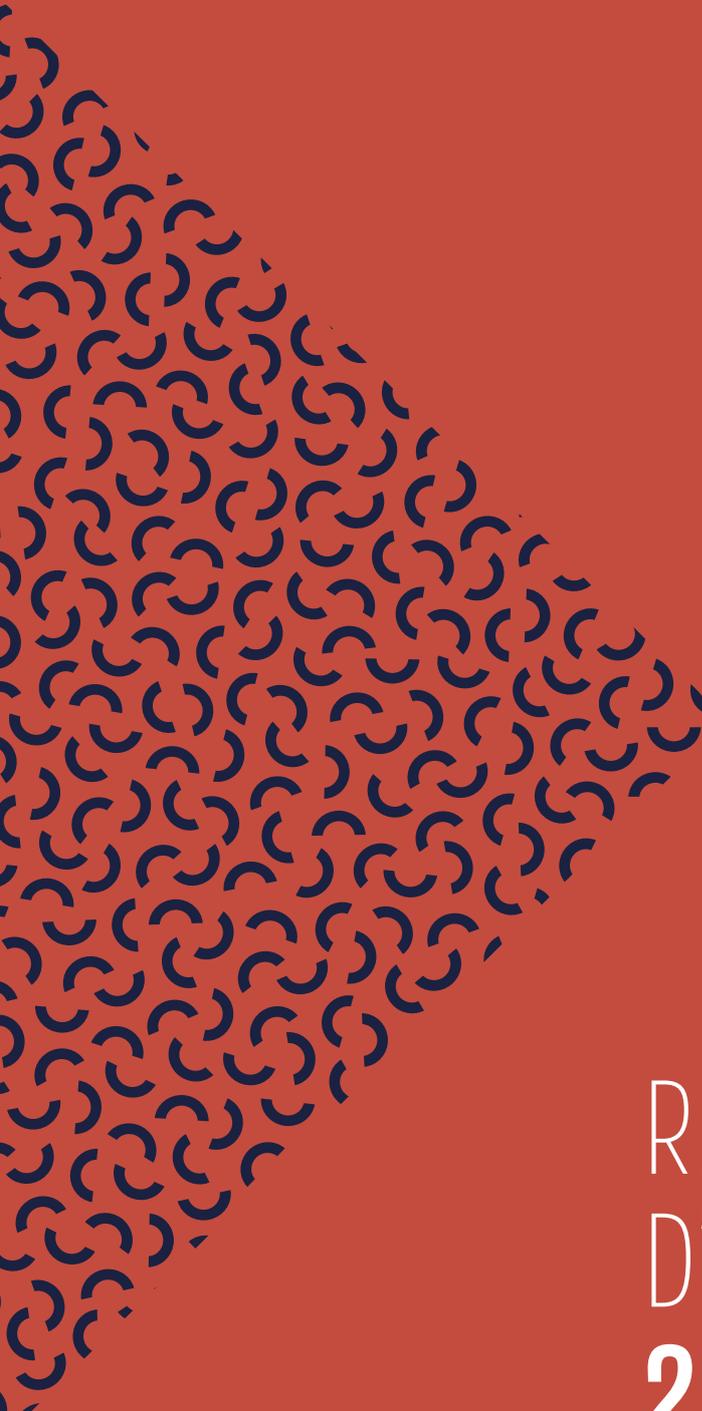




CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG



# RAPPORT D'ACTIVITÉS **2019**

**LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)**

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



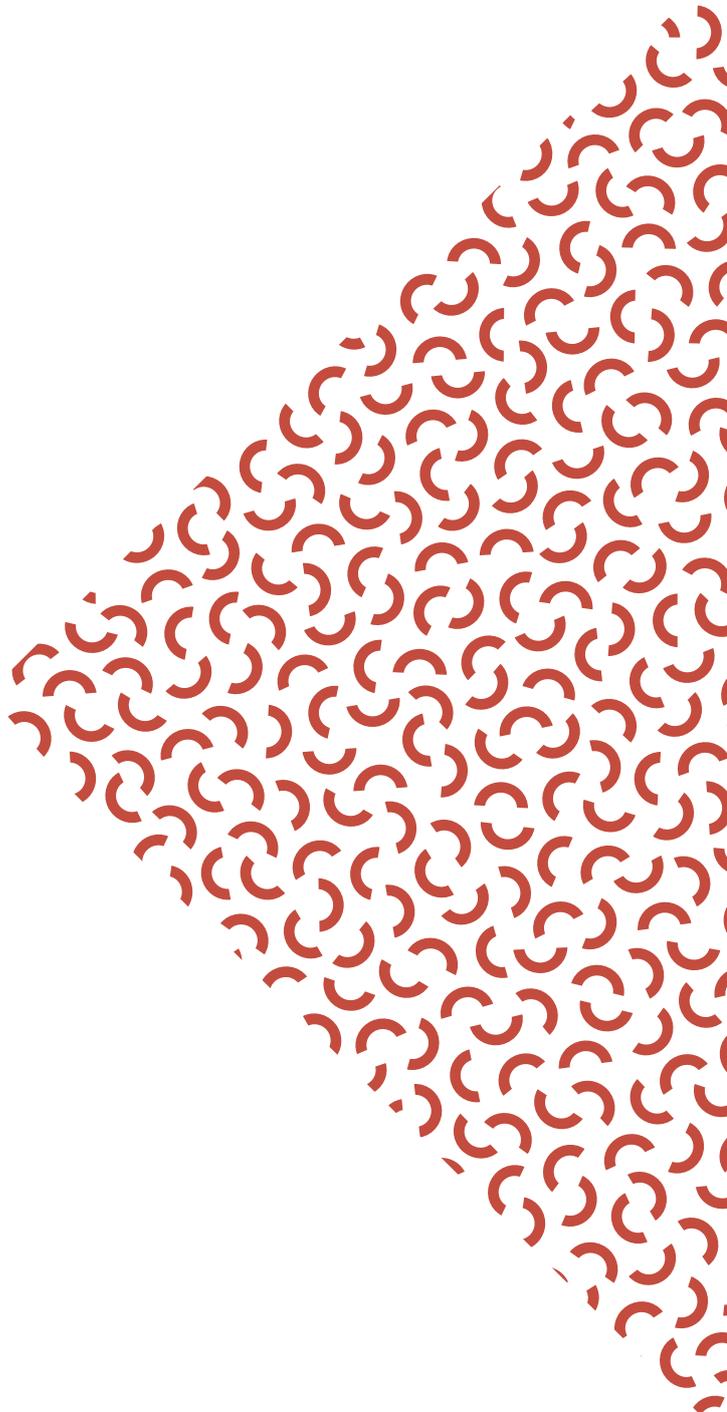
**LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER (LLLC)**

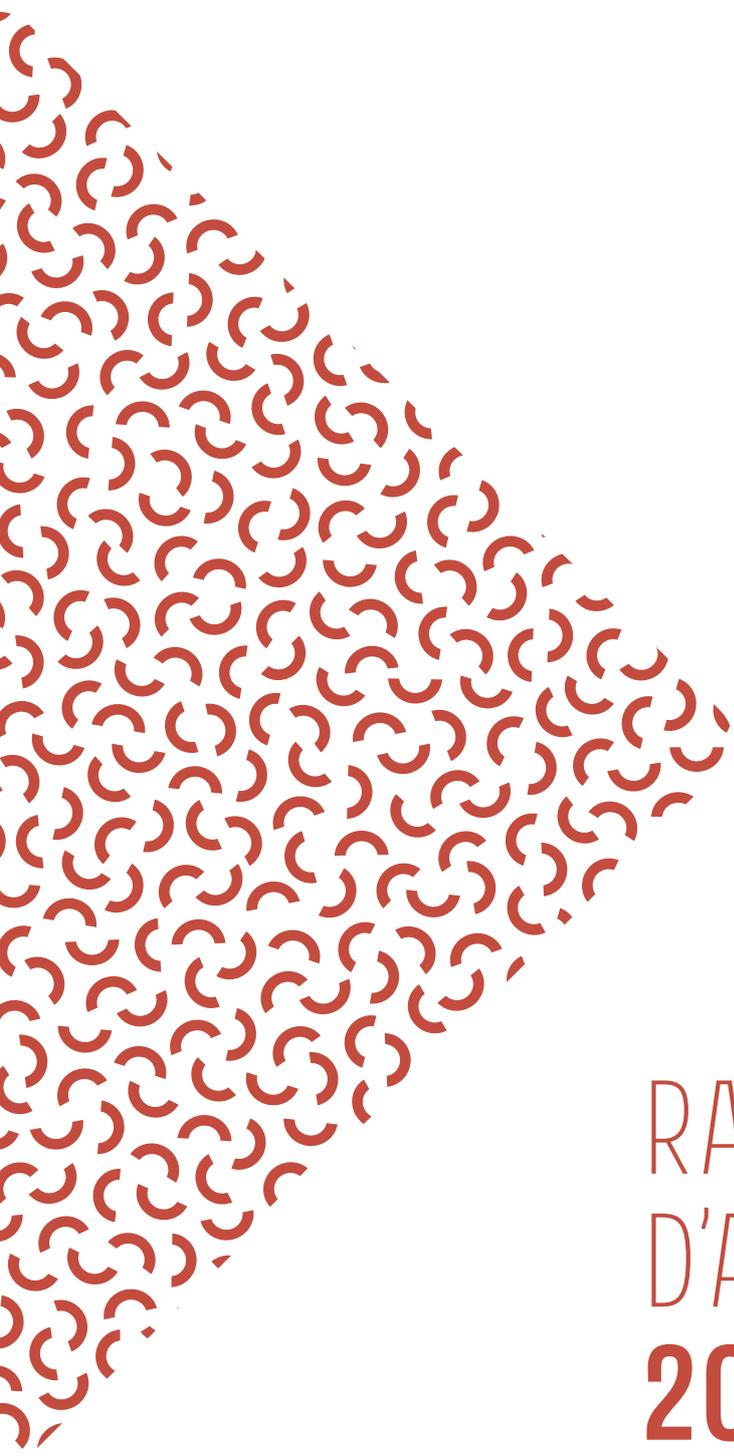
2-4 rue Pierre Hentges  
L-1726 Luxembourg  
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg  
T 27 494 600 | F 27 494 650  
www.LLLC.lu | info@LLLC.lu



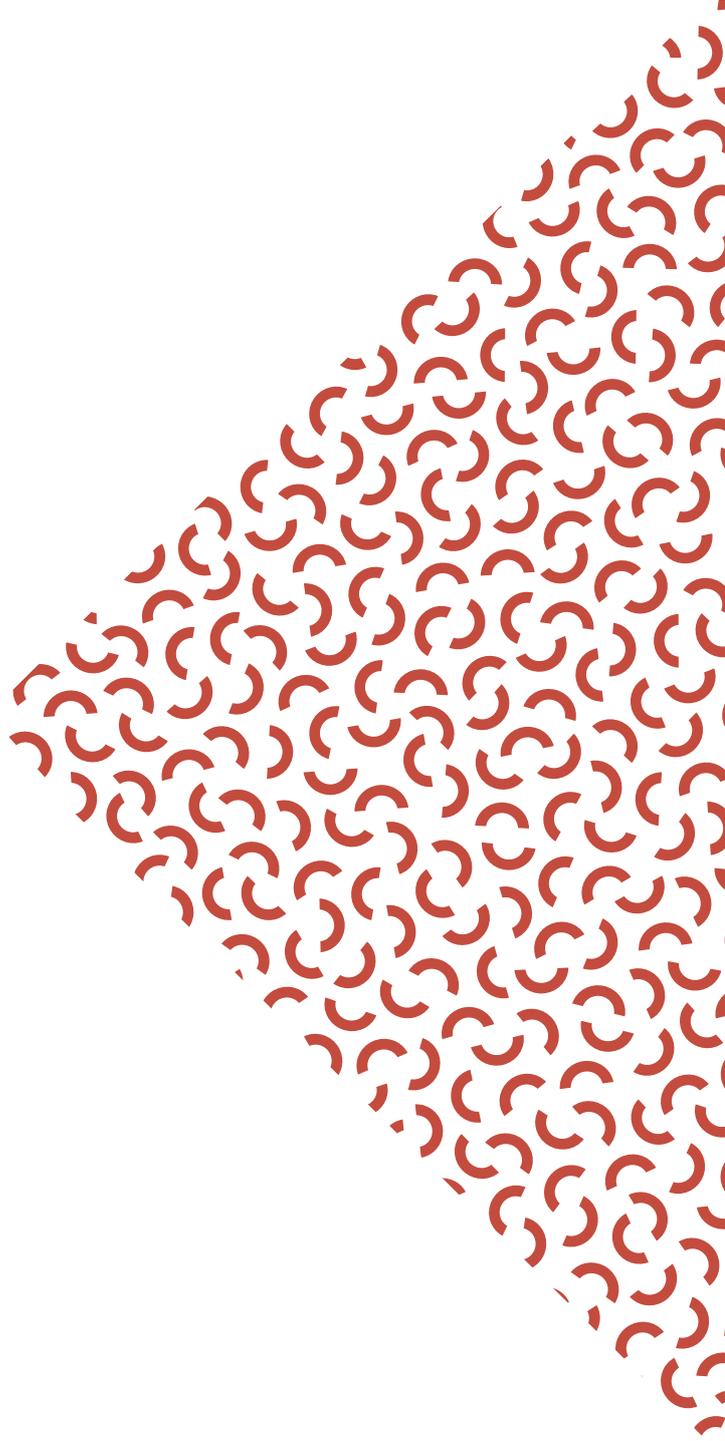
**LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)**

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





RAPPORT  
D'ACTIVITÉS  
**2019**



## AVANT-PROPOS

---

L'année 2019 a constitué une année de transition pour la Chambre des salariés (CSL), qui s'inscrit toutefois dans la continuité.

La transition s'est manifestée par la tenue des élections sociales du mois de mars qui ont constitué un des points importants de l'année 2019.

Au niveau national, les ressortissants de la CSL, à l'intérieur de leur groupe socioprofessionnel respectif, ont élu leurs 60 représentants. C'est ainsi que tous les salariés, apprentis et retraités, ayant un statut de droit privé, travaillant ou ayant travaillé au Luxembourg, ainsi que les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence, ont été appelés à exprimer leur choix.

Depuis le 6 juin 2019, j'ai l'honneur et le plaisir de présider la CSL, succédant ainsi à M. Jean-Claude Reding qui a assuré la présidence des deux premières sessions de notre Chambre professionnelle. Son action et son dévouement ont permis de consolider la stature et de développer les activités de notre institution.

Au sein des entreprises qui comptent au moins 15 salariés, le personnel a été appelé à élire, comme tous les cinq ans, la délégation du personnel. Son rôle est important puisqu'elle est l'interface entre l'employeur et le salarié individuel ou le collectif des personnels, en défendant ses intérêts en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi, de santé ou de statut social. La CSL a contribué à élaborer un nouveau parcours de formation pour les délégués du personnel avec une actualisation des contenus et des modalités plus flexibles qui ont connu un franc succès en 2019.

La continuité se concrétise, elle, par la poursuite des efforts de la CSL dans son rôle d'organe de réflexion et de consultation officielle, par son association directe à la procédure législative du pays, par sa mission d'information via une série de publications à l'intention des salariés et du monde du travail, par son offre riche de formations initiales et continues, et par sa contribution à la conception et à l'organisation de la formation professionnelle.

En 2019, les activités de la CSL ont été, comme vous pourrez le constater en parcourant la présente publication, nombreuses et variées, menées toujours dans le souci de soutenir et faire avancer les intérêts de nos ressortissants, dans le contexte du monde du travail national, européen et international.

L'année 2020 s'ouvre, elle, dans un contexte inconnu depuis un siècle, celle d'une crise sanitaire mondiale. Notre Chambre professionnelle sait que la présente crise aura des répercussions économiques et sociales importantes. C'est pourquoi, elle reste à vos côtés et vous soutient pour défendre la justice sociale et la santé au travail. La solidarité sera la meilleure réponse pour surmonter la tempête que nous affrontons actuellement.

Prenez soin de vous et des autres.

Bonne lecture,

Luxembourg, juin 2020

**Nora Back**  
*Présidente de la CSL*

# SOMMAIRE

## FAITS MARQUANTS 2019 9

## PARTIE I LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE 13

---

### 1. LA STRUCTURE 15

- 1.1. Les résultats des élections sociales 2019 15
  - 1.1.1. La participation au vote par groupe sectoriel 15
  - 1.1.2. La nouvelle composition de l'Assemblée plénière suite au résultat du vote 15
  - 1.1.3. Les résultats de vote selon les groupes sectoriels 16
  - 1.1.4. Les 60 membres de l'Assemblée constituante du 6 juin 2019 22
- 1.2. La mise en place des organes de la 3<sup>e</sup> session de la CSL 24
  - 1.2.1. L'élection de la présidente et du comité 24
  - 1.2.2. Les listes des membres des différentes commissions internes 25
- 1.3. Les réunions de l'Assemblée plénière, du comité et des commissions internes 28
- 1.4. Le secrétariat 29
- 1.5. La délégation du personnel 30

### 2. LES SITES 31

- 2.1. Le siège de la Chambre des salariés (CSL) 31
- 2.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) 31
- 2.3. Le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS) 32

### 3. LA REPRÉSENTATION EXTERNE 33

- 3.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale 33
- 3.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes 35
- 3.3. Les représentants de la CSL dans les commissions nationales pour les programmes de l'enseignement secondaire général 38

## **PARTIE II**

# **LE BILAN DES ACTIVITÉS EN 2019**

---

<b>1. LES AVIS</b>	<b>43</b>
1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	43
1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	44
1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue	44
<b>2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ</b>	<b>45</b>
2.1. Budget d'État 2019	45
2.2. Bail à usage d'habitation principale	46
2.3. Congé pour raisons familiales et bourses d'études	47
2.4. Dossiers de soins partagés (DSP)	49
2.5. Pour un budget ambitieux qui prépare le terrain pour la transition écologique et une société plus équitable	51
<b>3. LES ÉTUDES ET PRISES DE POSITION</b>	<b>52</b>
3.1. Panorama social	52
3.2. Semestre européen 2019 : les réponses de la CSL aux recommandations du Conseil	54
3.3. Consultation des chambres professionnelles dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau plan d'action national de l'égalité entre les femmes et les hommes	57
3.4. Prise de position des chambres professionnelles salariales d'Autriche, de Brème, de Sarre et du Luxembourg sur la formation professionnelle continue	58
3.5. Résultats de la 7 <sup>e</sup> enquête du <i>Quality of Work Index</i>	58
3.6. Vivre dans une maison de retraite, oui mais à quel prix ?	61
<b>4. LES ENTREVUES AVEC LES ACTEURS POLITIQUES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE</b>	<b>63</b>
<b>5. LES ATELIERS THÉMATIQUES</b>	<b>67</b>

## **PARTIE III LA FORMATION INITIALE** **69**

---

**1. LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : ÉTAT DES LIEUX 2019** **71**

**2. LES ACTIONS RÉALISÉES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE INITIALE** **72**

## **PARTIE IV LA FORMATION CONTINUE** **75**

---

**1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER (LLLC)** **77**

1.1. Les cours du soir 77

1.2. Les séminaires 80

1.3. Les formations universitaires 81

1.4. Les formations spécialisées 83

1.5. Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.1. 84

1.6. Les formations pour seniors 84

1.7. Les certifications 85

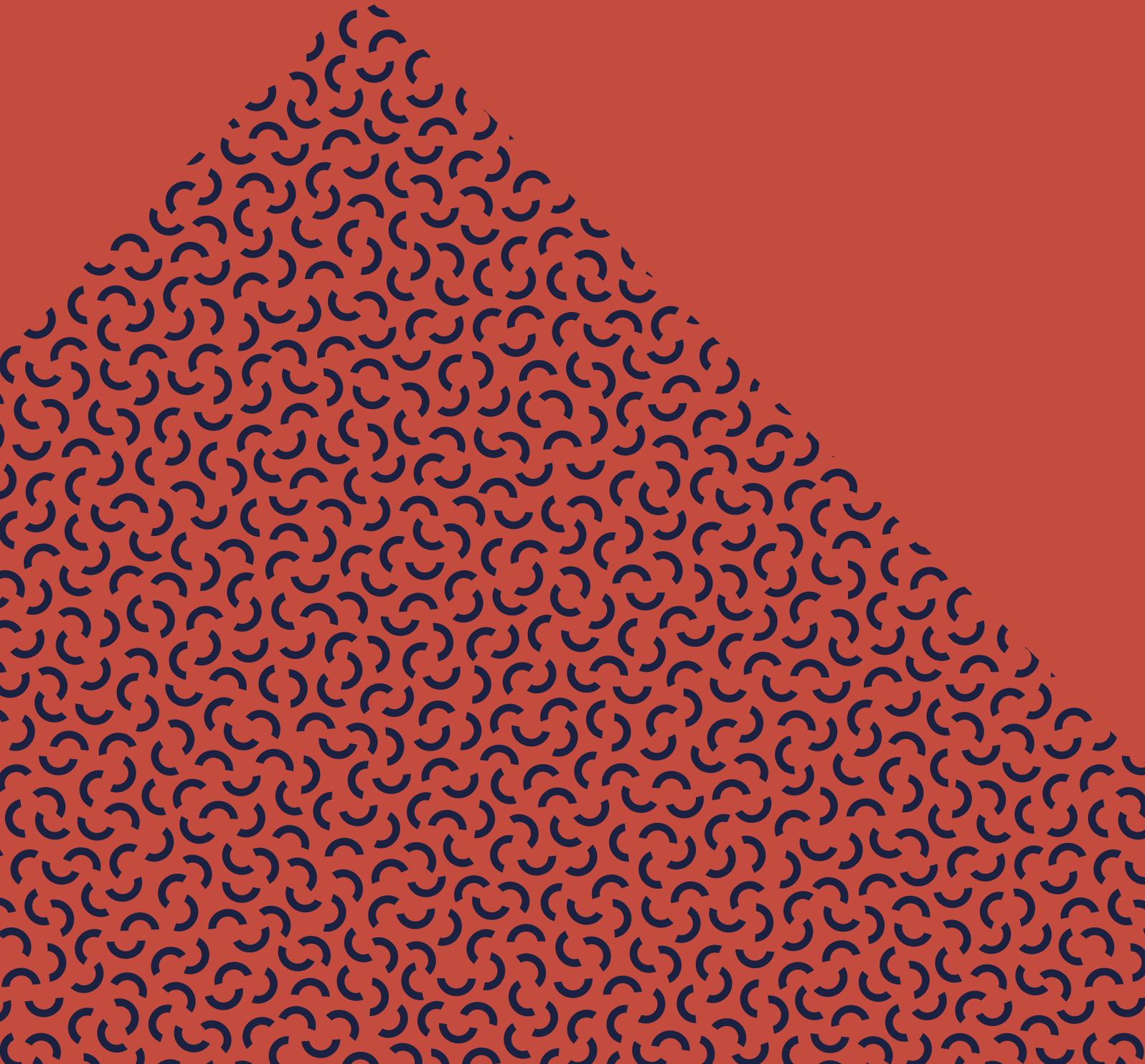
1.8. Les activités de formation syndicale et pour délégués du personnel 86

**2. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)** **91**

## **PARTIE V LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL** **95**

---

<b>PARTIE VI</b>	
<b>LA POLITIQUE D'INFORMATION</b>	<b>99</b>
<b>1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE</b>	<b>101</b>
1.1. Les conférences de presse	101
1.2. Les communiqués de presse	103
<b>2. LES MANIFESTATIONS</b>	<b>104</b>
2.1. Les conférences et les colloques	104
2.2. Les conférences organisées en partenariat	108
<b>3. LES ÉVÉNEMENTS ET LES RENCONTRES ANNUELS AVEC SES RESSORTISSANTS</b>	<b>110</b>
3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement	110
3.2. Les remises de diplômes	111
3.3. Les séances d'information relatives aux prochaines promotions de formation du LLLC	112
3.4. Les rencontres avec ses ressortissants et futurs ressortissants	113
3.5. Les expositions artistiques	116
<b>4. LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION DES ÉLECTIONS SOCIALES DE MARS 2019</b>	<b>117</b>
4.1. Les publications	117
4.2. Les fiches d'information	118
4.3. La campagne multimédia : TV, print et digital	119
4.4. La campagne hors médias	119
4.5. Le mini-site dédié aux élections sociales	120
4.6. La vidéo tutorielle « Comment voter ? »	120
<b>5. LES PUBLICATIONS</b>	<b>121</b>
5.1. Les publications sorties	121
5.2. Les newsletters	123
<b>6. LES SITES WEB ET LES MÉDIAS SOCIAUX</b>	<b>128</b>
6.1. Les sites Web	128
6.2. Les réseaux sociaux	129
6.3. La diffusion des diverses newsletters	129



# FAITS MARQUANTS 2019



## FAITS MARQUANTS 2019



*1<sup>er</sup> janvier 2019*

### **Nouvelle direction à la Chambre des salariés**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, Monsieur Sylvain Hoffmann occupe le poste de directeur de la Chambre des salariés aux côtés de Monsieur Norbert Tremuth qui part en retraite le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

*6 juin 2019*

### **Renouvellement de l'Assemblée plénière de la CSL**



Le 6 juin 2019, les 60 nouveaux membres sont convoqués par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire à l'Assemblée plénière constituante. Nora Back est élue présidente de la Chambre des salariés et Jean-Claude Reding et Patrick Dury sont élus vice-présidents.



*Nora Back, nouvelle présidente de la 3<sup>e</sup> session de la CSL*

*24 juin 2019*

### **Séances d'information pour les délégué(e)s du personnel**



Plus de 1.800 délégué(e)s participent aux séances d'information organisées pour présenter le détail du nouveau dispositif de formation pour les délégués du personnel et les démarches associées. Lors de la première réunion d'information, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Dan Kersch, souligne l'importance des délégués du personnel et de leur rôle dans la vie économique et sociale du pays.



27 juin 2019

### Inauguration de la fresque sur la façade du nouveau bâtiment de la CSL



La Chambre des salariés dévoile le décor artistique de la façade de son nouveau bâtiment, sis à 2-4 rue Pierre Hentges à Luxembourg.

Après l'allocution de la présidente de la CSL, Madame Nora Back, l'artiste, Madame Claudia Passeri, donne des explications sur le message politique et artistique véhiculé par l'œuvre.

6 et 7 novembre 2019

### Colloque : Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ?



L'invité de la conférence d'ouverture du 6 novembre est Martin Risak, professeur de droit du travail et de droit social de l'Université de Vienne, qui présente ses réflexions sur le travail équitable dans l'économie de plateforme et les possibles stratégies en droit européen.

Le 7 novembre, le colloque réunit des experts français, allemands et autrichiens qui exposent leurs réflexions sur les conséquences de la digitalisation au niveau du droit du travail. Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Dan Kersch clôture le colloque.

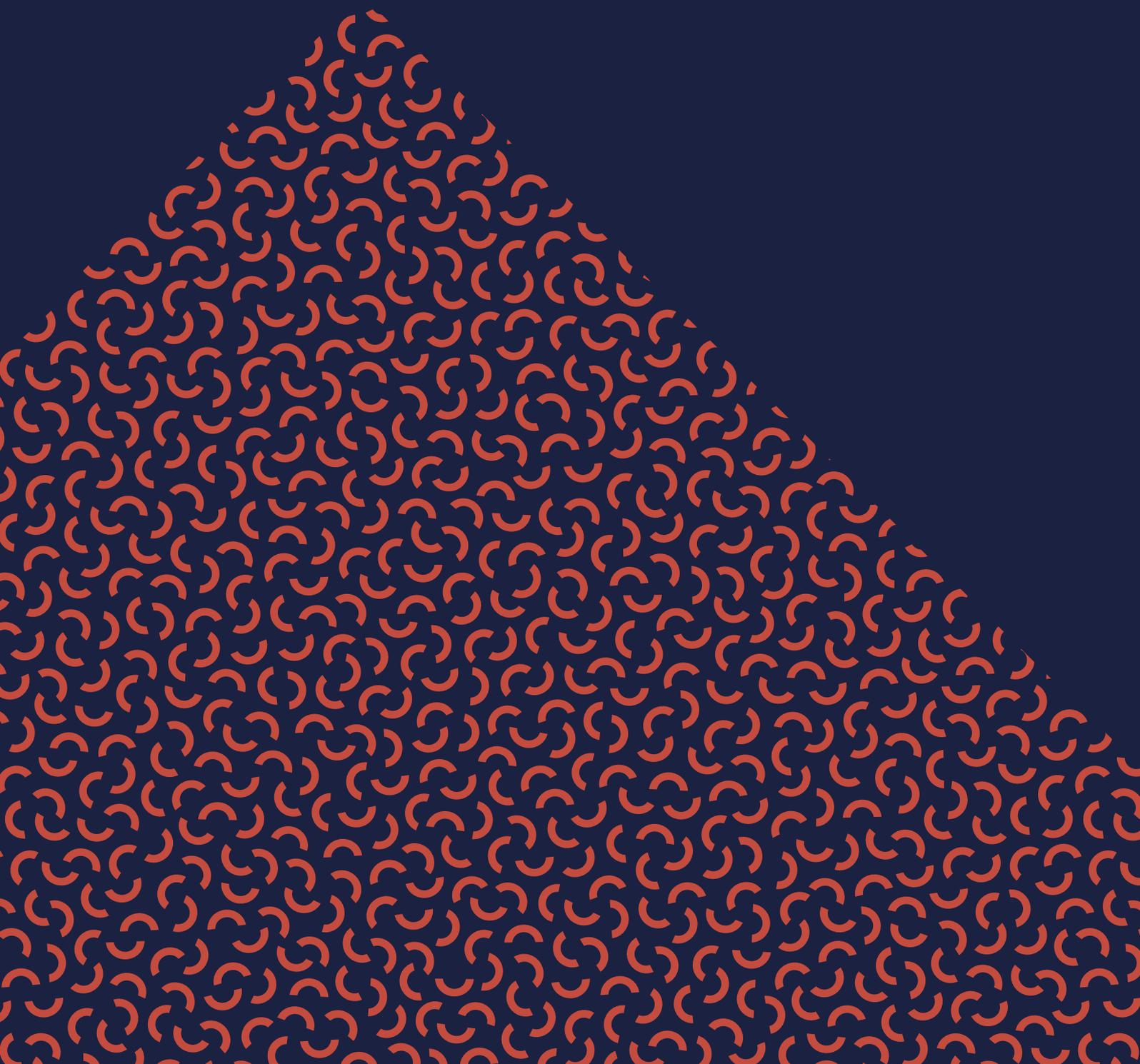
3 décembre 2019

### Conférence : En voie vers une réforme fiscale durable : le social et l'écologie – les deux faces d'une même médaille



Lors de cette soirée-débat, les orateurs Lucas Chancel et Kai Schlegelmilch démontrent qu'il existe un lien étroit entre les injustices sociales et environnementales et présentent différents modèles de réformes fiscales durables.

La conférence est suivie d'une table ronde avec les conférenciers, le ministre des Finances, Pierre Gramegna et le ministre de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire, Claude Turmes.



PARTIE I  
LA CHAMBRE  
DES SALARIÉS  
SE PRÉSENTE





# 1. LA STRUCTURE

## 1.1. Les résultats des élections sociales 2019

Le 12 mars 2019, quelque 526.000 salariés et retraités ont été appelés à élire les 60 membres de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés. Les élections ont eu lieu sous la présidence de M. Joseph Faber, 1<sup>er</sup> Conseiller de Gouvernement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Le taux de participation aux élections en 2019 a été de 32,62%.

### 1.1.1. La participation au vote par groupe sectoriel

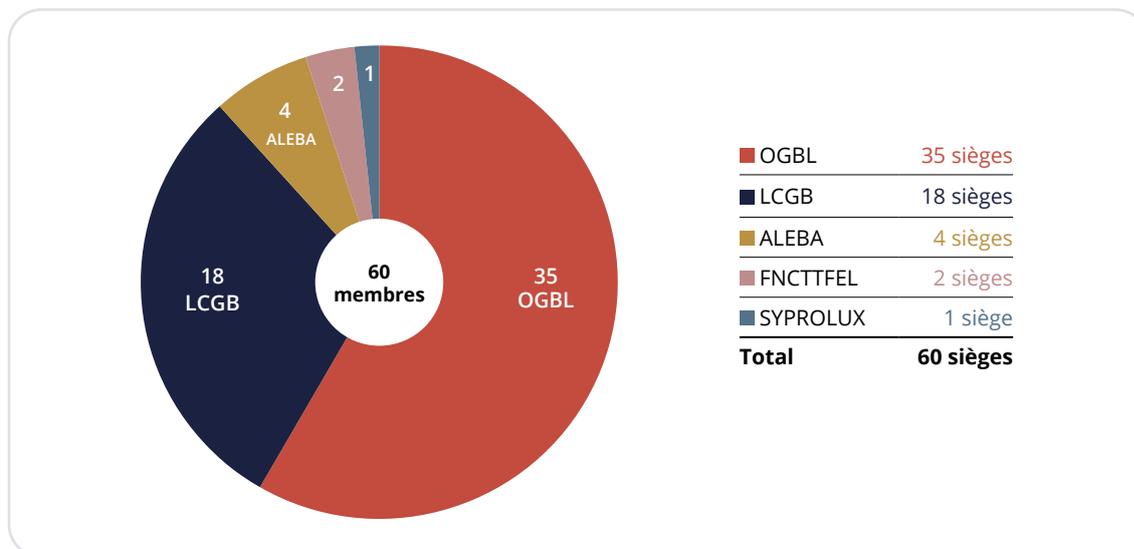
Groupe	Secteur	Électeurs inscrits	Votants	Taux de participation
Groupe 1	Sidérurgie	3.929	3.005	76,48%
Groupe 2	Autres industries	30.191	9.868	32,69%
Groupe 3	Construction	45.437	11.648	25,64%
Groupe 4	Services financiers et intermédiation financière	47.041	14.550	30,93%
Groupe 5	Autres services	209.514	51.422	24,54%
Groupe 6	Administrations et entreprises publiques	17.768	9.062	51,00%
Groupe 7	Santé et action sociale	39.665	17.407	43,89%
Groupe 8	Agents actifs et retraités de la CFL	5.862	3.780	64,48%
Groupe 9	Retraités	127.069	50.998	40,13%

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

La composition de l'Assemblée plénière est la suivante

Liste	Nombre de sièges	Pourcentage
OGBL	35	58,33%
LCGB	18	30,00%
ALEBA	4	6,67%
FNCTFEL	2	3,33%
SYPROLUX	1	1,67%
<b>Total des sièges</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

## La répartition des sièges au sein de l'Assemblée plénière



## 1.1.3. Les résultats de vote selon les groupes sectoriels

**GROUPE 1**  
**SIDÉRURGIE: 5 SIÈGES**

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	8.786	51,82%	3
LCGB	8.169	48,18%	2
<b>Totaux</b>	<b>16.955</b>	<b>100,00%</b>	<b>5</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Jean-Luc SCHMIDTGALL	1. Alain CADONA
	2. Stéphanie BAGAGLIA	2. Said BOURESSAM
	3. Samuel FERRAI	3. Virginie DETTI
LCGB	1. Georges CONTER	1. Donato BEVILACQUA
	2. Nazzareno BENI	2. Marc REDING

## GROUPE 2 AUTRES INDUSTRIES: 8 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	69.197	54,88%	4
LCGB	56.895	45,12%	4
<b>Totaux</b>	<b>126.092</b>	<b>100,00%</b>	<b>8</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Vincent COLLIN	1. Albert ALVAREZ FEIJOO
	2. Jacques ADAM	2. Dirk FRANZ
	3. Roger RENSONNET	3. Raphaël TARAFINO
	4. Ralf SCHMITT	4. Luisa MUNOZ MEJIA
LCGB	1. Michel COLLIN	1. Stéphane MULLER
	2. Anne VAN HEMELRIJCK	2. Anne-Laure FRISONI ép. BUCARELLI
	3. Jean-Jacques DEOM	3. Sylvia dite Sylvie SCHEUREN
	4. Grégory RENAUD	4. Catherine dite Ankie DORMANS

## GROUPE 3 CONSTRUCTION: 6 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	71.186	63,92%	4
LCGB	40.175	36,08%	2
<b>Totaux</b>	<b>111.361</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. José NUNES PINTO	1. Alfredo FERREIRA VENTURA
	2. Jean-Luc COLLIN	2. Franck MESTRE
	3. Wolfgang MÜLLER	3. Tiago José MARTINS MOTA
	4. Armando BENTO DA FONSECA	4. Artur VALÉRIO HORTO
LCGB	1. José RENTE CANELAS	1. António Ramiro DOS REIS CARDOSO
	2. Guy CORNIERE	2. Carmim DA COSTA SOBRADO

## GROUPE 4 SERVICES FINANCIERS ET INTERMÉDIATION FINANCIÈRE: 8 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	65.556	31,58%	3
LCGB	39.859	19,20%	1
ALEBA	102.150	49,22%	4
<b>Totaux</b>	<b>207.565</b>	<b>100,00%</b>	<b>8</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Denise STEINHÄUSER	1. Pascale HOFFMANN
	2. Jean-Marie AZZOLIN	2. Serge SCHIMOFF
	3. Sonia STOCCHI ép. HIRSCH	3. Claude BRENNER
LCGB	1. Gabriele dit Gab DI LETIZIA	1. Anna DARESTA
ALEBA	1. Laurent MERTZ	1. Alain BACK
	2. Martine BIRMANN	2. Véronique CESCO
	3. Josiane KREMER	3. Colette WEBER
	4. Marc TERZER	4. Gilles STEICHEN

## GROUPE 5 AUTRES SERVICES: 14 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	806.898	65,96%	9
LCGB	416.370	34,04%	5
<b>Totaux</b>	<b>1.223.268</b>	<b>100,00%</b>	<b>14</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Nora BACK	1. Patrick OURTH
	2. Sylvie LOMBARDI	2. André ROELTGEN
	3. Carole THOMA	3. Claude MERTENS
	4. Maria Das Dores ALVES DA SILVA ép. AZEVEDO DOS SANTOS	4. Stéphane JACQUEMART
	5. Sonia DA SILVA NEVES	5. Stéphanie BORGÈSE ép. CANONICO
	6. Virginie MUCCIANTE	6. Eric WOLF
	7. Joël KRIER	7. Marcelo FERNANDES
	8. Laurent BAUMGARTEN	8. Marina Isabel OLIVEIRA FERREIRA ép. FERAZ GOMES CORREIA
	9. Antonia DO ROSARIO SANTOS ép. DAHM	9. Armand DREWS
LCGB	1. Patrick DURY	1. Melo Miguel LUIS DA SILVA
	2. Dominique MACHADO	2. Ligia Maria LIMA LOPES ép. DELGADO RODRIGUES
	3. Francis LOMEL	3. Antonio dit Toni GIANNINI
	4. Stéphanie OLINGER	4. Elodie LENOIR
	5. Lita de Fátima DA SILVA SANTOA ép. DE OLIVEIRA BORGES	5. Céline CONTER

## GROUPE 6 ADMINISTRATIONS ET ENTREPRISES PUBLIQUES: 4 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	35.484	56,06%	3
LCGB	18.668	29,49%	1
FGFC	9.144	14,45%	0
<b>Totaux</b>	<b>63.296</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Guy SCHOLZEN	1. Georges REUTER
	2. Thomas GEDITZ	2. Pierre KREMER
	3. Christian KELLER	3. Alain dit Sing PERSICO
LCGB	1. Patrick JUCHEM	1. Tania NEPPER

## GROUPE 7 SANTÉ ET ACTION SOCIALE : 6 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	143.300	78,10%	5
LCGB	40.174	21,90%	1
<b>Totaux</b>	<b>183.474</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Nathalie BECKER	1. Nico WEYLAND
	2. Catherine MOLITOR	2. Thomas KLEIN
	3. Chantal GANTREL	3. Michel RODRIGUES DE BARROS
	4. Chantal THOMÉ	4. Fabia MONTE ép. DEMARET
	5. Paul BECKER	5. Roman KMIOTEK
LCGB	1. Joël SCHOLTES	1. Pierrot FEIEREISEN

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

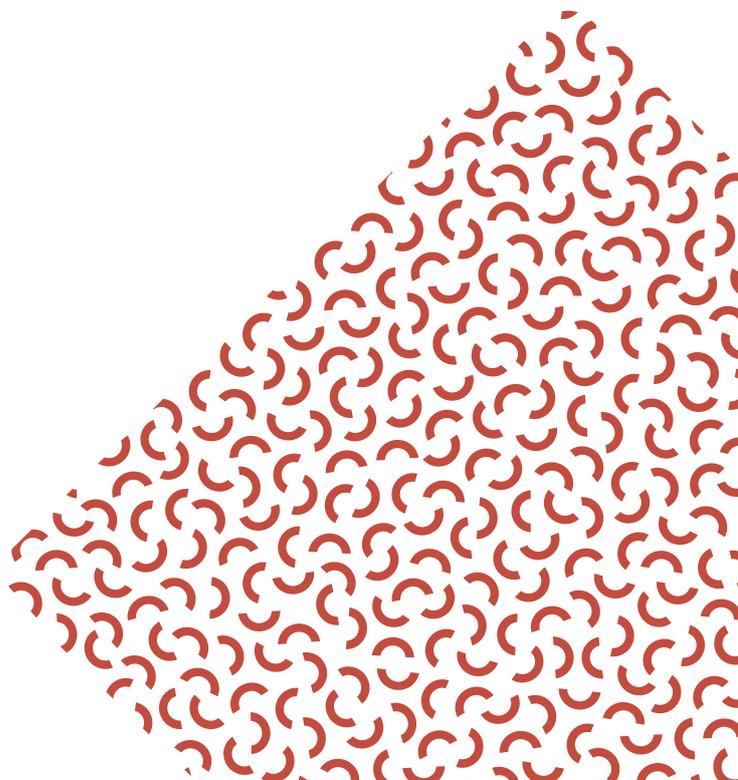
Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
FNCTTFEL	12.384	59,68%	2
SYPROLUX	8.367	40,32%	1
<b>Totaux</b>	<b>20.751</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
FNCTTFEL	1. Nico WENNMACHER	1. Georges MERENZ
	2. Carlo THISSEN	2. Guy GREIVELDING
SYPROLUX	1. Mylène BIANCHY	1. Jean-Paul SCHMITZ

## GROUPE 9 RETRAITÉS : 6 SIÈGES

Liste	Voix obtenues	Pourcentage	Nombre de sièges
OGBL	323.876	60,64%	4
LCGB	171.171	32,05%	2
ALEBA	39.068	7,31%	0
<b>Totaux</b>	<b>534.115</b>	<b>100,00%</b>	<b>6</b>

Sont élus	Membres effectifs	Membres suppléants
OGBL	1. Jean-Claude REDING	1. Suzette dite Suzi HAENTGES ép. SCHULLER
	2. René PIZZAFERRI	2. Fernand dit Nando PASQUALONI
	3. Henri KREMER	3. Fernand HÜBSCH
	4. Edmée ANEN	4. Manuel DA SILVA BENTO
LCGB	1. Norbert CONTER	1. René FLENGHI
	2. Nicolas dit Nico HOFFMANN	2. Madeleine dite Mady HANNEN



### 1.1.4. Les 60 membres de l'Assemblée constituante du 6 juin 2019



#### 1<sup>ère</sup> rangée de gauche à droite :

René PIZZAFERRI (OGBL)  
 Lita de Fátima DA SILVA SANTOS (LCGB)  
 Stéphanie OLINGER (LCGB)  
 Francis LOMEL (LCGB)  
 Nico HOFFMANN (LCGB)  
 Carlo FRISING (*Directeur adjoint*)  
 Norbert TREMUTH (*Directeur*<sup>1</sup>)  
 Patrick DURY (LCGB) (*Vice-président*)  
 Dan KERSCH (*Ministre*)  
 Nora BACK (OGBL) (*Présidente*)  
 Jean-Claude REDING (OGBL) (*Vice-président*)  
 Sylvain HOFFMANN (*Directeur*)  
 José NUNES PINTO (OGBL)  
 Maria Das Dores ALVES DA SILVA (OGBL)  
 Vincent COLLIN (OGBL)  
 Dominique MACHADO (LCGB)

#### 2<sup>e</sup> rangée de gauche à droite :

Patrick JUCHEM (LCGB)  
 Grégory RENAUD (LCGB)  
 Anne VAN HEMELRIJCK (LCGB)  
 Jean-Jacques DEOM (LCGB)  
 José RENTE CANELAS (LCGB)  
 Michel COLLIN (LCGB)  
 Laurent BAUMGARTEN (OGBL)  
 Chantal THOMÉ (OGBL)  
 Chantal GANTREL (OGBL)  
 Martine BIRMANN (ALEBA)  
 Edmée ANEN (OGBL)  
 Guy CORNIERE (LCGB)  
 Laurent MERTZ (ALEBA)  
 Sonia DA SILVA NEVES (OGBL)  
 Carole THOMA (OGBL)

<sup>1</sup> en fonction jusqu'au 30 juin 2019



**3<sup>e</sup> rangée de gauche à droite :**

Nico WENNMACHER (FNCTTFEL)  
 Carlo THISSEN (FNCTTFEL)  
 Stéphanie BAGAGLIA (OGBL)  
 Roger RENSONNET (OGBL)  
 Wolfgang MÜLLER (OGBL)  
 Jacques ADAM (OGBL)  
 Guy SCHOLZEN (OGBL)  
 Joël KRIER (OGBL)  
 Sonia STOCCHI (OGBL)  
 Catherine MOLITOR (OGBL)  
 Paul BECKER (OGBL)  
 Norbert CONTER (LCGB)  
 Georges CONTER (LCGB)  
 Nathalie BECKER (OGBL)  
 Antonia DO ROSARIO SANTOS (OGBL)  
 Virginie MUCCIANTE (OGBL)

**4<sup>e</sup> rangée de gauche à droite :**

Jean-Luc COLLIN (OGBL)  
 Armando BENTO DA FONSECA (OGBL)  
 Jean-Luc SCHMIDTGALL (OGBL)  
 Samuel FERRAI (OGBL)  
 Joël SCHOLTES (LCGB)  
 Ralf SCHMITT (OGBL)  
 Christian KELLER (OGBL)  
 Thomas GEDITZ (OGBL)  
 Marc TERZER (ALEBA)  
 Nazzareno BENI (LCGB)

**Personnes absentes :**

Jean-Marie AZZOLIN (OGBL)  
 Mylène BIANCHY (Syprolux)  
 Gabriel DI LETIZIA (LCGB)  
 Henri KREMER (OGBL)  
 Josiane KREMER (ALEBA)  
 Sylvie LOMBARDI (OGBL)  
 Denise STEINHÄUSER (OGBL)

## 1.2. La mise en place des organes de la 3<sup>e</sup> session de la CSL

### 1.2.1. L'élection de la présidente et du comité

Le 6 juin 2019 a eu lieu la séance constitutive de la nouvelle Assemblée plénière de la Chambre des salariés, issue des élections sociales de mars 2019. Elle fut présidée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Dan Kersch.

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

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

**Présidente :**

Nora BACK (OGBL)

**Vice-présidents :**

Patrick DURY (LCGB)

Jean-Claude REDING (OGBL)

**Président de la Commission des finances :**

Gabriel DI LETIZIA (LCGB)

**Trésorier :**

Henri KREMER (OGBL)

**Présidente du Comité à l'égalité :**

Sylvie LOMBARDI (OGBL)

**Assesseurs :**

Nathalie BECKER (OGBL)

Nazzareno BENI (LCGB)

Vincent COLLIN (OGBL)

Laurent MERTZ (ALEBA)

Dominique MACHADO (LCGB)

Stéphanie OLINGER (LCGB)

José NUNES PINTO (OGBL)

Guy SCHOLZEN (OGBL)

Denise STEINHÄUSER (OGBL)

Nico WENNMACHER (FNCTTFEL)



### 1.2.2. Les listes des membres des différentes commissions internes

En début de chaque session, les membres sont invités à s'inscrire dans différentes commissions.

Ces commissions se réunissent régulièrement pour élaborer les projets d'avis qui sont par la suite soumis à l'Assemblée plénière.

#### Les 20 membres de la **Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire**

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

#### Les 21 membres de la **Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement**

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

### Les 21 membres de la **Commission aux affaires européennes et interrégionales**

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

### Les 20 membres de la **Commission de la formation professionnelle et formation continue**

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

### Les 22 membres du **Comité à l'égalité**

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

### Les 12 membres de la **Commission des finances**

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

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

En 2019, en plus de l'Assemblée plénière constituante, des 7 Assemblées plénières ordinaires et des 8 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 18 réunions de travail :

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	3 réunions
Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	1 réunion
Commission de la formation professionnelle et formation continue	4 réunions
Commission aux affaires européennes et interrégionales	3 réunions
Comité à l'égalité	1 réunion
Commission des finances	6 réunions

Est venue s'y ajouter :

Commission mixte sociale et économique	1 réunion
--	-----------

#### In memoriam



C'est avec une profonde tristesse que la Chambre des salariés a appris le décès de Monsieur Fernand Hübsch, ancien membre de notre chambre.

Le 4 mars 2019, il s'est éteint à l'âge de 80 ans.

Tout au long de sa carrière professionnelle, Monsieur Fernand Hübsch s'est consacré à la défense des intérêts des salariés avec dynamisme et dévouement.

Intégrant l'OGBL, il a été élu en tant que membre au sein de la Chambre de travail de 1979 à 1998. De 2008 à 2019, il était membre de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés.

La CSL gardera de lui un souvenir d'un membre compétent, intègre mais aussi d'un ami compréhensif et loyal en toutes circonstances.

## 1.4. Le secrétariat

### La direction de la Chambre des salariés



**Le directeur**  
Norbert TREMUTH  
*en fonction jusqu'au*  
*30 juin 2019*



**Le directeur**  
Sylvain HOFFMANN



**Le directeur adjoint**  
Carlo FRISING

### La nomination d'un nouveau directeur

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, Monsieur Sylvain Hoffmann occupe le poste de directeur de la Chambre des salariés.

Depuis août 2001, Monsieur Hoffmann a travaillé d'abord en tant que conseiller de direction auprès de la Chambre des employés privés (CEPL) qui a fusionné en 2009 avec la Chambre de travail pour devenir la Chambre des salariés dont Monsieur Hoffmann est devenu un des directeurs adjoints en avril 2010.

Pendant les six premiers mois de 2019, la CSL a fonctionné ainsi avec deux directeurs : MM. Hoffmann et Tremuth.

### Le départ en retraite de Monsieur Norbert Tremuth

La CSL rend hommage à M. Norbert Tremuth, qui a été directeur de la CSL jusqu'au 30 juin 2019, date de sa retraite après 40 ans de service.

D'abord conseiller de direction, il occupa le poste de directeur adjoint de la Chambre des employés privés (CEPL) pendant 22 ans, avant d'en devenir le directeur en 2001. Après la fusion des Chambres salariales en 2009, il dirigea la CSL pendant plus de 10 ans.

La CSL lui exprime toute sa gratitude et ses remerciements pour le travail fourni au service des plus de 530.000 salariés et retraités.

### Les différents services de la Chambre des salariés

#### AVIS ET ÉTUDES

David BÜCHEL  
Laure CARVOYEUR  
Danielle DALEIDEN  
Michel DI FELICE  
Nathalie GEORGES

Félix MARTINS DE BRITO  
Emilia MINACAPILLI  
Martine MIRKES  
Nathalie MOSCHETTI  
Claude ROELTGEN

Cédric SANGALETTI  
Laurent UHODA  
Marco WAGENER

#### FORMATION

Walter BERETTINI  
Claude CARDOSO  
Mireille DE BRUIN  
Carole ERNSDORFF  
Sandra GRUNEWALD  
Chantal JUNK  
Véronique KESSLER

Henriette KIRCHEN  
Jeannine KOHN  
Alexia MEIER  
Audrey MILANI  
Alain MULLER  
Marina NETTI  
Angela PEREIRA

Michèle PISANI  
Lynda ROY  
Renata SANTINI  
Françoise SCHMIT  
Melisa SINANOVIC  
Nenad SKENDERIJA

**COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES**Alain ANEN  
Christine FUNCKNathalie GOERGEN  
Danielle WEBER

Renée WEBER

**SECRÉTARIAT DE DIRECTION ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL**Cristina BASTOS  
Nadine FISCHBACH  
Thierry GANTENBEIN  
Claudine GASPERLori LUZZI  
Sharon MARTIN  
Kim PELTIER  
Kevin PEREIRADominique PIRON  
Carlo VANETTI  
Thierry WASSER  
Annette WELBES**FINANCES**Célia CARDOSO  
Chantal LUCASManon SCHOLTES  
Bob SERRES**INFORMATIQUE**Ritchie FLICK  
Claude LARSELPascal PAULUS  
Jean-François WEILER**ENTRETIEN IMMEUBLES ET SERVICE TECHNIQUE**Maria ANTUNES  
José CAVACO  
Mariana CORREIA  
Carla CORREIA  
Nuno DA COSTA  
Maria DE OLIVEIRA  
Rocco FAUSTO  
Filomena FONSECA  
Idalina GOMESPatrice HENGEN  
Hanae HIMI  
Antonietta IMPERATO  
Markus KIEFER  
Brigitte LENTZ  
Liane LENTZ  
Mario MARTIN  
Estelle MOSCATELLI  
Thérèse OBERWEISHoracio PEREIRA  
Georgina PEREIRA  
Rosa RODRIGUES  
Frank SCHALZ  
Duarte Manuel SERRA E MOURA  
Ana SOEIRO  
Cristina SOUSA COELHO  
Peggy THEIS  
Emmanuel VETROMILE

## 1.5. La délégation du personnel

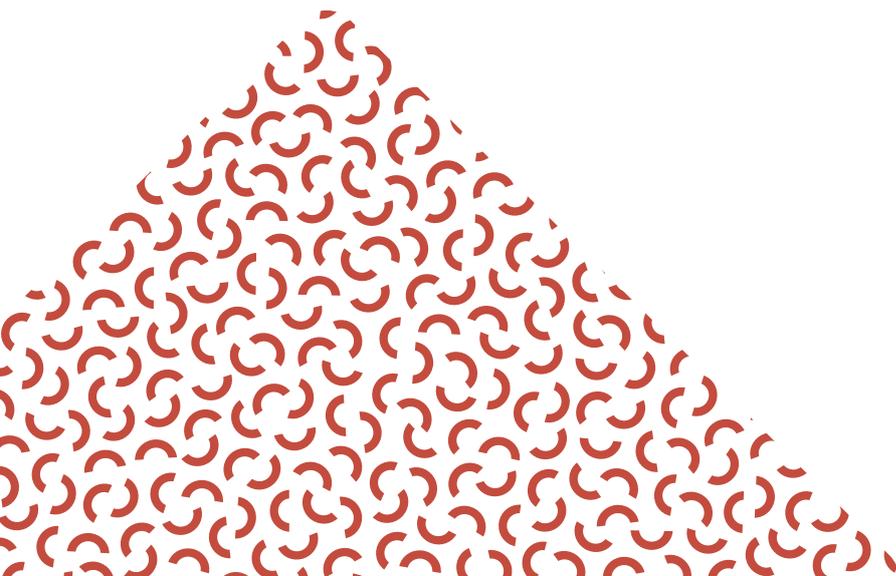
Conformément aux dispositions de l'article L.412-1 de la loi du 13 mai 2008, les salariés ont élu leurs membres de la délégation du personnel le 12 mars 2019.

**MEMBRES EFFECTIFS**Walter BERETTINI  
*(vice-président)*Michel DI FELICE  
*(président)*Audrey MILANI  
*(secrétaire)*Alain MULLER  
*(délégué à la sécurité et à la santé)***MEMBRES SUPPLÉANTS**

Nadine FISCHBACH

Idalina GOMES

Félix MARTINS DE BRITO

Renata SANTINI  
*(déléguée à l'égalité)*

## 2. LES SITES

### 2.1. Le siège de la Chambre des salariés (CSL)

Le siège de la CSL abrite la direction et les services « Avis et Études », « Communication et Relations publiques », « Administration générale et secrétariat de direction » et « Comptabilité ».



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

### 2.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)

#### Un nouveau bâtiment pour mieux servir la formation continue

Le nouveau bâtiment à Bonnevoie, en face des Rotondes, accueille désormais son centre de formation continue, le Luxembourg Lifelong Learning Center. L'immeuble offre des locaux spacieux, modernes et facilement accessibles aux participants ainsi que des salles de formation équipées des dernières technologies de pointe pour garantir aux apprenants les meilleures conditions d'études. Ces atouts permettent à la CSL de garantir à ses ressortissants des services et des actions de formation dans des conditions optimales.



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



### Le bâtiment en chiffres

- Surface hors-sol répartie sur 4 étages : 4.340 m<sup>2</sup>
- Surface sous-sol : 1.600 m<sup>2</sup>
- Capacité d'accueil totale : 485 personnes

- Salle de conférence pour 100 personnes
- Espace social avec terrasse pour 100 invités
- 9 salles et 35 bureaux

### Un nouveau bâtiment au service du salariat

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



Inauguré en décembre 2018, le bâtiment héberge non seulement le Centre de formation continue de la Chambre des salariés, le LLLC, mais également les bureaux de la « Stressberodung », le service de consultation dédié au stress au travail de la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale (LLHM). En outre, une antenne de l'Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) s'y est implantée pour être plus proche de ses membres. Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) a aussi élu domicile dans cet immeuble.



SECRÉTARIAT EUROPÉEN COMMUN  
DE L'OGBL ET DU LCGB A.s.B.L.

R.C.S. Luxembourg F4832,  
23, rue de Bergeme • L-1218 Luxembourg • Téléphone 28 88 944  
Téléfax 48 83 84 • E-mail info@secec.lu • www.secec.lu

## 2.3. Le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS)

Le CEFOS, le deuxième centre de formation de la Chambre des salariés situé à Remich, accueille des formations, des colloques, des réunions de travail et conférence organisées par la CSL elle-même ou par d'autres organisations de formation.



**CEFOS**  
CENTRE DE FORMATION ET DE SEMINAIRES  
REMICH

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

## 3. LA REPRÉSENTATION EXTERNE

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

#### Juridiction du travail de Luxembourg

##### Membres effectifs :

Michel Di Felice  
Anne Schreiner  
Armand Drews  
Fernand Gales  
Chris Scott  
Mil Lorang  
Erwann Sevellec  
Donato Bevilacqua  
Monia Haller  
Jean-François Hilsemer  
François Scornet

##### Membres suppléants :

Guy Fettes  
Patrick Ourth  
Jean Reusch  
Laurent Baumgarten  
Sonia Da Silva Neves  
Thomas Geditz  
Erny Sturm  
Marco Majerus  
Stephanie Olinger  
Alain Ronk  
Gilbert Rumé

#### Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette

##### Membres effectifs :

Alain Fickinger  
André Gilbertz  
Sylvie Jansa  
Christian Biot  
Serge Schimoff  
Nazzareno Beni  
Patrick Juchem

##### Membres suppléants :

Alain Nickels  
Alain Thill  
Alain Kinn  
Pierre Haas  
Jos Thill  
Marc Bartholmé  
Georges Conter

#### Juridiction du travail de Diekirch

##### Membres effectifs :

Guy Scholzen  
Raymond Serres  
Michel Godfroid  
Christiane Moris  
John Blum  
Marc Hirt

##### Membres suppléants :

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

#### Caisse nationale de santé

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

**Membres suppléants :** Thomas Klein, Armand Drews, Nora Back, Maria Mendes, Rafael Rodrigues

#### Caisse nationale de santé – entraide médicale – CFL

**Membre effectif :** Alphonse Classen

**Membre suppléant :** Marco Stoffel

#### Caisse nationale d'assurance pension

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzette Haentges, Alain Nickels, Armand Drews, Christophe Knebel, Vanessa Correia, Georges Conter

**Membres suppléants :** Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Serge Schimoff, Alain Fickinger, Antoine Steffen, Maria Mendes, Rafael Rodrigues, Gabriel Di Letizia

#### Entraide médicale – CFL

**Membres effectifs :** Alphonse Classen, Georges Merenz, Georges Melchers, Guy Greivelding, Jean-Paul Schmitz, Steve Watgen  
**Membres suppléants :** Roger Saurfeld, Gaby Birtz, Laurent Bour, Marcel Arendt, Fernand Heinz, Joël Schmit

#### Fonds de compensation

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, Norbert Tremuth, Serge Schimoff, Gabriel Di Letizia  
**Membres suppléants :** Jos Thill, Denise Steinhäuser, Lynn Settinger, Christophe Knebler

#### Centre commun de la sécurité sociale

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Chantal Gantrel, Christophe Knebler, Vanessa Correia  
**Membres suppléants :** Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Jean-Luc De Matteis, Maria Mendes, Rafael Rodrigues

#### Association d'assurance contre les accidents

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Chantal Gantrel, Alain Thill, Serge Schimoff, Christophe Knebler, Vanessa Correia  
**Membres suppléants :** Romance Scheuer, Yasmine Lorang, César Dinis, Jean-Luc De Matteis, Patrick Freichel, John Blum, Anne Ferber

#### Conseil arbitral de la sécurité sociale

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

#### Conseil arbitral de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL

**Membres effectifs :** Claude Wanderscheid, Carlo Thissen, Paul Gries

#### Conseil supérieur de la sécurité sociale

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

#### Conseil supérieur de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL

**Membres effectifs :** René Birgen, Josy Bourgraff, Milène Bianchy

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

### Conseil économique et social (CES)

Membres effectifs : Sylvain Hoffman, Carlo Frising, Marco Wagener

Membres suppléants : Michel Di Felice, Martine Mirkes

### Comité du Fonds social européen (FSE)

Membre effectif : Jean-Claude Reding

### Fonds interculturel

Représentant : Jean-Claude Reding, Nora Back<sup>2</sup>

### Conseil d'administration de la Croix-Rouge Luxembourgeoise

Représentant : Jean-Claude Reding, Nora Back<sup>2</sup>

### Commission de grâce

Représentant : René Pizzaferrri

### Conseil supérieur de la statistique

Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Membre suppléant : Laurent Uhoda

### Conseil national des finances publiques

Membre : Sylvain Hoffmann

### Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

Membre effectif : Nico Wennmacher

Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

### LuxExpo (Conseil d'administration)

Représentant : Jean-Claude Reding, Nora Back<sup>2</sup>

### Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés

Membre effectif : André Gilbertz

Membre suppléant : Martine Mirkes

### Comité des Actions Positives

Membre effectif : Denise Steinhäuser

Membre suppléant : Martine Mirkes

### Commission supérieure des maladies professionnelles

Membres effectifs : Carlos Pereira, Alain Guenther

Membre suppléant : Marc Terzer

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

Membre effectif : Paul de Araujo

Membre suppléant : René Pizzaferrri

### Commission spéciale en matière de harcèlement

Membre effectif : Nico Weyland

Membre suppléant : Guy Scholzen

### Comité de suivi – FEDER

Membre effectif : Laurent Uhoda

Membre suppléant : Marco Wagener

### Conseil technique consultatif des indices des prix de la construction

Membre effectif : Jean-Luc De Matteis

Membre suppléant : Manuel Da Silva Bento

<sup>2</sup> À partir des élections sociales de 2019

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

Membre effectif : Denise Steinhäuser, Stéphanie Olinger<sup>3</sup>

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

Représentants effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit  
Représentant suppléant : Robert Kemp

**Commission de la promotion du travail**

Représentant – Artisanat : Françoise Schmit  
Représentant – Commerce : Carlo Frising

**Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne**

Représentant effectif : Carlo Frising  
Représentant suppléant : Françoise Schmit

**Commission nationale de soudage**

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

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

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

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

Représentants : Carlo Frising, Claude Cardoso

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

Représentant : Carlo Frising

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

Bureau de l'INFPC

Représentant : Françoise Schmit

Conseil de l'INFPC

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

**Conseil supérieur de l'Éducation nationale**

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

**Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes**

Représentants : Françoise Schmit, Claude Cardoso

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

Représentants : Françoise Schmit, Claude Cardoso

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

Représentants : Carlo Frising, 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 : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Représentant effectif : Yves Philippart  
Représentant suppléant : Fabia Monte

<sup>3</sup> À partir de décembre 2019

**Groupe de pilotage de la formation professionnelle**

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit, Claude Cardoso

**Comité à la formation professionnelle**

Représentant effectif : Carlo Frising

Représentant suppléant : Françoise Schmit

**Accompagnement VAE**

Représentants : Claude Cardoso, Sandra Grunewald, Jeannine Kohn, Françoise Schmit, Christiane Thomas-Schares, Marcel Baumann, Walter Berettini

**Commission consultative permanente du Lifelong Learning**

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

**Forum orientation**

Représentant effectif : Carlo Frising

Représentant suppléant : Françoise Schmit

**Autorité nationale de certification**

Représentant : Carlo Frising

**Comité Worldskills Luxembourg**

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

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

Membre effectif : Françoise Schmit

Membre suppléant : Alain Fickinger

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

Représentant : Carlo Frising

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

Membre effectif : Romain Daubenfeld

Membre suppléant : Françoise Schmit

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

Membre effectif : Tony Ayadi

Membre suppléant : Jos Noesen

### 3.3. Les représentants de la CSL dans les commissions nationales pour les programmes de l'enseignement secondaire général

#### Formations administratives et commerciales

Représentants : Carlo Frising, Claude Cardoso

#### Formations agricoles

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations artistiques

Représentants : Jeannine Kohn, Françoise Schmit

#### Formations de technicien en génie civil

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations de la division technique générale

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

#### Formations des aides-soignants

Représentants : Pit Schreiner, Jeannine Kohn

#### Formations des auxiliaires de vie

Représentants : Jeannine Kohn, Sandra Grunewald

#### Formations des esthéticiens

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations des instructeurs de natation

Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

#### Formations des métiers de la construction

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations des métiers de la mode

Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

#### Formations des métiers de l'alimentation

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations des métiers de l'art et des médias

Représentants : Jeannine Kohn, Carlo Frising

#### Formations des métiers de l'équipement du bâtiment

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

#### Formations des métiers du bois

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

#### Formations des professions de la santé

Représentants : Jeannine Kohn, Michèle Pisani

#### Formations des professions paramédicales et d'hygiène

Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations des professions sociales**

Représentants : Jeannine Kohn, Michèle Pisani

**Formations en chimie**

Représentants : Carlo Frising, Françoise Schmit

**Formations en électricité**

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

**Formations en informatique**

Représentants : Nico Toussing, Claude Cardoso

**Formations en mécanique**

Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations en mécanique automobile**

Représentants : Michèle Pisani, Françoise Schmit

**Formations environnement naturel**

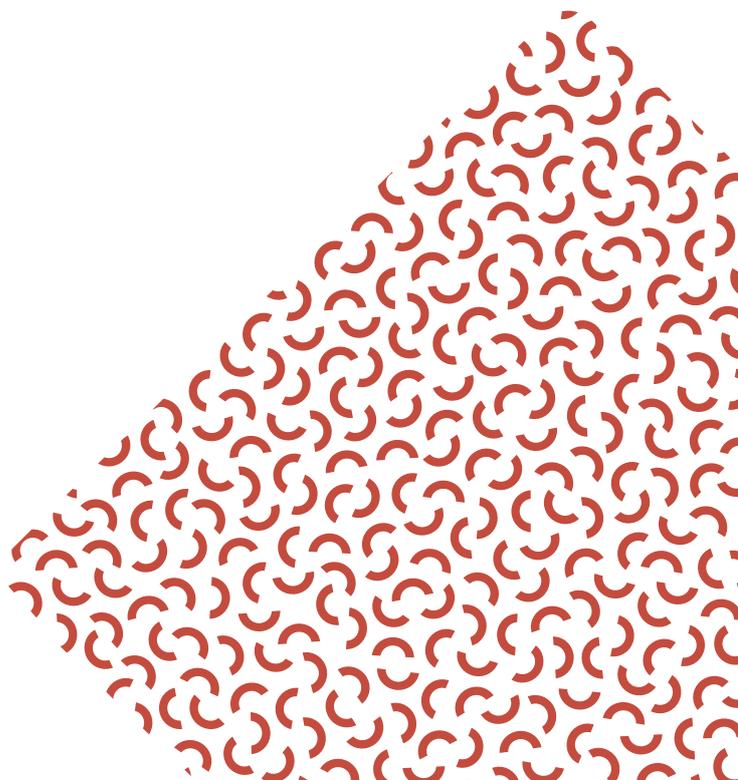
Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising

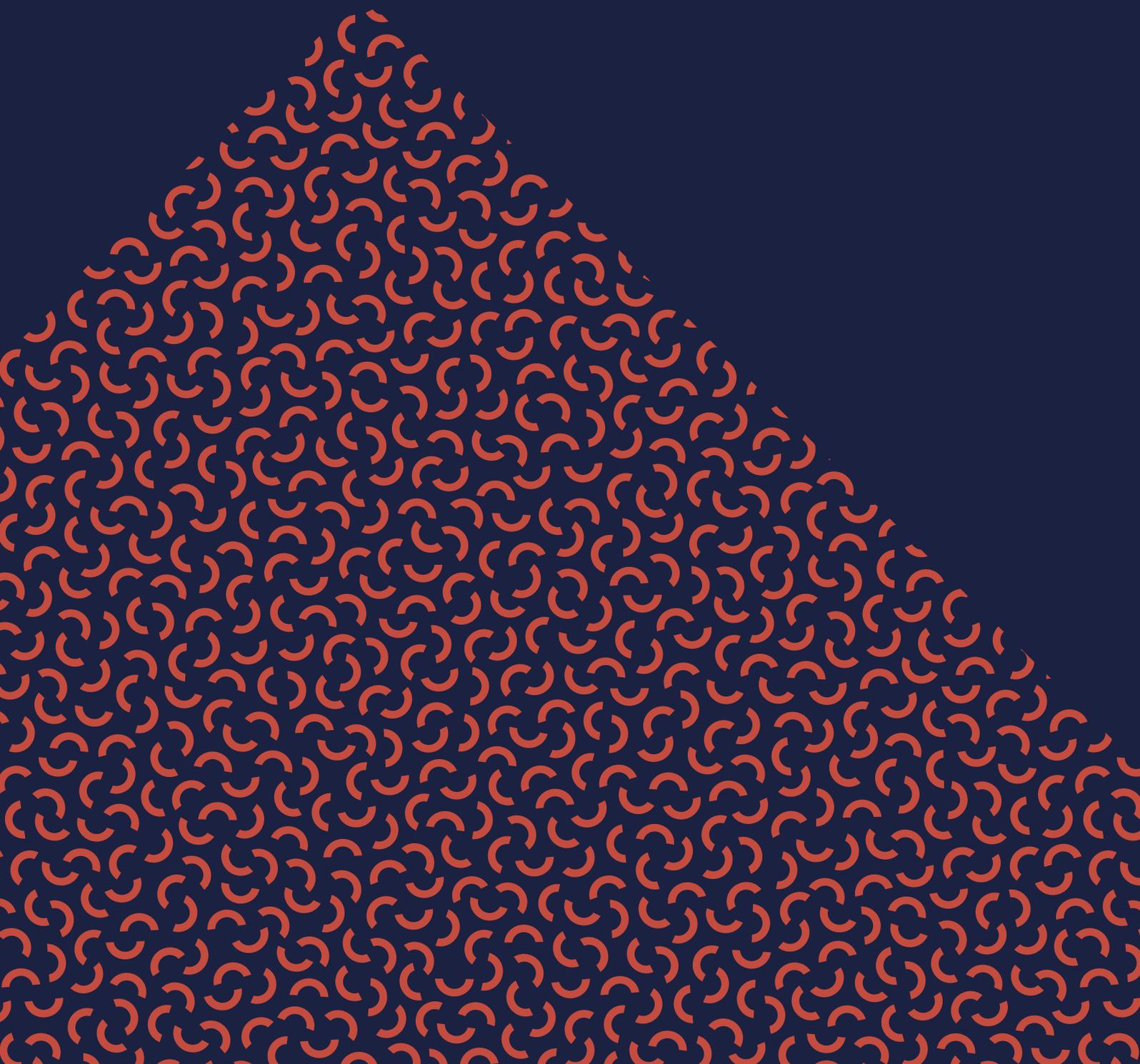
**Formations horticoles**

Représentants : Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations hôtelières et touristiques**

Représentants : Françoise Schmit, Carlo Frising





PARTIE II  
LE BILAN  
DES ACTIVITÉS  
EN 2019





# 1. LES AVIS

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

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Conventions fiscales bilatérales	Projet de loi
Sanctions financières	Projet de loi
Services postaux	Projet de loi
Budget de l'État pour l'exercice 2019	Projet de loi
Programmation financière pour 2018 à 2022	Projet de loi
Aides pour véhicules à faibles émissions CO <sub>2</sub>	Projet de règlement grand-ducal
Engagement à long terme des actionnaires	Projet de loi
Associations et fondations sans but lucratif	Proposition de loi
Droits d'accise autonomes sur produits énergétiques	Projet de règlement grand-ducal
Application des taux réduit, super réduit et intermédiaire de la TVA	Projet de règlement grand-ducal
Crédit d'impôt salaire social minimum	Projet de règlement grand-ducal
Intégration fiscale verticale	Projet de règlement grand-ducal
Armes et munitions	Projet de loi
Mécanismes de règlement des différends fiscaux	Projet de loi
Réglementation	Projet de loi
Impôt sur le revenu des collectivités	Projet de loi
Aviation civile	Projet de règlement grand-ducal
Déclaration de dispositifs fiscaux transfrontières	Projet de loi
4 <sup>e</sup> paquet ferroviaire	Projet de loi
Transports publics	Projet de loi
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2020	Projet de loi
Programmation financière pluriannuelle pour la période 2019-2023	Projet de loi
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2020 - Amendements parlementaires	Amendements parlementaires

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Congé	Projet de loi
Enseignement supérieur : répercussions du BREXIT	Projet de loi
Salaire social minimum	Projet de loi
REVIS - augmentation structurelle	Projet de loi
Bail à usage d'habitation	Proposition de loi
Aide financière de l'État pour études supérieures	Projet de loi, projet de règlement grand-ducal
Congé pour raisons familiales aux grands-parents	Proposition de loi
Carte de stationnement pour personnes handicapées	Projet de règlement grand-ducal
Assurance pension	Projet de règlement grand-ducal
Observatoire national de la Santé - Amendements	Amendements gouvernementaux
Inscription des testaments	Projet de règlement grand-ducal
Dossier de soins partagé	Amendements au projet de règlement grand-ducal
Congé pour raisons familiales et reclassement professionnel	Projet de loi

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Formation professionnelle - évaluation et promotion des élèves	Projet de règlement grand-ducal
Droit de former un apprenti	Projet de règlement grand-ducal
Stages pour élèves et étudiants - Amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi N° 7265

## 2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

### 2.1. Budget d'État 2019

*AVIS II/04/2019 relatif au projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2019*

Ce projet de budget arrive tardivement au regard de la procédure habituelle, mais cette situation s'explique par les élections législatives qui se sont déroulées au moment où le projet budgétaire est généralement en instance.

Dans son avis budgétaire, la CSL s'interroge si l'évolution de la productivité exprimée en termes réels telle que décrite est logiquement possible, face aux nombreux investissements qui ont été consentis et au progrès du niveau de qualification de la main-d'œuvre active dans le bassin luxembourgeois. Pour la CSL, des problèmes majeurs d'estimation du déflateur augmentent la probabilité d'une sous-estimation des gains de productivité en volume – un fait qui est largement reconnu par des experts et des institutions, à la fois nationaux et internationaux.

En termes d'inégalités, les indicateurs pointent une dégradation continue au Luxembourg depuis une bonne dizaine d'années. Le Luxembourg a atteint, voire dépassé, le niveau moyen de la zone euro ; la baisse de l'efficacité des transferts sociaux en espèces a contribué à cette évolution négative.

Contrairement à beaucoup de pays de l'UE, le solde des administrations publiques du Luxembourg est excédentaire et l'Administration centrale dispose également d'une épargne nette (indiquant des recettes courantes supérieures aux dépenses courantes). La CSL regrette d'ailleurs le passage à un objectif budgétaire à moyen terme (OMT) de 0,5% en termes de solde structurel pour la période de 2020-2022, imposé par la Commission européenne, qui limite la marge de manœuvre budgétaire et les possibilités d'investissement.

La CSL note toutefois que le Luxembourg respecte actuellement sans faute tous les critères budgétaires européens applicables (déficit public, OMT, dette publique). La Commission européenne prévoit même une baisse continue de la dette publique en pourcentage du PIB à moyen terme et indique que le Luxembourg dispose d'un certain espace fiscal pour réaliser des dépenses supplémentaires.

Face aux finances publiques saines, le Luxembourg doit assurer un niveau d'investissements conséquent, afin d'assurer le développement économique et social et améliorer certaines prestations sociales pour contrecarrer les évolutions négatives en termes d'inégalités.

Dans ce contexte, la CSL salue la création d'un crédit d'impôt salaire social minimum (CISSM) permettant – combinée avec l'augmentation régulière du SSM (1,1%) et avec une augmentation structurelle (0,9%) – une progression de 100 euros du salaire social minimum net au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elle estime toutefois que cette amélioration reste insuffisante pour atteindre un niveau dépassant le seuil de risque de pauvreté, voire le budget de référence nécessaire pour mener une vie « normale » établi par le STATEC. La CSL se prononce également pour une augmentation structurelle de la pension minimale dont le montant ne correspond plus à 90% du salaire social minimum, qu'elle a historiquement atteint.

La CSL critique fortement les mesures fiscales prévues au niveau de l'imposition du revenu des collectivités qui vont accélérer le déséquilibre déjà flagrant entre imposition des personnes physiques et imposition des personnes morales. Ces mesures sont motivées par une extension de l'assiette imposable, déjà invoquée lors de la dernière réforme fiscale, qui n'est toutefois aucunement quantifiée.

La CSL salue les efforts au cours des dernières années au niveau des structures d'accueil des enfants et des chèques-service accueil (CSA). Ceci dit, de nombreux enfants (y compris notamment ceux des salariés frontaliers) ne bénéficient pas des CSA, ce qui rend indispensable une augmentation des prestations familiales en espèces et la création d'un mécanisme d'adaptation automatique de celles-ci. La désindexation de ces prestations a engendré entretemps une perte de 20% au niveau des montants ; cette dégradation a été renforcée pour les enfants nés après la récente réforme des prestations familiales, qui a diminué le montant moyen accordé par enfant.

Enfin la CSL a également plaidé pour une augmentation des montants des aides pour études supérieures ; les montants actuels restent largement en dessous de ceux accordés avant 2010 et ne permettent pas de couvrir les frais de la vie estudiantine.

## 2.2. Bail à usage d'habitation principale

*AVIS III/17/2019 relatif à la proposition de loi n°7257 (Marc Baum et David Wagner) sur le bail à usage d'habitation*

Étant donné que le Luxembourg est, depuis quelques années, confronté à une double crise du logement, les députés Marc Baum et David Wagner proposent une refonte de la loi du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation. Les auteurs de la proposition de loi parlent d'une double crise du logement, à savoir une crise de l'habitat et une crise du droit au logement, caractérisée par les symptômes suivants :

- un manque flagrant de logements à prix abordable ;
- une explosion des prix qui ne sont plus dans aucun rapport avec l'évolution des prix à la consommation et des salaires ;
- une proportion élevée de ménages en surcharge de coût du logement.

La proposition de loi n'a pas pour objectif de modifier le plafond de 5% qu'un loyer annuel ne peut pas dépasser, mais elle vise un ajustement du capital investi auquel s'applique ce taux de 5%. Il s'agit en effet d'ajuster le capital investi à l'aide d'un facteur d'ajustement, à savoir le coefficient de l'indice régional du prix de l'immobilier résidentiel, afin de neutraliser une partie due à la surchauffe, c'est-à-dire une partie de la portion dépassant l'évolution normale du coût de la vie. Concrètement, les auteurs proposent de débiter leur facteur d'ajustement « surchauffe » en 1995. L'ajustement du capital investi à sa valeur en 1995 se fait en le divisant par le coefficient régional de l'évolution du prix de l'immobilier entre l'année d'investissement et l'année de référence 1995.

La proposition de loi prévoit également d'inscrire, pour tout contrat conclu après la mise en vigueur de la loi, obligatoirement les montants du capital investi, ajusté, réévalué et décoté, de même que la valeur de référence du loyer au jour de la conclusion du bail, dans le contrat de bail même.

La proposition de loi fournit aussi une définition de la crise du logement et redéfinit les logements de luxe. Par ailleurs, il est prévu de créer une commission nationale des loyers.

Dans son avis, la Chambre des salariés, qui est favorable à la proposition de loi, réagit aux critiques qu'une réglementation plus stricte en matière de loyers limiterait l'offre de logements locatifs, ceux-ci fournissant un rendement moins élevé.

Ainsi, on pourrait répondre que le plafonnement de loyers totalement inefficace au Luxembourg n'a pas facilité la construction de logements locatifs.

D'autre part, l'offre de logements abordables dépend encore d'autres facteurs qui doivent être mis en place par les acteurs publics, dont notamment :

- le renforcement des investissements dans la construction de logements subventionnés sociaux locatifs ;
- l'introduction d'un certain quota de logements sociaux subventionnés répartis uniformément sur toutes les communes du pays. En fixant à 15% le taux de logements locatifs sociaux rapportés au nombre total de résidences principales, on atteindrait à peu près la même proportion de la population que celle qui est exposée à un risque de pauvreté ;
- l'établissement d'un cahier des charges standardisé déterminant les caractéristiques auxquelles les logements à coût modéré doivent répondre, sous respect des besoins respectifs des différents types de ménage : Le prix du logement devrait se baser sur le coût de la construction majoré d'une marge bénéficiaire modérée à déterminer.

Finalement, la Chambre des salariés soulève que, face aux taux d'intérêt historiquement bas, et dont on ne voit pas de tendance à l'augmentation dans un avenir proche, le rendement sur le marché locatif est toujours très intéressant pour un investisseur.

D'après un autre argument souvent avancé contre un encadrement des loyers, l'État s'immiscerait dans le droit de la propriété privée, qui est sacro-sainte au Luxembourg. Or, la CSL rappelle que, en date du 20 août 2019, la Cour constitutionnelle allemande a déclaré l'encadrement des loyers conforme à la Loi fondamentale de la République fédérale, en invoquant l'intérêt public.

Pour conclure, la Chambre des salariés accueille favorablement la proposition de loi. Elle souligne la nécessité absolue de prendre des mesures efficaces dans le domaine du logement locatif afin de mieux protéger les ménages plus modestes contre les excès en matière de spéculation immobilière.

La CSL demande toutefois de ne pas ajuster les investissements de rénovation à l'évolution des prix immobiliers, étant donné que les frais d'investissements de rénovation dans un immeuble n'évoluent généralement pas avec la spéculation immobilière, mais avec l'indice des prix à la construction. En effet, si le facteur d'ajustement s'applique aussi à ces investissements ultérieurs, les propriétaires seront dissuadés d'investir, ce qui serait nuisible pour la rénovation du stock des logements.

Finalement, la CSL propose également de réfléchir à l'extension du modèle de l'Agence immobilière sociale (AIS), qui adapte les loyers en fonction des revenus des ménages locataires.

## 2.3. Congé pour raisons familiales et bourses d'études

### Avis de la CSL sur une nouvelle modification des conditions d'attribution d'une bourse aux étudiants non-résidents, enfants de travailleurs frontaliers

*AVIS II/14/2019 relatif aux projets de loi portant modification de la loi modifiée du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures et projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 27 août 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures*

À la rentrée 2019, la CSL a approuvé le projet ayant pour objet de redresser, une nouvelle fois, la loi modifiée du 22 juin 2000 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures, suite à un énième arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE »). Dans cet arrêt, la CJUE a examiné la question de savoir si la condition de soumettre l'octroi d'une bourse aux étudiants ne résidant pas sur le territoire luxembourgeois à la condition que, à la date de la demande d'aide financière, l'un des parents de l'étudiant ait été employé ou ait exercé une activité au Luxembourg pendant une durée d'au moins cinq ans sur une période de référence de sept ans, calculée rétroactivement à partir de la date de ladite demande d'aide financière, est compatible ou non avec le droit de l'Union européenne.

La CJUE a considéré ce critère d'éligibilité comme étant trop restrictif pour appréhender le lien de rattachement effectif avec le Luxembourg ainsi que la probabilité d'un retour de l'étudiant diplômé sur le marché du travail luxembourgeois.

Ce projet de loi élargit les cas d'ouverture à trois niveaux :

- augmentation de la période de référence de 7 à 10 ans, tout en maintenant la période minimale d'affiliation d'un des parents au Luxembourg de 5 ans ;
- introduction d'un critère établissant un lien de rattachement définitif avec le Luxembourg : affiliation d'un des parents au Luxembourg pendant une période cumulée d'au moins 10 ans ;
- introduction de critères permettant à l'étudiant d'établir lui-même un lien de rattachement définitif avec le Luxembourg (scolarité pendant une durée cumulée d'au moins 5 années et/ou séjour antérieur d'au moins 5 ans cumulés sur le territoire luxembourgeois).

Si le projet étend les cas d'ouverture de l'aide financière pour études supérieures au profit des frontaliers, la CSL a néanmoins regretté que les personnes bénéficiant du chômage au moment de la demande

d'aides par l'étudiant ne soient pas visées expressément. De même que les personnes en congé parental ou en reclassement.

En outre en ce qui concerne l'importance des aides à accorder aux étudiants, la CSL a dénoncé une nette dégradation des montants par rapport à la législation d'avant 2010.

Cette dégradation concerne déjà les ménages vivant avec le salaire social minimum et dès un revenu du ménage correspondant à deux fois le salaire moyen (c'est-à-dire les deux parents gagnent respectivement un salaire moyen), la bourse sociale devient inexistante.

La CSL n'a de cesse de réclamer que tous les étudiants se voient accorder une bourse de base correspondant au moins au montant des allocations familiales dues avant 2010 aux étudiants, du boni pour enfant, ainsi que de l'allocation de rentrée scolaire.

Quant à la bourse de mobilité, elle a rappelé que les dispositions excluent souvent de fait les étudiants qui sont des enfants de travailleurs non-résidents, ceux-ci faisant généralement leurs études dans leur pays de résidence ce qui constitue une discrimination indirecte au regard des règles européennes.

### Avis de la CSL sur l'extension du congé pour raisons familiales aux grands-parents

*AVIS III/18/2019 relative à la proposition de loi portant extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents et modifiant le Code du travail (Monsieur le Député Marc Spautz)*

À l'automne 2019, la CSL a avisé la proposition de loi n°7436 du député Marc Spautz, intitulée « proposition de loi portant extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents et modifiant le Code du travail ».

L'intention de l'auteur de la proposition de loi est de permettre aux grands-parents qui exercent une activité professionnelle d'aider leurs propres enfants lorsqu'ils sont parents et qu'ils sont dans l'impossibilité de rester à la maison avec leur enfant malade.

Si la CSL a salué l'idée que d'autres personnes que les parents puissent bénéficier du congé pour raisons familiales, elle a demandé de l'étendre également au nouveau conjoint ou partenaire de l'un des parents.

Cette extension doit s'entendre comme l'ajout de ces nouveaux bénéficiaires en plus des parents, dans le but d'une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle en assurant ainsi une plus grande disponibilité et flexibilité au bénéfice des enfants.

Si cet élargissement du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales ne s'avère pas envisageable, alors il y a lieu de prévoir que ces personnes (conjoint/partenaire ou grands-parents) puissent seulement remplacer l'un des parents avec son accord.

La CSL a en outre attiré l'attention sur la problématique des frontaliers dont les conjoints/partenaires et les parents (grands-parents de leurs enfants) travaillent dans les pays voisins, qui devraient pouvoir bénéficier du même régime que les résidents en ce qui concerne le congé pour raisons familiales, comme pour d'autres congés : le congé des pompiers volontaires et le congé politique. Il faudrait une harmonisation au niveau de l'Union européenne. À défaut de cela, au moins s'entendre avec les pays voisins via la signature de conventions.

Par ailleurs, une autre évolution sociétale à prendre en compte est l'augmentation du nombre de familles monoparentales. Le parent isolé élevant seul son enfant doit pouvoir bénéficier du double du nombre de jours de congés pour raisons familiales, de même qu'en ce qui concerne le congé parental. Il est en effet dans l'intérêt des enfants qu'ils puissent profiter du même nombre de jours avec leur parent, même quand ils n'en ont qu'un.

Enfin, il existe d'autres personnes du cercle familial que les enfants de moins de 18 ans, qui peuvent également avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de problèmes de santé, d'hospitalisation ou de vieillissement. À ces fins, certaines conventions collectives prévoient un congé social. Les fonctionnaires ont également droit à un tel congé. La CSL souhaite qu'un tel congé soit également institué de manière générale par le législateur au profit de tous les salariés ayant un statut de droit privé.

### Avis de la CSL sur quelques adaptations du congé pour raisons familiales et du reclassement professionnel

#### *AVIS III/27/2019 relatif au projet de loi portant modification des articles L.234-51, L.234-52, L.551-2, L.551-5 et L.552-1 du Code du travail*

En octobre 2019, la CSL a avisé le projet de loi apportant des modifications ponctuelles d'une part aux dispositions légales relatives au congé pour raisons familiales et d'autre part en matière de reclassement professionnel.

Concernant le congé pour raisons familiales, ce projet de loi supprime la condition d'hospitalisation pour certains enfants de la tranche d'âge de 13 ans accomplis à 18 ans accomplis. La CSL a salué la suppression de cette condition d'hospitalisation, mais demande qu'elle s'applique au bénéfice de tous les enfants, et non uniquement les enfants bénéficiant

de l'allocation spéciale d'enfant handicapé et les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par règlement grand-ducal.

La CSL estime qu'il devrait être profité du présent projet pour élargir les maladies et déficiences d'une gravité exceptionnelle prise en considération, alors que la liste établie en 1999 semble trop restrictive, au regard de la diversité des affections dont peuvent être victimes les enfants.

La CSL estime en outre justifiée la création d'une tranche intermédiaire pour cette dernière tranche de 13 à 18 ans. S'aligner sur l'obligation scolaire permettrait de distinguer la tranche de 13 à 15 ans accomplis, en lui allouant 6 jours (les anciens 2 jours par an multipliés par 3), sans condition d'hospitalisation.

Viendrait ensuite la dernière tranche de 16 ans accomplis à 18 ans assortie de 2 jours, sans condition d'hospitalisation.

Ce projet de loi propose encore de supprimer l'interdiction pour les parents de prendre le congé pour raisons familiales en même temps, mais toujours seulement au profit des enfants visés ci-dessus.

La CSL a demandé une suppression générale au profit de tous les enfants.

La CSL a profité de son avis pour rappeler une remarque qu'elle avait formulée dans son précédent avis : dans un souci d'équité, le nombre de jours de congé par tranche d'âge ne devrait-il pas pouvoir être reporté d'une tranche d'âge à l'autre lorsque les parents ne les ont pas utilisés en totalité ?

Dans un second temps, ce projet de loi clarifie une disposition en matière de reclassement professionnel interne et externe afin de distinguer clairement l'organe qui accorde ou refuse l'indemnité compensatoire et l'indemnité professionnelle d'attente, à savoir la Commission mixte de reclassement, et l'organe qui est seul à même d'en calculer le montant, à savoir l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Le projet modifie les dispositions légales actuelles pour préciser que la Commission mixte décide uniquement de l'attribution ou non de ces deux indemnités, sans en fixer le montant, tandis que les montants de ces deux indemnités sont non seulement payés mais également calculés par l'ADEM.

La CSL estime qu'il convient d'ajouter clairement que les décisions de l'ADEM portant calcul des indemnités compensatoires et professionnelle d'attente sont susceptibles d'un recours devant la commission spéciale de réexamen.

D'après les renseignements de la CSL, cette commission n'a de « réexamen » que le nom et ne remet jamais en cause les décisions qui lui sont soumises. Ce qui permet de douter de sa partialité, comme

de son efficacité, ce d'autant plus que ses délais de réponse sont excessivement longs, ce qui accentue la précarité des administrés qui la saisissent.

Il existe un règlement grand-ducal du 7 juillet 1987 concernant l'organisation et le fonctionnement de la commission spéciale chargée du réexamen des décisions de l'administration de l'emploi en matière d'indemnisation du chômage complet, qui est manifestement à mettre à jour et à adapter, en revoyant la composition et le fonctionnement de cette commission spéciale de réexamen. Il est primordial de fixer un délai assez court, endéans lequel cette commission doit prendre sa décision.

La CSL souligne qu'il est nécessaire de créer auprès de l'ADEM une véritable cellule « Accompagnement des personnes en incapacité de travail de longue durée » pour leur expliquer les démarches et solutions possibles, assurer un véritable accompagnement efficace.

Concernant le calcul de l'indemnité compensatoire d'un salarié reclassé, les bénéficiaires rencontrent de sérieuses difficultés du fait du mode de calcul de l'indemnité compensatoire en vigueur depuis la réforme de 2015, qui suscitent de multiples retards dans les paiements.

Les autorités en ont bien conscience. C'est pourquoi le projet de loi n°7309 déposé en mai 2018 apporte certains changements, mais ce projet est pour le moment en attente.

La CSL demande qu'il soit profité du présent projet pour adopter les redressements nécessaires de sorte à résoudre ces difficultés mettant certains administrés dans une précarité certaine.

Pour le calcul de l'indemnité compensatoire, l'ancienne rémunération servant de base doit être adaptée aux variations du coût de la vie (indexation) et revalorisée au niveau de vie (ajustement).

En outre, les revalorisations générales de salaire, les avantages résultant du contrat de travail, plan de carrière ou convention collective de travail doivent être pris en compte, sans donner lieu à réduction de l'indemnité compensatoire.

La CSL propose également que l'employeur avance mensuellement l'indemnité compensatoire intégralement – ceci d'autant plus que l'employeur a la possibilité de demander une participation au salaire – et soit remboursé par le Fonds pour l'emploi, afin d'éviter que le salarié ne soit obligé de produire une deuxième carte d'impôt ou fiche de retenue d'impôt additionnelle. En effet, la deuxième carte d'impôt provoque une perte de salaire mensuel pour le salarié malgré la possibilité de récupérer éventuellement le trop payé d'impôts par le biais d'une déclaration fiscale ultérieure. Cette proposition éviterait également que les salariés soient obligés d'attendre plus ou moins longuement jusqu'au paiement de l'indemnité compensatoire.

## 2.4. Dossiers de soins partagés (DSP)

*Avis II/21/2019 relatif aux amendements au projet de règlement grand-ducal précisant les modalités et conditions de mise en place du dossier de soins partagés (ci-après DSP)*

### 1. Concernant l'activation du DSP

Le texte précise que lorsque le patient manifeste son opposition au partage des données, son dossier de soins partagés ne devient pas actif et est supprimé. La CSL est d'avis qu'il faudra préciser que le droit d'opposition peut être exercé par son titulaire à tout moment, à défaut de quoi, on pourrait penser que celui-ci ne pourra s'exercer qu'endéans un délai de 30 jours à compter de l'envoi des informations par l'Agence conformément à l'article 2, paragraphe 3, ce qui constituerait une restriction qui ne serait pas conforme avec l'article 21 du Règlement général sur la protection des données (RGPD). La deuxième phrase de l'alinéa 1 du paragraphe 1 disposant que « s'il exerce ce droit d'opposition, le dossier de soins partagés ne devient pas actif et est supprimé » semble néanmoins en contradiction avec le paragraphe 3 du même article qui prévoit que « à défaut d'activation

de son compte par le titulaire endéans un délai de 30 jours à compter de l'envoi des informations visées à l'article 2, paragraphe 3, le dossier de soins partagés peut être consulté et alimenté par les professionnels de santé intervenant dans la prise en charge du titulaire (...) ».

Il n'est pas très clair si le défaut d'activation endéans le délai de 30 jours équivaut à une renonciation du droit d'opposition au partage et, par-là, à un consentement du titulaire au partage de ses données ou si, au contraire, le droit d'opposition reste maintenu au-delà de l'expiration du délai de 30 jours. La CSL tient à renvoyer à son avis du 14 novembre 2017 précité dans lequel elle a revendiqué que le défaut d'activation du compte par son titulaire soit considéré comme un refus voire une opposition de partager ses données avec des tierces personnes, en l'occurrence les professionnels de santé, de sorte que le DSP doive être clôturé et non pas être consulté et, surtout ne pas être alimenté par des professionnels de santé contre le gré du patient. La CSL n'est pas d'accord avec la proposition de texte qui constitue toujours une présomption de consentement du titu-

laire à défaut d'activation de sa part endéans le délai imparti de 30 jours, ce qui est et reste contraire à l'article 9, paragraphe 2, point a) et au considérant (32) du RGPD. Voilà pourquoi la CSL demande que le paragraphe 3 soit reformulé comme suit : À défaut d'activation du compte par son titulaire endéans un délai de trente jours à compter de l'envoi des informations visées à l'article 2, paragraphe 3, le dossier des soins partagé est clôturé et ne peut plus être consulté et alimenté par les professionnels de santé. En vertu des développements ci-dessus, le deuxième alinéa du paragraphe 3 n'a plus de raison d'être et doit par conséquent être supprimé.

La CSL aimerait également insister sur le fait que l'application du DSP sous réserve du consentement préalable du titulaire (patient) doit être obligatoire pour les professionnels de santé et prévoir des sanctions dans l'hypothèse où des données médicales ne seraient pas inscrites dans le DSP endéans un délai de 15 jours. Par ailleurs le texte de loi devrait également prévoir sous peine de sanctions une interdiction pour les professionnels de santé de recourir à des bases de données personnelles autre que le DSP – p.ex. des applications comme Docapp – qui ne seraient soumises à aucun contrôle de la part de l'Agence eSanté et qui par conséquent ne permettraient pas de garantir la confidentialité des données du patient. Sachant bien qu'un fichier central collectant toutes les données à caractère personnel du salarié risque de faire l'objet d'abus par des personnes et entreprises malintentionnées, la CSL exige que le consentement du titulaire avec le concours de l'Agence eSanté soit la condition sine qua non pour la mise en application et la gestion du DSP.

## 2. Concernant les droits d'accès, d'écriture et d'opposition du titulaire

Le texte précise que la rectification de données inexactes ou incomplètes doit intervenir dans les meilleurs délais et peut être sollicitée auprès de tous les intervenant du dossier de soins partagé, à savoir l'Agence ou bien le professionnel de santé qui a introduit la donnée. Si, de façon générale, la CSL accueille favorablement cet amendement, il n'en reste pas moins qu'à défaut d'accord exprès de la part du patient, certaines catégories de professionnels de santé ont néanmoins un accès, plus ou moins restreint, aux données du DSP ce qui est de nouveau susceptible d'ouvrir la porte à des abus. Les droits d'accès et d'écriture maximaux par catégorie de données des professionnels de santé intervenant dans la prise en charge du titulaire, ainsi que la durée des accès, lesquels sont déterminés par défaut par la matrice d'accès figurant à l'annexe 1 qui fait partie intégrante du règlement, restent, à défaut de justification, hasardeux comme notre chambre l'a fait remarquer dans son avis initial :

« Concernant la catégorie de données "expression personnelle du titulaire", la CSL a du mal à comprendre l'accès de toutes les catégories de prestataires à cette catégorie de données, ceci d'autant plus qu'elle retrace la perception subjective du patient sur sa situation et son état de santé. Elle estime que l'accès devrait être limité au médecin et médecin référent. En ce qui concerne la catégorie de données dites socio-éducatives, la CSL ne comprend pas cet illogisme en accordant à l'infirmier le niveau d'accès "lecture et envoi" (actuellement "lecture et écriture") alors que pour le médecin et le médecin référent, le niveau d'accès est limité à la lecture seule. En ce qui concerne la catégorie de données "éducation" circonscrite comme étant l'ensemble des informations relatives aux actions d'éducation en matière de santé prévue, planifiée ou réalisée, la CSL se demande quel est le bien-fondé du niveau d'accès "lecture seule" pour le pharmacien et le niveau d'accès plus large "lecture et envoi" (actuellement "lecture et écriture") pour les professionnels de santé autres que le médecin et le médecin référent comme en l'espèce l'infirmier, la sage-femme et l'aide-soignant alors que ces derniers n'agissent que sur ordre et prescription des médecins. »

## 3. Concernant les droits d'accès et d'écriture des professionnels de santé

La CSL ne partage pas le point de vue que les professionnels de santé puissent se connecter au DSP via leurs identifiants de connexion personnels sans l'accord du titulaire. À cet effet, elle renvoie à ses remarques formulées au sujet de l'amendement 3 ci-avant. Une telle connexion de la part des professionnels de santé sans l'accord du titulaire ne devrait être possible qu'en cas d'urgence et dans l'hypothèse où le titulaire dont ses jours seraient en danger serait dans l'impossibilité d'exprimer son accord.

## 4. Concernant la traçabilité des accès et des actions

Dans la suite logique du traçage et de la conservation des accès et actions sur les dossiers de soins partagés, ils sont consultables par les seuls titulaires desdits dossiers. La CSL réitère qu'en vertu du principe selon lequel les professionnels de santé ne peuvent avoir accès au DSP du titulaire que si celui-ci leur donne son accord par le biais de son identifiant de connexion personnel, la traçabilité des accès et des actions engendre moins de risques pour le patient. Il s'agit donc tout au plus d'un moyen de contrôle pour le patient.

## 5. Concernant le délai de versement des données au dossier de soins partagé

La CSL n'est pas d'accord qu'un professionnel de santé détenteur d'une donnée qu'il estime utile et pertinente puisse, sans l'accord du patient, verser celle-ci au DSP. La CSL insiste encore une fois sur le fait que c'est le patient qui doit être au centre des intérêts et personne d'autre.

Si la CSL accueille favorablement l'introduction d'un délai de 15 jours imposé au professionnel de santé

afin d'introduire une donnée au DSP suite à la demande du titulaire, il n'en reste pas moins que le texte ne prévoit pas de sanction si le délai n'est pas respecté par le professionnel de santé. Voilà pourquoi la CSL exige d'introduire des sanctions qui pourraient par exemple être imposées par la CNS.

Pour le surplus, la CSL renvoie aux remarques formulées dans son avis initial II/53/2017 du 14 novembre 2017 relatif au projet de règlement grand-ducal sur le DSP lesquelles gardent toute leur valeur.

## 2.5. Pour un budget ambitieux qui prépare le terrain pour la transition écologique et une société plus équitable

*AVIS III/29/2019 relatif au projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2020*

Selon les prévisions pour 2020, le Luxembourg continuera à poursuivre sa trajectoire de croissance économique excellente tout en dépassant largement le taux moyen de la zone euro. Cette belle performance de l'économie nationale est à la base d'une forte augmentation des recettes fiscales qui rend le solde des administrations publiques du Luxembourg largement excédentaire. Ainsi, le Luxembourg respecte actuellement sans faute tous les critères budgétaires européens applicables (déficit public, objectif de moyen terme, dette publique), et ceci même avec une certaine marge de manœuvre fiscale qui reste cependant toujours inutilisée.

Depuis la survenue de la crise de 2008, les principaux indicateurs font état de l'émergence d'une frange de pauvreté de plus en plus inquiétante et d'une escalade alarmante des inégalités depuis les dernières années. Ainsi, le coefficient de Gini, principal indicateur d'inégalité de répartition des revenus, s'est fortement détérioré depuis 2011 et a atteint un niveau record en 2018, dépassant largement la moyenne de l'UE27. Toutefois, si le taux de risque de pauvreté de la population s'est stabilisé aux alentours de 18% sur les deux dernières années, la situation pour les plus pauvres n'a cessé de se dégrader davantage. D'ailleurs, force est de constater que le risque de pauvreté des salariés, ainsi que celui des personnes au chômage, sont aujourd'hui largement supérieurs aux moyennes de la zone euro.

Au vu de cette dégradation de la situation financière d'une majorité des ménages, la CSL revendique une réévaluation de la politique sociale et une augmentation des dépenses y relatives. Face aux finances publiques exceptionnellement saines en comparaison européenne, le Luxembourg doit fournir un niveau d'investissements conséquent, afin d'assurer le développement économique, écologique et social,

ainsi qu'améliorer certaines prestations sociales afin de contrecarrer les évolutions négatives en termes d'inégalités.

Dans le contexte de la transition écologique, la CSL souscrit entièrement aux engagements visant une décarbonisation de notre économie. Elle tient toutefois à signaler qu'elle rejette toute augmentation d'une imposition indirecte proportionnelle non sélective et non compensée. Afin de garantir la cohésion et la paix sociale, toute augmentation de l'imposition indirecte devra obligatoirement être assortie d'une mesure compensatoire en faveur des ménages à revenus faibles et moyens.

En ce qui concerne la politique familiale et plus précisément les allocations familiales, la CSL tient à signaler que la réforme de 2016, combinée avec la désindexation des allocations familiales, pèsent très lourdement dans le portefeuille des familles bénéficiaires. Par conséquent, vu les défauts du système actuel et la prise en compte de la situation budgétaire favorable du Luxembourg, la CSL demande que le mécanisme d'adaptation des prestations familiales soit enfin mis en œuvre et que le montant unique par enfant, introduit en août 2016, soit réévalué.

Vu l'explosion des prix immobiliers et la crise imminente du droit au logement, la CSL revendique une politique d'investissement ambitieuse afin de financer une augmentation substantielle du nombre de logements locatifs sociaux et à coût modéré. Le Gouvernement devrait coupler des réformes fiscales et structurelles profondes en matière de logements et une forte augmentation des investissements publics afin de garantir ce droit fondamental à tous les citoyens du Luxembourg.

## 3. LES ÉTUDES ET PRISES DE POSITION

### 3.1. Panorama social

Le Panorama social s'intéresse en premier lieu à la question des inégalités et de la pauvreté. De ce point de vue on constate, après plusieurs années de baisse, une recrudescence notable, du fait notamment des transferts sociaux qui jouent un rôle certain, mais qui périssent depuis plusieurs années.

L'un des indicateurs phare en matière d'inégalités, le coefficient de Gini du revenu disponible, tend historiquement à la hausse (+4,4 points entre 2002 et 2017). D'autres indicateurs vont également dans ce sens : en 2017, les 10% de ménages les mieux nantis perçoivent une part du revenu national 8,1 fois plus importante que celle reçue par les 10% les plus pauvres, soit une augmentation de près de 25% en deux ans.

Par ailleurs, les inégalités de salaire se développent aussi : même si, abstraction faite de l'inflation, le pouvoir d'achat des bas salaires s'améliore en 2017, l'évolution est plus lente que celle des hauts salaires (1,5% pour les premiers et 2,0% pour les seconds), ce qui creuse les écarts entre les deux catégories de salariés.

Bien que le niveau du salaire social minimum soit relativement conséquent en comparaison européenne, il s'avère malgré tout insuffisant pour faire face au niveau de vie du Grand-Duché. En effet, en brut, il n'est que 10% plus élevé que le seuil de risque de pauvreté, c'est-à-dire qu'en net il y est inférieur. Les études menées par le STATEC en vue de l'établissement d'un budget de référence pour le Luxembourg viennent confirmer cette inadéquation. Dans les pays voisins, le salaire minimum brut est de plus d'un tiers supérieur au seuil de risque de pauvreté.

Il découle de ces évolutions fâcheuses que, en termes de risque de pauvreté, le Luxembourg fait de plus en plus mauvaise figure dans la zone euro. C'est en effet l'un des pays dont le taux de risque de pauvreté progresse le plus tant à court terme, qu'à long terme. D'un point de vue historique, le taux de risque de pauvreté de 2017 est le plus élevé jamais enregistré dans le pays !

Les ménages monoparentaux restent, avec 46%, le type de ménage le plus concerné par le risque de pauvreté, le Luxembourg émerge en 2<sup>e</sup> place des pires élèves de la zone euro.

D'autres constats sont tout aussi sévères : le Grand-Duché prend la première place de la zone euro pour le taux de risque de pauvreté des personnes en emploi. Mais la situation des demandeurs

d'emploi est encore pire : plus d'un chômeur sur deux est en risque de pauvreté !

De ces éléments, hausses des inégalités et du risque de pauvreté, découlent toute une série de conséquences nocives. Par suite, plus d'un tiers des ménages luxembourgeois déclarent faire face à de lourdes charges financières liées au logement et cette proportion grimpe à près de deux tiers pour ceux en risque de pauvreté !

La deuxième partie du Panorama social 2019 est consacrée au marché du travail et retrace les évolutions récentes en matière de chômage et d'emploi.

Malgré une position favorable au sein de la zone euro, le taux de chômage luxembourgeois reste, depuis la crise financière, relativement élevé par rapport aux niveaux historiques et cela, malgré une tendance baissière depuis 2016.

Toutefois, il faut aussi noter que certaines catégories de chômeurs peuvent paraître dans une situation moins réjouissante que d'autres. Ainsi, près de la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés, situation qui va à l'encontre d'une présumée trappe à inactivité liée à la générosité des prestations en la matière.

En outre, le taux de chômage de longue durée est surtout important pour les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. Ces dernières, au chômage, ont très souvent un niveau d'études faible. Cependant, même s'ils restent encore nombreux, ce sont les chômeurs les moins diplômés qui bénéficient le plus de la baisse du chômage.

Enfin l'âge et le genre sont aussi des critères discriminants en matière de chômage. Pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une personne âgée ou une femme.

Malgré la crise et le ralentissement de la conjoncture, l'économie luxembourgeoise ne cesse de créer des emplois. Et si la création d'emplois profite grandement aux frontaliers, c'est surtout parce qu'il n'y a pas assez d'habitants en âge de travailler disponibles pour le marché de l'emploi. Il n'y a qu'à analyser le taux NEET (not in Education, Employment or Training) pour s'en convaincre en ce qui concerne les jeunes : la quasi-totalité travaille ou étudie. Rajoutons que le Luxembourg se situe en tête du classement de la zone euro pour la durée du travail. Et alors que certains pays ont privilégié les contrats de (très) courte durée pour améliorer leur taux d'emploi, ce n'est pas le cas du Grand-Duché.

L'analyse de la disposition à travailler au sein de la population inactive est riche d'enseignements. D'abord elle sépare clairement les individus selon le genre et/ou selon l'âge. Les jeunes sont en études, les anciens sont en retraite ou en maladie. Entre les deux, les hommes sont quasiment tous au travail alors que les femmes s'occupent de leurs proches (enfants ou adultes).

Dans sa troisième et dernière partie, le Panorama social offre un aperçu de la situation luxembourgeoise en matière de conditions et de qualité de l'emploi.

L'emploi en CDI reste la norme parmi les salariés résidents : 91% en 2017, le Luxembourg connaissant toutefois la deuxième plus forte hausse de la part de l'emploi temporaire (+34% entre 2006 et 2016). Et ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus concernés par ce type d'emploi précaire, avec un taux de 42% en 2017.

En 2016, ce sont 17,4% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 12,2% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au-dessus de la moyenne de la zone euro où, pour les travailleurs à temps complet, le Grand-Duché affiche la pire performance. Et si l'on considère le risque de pauvreté des seuls salariés, le Luxembourg est également lanterne rouge au sein de la zone euro avec un taux de 13,2% en 2017.

Au Grand-Duché, la fréquence des accidents liés à l'activité professionnelle est en diminution depuis une dizaine d'années chez les salariés. En revanche, ce qui pose problème est l'écart grandissant entre le nombre d'accidents déclarés et reconnus : alors que le taux de reconnaissance des accidents professionnels est de 81,6% en 2005, il descend à 75,4% en 2016.

Après une amélioration de 2015 à 2017, le *Quality of Work Index* connaît une diminution en 2018 et passe de 55,7 points à 54,5 points.

En ce qui concerne les dimensions ayant un impact négatif sur l'évaluation de la qualité du travail, le risque de blessures et d'accidents diminue continuellement depuis 2015. Néanmoins, la perception des risques d'accident au travail diffère fortement selon les groupes de métiers.

Du côté des exigences mentales liées au travail, la contrainte du « multitasking » et celle des efforts de concentration sont relativement élevées dans la population active. Si la dimension de la charge mentale du travail affichait une tendance baissière de 2014 à 2017, en 2018 elle repart à la hausse. En outre, trois participants sur cinq disent devoir travailler en respectant des délais serrés et près de la moitié d'entre eux estime devoir travailler dans la précipitation. Là aussi, la tendance à la baisse est interrompue en 2018.

Parmi les dimensions propices à une bonne qualité du travail, la liberté de décision dans le travail (autonomie) et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise sont deux dimensions primordiales. Or, toutes les facettes de l'autonomie au travail sont en recul. En revanche, la liberté de décision sur l'ordre des tâches affiche une légère augmentation. Le pouvoir de décision sur le contenu du travail reste stable, mais est relativement restreint pour les salariés.

En ce qui concerne les dimensions de la santé et du bien-être au travail, on observe une nette tendance à la hausse des conflits entre le travail et la vie privée. Or, cette composante est importante pour une bonne qualité de vie au travail. L'une des causes est le temps du travail réel qui définit la longueur d'une journée de travail. En moyenne, le temps de travail hebdomadaire réel dépasse le temps de travail défini par le contrat de travail. Si pour les femmes cet écart est de 2 heures hebdomadaires, pour les hommes il s'élève en moyenne à 3,6 heures par semaine.

Dans de telles circonstances, il n'est guère étonnant de constater que la durée hebdomadaire de travail souhaitée pour les travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein est inférieure à 40 heures par semaine : 38,7 heures pour les hommes et 36,3 heures pour les femmes. Dans le même temps, la part de salariés ayant au moins parfois des difficultés à concilier travail et vie privée augmente au cours des dernières années et passe de 30% en 2014 à 40% en 2018 et un peu plus d'un tiers des salariés reçoit régulièrement des appels professionnels à domicile.

Si on part du principe que le temps de travail est temps de vie, la réduction générale du temps de travail sans réduction du salaire est un progrès social réalisable et réaliste dans la situation économique actuelle et dans le contexte de l'évolution numérique.

La porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail est un autre défi pour trouver un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée. Les salariés qui déclarent qu'ils ont moins d'occasions de « décrocher » de leur travail pendant leur temps libre sont exposés à des risques pour leur santé physique et mentale. Il est donc temps de réfléchir sur un véritable droit à la déconnexion qui donne la possibilité aux salariés de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de repos, week-end, soirées...). Toute autre forme qui se contente de donner le droit individuel de ne pas répondre à des messages n'arrête pas le risque de stress lié à la porosité des frontières entre la vie professionnelle et la vie privée.

## 3.2. Semestre européen 2019 : les réponses de la CSL aux recommandations du Conseil

Le 5 juin 2019, la Commission européenne a présenté sa recommandation destinée au Conseil de l'Union européenne (UE) concernant le programme national de réforme du Luxembourg pour 2019 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité du Luxembourg pour 2019. Ce document liste 4 thèmes de recommandations auxquels le Luxembourg doit s'attacher en 2019 et 2020 :

- les pensions et l'emploi des travailleurs âgés : augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en renforçant leurs possibilités d'emploi et leur employabilité, améliorer la viabilité à long terme du système de pension, y compris en limitant davantage les départs à la retraite anticipée ;
- les services professionnels aux entreprises, qui sont réglementés : réduire les obstacles à la concurrence ;
- l'investissement : numérisation, innovation, compétences, transport, logement ;
- le système fiscal : planification fiscale agressive, en particulier par le biais des paiements sortants.

### Remarques et observations de la CSL

Dans une note présentée le 4 juillet 2019, la Chambre des salariés (CSL) répond et présente ses remarques et observations sur ces différents thèmes.

Avant toute chose, la CSL est d'avis qu'il est indispensable que ces recommandations renvoient aux principes énoncés dans le socle européen des droits sociaux (SEDS) et aux indicateurs y relatifs figurant dans le tableau de bord social, afin de mieux contrôler leur compatibilité et d'assurer une comparaison avec les autres États membres de l'UE.

#### Les pensions et l'emploi des travailleurs âgés

Notre Chambre souligne que, d'après le bilan technique 2016 de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), le régime général de pension se retrouve pour l'heure dans une position financière plutôt confortable. Il faut également noter que les hypothèses sous-jacentes qui servent aux projections communes de l'IGSS et de l'AWG (Ageing Working Group) de l'UE sont souvent trop prudentes, voire alarmistes. Nombreuses ont été les prévisions au sujet de la viabilité future du système de pension au Luxembourg, et tous les auteurs se sont trompés dans leurs pronostics. Il faut aussi souligner que de nombreux travailleurs âgés ne trouvent pas de travail car ce sont en fait, souvent, les employeurs qui ne souhaitent plus garder dans leur entreprise cette catégorie de salariés, et encore moins en embaucher de nouveaux.

Pour la CSL, la vitalité de l'économie luxembourgeoise, ses performances intrinsèques et sa dynamique démographique, qui sont étroitement interdépendantes, devraient bon an mal an largement assurer à elles seules la pérennité financière du système de retraite à l'horizon 2060.

Si d'aventure, les perspectives de croissance économique et d'emploi n'étaient, malgré tout, pas au rendez-vous, toute une série de solutions seraient encore envisageables quant à la pérennité du régime de pension. Parmi l'éventail des solutions de financement du régime de pension, l'on peut retenir notamment : une hausse du taux de cotisation ; le déplafonnement des cotisations mais sans répercussion sur la prestation (voire réduction du montant maximal de la pension) ; une contribution solidarité vieillissement assise sur les revenus du travail et du capital (et une hausse concomitante de l'impôt de solidarité des personnes morales) ; la mise en place d'un impôt de solidarité envers les retraités (doublement de l'impôt de solidarité pour les entreprises, de la taxe d'abonnement, augmentation de l'impôt sur la fortune des entreprises, réintroduction de l'impôt sur la fortune des personnes physiques).

À côté des éléments financiers, l'on peut également envisager des réponses liées aux périodes d'assurance : maintenir les seniors dans l'emploi (plan de gestion des âges) ; anticiper l'évolution des carrières professionnelles et y répondre préventivement (en développant et en adaptant les compétences des salariés) ; mettre en œuvre des mesures préventives pour la santé (en fonction de l'activité, maladies physiques et psychiques) ; aménager les conditions de travail (conditions de travail moins stressantes, moins pénibles, moins destructrices de valeurs, un droit au temps de travail partiel pour les salariés les plus âgés, des interruptions de carrière) ; développer les compétences et qualifications ainsi que l'accès à la formation (un véritable droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie) ; la transmission des savoirs et des compétences (tutorat) ; la solution de la retraite progressive (le droit de cumuler travail à temps partiel et pension partielle dès l'âge de 57 ans).

#### Les services professionnels aux entreprises, qui sont réglementés

La CSL estime que des réglementations, comme en matière de formation professionnelle, ont un sens dans la mesure où elles visent non seulement la fourniture de services de qualité, mais aussi à garantir la sécurité des usagers. Malheureusement, au niveau européen, le souci d'harmonisation et l'espoir de retombées économiques priment sur les considérations sociales et de qualité.

### **L'investissement (numérisation, innovation, compétences, transport, logement)**

Malgré une progression continue en valeur et aux prix courants, le poids de l'investissement public dans le PIB est, en 2018, légèrement inférieur à sa moyenne historique. En ce qui concerne les acteurs du secteur privé, force est de constater que leurs investissements restent bien en-deçà des besoins de l'économie nationale. Par ailleurs, la Commission prédit également que les investissements résidentiels devraient largement rester inférieurs aux besoins en matière de logement, et cela malgré la forte et croissante demande.

Les instances européennes insistent sur l'aspect des transformations technologiques et numériques, et associent l'égalité des chances à ces mutations. La CSL souhaite que la notion d'égalité des chances soit le leitmotiv de toute mesure prise par le gouvernement. Quant à l'actuel système de financement de la formation professionnelle continue, la CSL est d'avis qu'il est temps de repenser celui-ci. Le dispositif actuel favorise largement les moyennes et grandes entreprises, profite d'abord aux salariés les mieux formés, fait perdurer l'inégalité quant à la participation à des formations continues suivant le sexe et le statut professionnel, n'a aucune ambition « qualitative » (au niveau des programmes de formation ou des formateurs), a laissé s'implanter un marché de la formation au Luxembourg, et ce, sans monitoring qualitatif.

Une politique efficace de formation professionnelle continue ne saurait reposer presque exclusivement sur des incitations financières visant à encourager les entreprises dans la formation de leurs salariés. Il serait légitime, sur le plan social, que l'État contribue à établir des droits et à organiser des ressources favorisant l'accès à la formation professionnelle continue (surtout sous l'aspect qualifiant). Il serait également juste économiquement que les entreprises contribuent financièrement, par une taxe de formation, à un tel système puisqu'elles en bénéficient globalement. L'emploi des sommes affectées à des fonds de formation dépendrait des conditions fixées pour leur utilisation. Ces dernières pourraient varier et seraient en principe fonction des priorités nationales proposées par un Conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues.

Par ailleurs, le Conseil de l'UE plaide pour la mise en place de mesures incitant les propriétaires terriens à construire de nouveaux logements ou à vendre leurs terrains. Si l'offre doit impérativement être améliorée, il ne s'agit pas uniquement de construire davantage de logements mais également de contrôler les prix du marché immobilier. Le logement et ses charges connexes représentent un fardeau pesant pour les ménages aux revenus modestes. Une meilleure régulation du marché est nécessaire, notam-

ment par l'intermédiaire de taxes obligatoires sur la rétention de terrains ou de logements vides. Si la subvention loyer a subi un recalibrage salutaire, il convient de mettre en place un mécanisme complémentaire pour aider les locataires qui ne peuvent bénéficier de la subvention et qui, malgré tout, se trouvent dans une situation de précarité.

D'autres mesures peuvent être envisagées : réduire le montant maximum de la garantie locative à un mois de loyer, contrecarrer les défaillances du marché par un plafonnement des prix des terrains, augmenter l'imposition des plus-values de cession réalisées sur les ventes de biens immobiliers, mobiliser une partie du Fonds de compensation des retraites pour investir dans le logement locatif à prix modéré et développer l'offre.

### **Le système fiscal**

La fiscalité directe ne relève pas des compétences de l'UE. Notre Chambre est toutefois d'avis que l'Union doit s'accorder sur une ligne de conduite européenne globale et arrêter les grands principes pour guider les politiques fiscales, dont la progressivité de l'impôt sur le revenu ; une imposition du capital identique à celle du travail ; la priorité à l'imposition directe par rapport à l'imposition indirecte (cette dernière étant socialement moins juste) ; un meilleur équilibre entre le volet social, écologique et économique dans la politique fiscale (les surcoûts éventuels résultant de mesures écologiques pour les ménages à faibles revenus devant être compensés par des transferts sociaux).

Afin d'enrayer le nivellement par le bas en matière d'imposition des entreprises, il est urgent, non seulement, d'harmoniser les assiettes fiscales, mais aussi de fixer un taux d'imposition minimal européen à un niveau approprié pour tous les États membres de l'Union. Le Luxembourg n'est pas le seul pays qui doit être pointé du doigt comme favorisant la planification fiscale agressive, voire comme paradis fiscal. Si l'harmonisation de la base d'imposition prévue va dans le sens d'une harmonisation des règles fiscales en Europe, elle permettra cependant toujours de jouer sur d'autres aspects de la fiscalité, à savoir les taux d'imposition, les niches fiscales ainsi que les dispositifs d'allègement et d'incitation. C'est en fait ce système de compétition fiscale qu'il faut réformer en profondeur.

Par ailleurs, la CSL réclame la publication, par les entreprises multinationales, de déclarations pays par pays pour retracer les bénéfices réalisés et les impôts payés dans chaque juridiction. Elle demande de traiter les entreprises multinationales comme entités uniques, ce qui entraîne l'abolition du principe de pleine concurrence. La transparence signifie également que la politique fiscale n'est pas un domaine où les problèmes et les différends seraient à résoudre entre entreprises et administrations fis-

cales, mais c'est un sujet qui relève de l'intérêt public. Les représentants des travailleurs et de la société civile ont également leur mot à dire.

Et notre Chambre insiste sur le principe de l'égalité devant l'impôt des contribuables résidents du Luxembourg.

### Recommandations supplémentaires de la CSL

#### Lutte contre les inégalités et la pauvreté

Si en matière de croissance économique et de finances publiques, le Luxembourg a affiché une résilience exceptionnelle au cours des années de crise, il n'en est pas de même en matière sociale : depuis plus de 10 ans, les indicateurs d'inégalités ne cessent de se dégrader tandis que le taux de risque de pauvreté est orienté à la hausse.

Ces évolutions délétères s'expliquent en partie par une forte progression des inégalités salariales. Il s'avère que les bas salaires connaissent une progression nettement moins dynamique que les hauts salaires. De plus, le salaire social minimum (SSM), bien qu'il soit relativement élevé en comparaison européenne, est insuffisant pour faire face au coût de la vie luxembourgeoise. Si l'on considère son montant net d'impôts, le SSM se situe sous le seuil de risque de pauvreté. Et le taux de risque de pauvreté affiche, au Luxembourg, une tendance haussière, dépassant ainsi le taux de la zone euro. Si, au plus fort de la crise, les transferts sociaux ont permis de limiter, sans toutefois l'empêcher, la progression du risque de pauvreté, force est de constater que depuis 2010 leur impact s'estompe, et cela de façon plus rapide que chez les principaux partenaires du Grand-Duché.

Des éléments énumérés ci-avant se dégagent des priorités d'action que la Commission européenne aurait dû prendre en compte :

- le soutien accru aux bas salaires, et plus particulièrement une hausse structurelle du SSM (en sus de celle octroyée début 2019) afin que la rémunération nette d'un emploi salarié à plein temps permette de vivre décemment au Luxembourg ;
- le renforcement des transferts sociaux, en ciblant prioritairement les familles monoparentales et les demandeurs d'emploi (une adaptation régulière, sinon automatique, aux évolutions du coût de la vie, voire à l'évolution du salaire médian) ;
- l'imposition et le problème de la progressivité pour les revenus moyens demeurent (Mëttestandsbockel, non-adaptation du tarif d'imposition à l'inflation, nécessité d'aller plus

loin concernant le crédit d'impôt monoparental et imposition des revenus de capitaux qui reste plus légère que celle des revenus du travail, impôt foncier à réformer pour en faire un outil de lutte contre la spéculation foncière) ;

- les baisses successives du taux d'imposition du revenu des collectivités, alors que les recettes provenant de cet impôt progressent déjà beaucoup moins rapidement que celles provenant de l'imposition des salaires et que l'évolution de l'excédent brut d'exploitation ;
- le taux d'imposition effectif au Luxembourg est en réalité largement inférieur au taux d'affichage.

#### Améliorer la qualité de vie au travail

Il reste des progrès à faire, en matière de réduction du temps de travail, de codétermination du temps de travail et de travail mobile favorable aux besoins des travailleurs. La protection de la santé au travail et, avec elle, le thème de la qualité de travail, font également partie des principes-clés du SEDS. Néanmoins, aucun indicateur de mesure ne fait partie du tableau de bord social et le sujet n'a pas non plus été pris en compte dans les analyses du semestre européen. La CSL le regrette et revendique des critères de mesures concrets.

Concernant la qualité du travail et le sentiment de bien-être au travail qui se détériorent, la CSL rappelle les principales observations qu'elle a faites dans le cadre de l'analyse des résultats de l'enquête annuelle *Quality of Work Index* qu'elle mène depuis 2013 avec l'Université du Luxembourg.

La réduction générale du temps de travail sans réduction du salaire serait un véritable progrès social réalisable et réaliste dans le contexte actuel des progrès technologiques. En outre, l'on pourrait ainsi contrecarrer la tendance actuelle où l'augmentation de la productivité entraîne, pour les uns, du surmenage et, pour les autres, du chômage. La réduction du temps de travail est aussi un moyen de lutter contre le chômage et le sous-emploi, et de valoriser le travail à temps partiel.

Par ailleurs, il faudrait prévoir un véritable droit à la déconnexion qui donne la possibilité aux salariés de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contactés par leur employeur en dehors de leur temps de travail. La CSL réitère sa revendication de réglementer la prévention des risques psychosociaux.

L'Union doit également élaborer un plan d'action pour prévenir les cancers d'origine professionnelle et l'intégrer dans le prochain socle européen des droits sociaux.

### 3.3. Consultation des chambres professionnelles dans le cadre de l'élaboration d'un nouveau plan d'action national de l'égalité entre les femmes et les hommes

Madame Taina Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, a sollicité l'avis de la CSL quant au prochain plan d'action national de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CSL a rappelé son grand intérêt pour la problématique de l'égalité des genres et a exprimé un certain nombre de revendications, dont celles qui suivent :

- Réflexion autour d'une reformulation de l'article 11 de la Constitution relatif au principe de l'égalité entre femmes et hommes : il faudrait y préciser que l'État doit garantir l'égalité de traitement. De manière générale, les textes de loi nationaux en matière d'égalité de traitement manquent de sanctions et de voies de recours efficaces. La CSL est d'avis que le Gouvernement doit proposer des textes de loi plus contraignants.
- Rendre accessible via une plateforme unique les rapports sur le recensement national des recherches et statistiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et sur le genre.
- Repenser l'égalité de manière plus étendue et prendre en considération la notion d'identité de genre ainsi que certaines questions en lien avec l'orientation sexuelle.
- Actions positives : réaliser une étude plus ciblée sur les effets à long terme des actions menées par le passé dans les différentes entreprises.
- Généralisation d'une réduction du temps de travail hebdomadaire qui pourrait avoir comme avantage non seulement d'accorder les mêmes droits en termes de temps de travail aux hommes et aux femmes, mais assurerait en même temps leur droit à une meilleure conciliation vie familiale/professionnelle.
- Écart de salaire injustifié : même si les règles légales contraignantes en matière d'égalité de salaire existent au Luxembourg, sanctionnables pénalement, il n'en demeure pas moins qu'elles sont rarement invoquées pour « forcer » une égalité salariale et par conséquent leur efficacité demeure limitée, dû en partie au manque de transparence des informations. Donner plus de poids et plus de moyens à l'ITM pour contrôler que l'égalité salariale soit respectée, est une bonne piste à explorer. Dans le même ordre d'idées le législateur pourrait considérer d'accorder plus de poids et de pouvoir au Centre pour l'égalité de traitement (CET), mandaté à assurer la non-discrimination et l'égalité de traitement. Contrairement à d'autres pays européens, le CET luxembourgeois n'a pas de moyens pour intervenir activement auprès des entreprises et faire des contrôles en matière de discrimination notamment salariale et de prononcer des sanctions. Or l'on pourrait accorder au CET le droit de faire des contrôles, ou bien suite à une plainte ou bien de sa propre initiative, ainsi que le droit de prononcer des sanctions, un peu à l'image des pouvoirs et moyens accordés avec la nouvelle législation en matière de protection des données personnelles à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) en matière de protection des données personnelles. Une autre piste à explorer serait d'opter pour la publication des décisions portant sanction d'un employeur en cas de non-respect de l'égalité de traitement, ceci ayant généralement un effet très dissuasif. Aussi pourrait-on envisager la création d'un label « égalité de traitement » pour valoriser les entreprises qui documentent qu'elles sont respectueuses de la loi en la matière. L'on pourrait même aller plus loin et prendre exemple sur l'Islande qui contraint les employeurs à documenter d'office leur conformité au principe du traitement égal. Ainsi ils doivent fournir à l'administration un document qui certifie que les femmes et les hommes au même poste et à l'expérience équivalente bénéficient du même traitement sous peine d'être sanctionnés.
- Nécessité d'élargir le champ d'action des syndicats et associations en matière d'égalité femmes/hommes : en vertu des articles L.241-5 à L.241-7 du Code du travail les associations sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination, ainsi que les organisations syndicales, peuvent, sous certaines conditions, agir en justice pour défendre un individu en matière d'égalité de traitement entre femmes et hommes.
- La CSL est d'avis que si le législateur permettait aux associations sans but lucratif ainsi qu'aux organisations syndicales de pouvoir agir également en dehors des cas individuels de non-respect du principe de l'égalité de traitement, cela constituerait un nouveau levier d'action important en matière de lutte pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
- Nécessité d'agir pour éviter l'émergence de nouveaux stéréotypes et inégalités dans le nouveau

monde du travail digitalisé : nous observons que les nouveaux métiers qui se développent grâce aux nouvelles technologies sont essentiellement des métiers occupés par des hommes. Il faudra donc prendre soin de mettre en place et faire fonctionner aussi dans ce nouveau milieu de travail « technologisé » les gardes fous nécessaires et efficaces afin d'éviter une nouvelle propagation d'inégalités. Les nouvelles techno-

logies doivent être mises à contribution pour favoriser l'égalité de traitement et le bien-être de tous les êtres humains. Elles doivent être de manière équilibrée au service de l'humanité et il est certainement utile de légiférer pour introduire un tel principe dans notre ordre juridique, principe à partir duquel notre société pourra se donner tous les moyens nécessaires pour le mettre en œuvre.

### 3.4. Prise de position des chambres professionnelles salariales d'Autriche, de Brème, de Sarre et du Luxembourg sur la formation professionnelle continue

Dans le cadre de la journée internationale des chambres professionnelles salariales à Kirkel en Sarre en juin 2019, la Chambre des salariés a signé une prise de position commune avec les chambres salariales d'Autriche, de Brème et de Sarre concernant la formation continue. Face à l'importance cruciale qui revient à la formation continue des

salariés pour anticiper, préparer et accompagner la transition numérique, les chambres réclament l'introduction d'un droit légal à une qualification professionnelle reconnue ainsi qu'un droit légal à la formation continue assorti d'un droit à un congé et à une compensation de salaire.

### 3.5. Résultats de la 7<sup>e</sup> enquête du *Quality of Work Index*

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

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en mutation et de s'engager en faveur d'un meilleur travail, des informations fiables sont indispensables.



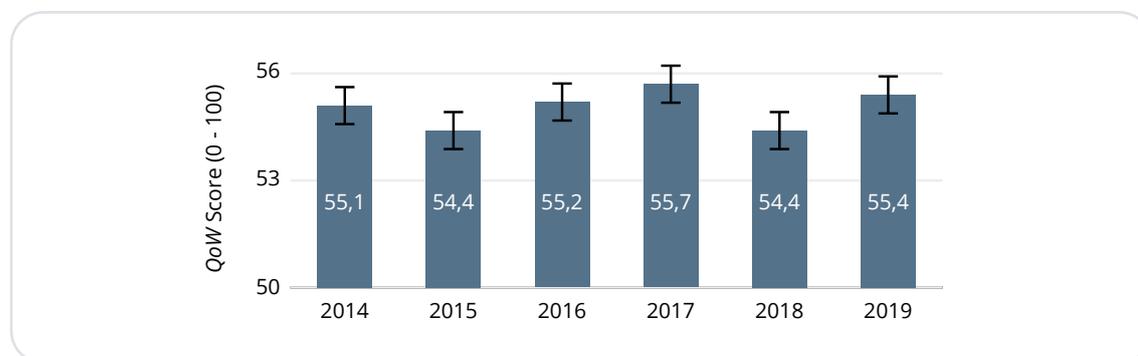
Pour cette raison, depuis 2013, la Chambre des salariés, en collaboration avec l'Université du Luxembourg, interroge régulièrement les salariés au Luxembourg dans l'enquête représentative « *Quality of Work Index Luxembourg* » (QoW) sur leurs conditions de travail et la qualité de travail au Luxembourg. Les sujets de l'étude « QoW » sont entre autres les exigences et les charges de travail, les heures de travail, la coopération entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et d'avancement, la participation aux décisions dans les entreprises et bien plus encore. L'enquête s'adresse à la fois aux travailleurs résidant au Luxembourg et aux travailleurs frontaliers résidant en Belgique, en France ou en Allemagne. L'enquête est menée depuis 2014 par l'institut des sciences sociales appliquées (infas, Bonn, avec une succursale au Luxembourg), pour le compte de la Chambre des salariés.

Pour en savoir plus : [www.csl.lu/quality-of-work-index](http://www.csl.lu/quality-of-work-index)

## L'évolution du *Quality of Work Index* et des dimensions le composant

La comparaison est faite sur les 6 dernières années (2014 à 2019). L'indice global du *Quality of Work Index* (QoW-Index) est en augmentation par rapport à l'année 2018 (55,4 points par rapport à 54,4).

Figure 1 : Évolution du *Quality of Work Index*



Données : QoW 2014 ; QoW 2015 ; QoW 2016 ; QoW 2017 ; QoW 2018 ; QoW 2019 ; graphique : CSL

Globalement, la qualité subjectivement perçue du travail reste à un niveau relativement constant entre 2014 et 2019 (dans la fourchette moyenne). Toutefois, certaines des dimensions individuelles présentent des fluctuations plus importantes.

Le vécu de relations conflictuelles au travail, comme le harcèlement moral et l'esprit de concurrence, sont en diminution par rapport à 2018. Le sentiment de concurrence entre collègues a même diminué de 13% (4,5 points de pourcentage sur l'échelle) depuis 2016. Il semble également que la difficulté éprouvée à changer d'emploi se relâche, mais cette évolution ne peut pas encore être validée à ce stade faute de différences statistiques trop faibles.

La tendance globale à la réduction de la charge physique se poursuit, de même que la diminution du risque d'accident. Des équipements modernes et des règles plus strictes améliorent la sécurité et les conditions de travail.

Néanmoins, les aspects liés à l'organisation du travail et à la nature psychique des activités professionnelles ne vont pas en s'améliorant. Si la charge mentale au travail et le travail en urgence sont toujours omniprésents, la difficulté émotionnelle du travail a même augmenté de 11% (4,4 points de pourcentage) depuis 2016. Le stress n'est donc pas prêt à diminuer, ce que montrent aussi les symptômes physiques de stress qui augmentent.

La coopération entre collègues continue à être évaluée de manière très positive, mais est restée stable depuis 2014. L'autonomie sur le lieu de travail est perçue comme légèrement plus positive que l'année précédente, tout comme la sécurité de l'emploi qui a encore gagné en importance pour s'établir à un niveau record.

En revanche, d'autres aspects ayant un impact positif sur la qualité du travail, tels que la participation à la prise de décision, le retour d'information et la formation continue, montrent une diminution progressive depuis le début de la collecte des données. Les possibilités d'avancement sont considérées comme moins favorables que l'année précédente.

Nous sommes également exposés à un flot croissant d'informations, tout le monde reçoit un grand nombre de courriels et de messages par jour. La communication personnelle en souffre. De nombreux salariés souhaitent plus de retour personnel sur le travail effectué par les supérieurs et les collègues, ainsi que d'avoir des possibilités de codétermination.

La tendance dans l'évaluation des conflits entre le travail et la vie personnelle en dehors du travail se poursuit et atteint un nouveau sommet avec un score 27% plus élevé qu'en 2014 (7,9 points de pourcentage de plus depuis 2014).

Les chiffres relatifs à la motivation au travail et au bien-être, ainsi qu'au risque d'épuisement professionnel (burnout), restent au même niveau que l'année précédente. Néanmoins, sur les 6 ans d'enquête, le risque de burnout parmi les participants est augmenté de 18%.

La satisfaction au travail est de nouveau à un niveau plus élevé qu'en 2018, mais n'atteint pas les niveaux les plus élevés depuis le début de l'enquête.

La conciliation de la vie professionnelle et personnelle devient donc le principal défi pour les salariés luxembourgeois et nous allons analyser dans le chapitre suivant quelques pistes d'explications liées aux temps de travail et de repos des salariés.

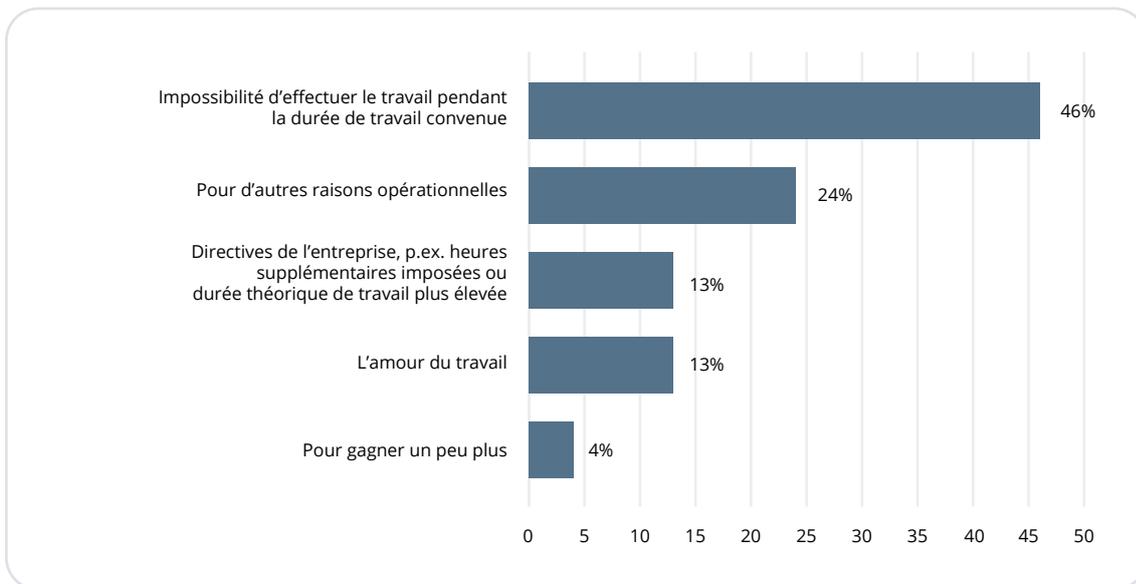
### Thème spécial : Quelle conciliation entre les temps de vie ?

À côté de l'analyse annuelle des principales dimensions de la qualité de vie au travail, nous nous sommes intéressés au thème des heures de travail, du respect des pauses, des congés de récréation et de la flexibilité des horaires.

Dans l'ensemble, la durée de travail a augmenté ces dernières années puisque le travail à temps partiel a baissé pour les femmes et en même temps le nombre moyen d'heures travaillées par les femmes employées à temps partiel a augmenté, tandis que la tendance chez les hommes à travailler principalement à temps plein reste intacte.

En outre, les heures de travail convenues sont régulièrement dépassées par les heures de travail effectives. En fait, 46% des employés ont régulièrement fait des heures supplémentaires, surtout dans le cadre de modèles de temps de travail flexible. 12% travaillent des heures particulièrement longues, soit 49 heures ou plus par semaine. Pour les personnes concernées, les heures supplémentaires sont en grande partie causées par des raisons organisationnelles liées à l'entreprise et ne sont pas effectuées pour des raisons personnelles.

Figure 2 : Raisons principales pour des heures supplémentaires (en %)



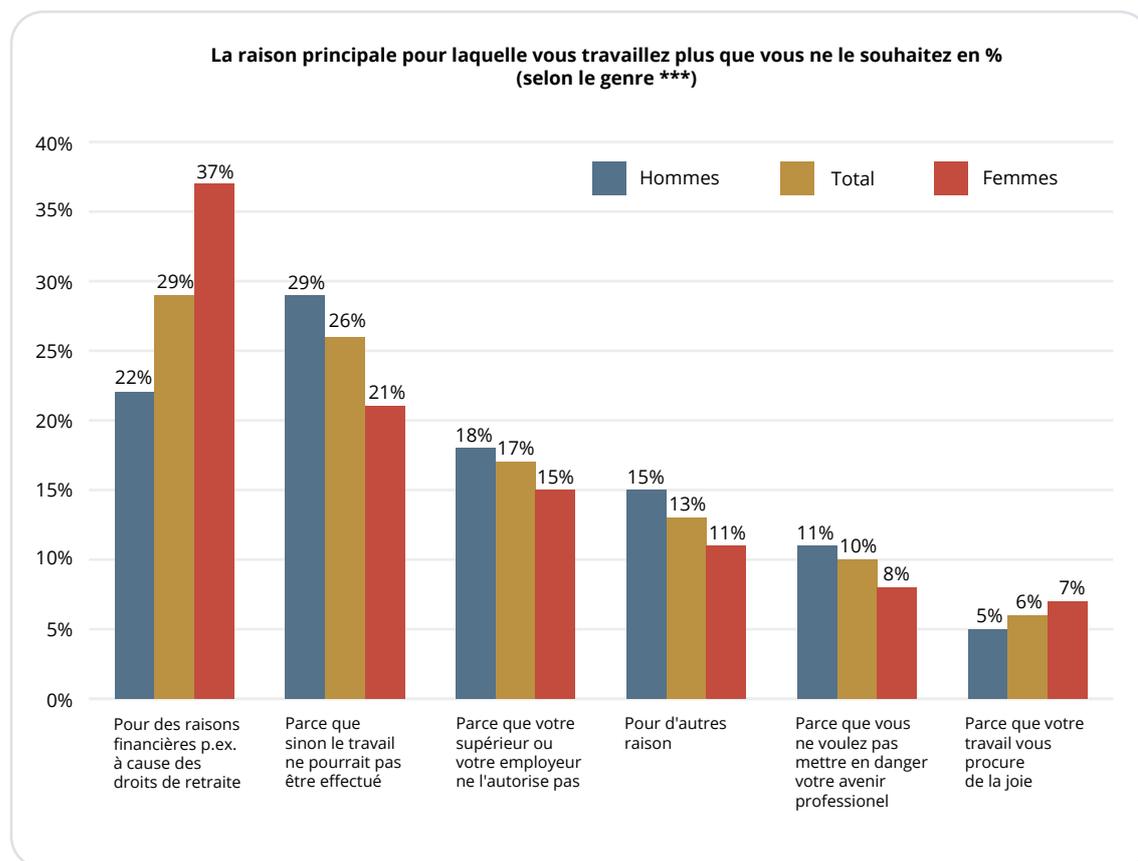
Données : QoW 2019 ; graphique : CSL

Les temps de pause ne sont pas non plus garantis, puisque 18% des salariés doivent interrompre régulièrement leurs pauses, et près d'un quart des répondants annulent souvent leurs pauses. Ici, il est important de contrôler à ce que les pauses soient respectées. De plus, les jours de congé ne sont pas toujours utilisés, puisque 37% disent qu'ils n'ont pas pris tous les jours de congé au cours de la dernière année, et la plupart les reportent à l'année suivante.

En outre, les possibilités de flexibilité au niveau des horaires sont le plus souvent aggravées par des exigences de flexibilité telles que l'attente d'être joignable en dehors des heures de travail. En restant connecté avec l'entreprise moyennant les TIC, le risque est élevé que les salariés fassent du travail supplémentaire non rémunéré. Dans l'enquête *Quality of Work Index* de 2017, 32% étaient d'avis qu'on attend régulièrement d'eux d'être joignables en dehors des heures de travail (par téléphone, e-mail etc.). Il est donc important que le travail soit mesuré correctement et que les salariés pourront bientôt bénéficier d'un droit à la déconnexion.

La satisfaction concernant la conciliation entre le travail et la vie personnelle continue à diminuer encore cette année. Parallèlement, il existe une grande insatisfaction, surtout chez les femmes, sur le nombre d'heures de travail par semaine qui leur semble trop élevé. Cependant, le désir de réduire le temps de travail n'est souvent pas réalisable pour des raisons financières, et cela surtout chez les femmes.

Figure 3 : Raison principale de ne pas travailler moins



Données : QoW 2019 ; graphique : CSL ; \*\*\*  $p < 0,001$

En conséquence, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent car les femmes travaillent de plus en plus et ont des semaines de travail plus longues pour remplir le budget du ménage tout en continuant à effectuer la plupart des tâches domestiques et familiales.

### 3.6. Vivre dans une maison de retraite, oui mais à quel prix ?

Trois types de structures d'habitation pour les personnes âgées sont prévues par la législation luxembourgeoise : les CIPA (Centre intégré pour personnes âgées), les maisons de soins et les logements encadrés. Chacune ayant ses propres fonctions et obligations définies par la loi.

En matière de tarification, les établissements fixent librement les prix en suivant une logique par rapport à la superficie du logement, à la qualité des sanitaires et au nombre de soignants/encadrants

présents pour garantir les prestations de l'accueil gériatrique<sup>4</sup>. Pour une place dans une chambre individuelle, le prix de pension mensuel moyen ainsi pratiqué en 2018 est de 2.452 euros par mois dans un CIPA, 2.706 euros dans une maison de soin et 1.718 euros par mois dans un logement encadré. À côté de ces services de base, le pensionnaire pourra demander d'autres services plus personnalisés, mais ceux-ci seront facturés en suppléments et entièrement à sa charge.

<sup>4</sup>Règlement grand-ducal du 27 septembre 2004 portant exécution de la loi du 30 avril 2004 autorisant le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit.

En sachant qu'en 2018 le montant médian mensuel des pensions vieillesse est de 3.634,4 euros pour les hommes et de 1.838,2 euros pour les femmes, on comprend que les personnes âgées aux revenus modestes vont rencontrer des problèmes pour trouver une structure d'hébergement adaptée à leur portefeuille.

En tenant compte du prix moyen des CIPA en 2018, soit 2.452 euros, et du cumul des pourcentages de la répartition par tranche de la pension vieillesse des résidents, on calcule qu'environ 76% des femmes touchent une pension inférieure à ce prix moyen. Les hommes quant à eux, sont près de 22% à toucher une pension vieillesse inférieure au prix moyen d'un CIPA.

La CSL estime que les pensions de vieillesse « normales » devraient pouvoir être suffisantes pour que les citoyens âgés puissent résider décemment dans des structures d'hébergement adéquates. La Chambre des salariés attire l'attention sur le fait que la réforme des pensions signée en 2012 va engendrer des pensions plus faibles à l'avenir ; il faudra d'autant plus assurer l'accès aux structures d'hébergement aux futurs retraités.

Cependant, il existe une aide de l'État, le complément accueil gérontologique, dont l'idéologie initiale est de permettre à toute personne âgée de vivre en maison de retraite, indépendamment de son budget. Pour en bénéficier, il faudra être admis en institution pour une durée indéterminée et disposer de ressources personnelles insuffisantes pour couvrir le prix d'hôtellerie, comportant le chauffage central et le raccordement à l'eau chaude et froide et les prestations des actes de l'accueil gérontologique.

Une personne ne pouvant payer par ses propres moyens le prix de séjour peut donc faire une demande au Fonds national de solidarité (FNS) afin de profiter de cette aide. Le montant du complément est déterminé en fonction :

- d'un montant qui représente le prix de base mensuel des prestations de l'accueil, appelé montant minimum mensuel de référence ;
- des ressources personnelles du bénéficiaire ;
- d'un montant mensuel immunisé sur les ressources du bénéficiaire.

La dernière adaptation de la loi conférant le complément accueil gérontologique datant de 2004, il s'avère dans les faits que l'aide est très rapidement plafonnée. Si le coût de l'établissement choisi dépasse le plafond fixé par la loi, les proches devront payer le complément ; ce qui est souvent le cas étant donné l'ancienneté du barème.

Aussi le nombre de bénéficiaires n'évolue que très peu depuis 2004.

En conclusion, la Chambre des salariés estime qu'il y a urgence à :

- centraliser toutes les informations concernant les places, les tarifs appliqués et les prestations proposées par les différentes structures. La Chambre plaide pour la mise en place d'un institut de coordination des structures d'hébergement pour personnes âgées, sorte d'observatoire qui aurait comme mission d'une part, de centraliser dans la transparence totale les places disponibles et leur prix et d'autre part, de réguler le domaine ;
- établir une sorte de « Charte du respect de la personne âgée », qui rendrait explicite la qualité des soins à fournir ;
- légiférer quant à la tarification des institutions d'hébergement car la CSL estime que les prix demandés aux personnes âgées sont trop élevés par rapport au niveau des pensions perçues par les seniors. Il serait tout à fait envisageable de fixer le prix en fonction des revenus de la personne à l'aide d'une grille tarifaire.

Par rapport à l'aide accordée par l'État, si la CSL salue l'existence de ce complément, sa recommandation principale est l'adaptation du barème à la réalité de 2019 et sa mise à jour régulière. Cela permettra à une frange de la population plus défavorisée d'accéder à cette aide et à contribuer à ce que le « reste à vivre » des bénéficiaires du complément soit à la hauteur d'une vie décente.

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

Tout au long de l'année 2019, la Chambre des salariés a rencontré des acteurs politiques et ceux de la société civile pour des échanges de vues.

**18 janvier 2019**

### Entrevue avec Monsieur Claude MEISCH, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Le ministre Claude Meisch a rencontré mi-janvier 2019 une délégation de la Chambre des salariés pour un échange de vues sur des questions liées à l'éducation et à la formation.

Les représentants de la CSL ont exposé leur analyse de l'actuel système éducatif et les défis qu'il importe de relever ensemble afin de garantir des formations qui tiennent compte des changements socio-économiques.

**25 janvier 2019**

### Rencontre CGJL/CSL

Les représentants de la Conférence générale de la jeunesse du Luxembourg (CGJL) ont été accueilli dans le nouveau bâtiment de la CSL.

Les représentants de la CGJL et de la CSL ont retenu d'organiser une manifestation pour mobiliser les jeunes pour les élections sociales et d'envisager d'autres collaborations concernant plus particulièrement les jeunes.

**30 janvier 2019**

### Rencontre avec Monsieur Dan KERSCH, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire 1

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Dan Kersch, a rencontré les représentants de la Chambre des salariés pour un premier échange de vues.

Les discussions portaient notamment sur certains éléments du programme gouvernemental, les défis pour le monde du travail dans le cadre de la digitalisation et le déroulement des élections sociales de 2019.

**28 mars 2019**

### Entrevue entre la CSL et le rapporteur du budget d'État 2019 2

Lors d'une entrevue avec M. André Bauler, député et rapporteur du projet de budget de l'État pour l'exercice 2019, les représentants de la CSL ont pré-

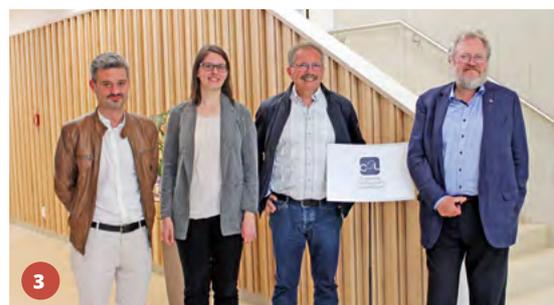
senté leur avis sur la situation économique, sociale et financière du Luxembourg.

Parmi les sujets abordés furent notamment l'évolution des inégalités, les transferts sociaux, la digitalisation et le logement.

**23 avril 2019**

### Rencontre amicale entre Jean-Claude REDING et Nico CUÉ 3

Dans les locaux de la Chambre des salariés, le président de la CSL, Jean-Claude Reding, a accueilli Nico Cué, candidat tête de liste du parti de la gauche européenne, en présence des deux candidats tête de liste de déi Lénk, Carole Thoma et David Wagner. L'état de l'UE et les prochaines élections pour le Parlement européen étaient au centre des conversations.



17 juillet 2019 **4****Entrevue CSL / Chambre des députés**

Une délégation de la CSL composée de Madame Nora Back (présidente), de Messieurs Patrick Dury (vice-président) et Sylvain Hoffmann (directeur) a rencontré Messieurs Fernand Etgen (président de la Chambre des députés), Claude Frieseisen (secrétaire général) et Joé Spier (secrétaire de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale).

Lors de cette entrevue, les représentants des deux Chambres ont souligné leur volonté d'améliorer encore leur collaboration notamment en ce qui concerne le traitement des dossiers européens.

11 septembre 2019

**Entrevue CSL / Ministère de la Sécurité sociale**

Une délégation de la Chambre des salariés, composée de Madame Nora Back (présidente) et des Messieurs Patrick Dury (vice-président) et Sylvain Hoffmann (directeur), a eu une entrevue avec le ministre de la Sécurité sociale.

Lors de cette entrevue, les deux parties ont discuté des réformes récentes en cours en matière de sécurité sociale et ont souligné la nécessité d'assurer un haut niveau de protection sociale au Luxembourg.

12 septembre 2019

**Entrevue CSL / Chambre des fonctionnaires et des employés publics **5****

Lors d'une entrevue entre des représentants de la Chambre des salariés et de la CHFEP, les deux délégations ont discuté de différents sujets d'actualité et ont souligné notamment la nécessité d'une réforme visant plus d'équité fiscale et le maintien d'un service public de qualité et accessible à tous.

18 septembre 2019

**Entrevue CSL / Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes **6****

Une délégation de la CSL a présenté ses réflexions dans le cadre de la consultation publique au sujet du nouveau plan d'action de l'égalité des femmes et des hommes à la ministre, Madame Taina Bofferding. La CSL a notamment insisté sur la nécessité de renforcer les moyens des représentants du personnel et les possibilités de contrôle sur le terrain et sur l'importance des conventions collectives pour diminuer les inégalités.

20 septembre 2019

**Entrevue CSL / Chambre des métiers**

Les responsables de la CSL ont rencontré leurs homologues de la Chambre des métiers.

Lors de cette entrevue l'accent a été mis sur l'orientation scolaire et la formation professionnelle.



23 septembre 2019

### Entrevue CSL / Ministère de la Digitalisation 7

Lors d'un échange de vues entre le ministre délégué à la Digitalisation, Monsieur Marc Hansen et une délégation de la CSL, le ministre a présenté les priorités de son ministère.

Les représentants de la CSL ont exposé leurs initiatives relatives à la digitalisation « inclusive », notamment dans le domaine de la formation et il a été convenu d'envisager une collaboration dans le cadre de la réalisation de projets futurs dans ce domaine.

25 septembre 2019

### Entrevue CSL / Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande-Région 8

Une délégation de la CSL a rencontré la ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande-Région, Madame Corinne Cahen.

La CSL a insisté notamment sur la nécessité de la création rapide d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales. Les deux délégations ont par la suite discuté d'initiatives de la CSL et du ministère en matière de « vieillissement actif » et ont souligné la nécessité de créer un cadre transparent et social au niveau des structures d'accueil de personnes âgées.



30 septembre 2019

### Entrevue CSL / Ministère de l'Économie 9

Lors d'une entrevue entre des représentants de la CSL et du ministère de l'Économie, les sujets suivants ont été abordés : nécessité d'encadrer les activités naissantes dans l'économie du partage, état des lieux du processus « Rifkin », évolution du dossier PIBien-être.

7 octobre 2019

### Entrevue CSL / Ministère des Finances 10

Les sujets suivants ont été discutés lors d'une entrevue entre les représentants de la CSL et le ministre des Finances, Monsieur Pierre Gramegna : situation économique et budgétaire du Luxembourg, projet de budget de l'État pour l'exercice 2020, grandes orientations de la réforme fiscale à venir.

10 octobre 2019

### Entrevue CSL / Union luxembourgeoise des consommateurs 11

Des délégations de la CSL et de l'ULC se sont rencontrées en date du 10 octobre. La bonne collaboration dans divers domaines va être poursuivie dans l'intérêt des salariés, retraités et consommateurs.

L'ULC a récemment ouvert un bureau dans les locaux de la CSL près de la gare de Luxembourg pour y organiser des consultations pour ses membres.



25 octobre 2019

### Entrevue CSL / CSV 12

Lors d'une entrevue avec Madame Martine Hansen, députée et présidente de la fraction du CSV à la Chambre des députés, une délégation de la CSL a présenté les vues de la CSL sur les grands enjeux auxquels le Luxembourg fait face dans les années à venir, dont la digitalisation, la transition écologique et la situation sur le marché du logement.

29 octobre 2019

### Entrevue CSL / Ministère de la Santé

Le ministre de la Santé, Monsieur Etienne Schneider, a reçu une délégation de la CSL composée de MM. Jean-Claude Reding, vice-président, Patrick Dury, vice-président, Sylvain Hoffmann, directeur et Carlo Frising, directeur adjoint.

Les discussions portaient sur le fonctionnement général du système de santé au Luxembourg et sur les problèmes en termes de manque de personnel dans le domaine de la santé.

4 novembre 2019

### Entrevue CSL / Ministère de l'Éducation nationale

Monsieur Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, a reçu une délégation de la Chambre des salariés composée de Nora Back, présidente, Sylvain Hoffmann, directeur, et Carlo Frising, directeur adjoint.

L'entretien portait sur des sujets qui préoccupent particulièrement la CSL dont notamment l'initiative du ministère de créer une formation DAP enfance ainsi que sur les évolutions récentes au niveau de l'apprentissage transfrontalier entre le Luxembourg et la France. La CSL suit avec un intérêt particulier le dispositif de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue (FPC) et a proposé au ministre de repenser l'actuel système de financement de la FPC.



19 novembre 2019

### Rencontre entre la CSL et le rapporteur du budget de l'État 2020 13

Monsieur Yves Cruchten, député et rapporteur du budget, a rencontré une délégation de la CSL pour un échange de vues sur le projet de budget de l'État 2020.

Les points abordés lors de l'entrevue étaient, entre autres, les inégalités croissantes, la situation inquiétante sur le marché du logement et la nécessité de mener une politique d'investissement conséquente et prévoyante.

21 novembre 2019

### Entrevue CSL / Chambre de commerce 14

Lors d'une entrevue entre les deux chambres, les responsables ont discuté plus particulièrement de l'importance du dialogue social au Luxembourg, des défis liés à la digitalisation du monde du travail et de la situation économique et sociale au Luxembourg.

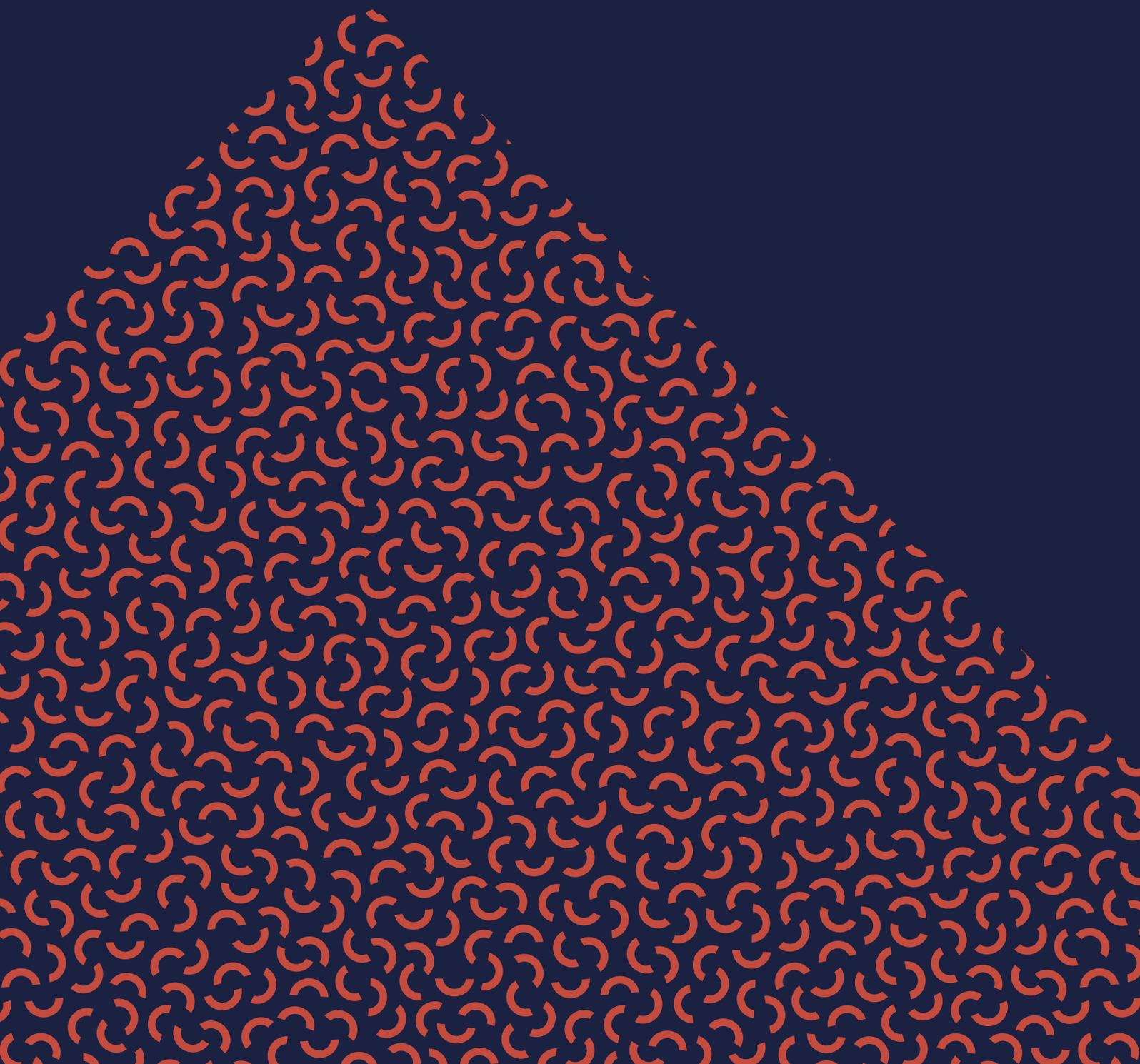


## 5. LES ATELIERS THÉMATIQUES

Depuis 2019, la CSL propose une nouvelle série d'ateliers thématiques sur des thèmes socio-économiques et juridiques variés. Il s'agit de courtes séances d'environ 90 minutes qui ont lieu en journée.

Dans les **9 ateliers** qui ont été proposés on a comptabilisé un total **272 inscrits**.

N°1	8 & 10 janvier	Élections pour la délégation du personnel du 12 mars 2019 : Comment organiser et gérer la procédure électorale ?
N°2	6 février	<i>Quality of Work Index</i> : L'évaluation de la qualité de vie au travail par les salaires
N°3	14 mars	Le REVIS : Le revenu d'inclusion sociale qui réforme et remplace le RMG en 2019
Jurisprudences récentes en droit du travail		
N°4	3 avril	 ATELIERS THÉMATIQUES DE LA CSL - N°4
N°5	23 mai	Le Panorama social 2019 - Visite guidée du paysage socio-économique luxembourgeois
N°6	25 juin	Les nouveautés en matière de congé
Inégalités hommes-femmes : La lente réduction		
N°7	26 septembre	 ATELIERS THÉMATIQUES DE LA CSL - N°7
N°8	24 octobre	Finances publiques et grands équilibres fiscaux
Futurs locataires - À quoi faut-il faire attention avant de signer un contrat de bail ?		
N°9	27 novembre	 ATELIERS THÉMATIQUES DE LA CSL - N°9



# PARTIE III

# LA FORMATION INITIALE





# 1. LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : ÉTAT DES LIEUX 2019

La formation professionnelle au Luxembourg aboutit à un diplôme de technicien (DT), un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ou à un certificat de capacité professionnelle (CCP).

La CSL est responsable, ensemble avec les autres chambres professionnelles et le Service de la formation professionnelle (SFP) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE), du pilotage et de la surveillance du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier.

Cette mission comprend :

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

Pour chaque métier et profession pour lequel il existe une formation professionnelle au Luxembourg, la Chambre des salariés est compétente ensemble avec soit la Chambre d'agriculture, la Chambre de commerce, la Chambre des métiers ou le MENJE (faisant fonction de chambre professionnelle patronale). La première chambre professionnelle défend les intérêts de l'apprenti et la seconde les intérêts du patron formateur. La CSL est ainsi coresponsable pour quelque 4.000 contrats d'apprentissage.

En 2008, la formation professionnelle a été entièrement réformée par la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle. Des ajustements réguliers ont eu lieu au cours des années suivantes. La loi du 12 juillet 2019 a apporté des modifications plus fondamentales, telles que :

- les compétences et les modules sont de nouveau évalués par des points ;
- un modèle d'organisation alternatif est introduit pour le projet intégré final (PIF) ;

- une journée de repêchage ainsi que des épreuves complémentaires sont instaurées pour le PIF ;
- des passerelles seront définies pour le passage des détenteurs d'un DAP à la formation DT ;
- l'organisation de formations professionnelles sous la forme « en cours d'emploi » est généralisée avec tous les amendements.

Les modifications législatives sont entrées en vigueur le 16 juillet 2019. Dans un courrier adressé au Service de la formation professionnelle du MENJE, la Chambre des salariés a fait part de son inquiétude face à la lenteur du progrès en matière d'adoption de règlements grand-ducaux devant clarifier les détails des changements introduits. Elle a relevé 13 règlements à prendre et a insisté sur la nécessité de régler notamment les modalités pratiques relatives au contrat et aux indemnités d'apprentissage avant la fin de la période estivale afin de permettre aux apprentis et aux entreprises formatrices de s'engager dans une formation professionnelle en toute connaissance de cause.

La CSL a ensuite été saisie pour avis sur plusieurs des projets de règlements grand-ducaux (évaluation et promotion, droit de former, résiliation/prorogation du contrat d'apprentissage, organisation des stages, etc.), mais avec des délais de remise de l'avis excessivement courts de 2 semaines en moyenne. Elle s'est de ce fait trouvée dans l'impossibilité de respecter ses procédures internes de consultation de ses membres élus, ce qui a entravé la bonne exécution de sa mission consultative dans la procédure législative.

À ce jour, les règlements grand-ducaux suivants font toujours défaut :

- l'apprentissage transfrontalier (mise à jour nécessaire) ;
- le fonctionnement et l'indemnisation du groupe de pilotage ;
- les objectifs, le contenu, la séquence et la durée des modules de formation ;
- l'autorité nationale de certification ;
- la nature et le contenu des modules préparatoires aux études techniques supérieures (mise à jour) ;

- les modalités selon lesquelles les détenteurs d'un DAP/DT peuvent accéder aux classes supérieures de l'enseignement secondaire général (ESG) ;
- les modalités de fonctionnement et d'admission en formation organisée « en cours d'emploi ».

La Chambre des salariés, appelée à piloter le système de la formation professionnelle de concert avec le ministère et les chambres patronales, a déploré que le partenariat entre le Service de la formation professionnelle et les chambres professionnelles ne fonctionne plus de manière optimale.

Ainsi, les chambres professionnelles n'ont pas été saisies des différents amendements relatifs au projet de loi de la réforme de la formation profes-

sionnelle. La CSL a également dû constater que de nouvelles formations ont été lancées, sans qu'elle ait été saisie pour avis sur les documents curriculaires y relatifs (p.ex. DT Smart technologies, DAP agent administratif et commercial filière anglophone). Or, la procédure curriculaire prévoit qu'aucune formation ne doit débiter avant que le programme-cadre n'ait trouvé l'aval des chambres professionnelles.

Dans le même ordre d'idées, elle a dû prendre acte du fait que le ministère a pris de manière récurrente des décisions unilatérales sur des sujets qui auraient dû être discutés entre partenaires (p.ex. organisation du DAP débosseleur sous alternance hebdomadaire, projet-pilote double diplôme BAC/formation professionnelle, projet Weidinger).

## 2. LES ACTIONS RÉALISÉES DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

### Séances d'information pour les classes de 5<sup>e</sup> 1-4

Au courant du printemps 2019, la Chambre des salariés a organisé plusieurs séances d'information à l'attention des classes de 5<sup>e</sup>.

Elle a accueilli près de 450 élèves du Lycée Guillaume Kroll, du Lycée technique du Centre, du Lycée de Bonnevoüe, du Lycée des Arts et Métiers, du Lycée technique de Lallange et du Lycée du Nord.

Ces visites avaient pour objectif de créer un premier lien avec les jeunes, de leur faire découvrir le monde du travail et de les sensibiliser au rôle des chambres professionnelles dans l'économie. C'était également l'occasion de les faire réfléchir à leur place dans la société et à l'importance de se mobiliser pour défendre ses idées.

Les lycéens ont, en outre, pu s'exprimer sur leur vision du monde du travail, notamment sur les droits et devoirs d'un apprenti.



**Matinée des apprentis** 5-8

La Chambre des salariés a organisé une matinée des apprentis en décembre 2019. Elle s'est adressée aux apprentis en classe terminale et la session avait pour objectif de les informer, avant leur entrée sur le marché du travail, sur les éléments essentiels du contrat de travail, sur le fonctionnement de la sécurité sociale et sur les différents dispositifs d'aide à la formation continue.

La CSL a également présenté ses missions ainsi que les services qu'elle offre à ses ressortissants, allant de l'information sur le droit du travail et de la sécurité sociale (publications, site internet...), aux formations continues qu'elle propose par le biais de son Luxembourg Lifelong Learning Center.

180 apprentis ont participé à cet événement.

**Tests d'orientation « Basic-check »** 9

En 2019, la Chambre des salariés, en coopération avec la Chambre des métiers, a mis à disposition des élèves de 5<sup>e</sup> de l'enseignement secondaire général un outil d'aide à l'orientation appelé « Basic-check ». Ce test d'aptitude neutre leur permet de mieux cerner les compétences des élèves en vue de faciliter le choix d'une formation professionnelle.

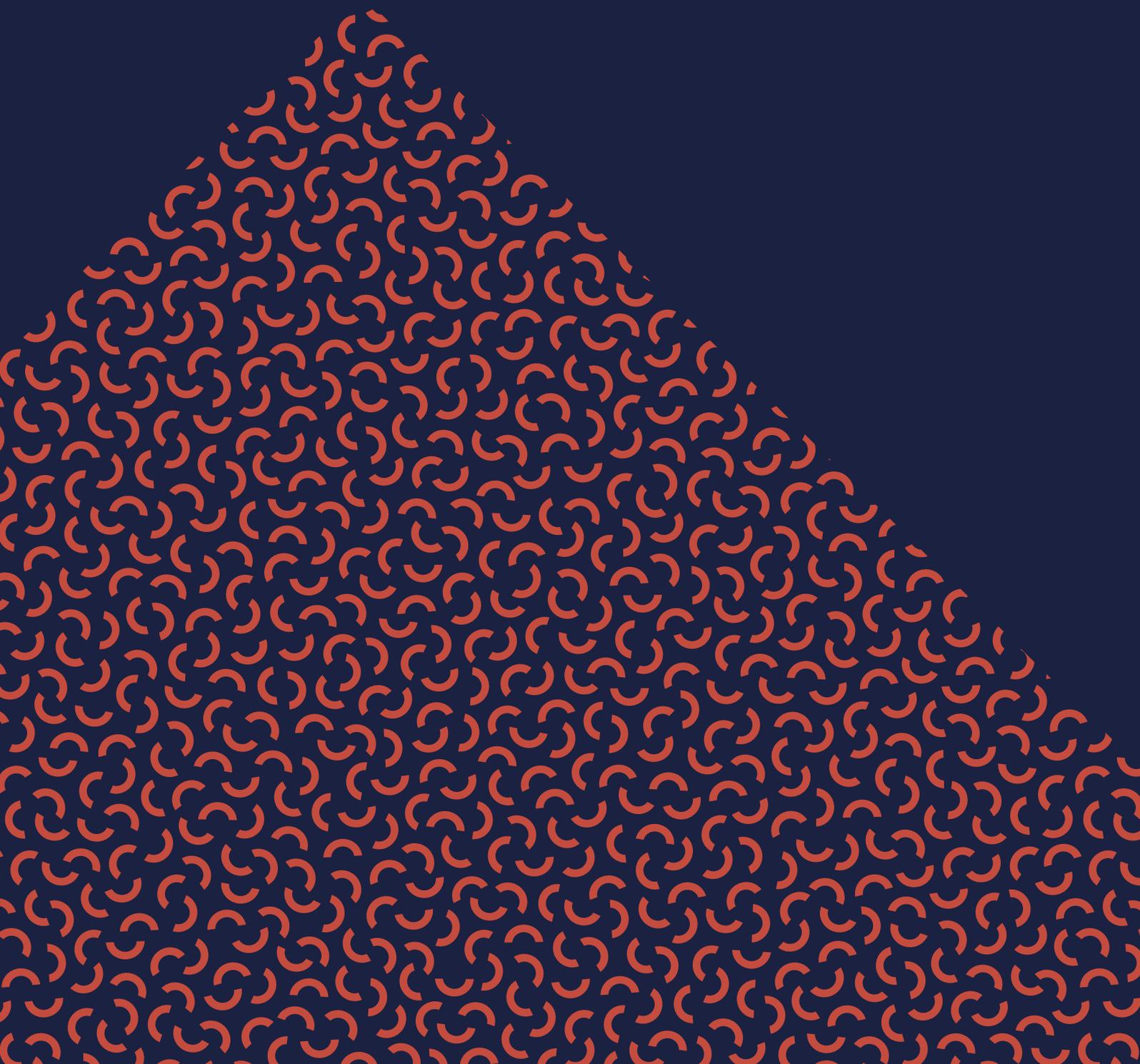
762 élèves ont accompli le Basic-check en 2019.

**Formations pour le personnel enseignant et éducatif des lycées**

Pour le compte de l'Institut de formation de l'Éducation nationale (IFEN), la Chambre des salariés a proposé notamment 2 formations portant sur « Le système de la formation professionnelle au Luxembourg ».

Ces séminaires, s'adressant au personnel enseignant et éducatif de l'enseignement secondaire, avaient pour vocation d'aider les participants à découvrir les particularités des différents types de formation professionnelle, à mieux comprendre les liens entre formation scolaire et formation en milieu professionnel et à appréhender les droits et les devoirs des parties concernées lors d'un apprentissage.





# PARTIE IV

# LA FORMATION CONTINUE





# 1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER (LLLC)

## 1.1. Les cours du soir

### Les nouveautés des cours du soir pour 2019

#### A. Depuis septembre 2019, de nouveaux lieux...

Grâce au partenariat avec certaines institutions au Luxembourg, le LLLC a pu augmenter sa capacité d'accueil et proposer de nouveaux lieux de formation :

- **Au Kirchberg**  
Service de la formation des adultes du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
- **À Bonnevoie**  
Institut National d'Administration publique

#### B. ... mais également un élargissement de l'offre régionale

Pour répondre à la demande d'avoir une offre régionale plus importante, les équipes du LLLC ont travaillé au développement de l'offre dans le nord et dans l'est du pays.

Ainsi, en plus des cours en informatique et en comptabilité, le Lycée du Nord propose en 2019 - 2020 également les cours suivants :

- C3013 Comment remplir sa déclaration fiscale - Langues : FR
- C5019 Les techniques de base de la relaxation sophrologique - Langues : FR, LU et DE
- C5035 Les applications spécifiques de la relaxation sophrologique - Langues : FR, LU et DE

Côté est du pays, la Chambre des salariés propose à présent les cours suivants à Remich au CEFOS, le Centre de Formation et de Séminaires :

- C2001 La comptabilité générale : les opérations courantes - Langues : FR, LU et DE
- C2003 La comptabilité générale : les opérations de fin d'exercice - Langues : FR, LU et DE
- C2027 Les principes de la TVA et les déclarations - Langues : FR et EN

#### C. Introduction de cours en blended learning

Dès septembre 2019, deux cours du soir du domaine informatique ont été proposés en blended learning. Cette formule vise à permettre aux apprenants d'acquérir des connaissances avec plus de flexibilité organisationnelle. En effet, elle est proposée pour des cours de 15 à 20 heures avec 2 séances de 2 heures en présentiel.

La séance d'ouverture permet au groupe de faire connaissance et au formateur de présenter la démarche d'apprentissage. Les apprenants suivent ensuite leur parcours sur la plateforme dédiée à la formation. Le formateur est le référent et accompagne les participants dans leur progression. Le groupe se revoit lors d'une dernière séance, en fin de programme, afin d'échanger, d'ancrer les acquis et se préparer aux examens à l'instar de tout autre cours du soir du LLLC.

Depuis septembre 2019, 31 personnes ont suivi ces cours et tous ont réussi leurs examens via cette formule.



#### D. Création de 4 nouveaux profils CISCO

Le LLLC propose des cours CISCO depuis 2003 et à partir de l'automne 2019, 4 nouveaux profils ont complété l'offre actuelle :

- **Technicien en informatique – CompTIA A+ / Computer Technician – CompTIA A+**  
Ce profil cible toute personne désireuse d'apprendre les bases de l'informatique, de la construction d'un ordinateur à sa connexion sécurisée à un réseau. Ce profil permet une bonne préparation à la certification CompTIA A+.
- **Technicien réseau – CISCO CCENT / Network Technician – CISCO CCENT**  
La certification CISCO CCENT sert de point de départ pour les personnes intéressées à débiter une carrière en tant que professionnel du réseautage. Ce profil s'adresse aux candidats désireux de s'immerger dans le monde des réseaux informatiques. La certification CCENT valide les compétences requises pour les postes de support réseaux.
- **Administrateur de la sécurité réseau – CISCO CCNA Security / Network Security Administrator – CISCO CCNA Security**  
Ce profil s'adresse aux candidats désireux d'acquérir les connaissances et les compétences requises pour protéger les réseaux informatiques.
- **Analyste de la sécurité du centre d'opérations – CCNA Cyber Operating Systems / Operation Center Security Analyst – CCNA Cyber Operating Systems**  
Ce profil s'adresse aux candidats intéressés à découvrir la cybercriminalité, le cyberespionnage et d'autres menaces à l'intégrité des réseaux, un nouveau domaine passionnant qui touche tous les secteurs de l'économie. Ce profil prépare à assurer des postes de centres d'opérations de sécurité tels qu'analyste ou intervenant en cas d'incident. Les différents modules se concentrent sur la façon de surveiller, de détecter et de répondre aux menaces de cybersécurité. Ils couvrent la cryptographie, l'analyse de sécurité basée sur l'hôte, la surveillance de la sécurité, la criminalistique informatique, les méthodes d'attaque et le signalement et la gestion des incidents.

En 2019, les apprenants ont ainsi pu faire leur choix entre 46 profils décernant un diplôme co-signé par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

### Chiffres et statistiques

Le LLLC a enregistré 5.869 inscriptions en 2019, tous domaines de formation confondus.

Les cours de droit, de comptabilité et d'informatique/bureautique jouissaient de la plus grande popularité.

#### A. Nombre de classes par domaine de formation

Informatique et Bureautique	62 classes
Comptabilité et Contrôle de Gestion	78 classes
Droit	66 classes
Marketing et Communication	8 classes
Compétences sociales	29 classes
Économie et Gestion	14 classes
Logistique et Achats	10 classes

#### B. Inscriptions par domaine de formation

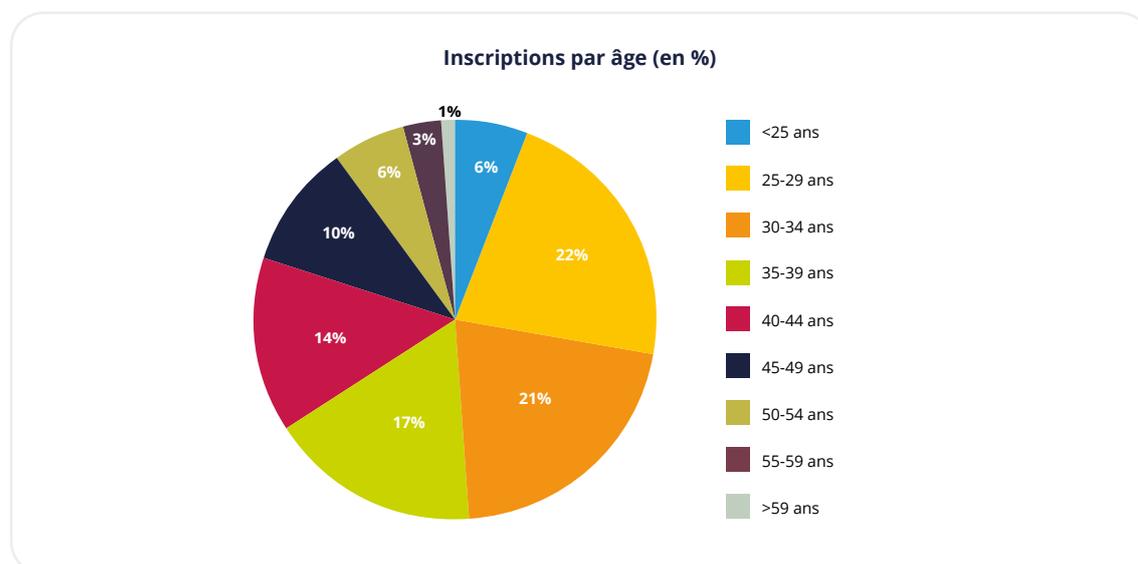
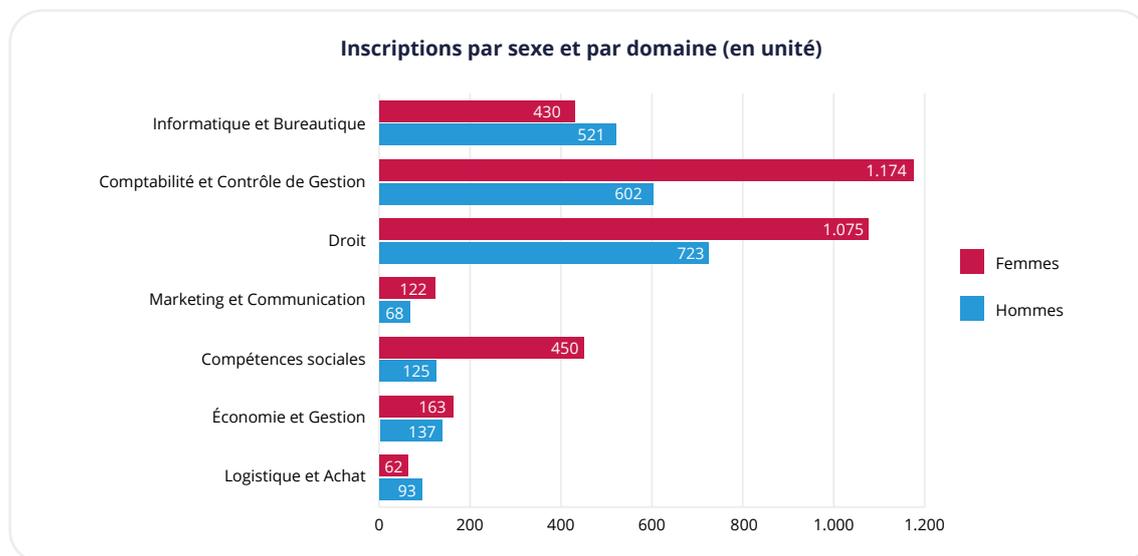
Informatique et Bureautique	951 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de Gestion	1.776 inscriptions
Droit	1.798 inscriptions
Marketing et Communication	190 inscriptions
Compétences sociales	575 inscriptions
Économie et Gestion	300 inscriptions
Logistique et Achats	155 inscriptions

### C. Certification

2.980 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir à l'issue d'un module de formation réussi. Le Luxembourg Lifelong Learning Center a de plus émis 256 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

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

### D. Répartition des inscriptions



## 1.2. Les séminaires

Le LLLC a offert en 2019 plus de 200 séminaires dans différents domaines de formation, et cela dans les différentes langues véhiculaires du pays. Ces formations s'adressent aux salariés désirant élargir leur champ de compétences et acquérir des connaissances pratiques dans leur domaine professionnel ou encore d'un point de vue personnel.

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

Les séminaires ont en général une durée de ½ journée à 2 jours et se déroulent soit dans les locaux du LLLC dans le cadre des séminaires inter-entreprises, soit chez les clients du LLLC en intra-entreprise.



### Les séminaires inter-entreprises

Les formations inter-entreprises réunissent les participants provenant de plusieurs entreprises différentes. En 2019, une augmentation des inscriptions à ces formations de l'ordre de 37% par rapport à l'année précédente, passant de 416 en 2018 à 569 en 2019 a pu être constatée. Le graphique qui suit démontre la répartition des participants dans les différents domaines proposés.

Participants aux séminaires inter-entreprises en 2019

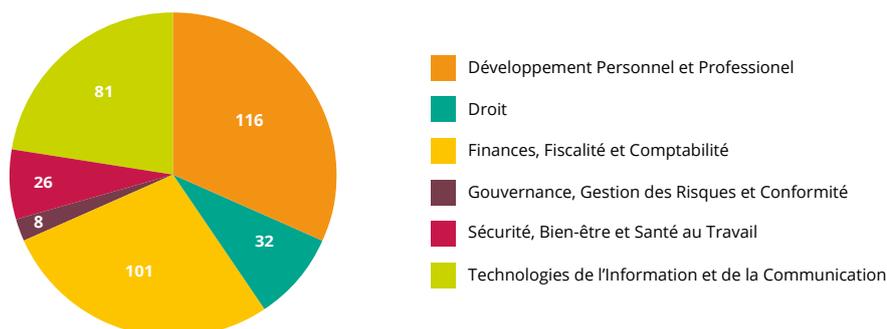


### Les séminaires intra-entreprise

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

En 2019, le nombre de salariés formés en intra-entreprise était au nombre de 364 répartis sur les différents domaines de formation.

Participants aux séminaires intra-entreprises en 2019



### 1.3. Les formations universitaires

Les formations universitaires sont des formations qui, à l'issue de 1,5 à 2 ans d'études, mènent à un grade académique du système de Bologne tel que la Licence/le Bachelor (180 ECTS) ou le Master (120 ECTS) respectivement à un diplôme d'université (DU).

Elles sont organisées au Luxembourg par le Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés en collaboration avec des universités et établissements d'enseignement supérieur renommés et aboutissent en cas de réussite à un diplôme de niveau Bac+3 ou Bac+5 respectivement à un DU, en fonction de la formation choisie.

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

Ils ne comportent pas de mention du lieu de formation.

Les enseignements sont identiques, à l'exception des contenus qui sont adaptés au contexte luxembourgeois et européen.

#### Les partenaires



#### Les Masters



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

La 1<sup>re</sup> promotion du Master Management du Secteur Sanitaire et Social en partenariat avec l'IAE Metz de l'Université de Lorraine a débuté en 2018 et s'est achevée en 2019 avec 9 lauréats. Fort du succès de cette nouvelle formation ciblant les personnes du domaine sanitaire, social et hospitalier qui souhaitent s'orienter vers des postes à responsabilité dans ce secteur, une nouvelle promotion a été lancée en automne 2019 avec 18 inscrits.



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

La 10<sup>e</sup> promotion du Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée en collaboration avec l'Université Paris-Nanterre, qui a débuté en 2018, était en cours avec 10 inscrits. La 11<sup>e</sup> promotion de ce master a débuté en octobre 2019 avec 11 inscrits.



##### Master Financial Analysis and Strategy avec l'Université de Rennes

En avril 2019, la 4<sup>e</sup> promotion du Master Financial Analysis and Strategy, qui est organisé avec l'Université de Rennes I, a été entamée avec 11 candidats. Il s'agit du premier Master que le Luxembourg Lifelong Learning Center a lancé en langue anglaise et sa reconduction pour la quatrième fois de suite témoigne d'un besoin en formations anglophones au Luxembourg.



### Master Marketing et Communication

La 7<sup>e</sup> promotion du Master Marketing et Communication, qui est organisé en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II), a débuté en novembre 2019 avec 13 inscrits.



### Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail

Au printemps 2019, le Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail qui est organisé avec le CIIPOP de l'Université Panthéon-Assas (Paris II) est entré dans sa 5<sup>e</sup> promotion avec 13 candidats.



### Master Management de Projets Logistiques et Master Achat International avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) et l'Université de Strasbourg

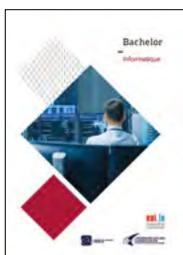
La 2<sup>e</sup> promotion des deux Masters Management de Projets Logistiques et Achat International en collaboration avec l'Université de Strasbourg et avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II) ont permis à 8 lauréats de décrocher ces deux diplômes en 2019.



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

La 22<sup>e</sup> promotion du Master Management et Administration des Entreprises en collaboration avec l'IAE Nancy de l'Université de Lorraine, qui a débuté en 2018, était en cours en 2019 avec 14 inscrits. Cette promotion se terminera en juillet 2020.

## Les Licences / Bachelors



### Bachelor en Informatique

En 2016, la Chambre des salariés a noué une collaboration avec l'Université du Luxembourg et depuis propose le Bachelor en Informatique. Le programme de cette formation correspond aux attentes du marché du travail luxembourgeois et met l'accent sur les compétences fondamentales de l'informatique. Ce cursus est proposé toutes les années et s'étend sur deux années. La quatrième promotion de ce cursus a démarré en octobre 2019 avec 11 étudiants. Au total, 38 étudiants (de la 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> promotion) suivaient le Bachelor en Informatique en 2019.



### Bachelor Sciences Sociales et Éducatives avec l'Université du Luxembourg

En 2019, trois promotions du Bachelor Sciences Sociales et Éducatives, qui est organisé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, étaient en cours. Ainsi, la première promotion, qui avait débuté en 2017 s'est achevée avec 24 participants, la deuxième et la troisième promotion, qui ont débuté en 2018 et en 2019, comptaient, respectivement, 19 et 18 inscrits.



### Licence de Gestion avec l'Université de Lorraine

La 7<sup>e</sup> promotion de la Licence de Gestion en collaboration avec l'IAE Nancy de l'Université de Lorraine, qui a débuté en 2017, s'est terminée en juillet 2019 avec 11 diplômés. En novembre de la même année, la 8<sup>e</sup> promotion a débuté avec 13 participants.



### Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité, parcours Contrôle de Gestion avec l'IUT Longwy de l'Université de Lorraine

La 2<sup>e</sup> promotion de la Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité, parcours Contrôle de Gestion, qui a débuté en 2017, s'est terminée en janvier 2019 avec 15 diplômés. Une 3<sup>e</sup> promotion avec 14 inscrits a débuté en février 2019 et se terminera en janvier 2021.

## Les Diplômes Universitaires



### Diplôme d'Université Techniques de Relaxation et Sophrologie avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne

Ce DU permet aux candidats d'acquérir les connaissances et de développer les différentes techniques de relaxation et de la sophrologie, dans le cadre de leur projet professionnel.

La 4<sup>e</sup> promotion du DU Techniques de relaxation et Sophrologie avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne s'est achevée en 2019 avec 7 lauréats.



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

À la suite de la convention de partenariat signée en 2018, entre la Chambre des salariés et l'Université de Lille pour l'organisation du Diplôme Universitaire (DU) de Sophrologie, l'année 2019 a permis le lancement du Diplôme Universitaire (DU) de Sophrologie avec 7 candidats.

## 1.4. Les formations spécialisées

Les formations spécialisées sont des formations de courte ou de moyenne durée qui permettent de s'approprier les fondamentaux de différentes spécialités professionnelles.

Elles sont organisées au Luxembourg en collaboration avec des partenaires de renommée nationale et internationale. Ces formations délivrent un certificat d'assiduité. Certaines sont clôturées par un examen ou la soutenance d'un travail de synthèse, et donnent droit alors à un diplôme. Contrairement aux formations universitaires, elles ne mènent pas à un grade académique du système de Bologne et ne peuvent dès lors pas donner lieu à une inscription au registre des titres au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

### Les partenaires



## Les Diplômes avec ICHEC-Entreprises



### Diplôme Risk Management

La 8<sup>e</sup> promotion du Diplôme en Risk Management en collaboration avec ICHEC-Entreprises a débuté en 2019 avec 10 personnes.

### Diplôme Gestion de Patrimoine

La 4<sup>e</sup> promotion du Diplôme en Gestion de Patrimoine avec ICHEC-Entreprises était organisée avec 7 personnes.

## Le Diplôme d'Accès aux Études Universitaires



### Diplôme d'Accès aux Études Universitaires, option littéraire (DAEU-A)

En 2019, deux promotions du DAEU avec l'Université de Lorraine étaient en cours.

La 8<sup>e</sup> promotion s'est terminée en juin avec 64 lauréats, tandis que la 9<sup>e</sup> promotion a débuté en octobre avec 49 inscrits et s'achèvera en 2020.

## 1.5. Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.1.



Au courant de l'année 2019, le LLLC a lancé 7 nouvelles promotions d'initiation à la langue luxembourgeoise. Ce cours est spécialement conçu pour les personnes majeures qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise par option et qui résident légalement au Luxembourg depuis au moins 20 années.

De niveau A1.1, il s'adresse à des débutants ne possédant pas de connaissances préalables en luxembourgeois. Le programme est agréé selon les dispositions de la loi modifiée du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise.



### Le bilan de 2019

Sur les 7 classes qui ont débuté en 2019, 5 ont été clôturées la même année avec 63 participants. Les autres 2 promotions, ayant recueilli 24 candidats au total, se termineront au courant de l'année 2020.

## 1.6. Les formations pour seniors

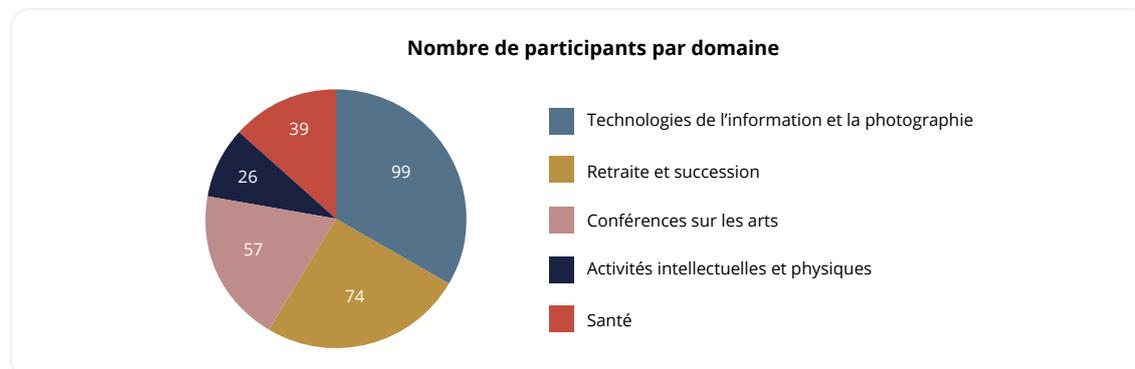


En 2019, le Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés se lance dans l'aventure de la formation pour seniors et propose aux salariés âgés de 60 ans et plus ainsi qu'aux personnes retraitées une panoplie de cours, des activités, des conférences et des « randonnées-formation » adaptées à leurs besoins et à leur rythme.

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

## Le bilan de 2019

Le LLLC a enregistré 295 participants à ces formations.



## 1.7. Les certifications

### « European Computer Driving Licence Center »



Au Luxembourg, le partenariat entre Da Vinci asbl de l'Association luxembourgeoise des ingénieurs, architectes et industriels (ALI), le Gouvernement et la Chambre des salariés propose le European Computer Driving Licence (ECDL).

L'ECDL est une certification internationale et mondialement reconnue qui, par le biais d'une évaluation objective, permet à son détenteur d'obtenir une certification prouvant une maîtrise efficace de l'ordinateur et de ses logiciels.

Le LLLC propose trois certifications standards (BASE, STANDARD et EXPERT) et l'ECDL Profile qui permet, en fonction des besoins en compétences, de choisir à la carte les logiciels pour lesquels le candidat souhaite obtenir une certification (p.ex. : Word, Excel, PowerPoint...).

En 2019, le LLLC a enregistré 1.702 candidats pour passer une certification de l'ECDL. Parmi ces 1.702 candidats figuraient 596 élèves et apprentis. En effet, la CSL organise les tests de certification ECDL dans le cadre des formations du DAP et DT « Administratif et Commercial ».

Le LLLC propose également des formations e-learning et des tests de diagnostic spécialement conçus pour se préparer à passer les certifications. En 2019, 637 inscriptions ont été enregistrées pour l'e-learning et 131 tests de diagnostic ont été administrés.

Depuis 2018, l'Adaptive Learning Tool (ALT) est venu compléter l'offre d'outils optimisant la préparation des candidats à passer la certification ECDL. L'ALT est un nouvel outil innovant qui permet de mesurer et de former les candidats aux compétences numériques. Avec l'Adaptive Learning Tool, le LLLC adopte une nouvelle approche de l'apprentissage en ligne. Après une première phase d'évaluation des compétences, l'Adaptive Learning Tool crée automatiquement un environnement d'apprentissage sur mesure adapté à chaque candidat en fonction des lacunes identifiées. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique qui assure une progression de l'acquisition de compétences par rapport aux traditionnels systèmes d'apprentissage en ligne. En 2019, 591 inscriptions ont été enregistrées.

## Autres certifications



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



La CSL propose différentes plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au LLLC. Au total, 586 candidats ont passé 52 tests différents en 2019.

## 1.8. Les activités de formation syndicale et pour délégués du personnel

Les responsables syndicaux et les délégués du personnel doivent faire face aux mutations sociales en cours, ainsi qu'aux évolutions législatives et réglementaires au niveau national et au niveau européen, contribuer à apporter des réponses aux nouveaux défis liés aux modes d'organisation du travail, à la digitalisation, à la sécurité, à l'ergonomie, à la prévention des accidents et autres. Les sujets sont si vastes et si complexes qu'il est important que les partenaires sociaux œuvrent pour trouver conjointement des solutions qui soient dans l'intérêt de l'ensemble de la société et des salariés.

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

### La formation syndicale



#### L'accès à la formation syndicale

La formation des responsables syndicaux permet d'intégrer la question de la transformation du travail dans le cadre de l'activité syndicale. Ces formations sont organisées à la demande des syndicats représentés dans l'Assemblée plénière de la CSL pour mieux faire face aux problématiques qui se posent actuellement dans le monde du travail. L'objectif est d'accompagner les participants dans leur pratique quotidienne.

Les contenus des programmes de formation sont remis à jour en fonction de l'actualité politique et sociale du pays.

Les thèmes de formation répondent à un besoin stratégique des organisations syndicales.

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

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

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

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

### L'offre de formation de la CSL en matière de formation syndicale dans 10 domaines :

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

### Les nouveautés de la formation syndicale en 2019

#### *Optimisation de l'offre*

En 2019, un travail de fond a été initié avec les différents responsables « formation » des syndicats afin d'évaluer les contenus et les durées des différentes formations proposées par les syndicats afin d'évaluer, d'une part, les contenus et les durées des différentes formations proposées et, d'autre part, de s'assurer de toujours proposer une offre la plus adaptée aux besoins et d'optimiser les nombres de jours pour que les bénéficiaires puissent mieux tirer profit du contingent d'heures qui leur est alloué pour développer leur connaissance et leurs pratiques.

Cette refonte se poursuivra en 2020.

#### *Évolution de l'offre*

Ce travail participatif avec les différents syndicats a permis de rajouter des thématiques nouvelles telles que la cybersécurité, la protection des données mais aussi les fondamentaux de la sécurité dans les différents secteurs, tels le tertiaire, le bâtiment, l'industrie et la santé.

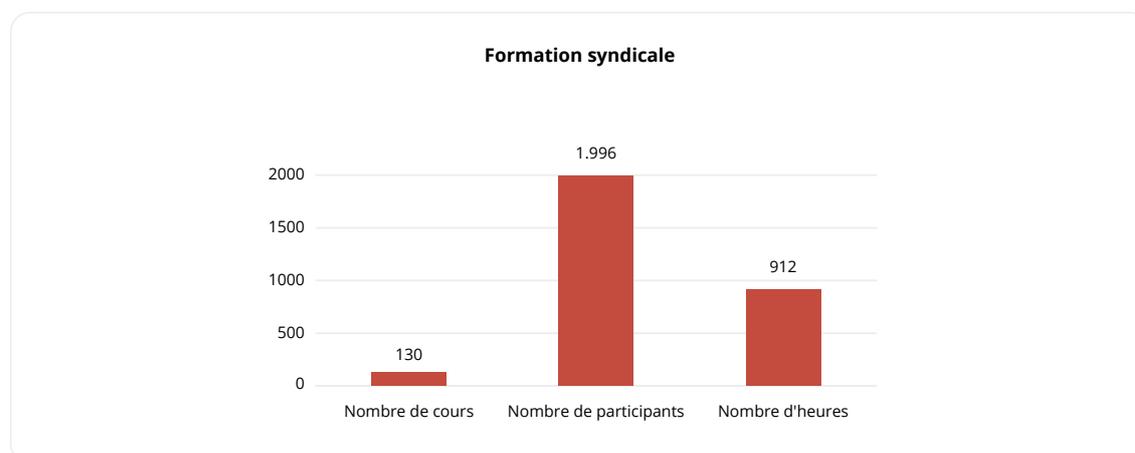
#### *Développement des langues*

La CSL a pu proposer en 2019 des cours existants dans des langues additionnelles :

- l'exercice du mandat de délégué du personnel en portugais, allemand et en anglais ;
- les fondamentaux en sécurité et santé au travail en portugais pour le secteur du bâtiment.

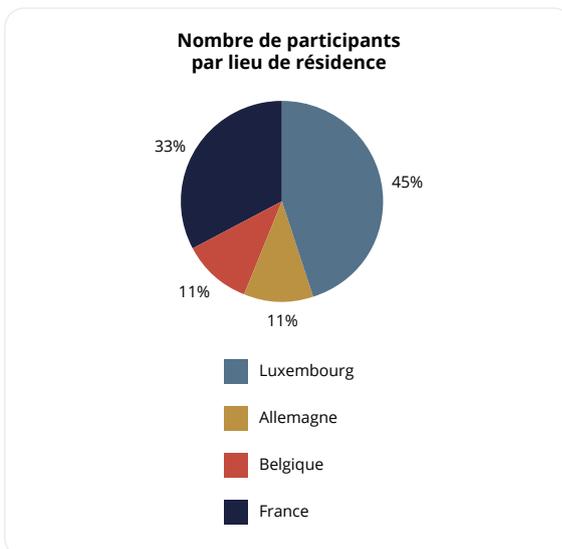
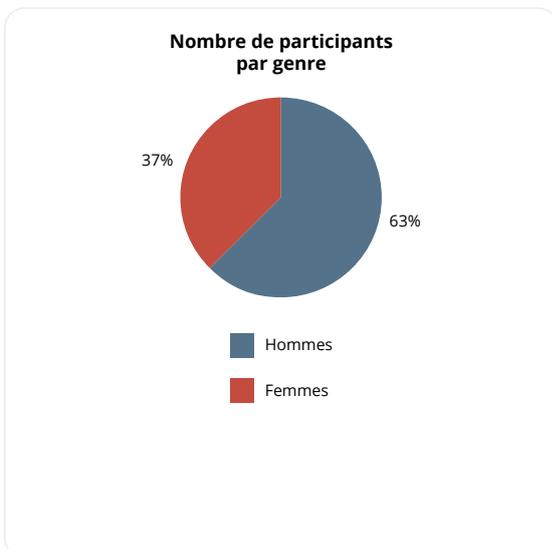
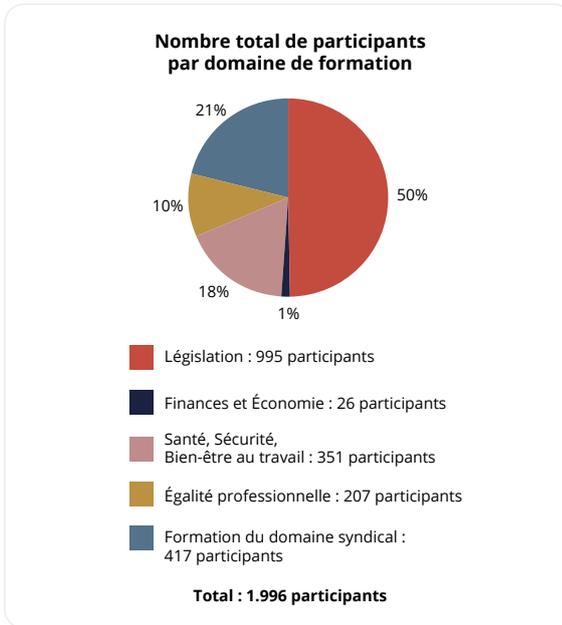
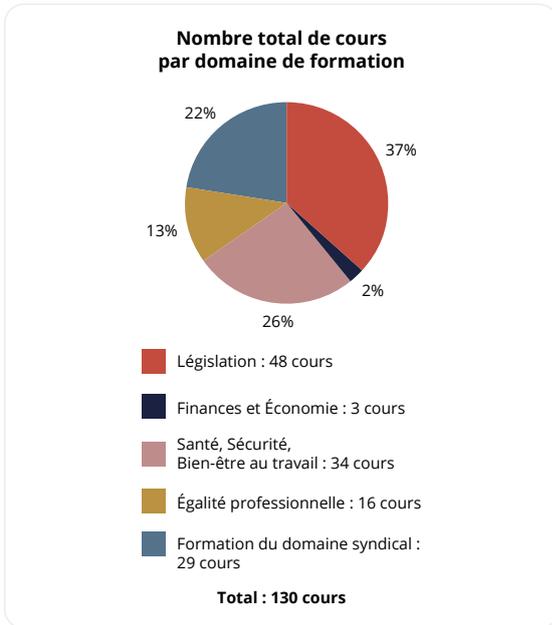
### Le bilan de 2019

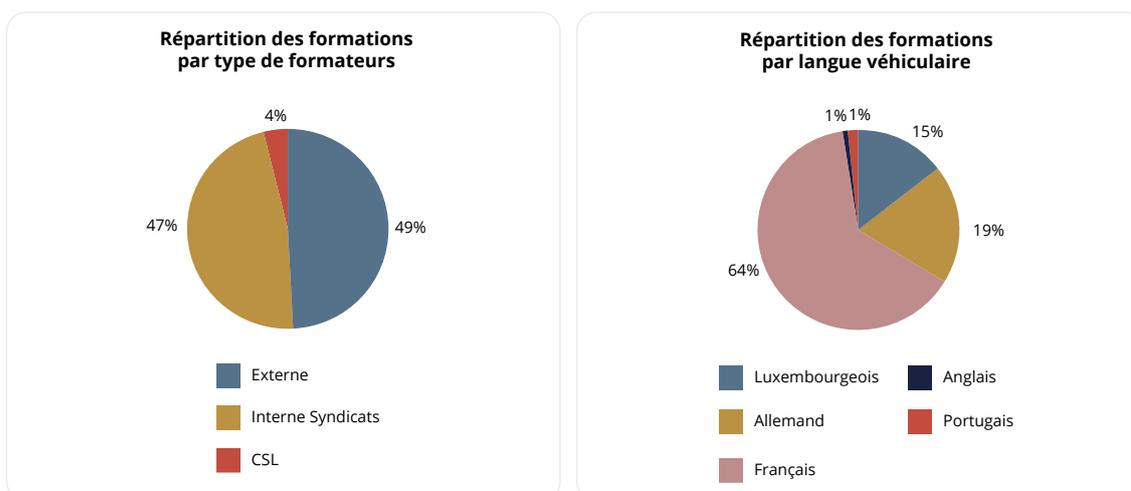
En 2019, 1.996 personnes ont participé aux formations syndicales.



**Les formations les plus demandées :**

1. « Connaissance législative » : 995 participants ;
2. « Formation du domaine syndical » : 417 participants ;
3. « Santé, Sécurité, Bien-être au travail » : 351 participants.





## La formation pour les délégués du personnel



Cette offre de formation est ouverte à tous les délégués du personnel.

Le Luxembourg compte environ 16.000 délégués. Ces délégués disposent d'un contingent d'heures de formation continue durant la durée de leur mandat. L'École supérieure du travail (EST) est l'organisme de formation missionné pour la formation des représentants du personnel.

En juillet 2015, suite au vote à la Chambre des Députés de la loi réformée de 2015 sur le dialogue social, une refonte du programme de formation pour les délégués du personnel a été entamée.

Il était devenu nécessaire de réviser les cours existants, car à travers cette réforme du cadre légal, les représentants du personnel se voyaient attribuer de nouvelles missions. Pour pouvoir les assumer et exercer efficacement leur mandat, ils devaient être convenablement formés et préparés, et dans ce contexte, l'éventail des formations devait être retravaillé quant au fond, élargi quant aux thématiques et assoupli quant au format.

Le Conseil administratif de l'EST a chargé les chambres professionnelles de développer une offre de formation flexible et innovante. Dans une première phase, des discussions ont eu lieu avec les syndicats et les délégués des différents secteurs afin de mieux répondre aux besoins réels des acteurs sur le terrain. Par la suite, une offre modulaire d'une quinzaine de parcours a été créée, adaptée aux différentes tâches et responsabilités des délégués et tenant compte des différents profils de délégués. Ce projet s'est avéré concluant.

Ainsi, la CSL, conjointement avec la Chambre des métiers et la Chambre de commerce, a été mandatée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire pour construire un programme de formation continue pour délégués du personnel.

Après les élections sociales de mars 2019, une nouvelle offre pour la formation continue des délégués du personnel, comptant 85 modules, construite de façon modulaire et proposant 15 parcours, a été communiquée aux 16.000 délégués nouvellement élus.

### Des séances d'information organisées pour les délégués du personnel

L'ensemble des délégués du personnel élus aux élections sociales du 18 mars 2019 a été invité dans les locaux de la CSL pour découvrir le concept de cette nouvelle offre.

**9 séances d'information ont ainsi été organisées entre juin et juillet 2019. Elles ont accueilli plus de 1.800 délégués.**



### L'offre de formation pour les délégués du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

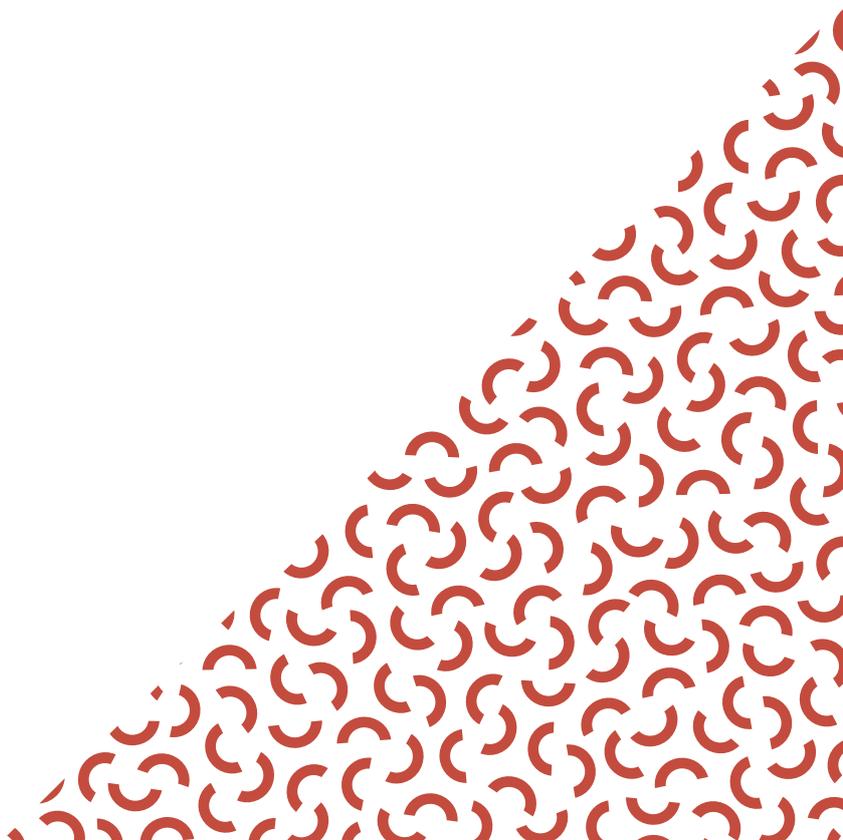


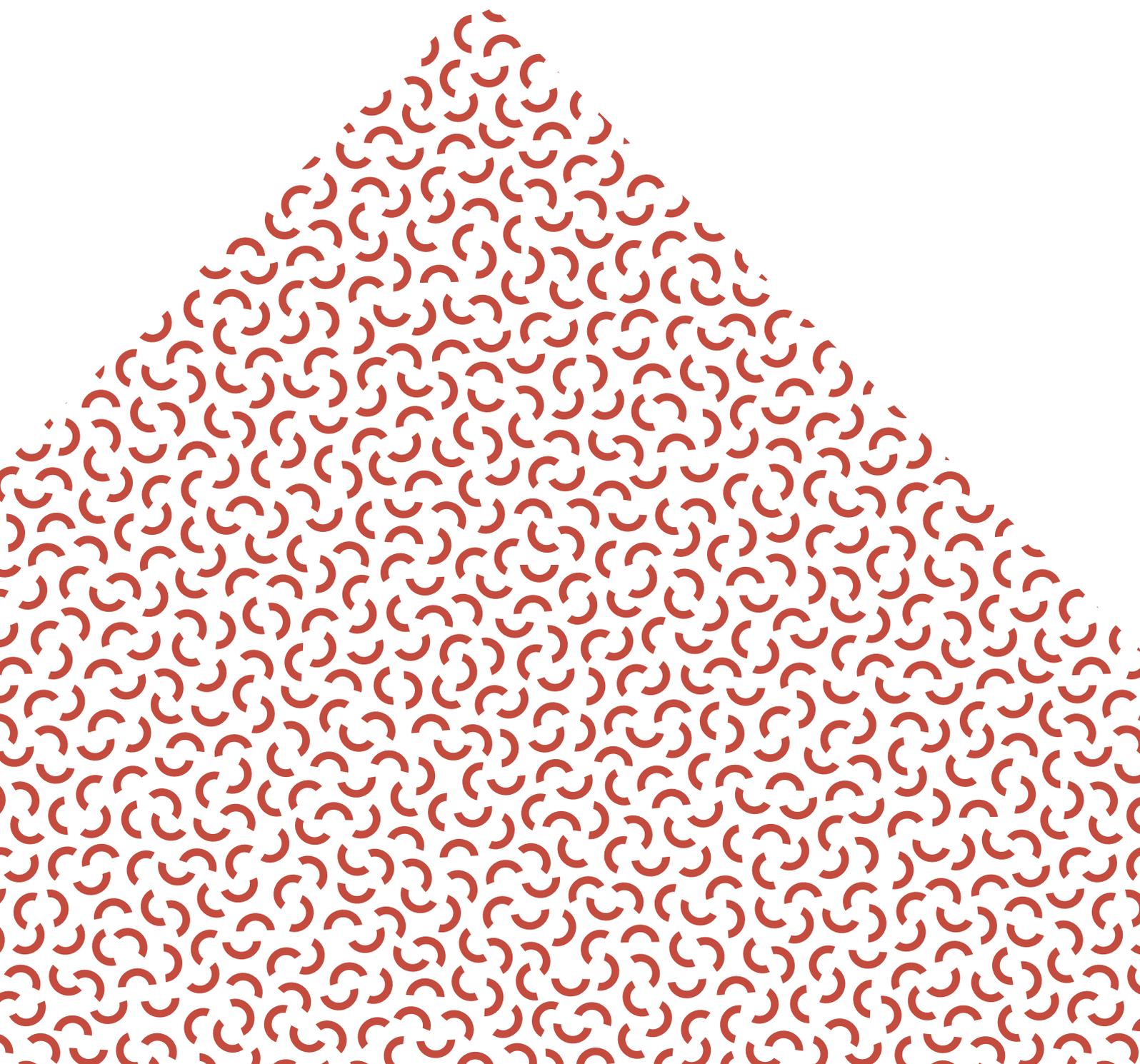
### Ses infrastructures

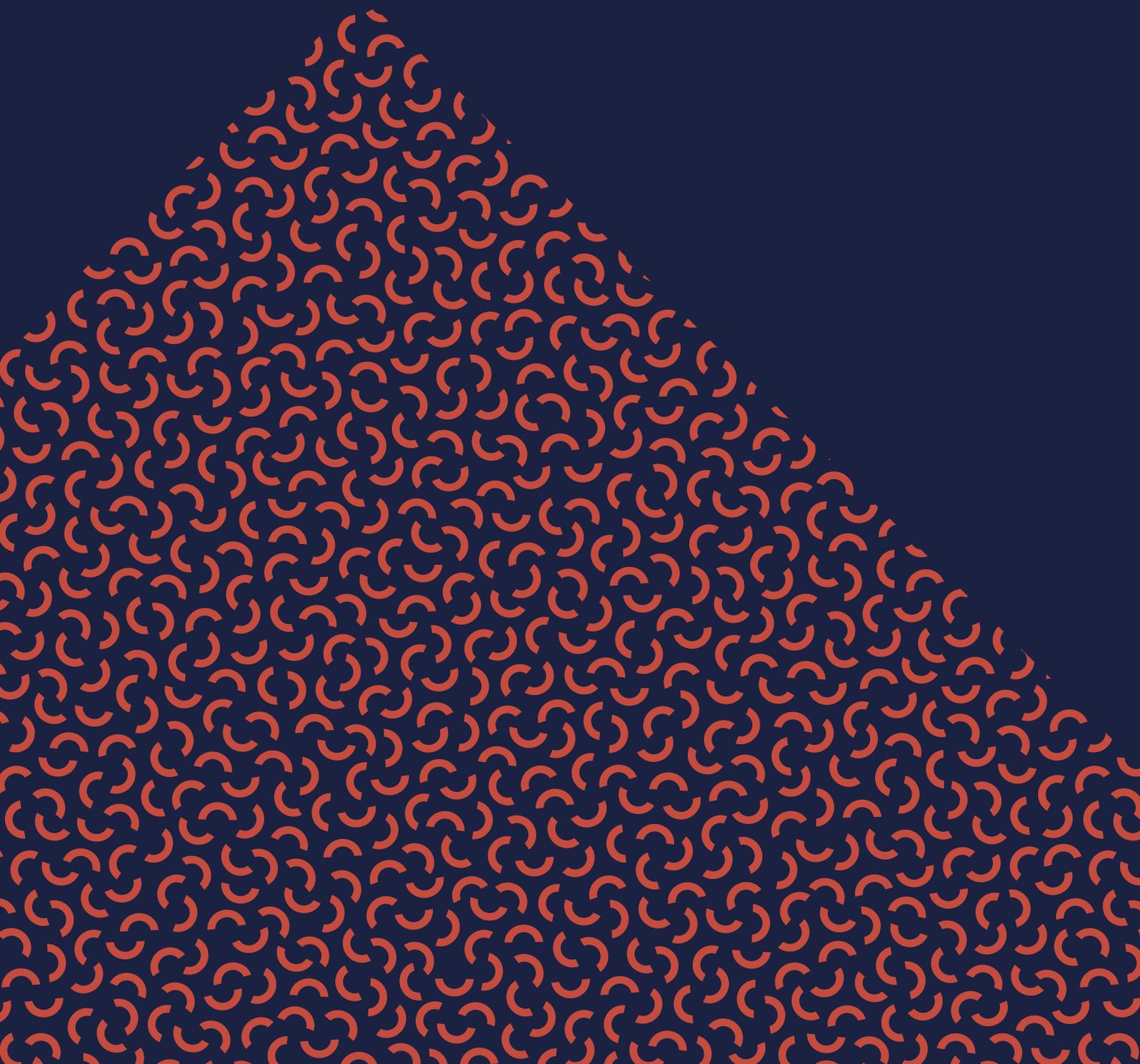
- 7 salles de réunion
- 1 salle de conférence modulable (jusqu'à 330 personnes max.)
- Cabines d'interprétation simultanée en 4 langues
- 20 chambres
- Espace Wellness
- Restaurant « Um Schlass » avec terrasse (jusqu'à 120 couverts)
- Bistrot et jeux de quilles
- Parc aménagé d'un étang et d'un chalet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

## L'occupation des infrastructures en 2019

Mois	Nuitées	Petits-déjeuners	Café d'accueil	Déjeuners	Pauses-café	Dîners	Location salles
Janvier	11	24	337	258	693	9	20
Février	1	1	228	79	386	0	12
Mars	50	94	448	266	902	20	19
Avril	4	4	302	222	571	3	10
Mai	294	431	365	580	673	232	24
Juin	175	187	600	750	1.288	194	45
Juillet	26	23	351	365	767	19	20
Août	8	13	0	13	39	13	2
Septembre	75	106	252	349	558	48	21
Octobre	47	53	1.100	1.057	2.250	34	68
Novembre	34	34	973	903	1.896	27	69
Décembre	47	49	820	759	1.603	43	56
<b>Totaux</b>	<b>772</b>	<b>1.019</b>	<b>5.776</b>	<b>5.601</b>	<b>11.626</b>	<b>642</b>	<b>366</b>







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





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

Un total de 123 personnes a contacté le service de la Stressberodung dans l'année 2019, dont la majorité des salariés a été des femmes avec un taux de 65% (contre 35% d'hommes). Le service a presté 518 séances de consultation en 2019, ce qui représente une augmentation de 28% par rapport à l'activité du service en 2018 (405 séances). Le nombre moyen de séances par personne n'a pas changé par rapport à 2018 et s'élève à 4-5 consultations, lesquelles se déroulaient majoritairement en français (56%), mais également assez fréquemment en luxembourgeois (35%). Les consultations en anglais et/ou en allemand étaient assez rares avec un taux de 5%.

L'âge moyen des personnes ayant recours au service est de 40 ans, identique à l'âge moyen en 2018. Ce chiffre représente bien la grande diversité des personnes en terme d'âge, chaque tranche d'âge d'une population professionnellement active a été présente, 22 ans étant le salarié le plus jeune, en début de carrière et 60 ans étant le salarié le plus âgé en fin de carrière.

Les salariés qui ont contacté le service provenaient majoritairement du secteur d'activité des banques et finances avec un taux de 24%, mais également des secteurs d'activité de la santé et du social, de l'enseignement, de l'Horeca et du commerce avec un taux de 13%.

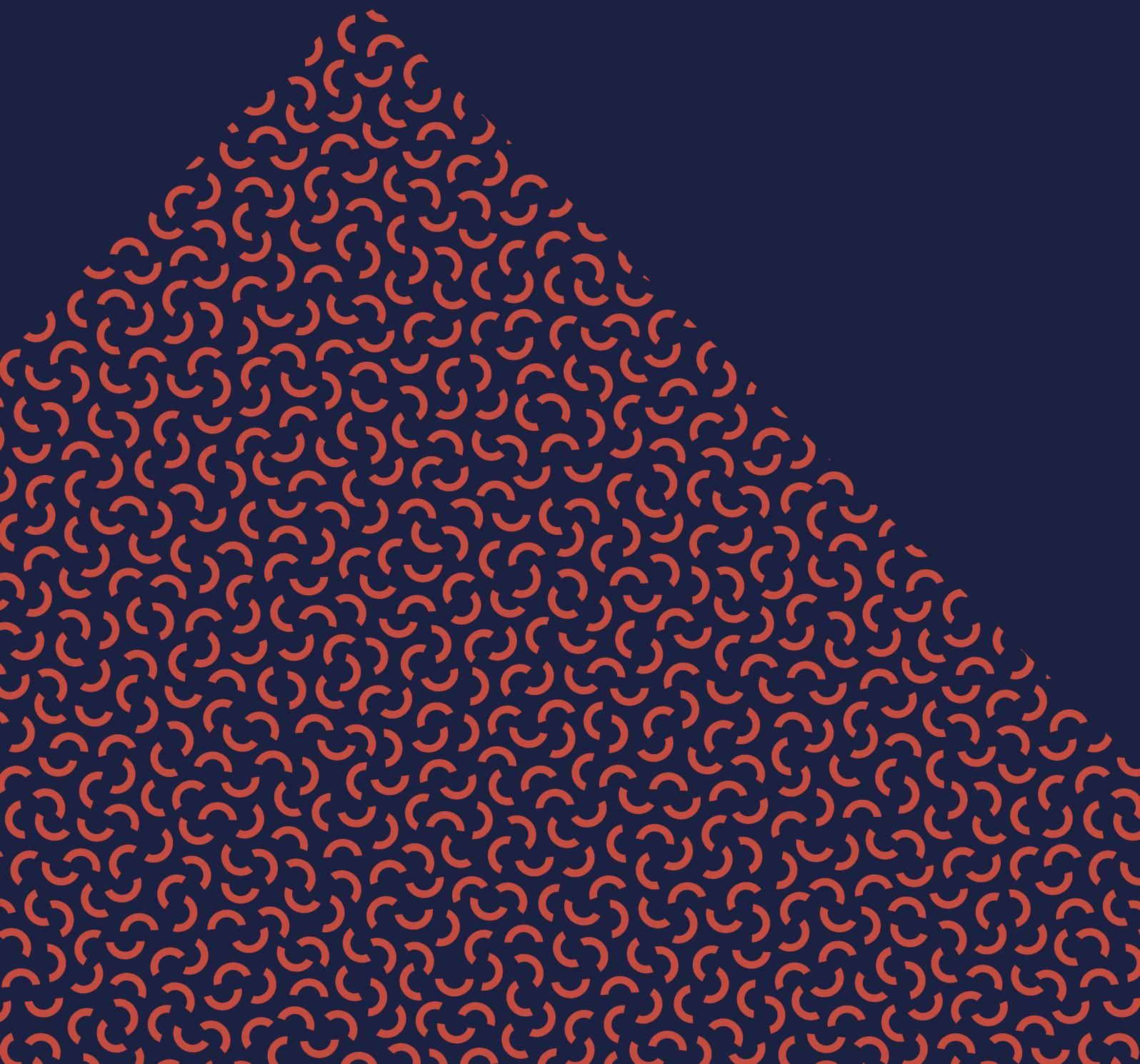
Les secteurs comme le gardiennage et le nettoyage, l'artisanat et l'architecture, la fonction publique et la justice étaient peu représentés (5% à 8%).

6% des personnes étaient au chômage au moment de la première consultation et 48% des salariés étaient en arrêt de travail pour une durée moyenne de 6 semaines.

### Les principales problématiques recensées peuvent être catégorisées comme suit

- Le sentiment d'être brimé et/ou traité de manière injuste par leurs collègues, leurs clients ou leurs supérieurs hiérarchiques au travail (p.ex. manque de reconnaissance). Cette situation peut prendre la forme d'un harcèlement moral lorsque le traitement injuste est répétitif et perdure sur une longue durée (abus hiérarchique mais également abus horizontal de la part des collègues, rétention d'information, manipulation, agressions verbales et ainsi de suite).
- Des conflits internes liés à des désaccords interpersonnels sur l'accomplissement ou la distribution des tâches.
- Des pressions subies dues à un accroissement des exigences, des contraintes, de la charge et du rythme de travail.





PARTIE VI  
LA POLITIQUE  
D'INFORMATION





# 1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE

Les « relations presse » présentent un intérêt majeur pour la Chambre des salariés et constituent un incontournable levier de notoriété et de diffusion d'informations auprès de ses ressortissants et du grand public en général.

La Chambre des salariés a ainsi transmis 16 communiqués de presse sur des avis évacués par l'Assemblée plénière, des prises de position, des manifestations publiques et des publications dédiées au monde du travail, aux organes de la presse écrite, aux stations de radio et à la télévision.

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

## 1.1. Les conférences de presse

23 avril 2019

### Présentation du Panorama social 2019 1

La Chambre des salariés a présenté à la presse, l'édition 2019 du « Panorama social » au Luxembourg éditée dans la série Dialogue analyse.

Cette publication a pour objet de retracer et de commenter, en comparaison internationale et en évolution dans le temps, les principaux indicateurs d'inégalité, de pauvreté, de conditions de travail, d'emploi et de chômage. (plus de détails page 52)



4 juillet 2019

### Présentation des réponses de la CSL aux recommandations du Conseil de l'UE 2

La Chambre des salariés a exposé ses réponses aux « Recommandations du Conseil concernant le programme national de réforme du Luxembourg pour 2019 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité du Luxembourg pour 2019 ». (plus de détails page 54)



27 septembre 2019

### Présentation du bilan des formations 2018/2019 et les nouveautés 2019/2020 3

La Chambre des salariés a invité à la traditionnelle conférence de presse de la rentrée du Luxembourg Lifelong Learning Center. Elle a porté sur l'état des lieux de la formation professionnelle, le bilan des formations 2018/2019 et les nouveautés 2019/2020 du LLLC. (plus de détails page 77)



21 novembre 2019

### Présentation du Budget d'État 2020 4

Après que l'Assemblée plénière a adopté l'avis relatif au projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2020, la Chambre des salariés a invité la presse pour leur présenter les points saillants de l'avis. (plus de détails page 51)



29 novembre 2019

### Présentation de l'enquête *Quality of Work Index* 2019 5

La Chambre des salariés a invité à une conférence de presse qui a porté sur l'évolution de la qualité du travail au Luxembourg mesurée par le « *Quality of Work Index* » de la Chambre des salariés. L'analyse en 2019 s'est focalisée, d'un côté, sur l'évolution globale de la qualité du travail et, d'un autre côté, plus particulièrement sur le temps de travail – le temps de repos des salariés. (plus de détails page 58)



9 décembre 2019

### Présentation de la note sur les prix des maisons de retraite au Luxembourg 6

Dans le but de présenter les éléments d'analyse sur les prix des maisons de retraite ainsi que les propositions d'amélioration de la situation, la CSL avait invité la presse en ses locaux. (plus de détails page 61)



### Quelques impressions recueillies lors des conférences de presse



## 1.2. Les communiqués de presse

<b>N°1</b>	8 janvier	Nouveau directeur de la Chambre des salariés
<b>N°2</b>	31 janvier	Dan Kersch a rencontré les représentants de la Chambre des salariés
<b>N°3</b>	29 mars	De jeunes lycéens visitent la Chambre des salariés
<b>N°4</b>	1 <sup>er</sup> avril	De la marge budgétaire pour améliorer les prestations sociales
<b>N°5</b>	23 avril	La CSL présente son « Panorama social 2019 »
<b>N°6</b>	26 avril	Cours reportés suite au décès du Grand-Duc Jean
<b>N°7</b>	20 mai	8.000 personnes sont appelées à évaluer leurs conditions de travail au Luxembourg
<b>N°8</b>	6 juin	Assemblée constituante de la Chambre des salariés
<b>N°9</b>	25 juin	Plus de 1.500 personnes inscrites aux séances d'information pour les délégués du personnel
<b>N°10</b>	26 juin	Remise des certifications « European Computer Driving Licence » (ECDL)
<b>N°11</b>	28 juin	Inauguration de la fresque sur la façade du nouveau bâtiment de la CSL
<b>N°12</b>	10 juillet	Remise des diplômes des cours du soir et DAEU du LLLC
<b>N°13</b>	27 septembre	Échange de bonnes pratiques entre la Chambre des métiers et la CSL
<b>N°14</b>	27 septembre	La rentrée du LLLC
<b>N°15</b>	25 octobre	Compte rendu de la conférence « Culture Travail Émancipation »
<b>N°16</b>	29 novembre	Formation professionnelle : L'Artisanat fête les lauréats de la promotion 2019

## 2. LES MANIFESTATIONS

### 2.1. Les conférences et les colloques

Un autre moyen dont la CSL s'est dotée pour faire entendre sa voix et ses positions auprès de ses ressortissants et des différents responsables politiques, outre le relais via la presse, sont les conférences et les colloques ouverts au grand public qu'elle organise tout au long de l'année dans le but d'alimenter les grands débats socioéconomiques nationaux et européens d'actualité.

Ainsi, au cours de 2019, la CSL a organisé, seule ou en partenariat, 7 conférences et un colloque, qui ont attiré plus de 1.200 participants au total.

Voici les principaux sujets sur lesquels la CSL a porté une attention et un intérêt particuliers en 2019 :

- la digitalisation ;
- l'environnement ;
- la mobilité ;
- les impôts ;
- le logement et
- la sécurité, la santé et le bien-être au travail.

**19 mars 2019**

#### Conférence : **Développement agile des valeurs et des compétences pour le monde du travail numérisé**



L'orateur de la conférence était le professeur Dr Werner Sauter, banquier, économiste diplômé et titulaire d'un doctorat en psychologie pédagogique. Il s'est forgé une vaste expérience dans le domaine de l'éducation en tant qu'enseignant dans un établissement d'enseignement professionnel.

Lors de son intervention, il s'est focalisé sur le développement des systèmes agiles de travail qui aura des conséquences révolutionnaires sur le processus d'apprentissage en entreprise. Pour Werner Sauter, l'agilité est bien plus qu'une simple accumulation de méthodes. Il s'agit plutôt d'une attitude ou d'un état d'esprit, et donc de valeurs qui appellent à l'action.

Ces valeurs et compétences ne peuvent pas être « enseignées » en tant que telles. Selon lui, elles peuvent uniquement être acquises par la pratique dans un environnement adéquat.

**16 mai 2019**

#### Conférence : **Inégalité et élites** 1

En partenariat avec l'Université du Luxembourg, la CSL a invité en ses locaux Michael Hartmann, professeur émérite de sociologie à l'Université technique de Darmstadt.

Monsieur Hartmann a montré lors de son intervention le lien entre le renforcement de l'exclusivité sociale des élites et la montée des inégalités dans différents pays.

Pour le professeur, il semblerait qu'à première vue deux aspects se dégagent ; tout d'abord la représentation inégale des différentes classes de la population parmi les élites ; ensuite, les conséquences des actes des élites sur les inégalités sociales, en particulier en matière de revenus et de patrimoine. Néanmoins, quand on approfondit l'analyse, on remarque que la relation entre les deux est étroite. Ainsi, plus le recrutement social des élites est exclusif, plus leurs actions bénéficient aux riches. Le tournant néolibéral des années 80 en est la démonstration. Il génère en plus une spirale dans laquelle inégalités matérielles et exclusivité sociale des élites se renforcent mutuellement.

Cette conférence a fait partie du cycle de conférences « Inequality and... » de l'Université du Luxembourg. (plus de détails page 109)



11 juin 2019

**Conférence : Quel futur pour l'emploi ? Les prévisions de Frey et Osborne sont-elles crédibles ou contestables ?** 2

L'orateur de la soirée est Jacques Liouville, professeur de Sciences de Gestion à l'Université de Strasbourg et responsable du Master Achat International proposé en partenariat au Luxembourg avec le LLLC pour l'année académique 2019/2020.

L'étude réalisée par Carl B. Frey et Michael Osborne en 2013 relative aux perspectives d'évolution des emplois à l'horizon 2030 a produit l'effet d'une bombe. Cette étude annonçait la disparition probable de 47% des emplois aux États-Unis d'Amérique et par extension, cette statistique a été assimilée à un standard susceptible de s'appliquer également au reste du monde. Six ans plus tard, le trend catastrophique prévu est loin de se dessiner. En médiatisant à outrance des résultats hallucinants mais très critiquables, Frey et Osborne n'ont pas respecté l'éthique dont chaque scientifique devrait faire preuve.

Jacques Liouville a mis en évidence que tous les résultats faisant l'objet d'un fort retentissement médiatique ne sont pas nécessairement dignes de confiance sur le plan scientifique.



16 septembre 2019

**Conférence : L'instruction de base, une nécessité pour la société et un défi pour les professionnels de la formation des adultes**

À l'occasion de la « Journée internationale de l'alphabétisation » et dans le cadre des actions nationales de la plateforme européenne de l'éducation des adultes EPALE, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et la CSL ont organisé une conférence portant sur l'instruction de base.

En effet, le 8 septembre a été déclaré « Journée internationale de l'alphabétisation » par la Conférence générale de l'UNESCO. Au-delà du concept classique d'un ensemble de compétences en lecture, écriture et calcul, l'alphabétisation s'entend à présent comme un moyen d'identification, de compréhension, d'interprétation, de création et de communication dans

un monde de plus en plus numérique, fondé sur des textes, riche en informations et en rapide évolution. Ces compétences, appelées aussi compétences de base, doivent être développées à tout âge. Offrir des formations aux adultes peu lettrés et qualifiés est une nécessité pour garantir le développement professionnel, personnel et sociétal de tous.



24 octobre 2019

**Conférence : Cancer et travail : comment réduire les inégalités sociales de santé par une meilleure prévention sur les lieux de travail ?** 3

Laurent Vogel, juriste et chercheur en santé au travail et engagé à l'Institut syndical européen dans le domaine de la santé au travail, a expliqué lors de son exposé que les cancers du travail constituent des maladies fortement inégalitaires. Les cancers seraient liés à une réalité biologique (la maladie) mais aussi à une réalité sociale (les causes sociales et politiques de la maladie) souvent ignorée par la politique de santé et dans les campagnes de santé.

Il a, entre autres, précisé que pour les syndicats, la lutte contre les cancers professionnels est une priorité stratégique. Elle remet en cause l'organisation du travail et elle contribue à faire converger santé publique et santé au travail et montre aussi la nécessité de construire un contre-pouvoir dans l'entreprise de manière à faire passer la défense de la vie et de la santé avant les profits.



6 et 7 novembre 2019

Conférence et colloque : **Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ?** 4–11

Le 6 et le 7 novembre, la CSL a organisé deux manifestations réunies sous le titre « Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ».

La conférence d'ouverture, précédant le colloque, a été tenue par Martin Risak, professeur de droit du travail et de droit social de l'Université de Vienne. Il a présenté ses réflexions sur le travail équitable dans l'économie de plateforme et les possibles stratégies en droit européen.

Le 7 novembre, le colloque a réuni des experts français, allemands et autrichiens qui ont exposé leurs réflexions sur les conséquences de la digitalisation au niveau du droit du travail.

Les thèmes suivants ont été traités :

- **Travail 4.0 – impact de la digitalisation sur le marché du travail**  
avec Dr. Roland Deinzer, responsable du développement des entreprises auprès de la Bundesagentur für Arbeit
- **Droit au travail mobile – un pas vers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée chez Daimler**  
avec Ralf Wilke, membre du comité d'entreprise auprès de Daimler AG, Mercedes Benz
- **Économie de plateforme, droit social et négociation collective**  
avec Christophe Degryse, responsable de l'Unité Prospective à l'Institut Syndical Européen (ETUI)
- **Modèle des 4 cercles pour la protection du travail**  
avec Pr. Dr. Ulrich Mückenberger, Universität Bremen, Interview audiovisuelle effectuée par Peer Rosenthal, conseiller auprès de la direction de l'Arbeitsnehmerkammer Bremen



- **Travail par plateforme et détachement virtuel**  
avec Martine Mirkes, juriste, Chambre des salariés Luxembourg
- **Crowdwork et plateformes en ligne : comment qualifier les intermédiaires ?**  
avec Luca Ratti, Professeur Adjoint de Droit du Travail Européen et Comparé, Université du Luxembourg
- **Le télétravail de travailleurs frontaliers entre la France et le Luxembourg**  
avec Nora Benyoucef, Assessor iur. et Viviane Kerger, Assessor iur., Task Force Frontaliers
- **Le droit à la déconnexion dans la loi française – Premières expériences, premiers enseignements**  
avec Tarik Chakor, maître de conférences en sciences de gestion, Université Savoie Mont Blanc
- **Le « droit à la déconnexion » du salarié ou le « devoir de déconnexion » de l'employeur, bientôt dans le Code du travail luxembourgeois ?**  
avec Nathalie Moschetti, juriste, Chambre des salariés Luxembourg

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Monsieur Dan Kersch, a honoré la Chambre de sa présence et a prononcé le discours de clôture dans lequel il a insisté sur le fait que le colloque a permis de poser les premiers jalons de réflexion au niveau du droit de travail. Le ministre a clairement fait part de sa disponibilité afin que des discussions tripartites puissent avoir lieu sur ces questions dans le but d'en dégager une action politique et législative consensuelle.

Suite à ces deux manifestations, la CSL a publié une publication reprenant les principales déclarations des orateurs en résumé.



## 2.2. Les conférences organisées en partenariat

3 décembre 2019



**Conférence : En voie vers une réforme fiscale durable : le social et l'écologie – les deux faces d'une même médaille, suivie d'une table ronde** **12**

Dans le cadre de la réforme fiscale prévue au Luxembourg, le Mouvement écologique et la Chambre des salariés ont invité à une soirée-débat dont l'objectif est de thématiser et de débattre sur des pistes en vue de dégager des solutions communes afin de combattre à la fois la crise écologique et les inégalités sociales.

Lucas Chancel, un des deux intervenants, est économiste, spécialiste des inégalités et de l'environnement et co-directeur du Laboratoire sur les inégalités mondiales et de WID.world à l'École d'Économie de Paris (PSE). Pour lui, « il existe un lien étroit entre les injustices sociales et environnementales et les données chiffrées sont sans appel : au Nord comme au Sud, les plus riches sont les principaux pollueurs. Tandis que les plus modestes sont davantage exposés aux risques et plus vulnérables face aux dégâts occasionnés. Un vrai cercle vicieux mais qui peut être interrompu en combinant le progrès social et environnemental selon certains économistes ».

« Au vu de la réforme fiscale imminente, son orientation sera d'une importance capitale pour mettre en œuvre un modèle sociétal et économique plus social et écologique », comme l'explique Kai Schlegelmich, économiste et fondateur du forum « FÖS » (*Forum Ökologisch-Soziale Marktwirtschaft*) et 2<sup>e</sup> orateur de la soirée. Il a exposé les éléments essentiels pour qu'une réforme fiscale durable puisse être développée au Luxembourg.

Les présentations ont été suivies d'un échange de points de vue entre le ministre des Finances, Pierre Gramegna, le ministre de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire, Claude Turmes, et les deux orateurs.



12

10 décembre 2019



**Conférence : Vers une nouvelle impasse avec la voiture électrique ?!** **13-14**

La dernière conférence de l'année porte sur l'électromobilité. Elle a été organisée en partenariat avec le Mouvement écologique, le Landesverband (FNCTTFEL) et la Chambre des salariés.

L'invité à la conférence, Winfried Wolf, membre du Conseil consultatif scientifique d'Attac et rédacteur en chef de « Lunapark21 », une revue d'analyse critique de l'économie mondiale, a une attitude extrêmement critique face à la tendance de l'industrie automobile qui tente, selon lui, depuis plus de 50 ans de devenir plus écologique ou du moins d'améliorer son image à travers diverses innovations techniques dont son nouveau-né : la voiture électrique.

Il a illustré pourquoi l'électromobilité doit être considérée comme un tour inopérant et fallacieux joué par l'industrie automobile. Pour Winfried Wolf, le bilan CO<sub>2</sub> d'une voiture électrique, tout au long de son cycle de vie, n'est guère meilleur que celui d'une voiture équipée d'un moteur à combustion.

Par la suite, le ministre de l'Énergie et de l'Aménagement du Territoire, M. Claude Turmes et M. Wolf ont répondu aux questions émanant du public.



13



14

## Tout au long de l'année

### Cycle de conférences de l'Université du Luxembourg : « INEQUALITY AND... ? »



Dans le cadre d'un partenariat entre l'Université du Luxembourg et la Banque Européenne d'Investissement avec le Fond National de la Recherche, le Center for Research in Economics and Management (CREA), le LIS – Cross-Nation data Center, le Luxembourg Institution of Socio-Economic Research (LISER), l'Institut national de la statistique et des études économiques (STATEC) du ministère du Travail et la Chambre des salariés, 12 conférences ont eu lieu dont toutes portaient sur le thème de l'inégalité dans un certain domaine.

Voici quelques exemples :



16 janvier 2019

### Inequality and Women in Politics

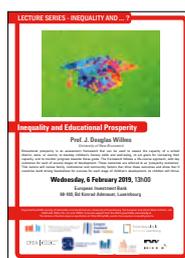
avec le Prof. Alessandra Casarico – Università Bocconi



6 juin 2019

### Inequality and the Art Market

avec Dr Andres Solimano – International Center for Globalization and Development (CIGLOB)



6 février 2019

### Inequality and Educational Prosperity

avec le Prof. J. Douglas Willms – University of New Brunswick



25 septembre 2019

### Inequality and Bequests

avec le Prof. Charles Yuji Horioka – Kobe University and NBER



13 mars 2019

### Inequality and Beliefs

avec le Dr. Christina Fong – Carnegie Mellon University



5 novembre 2019

### Inequality and Pain

avec le Prof. Michael C. Wolfson – University of Ottawa



16 mai 2019

### Inequality and the Elites

avec le Prof. Michael Hartmann – Technische Universität Darmstadt



18 décembre 2019

### Inequality and Child Human Capital

avec le Prof. Janet Currie – Princeton University

## 3. LES ÉVÉNEMENTS ET LES RENCONTRES ANNUELS AVEC SES RESSORTISSANTS

La CSL déploie différentes actions de communication hors média pour informer ses ressortissants et ses futurs ressortissants sur ses activités et missions ainsi que pour remercier les parties prenantes pour leur collaboration. Ces actions se déroulent généralement sous forme de réceptions, de remises de diplômes, de séances d'information et de présences à des expositions/foires spécialement dédiées au public cible de notre Chambre.

### 3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement

15 janvier 2019

#### Réception de Nouvel An ①-③

La Chambre des salariés a organisé la traditionnelle réception de Nouvel An pour clôturer l'année 2018 et entamer l'année 2019 en présence de nombreuses personnalités de diverses institutions publiques. L'événement a été rehaussé par la présence du Président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo, et du Premier Ministre, Xavier Bettel.



16 décembre 2019

#### Réception de fin d'année dédiée aux chargés des cours du soir ④

Pour montrer sa gratitude auprès de ses chargés des cours du soir pour leur service rendu au Luxembourg Lifelong Learning Centre, la Chambre des salariés a invité à une réception qui a constitué aussi une occasion de rencontre et d'échanges entre les différents invités.



## 3.2. Les remises de diplômes

27 janvier 2019

### Remise des diplômes de la formation professionnelle 5

La Chambre des salariés, la Chambre de commerce et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ont organisé fin janvier 2019 la remise solennelle des diplômes de la formation professionnelle à la Philharmonie.

Quelque 600 lauréats ont été honorés en présence de Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et de Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Denise Steinhäuser, membre du comité de la Chambre des salariés, a exprimé ses félicitations aux lauréats en soulignant que les diplômes de la formation professionnelle sont prisés et garants de bonnes chances sur le marché de l'emploi.



25 juin 2019

### Remise des « European Computer Driving Licence - ECDL » aux élèves et apprentis des formations administratives et commerciales 6

En présence de Jean-Claude Reding, vice-président de la CSL, et de Madame Véronique Schaber, directrice du Service de la formation professionnelle au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, 350 élèves et apprentis se sont vu décernés la certification ECDL lors de cette traditionnelle remise.



9 juillet 2019

### Remise des diplômes des cours du soir et du DAEU 7–9

Le LLLC a procédé à la remise des diplômes annuelle. 262 diplômes des cours du soir et 57 diplômes DAEU ont été remis par Madame Nora Back, présidente de la CSL, et Monsieur Pierre Reding, Premier commissaire aux examens et conseiller de Gouvernement du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Outre ces diplômes, 3.085 certificats des cours du soir ont été émis pour 2019. Quelque 250 personnes s'étaient rendus à la remise des diplômes.



10 juillet 2019

**Remise des prix en sciences économiques et sociales** 10

La CSL a organisé, en collaboration avec la Conférence nationale des professeurs de sciences économiques et sociales (CNPSES), la 24<sup>e</sup> remise des prix aux 40 meilleurs élèves des sections économiques et sociales de l'enseignement secondaire et secondaire technique, du Bac international ainsi que du BTS de 2019.



28 novembre 2019

**Remise des diplômes : l'Artisanat fête les lauréats de la promotion 2019** 11

Presque 450 jeunes et adultes ont réussi leur formation professionnelle et décroché ainsi leur diplôme ou certificat de fin d'apprentissage. La cérémonie solennelle de remise des certificats et diplômes de l'Artisanat est l'événement visible de la collaboration entre la Chambre des métiers, la Chambre des salariés et le ministère de l'Éducation nationale.



### 3.3. Les séances d'information relatives aux prochaines promotions de formation du LLLC

11, 18 mars et 7, 14, 18, 21 octobre 2019

**6 séances d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

La CSL organise régulièrement des séances d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en collaboration avec l'Institut National de Formation Professionnelle Continue (INFPC). La VAE est une procédure qui permet de valoriser une expérience professionnelle ou extra-professionnelle dans le but d'obtenir, un diplôme de l'enseignement secondaire général, un brevet de maîtrise, un brevet de technicien supérieur ou un diplôme universitaire. Plus de 350 personnes s'étaient inscrites aux 6 séances.

2 avril 2019

**Séance d'information sur le Bachelor Sciences Sociales et Éducatives**

La CSL a accueilli ses ressortissants pour les informer sur la nouvelle promotion du Bachelor Sciences Sociales et Éducatives qui a débuté en automne 2019.

3 avril ; 15, 20 mai et 16, 30 septembre 2019

**5 séances d'information sur les congés et aides financières pour la formation continue**

La CSL a édité une mise à jour de sa brochure sur les congés et aides financières pour la formation continue et a invité ses ressortissants luxembourgeois à des séances d'information relatives à ce sujet. Ces séances étaient organisées en luxembourgeois, en français et en anglais.

124 personnes s'étaient inscrites pour une des 5 dates.

**INFORMATIONENVERSAMMLUNG**  
SÉANCE D'INFORMATION  
INFORMATION SESSION

**CONGÉEN A FINANZIELL HËLLEFEN FIR WEIDERBILDUNGEN**  
Mëttwoch, 3. Abrëll 2019 12:30 - 13:30

**CONGÉS ET AIDES FINANCIÈRES POUR FORMATION CONTINUE**  
Mercredi, 15 mai 2019 18:00 - 19:00

**LEAVES AND FINANCIAL ASSISTANCE FOR CONTINUING TRAINING**  
Monday, 20th May 2019 12:30 - 13:30

**WU | L | 00 | WHERE:**  
Chambre des salariés | 2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg | www.LLLC.lu

**GRATIS ANSCHREIBUNG | INSCRIPTION GRATUITE | FREE REGISTRATION:** formation@LLC.lu

**Finde on |**

T +352 27 494 600 | formation@LLC.lu | www.LLLC.lu

13 mai 2019

### Séance d'information sur les formations universitaires et le DAEU 12-14

La CSL a organisé une séance d'information sur ses prochaines offres de formations universitaires et spécialisées du LLLC.

Les responsables universitaires se tenaient à disposition pour répondre directement aux questions au sujet de la structure des programmes, des objectifs d'enseignement et des conditions d'admission.

En tout, 120 personnes s'étaient inscrites à la séance.



12



13



14

## 3.4. Les rencontres avec ses ressortissants et futurs ressortissants

La présence à des foires, salons professionnels mais aussi à des manifestations organisées par les syndicats et des organisations professionnelles ou civiles constitue un outil à part entière dans la stratégie de communication de la Chambre des salariés. À travers sa présence, la CSL augmente sa visibilité et développe son image de marque. C'est l'occasion de promouvoir ses missions, ses activités, ses services et ses offres de formation auprès d'un large public.

Ainsi tout au long de l'année, la CSL a participé à pas moins de 13 manifestations qui lui ont permises d'être en contact avec ses ressortissants.

1<sup>er</sup>, 2 et 3 mars 2019

### La CSL présente lors du « 36<sup>e</sup> festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté » 15

La CSL a été, comme tous les ans, présente à cette manifestation organisée par le Comité de liaison des associations d'étrangers (CLAE).



15

22 mars 2019

### La CSL expose au « Moovijob Tour Luxembourg 2019 » 16

Le salon de recrutement incontournable au Luxembourg et dans la Grande Région a accueilli plus de 700 sociétés et 50.000 visiteurs à la Luxexpo au Kirchberg.



16

24 avril 2019

**La CSL présente à la foire « Fit fir d'Aarbechtswelt »** 17

Soirée dédiée à l'orientation et à la préparation des jeunes au monde du travail qui s'est déroulée au Lycée Guillaume Kroll à Esch-sur-Alzette.



7 février, 16 mai, 26 septembre 2019

**La CSL participe aux éditions du « Léierplazendag » dans le cadre des « RTL Jobdag »**

Les « RTL Jobdag » sont organisés en collaboration avec l'ADEM et le Réseau pour le travail et la promotion humaine. Lors des 3 éditions de 2019, la CSL était présente à un stand commun avec la Chambre de commerce et la Chambre des métiers.

9 mai 2019

**La CSL se joint à la « Fête du travail et des cultures »** 18

La CSL a monté un stand lors de cette manifestation organisée par l'OGBL dans les lieux de l'Abbaye Neumünster.



16 juin et 12 octobre 2019

**La CSL assiste à la « Journée d'orientation de l'OLAI »** 19

L'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI) a invité en date des 6 juin et 12 octobre à sa traditionnelle journée d'orientation dans les locaux de l'International School of Luxembourg au « Geeseknäppchen » à Luxembourg-Merl. En tout, 26 fondations, ministères et organisations ont répondu présent, y compris la Chambre des salariés.



9 septembre 2019

**La CSL prend part à la « Porte ouverte du Lycée du Nord » à Wiltz**

Dans le but de promouvoir les offres de formation du LLLC dispensées dans le nord du pays, la CSL est présente à la Porte ouverte pour adultes que le Lycée de Wiltz organise chaque année.

27 septembre 2019

**La CSL figure au « Salon Unicareers.lu »** 20

Le salon de recrutement Unicareers.lu a permis à la CSL et au LLLC de rencontrer les futurs diplômés de l'Université du Luxembourg et des universités de la Grande Région en quête d'un premier travail au Luxembourg.



27 septembre 2019 au 6 septembre 2020

**La CSL présente à l'exposition  
« #wielewatmirsinn - 100 ans de suffrage  
universel au Luxembourg » 21**

Dans le cadre de la célébration de 100 ans de suffrage universel organisée par le Musée national d'histoire et d'art et la Chambre des députés, la CSL a mis à disposition son matériel de communication utilisé lors des 3 dernières élections sociales pour sensibiliser ses ressortissants à élire leurs représentants au sein de notre institution.



19 octobre 2019

**La CSL à la rencontre du « Parlement  
des jeunes » 22-23**

Le Parlement des jeunes (Jugendparlament) a organisé sa séance plénière inaugurale dans les locaux de la Chambre des salariés en présence de Madame Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, et de Monsieur Fernand Etgen, président de la Chambre des Députés. Lors de son allocution, Nora Back a expliqué les missions, le rôle et les activités de la Chambre des salariés.



26 octobre 2019

**L'ACEL organise son workshop à la CSL 24**

La Chambre des salariés a organisé le premier workshop de l'année académique en collaboration avec l'ACEL (Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois), qui représente plus de 40 cercles d'étudiants partout en Europe. Le but de ce workshop était de préparer les jeunes sortant des études supérieures à l'intégration au monde du travail.



7 et 8 novembre 2019

**La CSL présente à la « Foire de l'étudiant » 25**

À la rencontre de ses futurs ressortissants, la CSL a participé, comme chaque année, à cet événement incontournable de la Grande Région en matière d'information sur les études supérieures et la vie estudiantine.



5 et 6 décembre 2019

**La CSL expose au « Congrès ordinaire de l'OGBL »**

La CSL a installé un stand d'information lors du 8<sup>e</sup>/XXXIII<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL, qui s'est déroulé les 6 et 7 décembre 2019 au EECL-Hémicycle à Luxembourg-Kirchberg et qui a drainé plus de 2.500 syndicalistes.

27-29



### 3.5. Les expositions artistiques

La Chambre des salariés du Luxembourg a pris la décision en 2019 d'organiser régulièrement, dans son nouveau bâtiment à Bonnevoie, des expositions artistiques pour soutenir les artistes qui vivent au Luxembourg. Un endroit propice en raison du passage de nombreuses personnes dans le nouveau bâtiment qui abrite le Luxembourg Lifelong Learning Center de la CSL et qui permet d'allier la culture de la formation avec la culture de l'art.

Du 3 octobre au 31 octobre 2019

**Exposition peintures sculptures de Nelson Neves** 30



Du 13 novembre au 13 décembre 2019

**Exposition peintures sculptures de Bashkim Hazizaj** 31-32



## 4. LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION DES ÉLECTIONS SOCIALES DE MARS 2019

Comme en 2013, lors des dernières élections sociales, la CSL a décidé de lancer une vaste campagne de communication dans le but d'inciter ses ressortissants à participer aux élections 2019, de leur expliquer l'enjeu des élections sociales et de faire connaître aux nouveaux arrivants le rôle ainsi que les missions et les activités de la CSL.

### 4.1. Les publications

#### La Chambre des salariés agit dans l'intérêt des salariés et retraités 1

La campagne a débuté en janvier avec l'impression d'une brochure multilingue expliquant les activités et les missions de la CSL et l'importance de participer aux élections. Au total, 50.000 exemplaires ont été remis aux syndicats et distribués sur des foires et des manifestations auxquelles la CSL a participé.

#### Élections sociales 2019 - Votez pour la Chambre des salariés et pour les délégations du personnel 2

Parallèlement, la CSL a élaboré un guide pratique bilingue sur les élections sociales pour les délégués du personnel. Il est destiné aussi bien aux électeurs qu'aux personnes désirant se porter candidats aux

élections du mois de mars 2019. Il a pour finalité d'expliquer au lecteur la procédure des élections, mais aussi de lui indiquer les différentes démarches à suivre en sa qualité d'électeur ou de candidat aux élections tant au niveau national que dans les entreprises.

#### Élections sociales 2019 - Mobilisez-vous et soyez nombreux à voter ! 3

Fin janvier, notre Chambre a envoyé, par voie postale, une 3<sup>e</sup> brochure quadrilingue à tous les ressortissants résidents et frontaliers pour leur rappeler l'enjeu des élections sociales et les inciter à y participer.



1



2



3

## 4.2. Les fiches d'information

La CSL a également édité des fiches d'information destinées à certains segments de ses ressortissants. Elles traitent plus spécifiquement de thèmes qui les touchent en particulier.

**JE VAIS VOTER**  
CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

### BOURSES POUR ÉTUDES SUPÉRIEURES

La CSL ne cesse d'agir en faveur d'un système plus équitable

La législation luxembourgeoise relative aux aides financières pour études supérieures a connu de récentes évolutions. Des modifications et adaptations ont permis de mieux répondre aux besoins de la CSL.

**Aide financière indépendante de la situation financière du ménage et profitant aux seuls résidents**

À partir de juillet 2019 l'aide financière est dégressif de la situation financière du ménage auquel appartient l'étudiant et profite exclusivement aux résidents.

Dans une optique de consolidation de la politique budgétaire, le législateur décide d'alléger les allocations familiales pour tout résident de plus de 18 ans et d'être plus restrictif dans un esprit de renforcement économique et social. Afin de compenser la perte occasionnée de ce fait les ménages, l'État décide alors d'attribuer l'aide financière indépendante aux étudiants en dehors de toute contribution de la famille contributive de leur parents.

Grâce à une collaboration étroite avec les services de l'État, la CSL a pu bénéficier d'un traitement prioritaire. L'État a ainsi pu mettre en œuvre l'aide financière indépendante de la situation financière du ménage et profitant aux seuls résidents à partir de juillet 2019.

**Condition de domicile non conforme à la réglementation européenne**

Étant donné que la nouvelle mesure profite exclusivement aux résidents, la CSL avait déjà dans le passé un objectif qui est —

La CSL ne s'était pas trompée puisque le 20 juin 2013 la C.A.E. a pu être amendementairement corrigé afin que respectivement la législation luxembourgeoise et la législation allemande ne soient pas en contradiction avec la réglementation européenne.

La CSL a obtenu en 2013 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2013, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

La CSL a obtenu en 2013 —

Ce sera chose faite en 2014 dans une ultime modification de la loi sur les bourses d'études. La CSL a obtenu en 2014 une modification de la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

La CSL a obtenu en 2014 —

Ce sera chose faite en 2014 dans une ultime modification de la loi sur les bourses d'études. La CSL a obtenu en 2014 une modification de la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

### Bourses pour études supérieures

**JE VAIS VOTER**  
CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

### POUR UNE MEILLEURE JUSTICE FISCALE

La CSL contribue aux débats relatifs à une réforme de la fiscalité

Après deux ans de travaux, la Chambre des salaires a réussi à multiplier les propositions de loi relatives à la réforme de la fiscalité. Elle a ainsi pu bénéficier d'un traitement prioritaire. L'État a ainsi pu mettre en œuvre la réforme de la fiscalité à partir de 2017.

**Avis sur le budget 2015**

La CSL a obtenu en 2015 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2015, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

**Avis sur le budget 2016**

La CSL a obtenu en 2016 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2016, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

### Pour une meilleure justice fiscale

**JE VAIS VOTER**  
CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

### LOGEMENT DÉCENT ET DURABLE POUR TOUS

La CSL ne cesse d'agir en faveur d'un système plus équitable

La CSL a obtenu en 2017 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2017, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

**Introduction d'une « allocation loyer énergie »**

La CSL a obtenu en 2017 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2017, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

### Logement décent et durable pour tous

**JE VAIS VOTER**  
CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

### POUR UN RÉGIME DE PENSIONS PUBLIC PERFORMANT ET ÉQUITABLE

La CSL défend les pensions des salariés

La réforme votée en décembre 2012 entraîne une indolable baisse des revenus des pensionnés, en particulier pour les salariés qui ont travaillé pendant une partie de leur carrière dans le secteur privé. La CSL a obtenu en 2013 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2013, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

**Renforcer le régime public de pension**

La CSL a obtenu en 2013 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2013, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

**La lutte de la CSL contre les dégradations de la réforme**

La CSL a obtenu en 2013 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2013, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

**Une réserve de pensions excédentaire**

La CSL a obtenu en 2013 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2013, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

### Pour un régime de pensions public performant et équitable

**JE VAIS VOTER**  
CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

### SALARIÉS ET RETRAITÉS NON RÉSIDENTS

La CSL agit également au nom des frontaliers

La CSL a obtenu en 2017 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2017, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

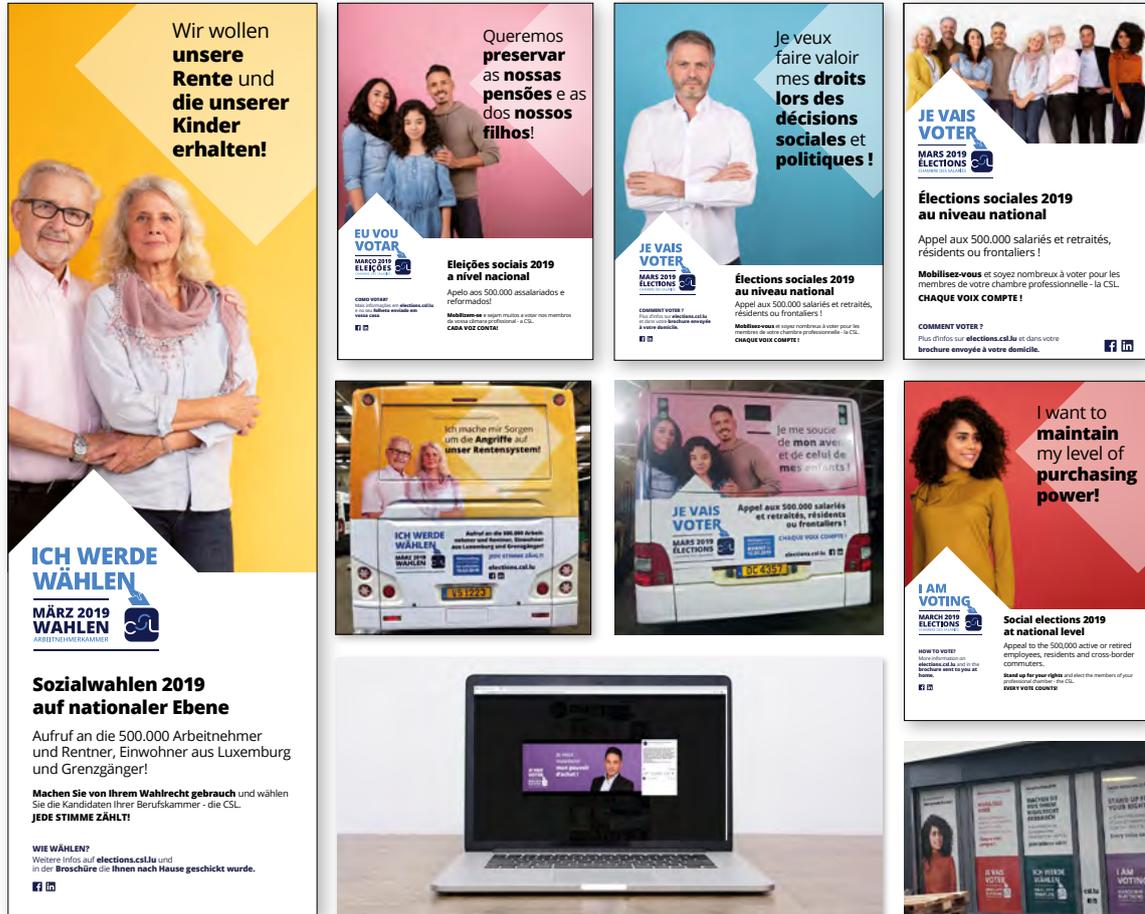
**Pour une réforme fiscale équitable pour tous les salariés**

La CSL a obtenu en 2017 une modification de la législation en matière de bourses d'études. En 2017, la loi sur les bourses d'études luxembourgeoises pour études supérieures et accordé sous certaines conditions aux étudiants de l'étranger résidents en Luxembourg pendant la durée de leur période d'études de 5 ans ininterrompues d'un des parents de l'étudiant.

### Salariés et retraités non résidents

### 4.3. La campagne multimédia : TV, print et digital

Début février, une vaste campagne publicitaire dans les médias de masse est mise en place, non seulement au Luxembourg mais également dans les pays limitrophes. Elle se décline en 4 langues afin de tenir compte de la spécificité linguistique au Luxembourg.



### 4.4. La campagne hors médias

Côté hors médias, les deux brochures multilingues ont été distribuées aux salariés des entreprises implantées dans les quartiers d'affaires et dans les zones industrielles, ainsi qu'à des points stratégiques de la ville, hautement fréquentés par des salariés.

La CSL a aussi participé au festival « Springbreak Luxembourg » pour être au plus près de ses ressortissants.



## 4.5. Le mini-site dédié aux élections sociales

Un mini-site multilingue a été spécialement conçu pour ces élections sociales, qui est venu se greffer sur le site de la CSL à partir de fin janvier 2019.

Au total, 11.479 personnes ont visité le site. Plus de 27.278 pages ont été consultées pendant ces deux mois et demi. La page la plus visitée était « Pour qui voter », suivie de la page « Quizz » et finalement celle de « Comment voter ».



## 4.6. La vidéo tutorielle « Comment voter ? »



La Chambre des salariés a inclus une vidéo dans sa stratégie de communication dont le but était, non seulement d'expliquer de manière succincte aux électeurs comment le bulletin de vote est transmis, de quelle manière ces derniers doivent le remplir concrètement et le renvoyer, mais également pour augmenter la visibilité de la campagne des élections sociales sur les réseaux sociaux et de générer ainsi un trafic web sur le site dédié aux élections sociales.

## 5. LES PUBLICATIONS

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

À côté de ces publications à caractère permanent, la CSL a élaboré de nouvelles publications plus ponctuelles pour 2019.

Toutes les publications sont gracieusement mises à la disposition des intéressés. Elles peuvent être téléchargées gratuitement via le site internet [www.csl.lu](http://www.csl.lu) ou peuvent être retirées auprès de son secrétariat.

En 2019, la CSL a édité 8 publications classiques, en plus d'une quinzaine de plaquettes descriptives et de catalogues sur les formations universitaires et spécialisées du LLLC.

### 5.1. Les publications sorties



#### Rapport quinquennal 2014-2018



AUTRES PUBLICATIONS  
Janvier 2019



#### Les salariés et leur déclaration d'impôt



SÉRIE DIALOGUE THÉMATIQUE  
Mars 2019



#### Guide des congés et des aides financières pour la formation continue



SÉRIE LA CSL VOUS INFORME  
Mars 2019



#### Le revenu d'inclusion sociale - REVIS



SÉRIE CSL COLLECTION  
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
Avril 2019



#### Panorama social 2019



SÉRIE DIALOGUE ANALYSE  
Avril 2019



#### Le dialogue social dans les entreprises



SÉRIE CSL COLLECTION  
DROIT DU TRAVAIL  
Avril 2019



### Mes droits et obligations d'apprenti



AUTRES PUBLICATIONS  
Novembre 2019



### Meine Rechte und Pflichten als Lehrling



AUTRES PUBLICATIONS  
Novembre 2019



### Les congés légaux



SÉRIE CSL COLLECTION  
DROIT DU TRAVAIL  
Novembre 2019



### Die Urlaubsregelungen



SÉRIE CSL COLLECTION  
DROIT DU TRAVAIL  
Novembre 2019



### Consultation d'un médecin / hospitalisation à l'étranger - Que va prendre en charge la sécurité sociale ?



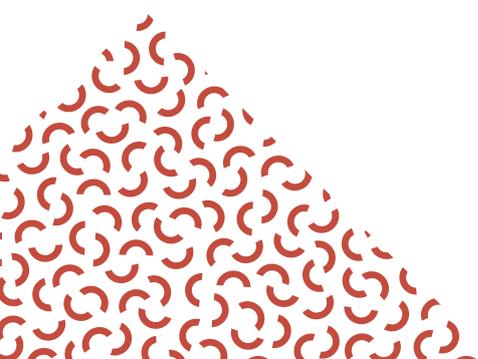
PUBLICATION COMMUNE  
Décembre 2019



### Arztbesuch und Krankenhausaufenthalt im Ausland - Was übernimmt die Sozialversicherung?



PUBLICATION COMMUNE  
Décembre 2019



## 5.2. Les newsletters

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

Lancées en 2010, les newsletters électroniques connaissent un franc succès. Aujourd'hui plus de 5.000 personnes y sont abonnés.

Toute personne intéressée peut s'abonner aux différentes newsletters, qui sont d'ailleurs disponibles sur notre site [www.csl.lu](http://www.csl.lu).

### Les newsletters réalisées en 2019 :



**CSL-NEWS** > éditée à intervalles réguliers et en fonction des actualités et des activités de la CSL, elle permet de suivre l'évolution politique et économique du pays.

La CSL a publié 7 CSL-News au courant de l'année 2019.



**ECONEWS** > traite des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualités concernant l'économie au Luxembourg

La CSL a publié 5 ECONEWS au courant de l'année 2019.

N°1 – 26 février 2019	Les jeunes et la pauvreté au travail
N°2 – 11 avril 2019	Salariés, pouvoir d'achat et logement : le grand écart ?!
N°3 – 29 mai 2019	Monoparentalité et pauvreté au Luxembourg
N°4 – 28 novembre 2019	L'année budgétaire 2019 : une année miraculeuse en perspective
N°5 – 10 décembre 2019	La réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail



**SOCIONEWS** > fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale

La CSL a publié 5 SOCIONEWS au courant de l'année 2019.

N°1 – 28 mars 2019	1 jour férié et 1 jour de congé en plus
N°2 – 6 mai 2019	Introduction d'un compte épargne-temps
N°3 – 18 juillet 2019	Nouvelle hausse du salaire social minimum (SSM)
N°4 – 14 novembre 2019	Bourses d'études : élargissement des critères au profit des étudiants non-résidents
N°5 – 3 décembre 2019	Le réajustement de 1,5% des pensions en janvier 2020



**INFOSJURIDIQUES** > permet de connaître les décisions prises par les juridictions compétentes en matière de droit du travail

La CSL a publié 11 INFOSJURIDIQUES au courant de l'année 2019.

#### N°1 – janvier 2019

- CIE : l'absence de protection contre le licenciement de la femme enceinte liée par un CIE n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi.
- Travailleur intérimaire : même salaire que le salarié de même qualification embauché par l'utilisateur ou salaire prévu par la Convention collective applicable.
- Modification essentielle du contrat de travail : mutation de la salariée, d'un poste de standardiste à l'accueil - fonction de nature essentiellement intellectuelle - à un poste d'aide-magasinière, comportant un travail essentiellement manuel, accompagné d'un transfert de son bureau spacieux vers le hangar de l'entreprise ? Oui.
- Allocations familiales des familles recomposées : saisine de la Cour de justice de l'Union européenne.
- Droit européen : son congé annuel minimal garanti par le droit de l'Union, un travailleur a droit à sa rémunération normale indépendamment des périodes antérieures de chômage partiel.

#### N°2 – février 2019

- Remboursement des salaires : le montant auquel le salarié a été condamné s'entend sous déduction des retenues légales à opérer par l'employeur.
- Licenciement : le salarié a un mois pour demander les motifs à son employeur ou un représentant de celui-ci, à l'adresse où il se trouve habituellement. En l'absence de réponse, le licenciement est abusif.
- Licenciement et faillite : une salariée licenciée, dont l'employeur est déclaré en faillite, interrompt valablement son délai d'action contre le licenciement intervenu par le dépôt d'une déclaration de créance.
- Travail de dimanche : possible dans le secteur de la restauration. Compensé par 2 jours de congés en plus si au moins 20 dimanches d'occupation sur l'année + majoration de 70% pour chaque heure travaillée le dimanche + 6 jours de congés si le repos hebdomadaire de 44 heures n'est pas respecté.
- Droit européen : l'octroi, en Autriche, d'un jour férié payé le vendredi saint aux seuls travailleurs appartenant à certaines églises constitue une discrimination en raison de la religion interdite par le droit de l'Union.

#### N°3 – mars 2019

- Démission : le délai de préavis indiqué dans la lettre de démission ne peut pas être modifié sans l'accord de l'employeur.
- Ancienneté : un salarié ayant travaillé dans diverses sociétés faisant l'objet d'une politique commune de gestion, sous l'égide de la même personne, doit voir son ancienneté reconnue pour empêcher un détournement de la loi par des découpages artificiels par des contrats de travail intérimaires.
- Reclassement : une décision de la Commission mixte de reclassement déclarant le salarié de nouveau apte à exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail ne s'impose pas à l'employeur.
- Licenciement : en l'absence de motivation écrite suite à la demande afférente du salarié dans le délai imparti, le licenciement est abusif.
- Droit européen : l'éligibilité d'une personne à des prestations familiales n'exige ni que cette personne exerce une activité salariée ni qu'elle perçoive une prestation en espèces du fait ou à la suite d'une telle activité.

#### N°4 – avril 2019

- Heures supplémentaires : le juge peut obliger l'employeur à verser les plans de travail.
- Transfert d'entreprise : une gratification usuelle obéissant aux caractères de constance, de généralité et de fixité reste acquise au salarié transféré et ne saurait être remise en cause par une nouvelle clause contractuelle moins favorable.
- Faillite : le salarié licencié avant la faillite, mais dont le délai de préavis n'a pas expiré au jour du prononcé de la faillite, peut bénéficier de l'indemnité spéciale et peut donc réclamer une indemnité relative au mois subséquent et à la moitié du préavis.
- Absence injustifiée de 5 jours : pas forcément une faute grave pour un salarié avec une ancienneté de douze ans et un parcours sans faille.

- Droit européen : une réglementation nationale peut prévoir, pour le calcul de la durée moyenne hebdomadaire de travail, des périodes de référence qui commencent et se terminent à des dates calendaires fixes. Doivent néanmoins être prévus des mécanismes permettant d'assurer que la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est respectée au cours de chaque période de six mois à cheval sur deux périodes de référence fixes successives.

#### N°5 – mai 2019

- Congé : droit à la déconnexion du salarié.
- Clause obligeant le salarié à atteindre un niveau de compétences en langues : licenciement en cas de non-respect.
- Dispense de travail : le salarié peut reprendre un emploi même auprès d'une entreprise concurrente.
- Congé parental et protection contre le licenciement : la protection n'est pas déclenchée si le salarié ne respecte pas tous les formalismes prévus par la loi, notamment respecter un délai de préavis de 4 mois.
- Droit européen : les États membres doivent obliger les employeurs à mettre en place un système permettant de mesurer de façon objective et fiable la durée du temps de travail journalier.

#### N°6 – juin 2019

- Période d'essai : le licenciement sans préavis doit être motivé.
- Retenues sur salaire : une simple négligence ou une faute non caractérisée sont insuffisantes pour permettre une retenue sur salaire.
- Reclassement : la procédure administrative non contentieuse est applicable avant l'introduction d'un recours contentieux.
- Droit européen : les dispositions protégeant les travailleurs en cas de transfert d'entreprises s'appliquent en cas de liquidation.

#### N°7 – juillet 2019

- Licenciement pour faute grave : exemple de licenciement pour faute grave abusif car motivé par un fait isolé, commis par un salarié d'une ancienneté conséquente sans antécédent.
- Maladie : le salarié en maladie doit se rendre à un examen médical de contrôle organisé par son employeur, sauf motif valable.
- Indemnité de licenciement : en cas de licenciement déclaré abusif, le salarié perd le droit à des indemnités s'il n'a pas entrepris tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.
- Droit européen : les conditions d'attribution d'une bourse aux étudiants non-résidents, enfants de travailleurs frontaliers, sont contraires au droit de l'Union.

#### N°8 – septembre 2019

- Maladie : décision d'aptitude du Contrôle médical de la sécurité sociale contredite par la Commission mixte de reclassement et le médecin du travail.
- Licenciement avec préavis : l'utilisation d'un ordinateur professionnel par le salarié à des fins personnelles constitue une violation de ses obligations contractuelles.
- Licenciement pour faute grave : si aucun licenciement n'est prononcé dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la faute a été pardonnée ou qu'elle n'était pas d'une gravité suffisante.
- Démission avec effet immédiat : les choix du chef d'entreprise quant à la gestion et aux moyens mis en œuvre ne sont pas des décisions dirigées contre un salarié pris individuellement, à titre personnel et ne peuvent donc pas constituer une faute grave de l'employeur.
- Droit européen : le calcul des indemnités de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être effectué sur la base de sa rémunération à temps plein.

#### N°9 – octobre 2019

- Jours fériés légaux : calcul des droits du travailleur à temps partiel.
- Délégué du personnel : la restriction des activités liées à sa qualification professionnelle constitue une modification d'une condition essentielle de son contrat de travail et donc une dégradation interdite.
- Congés : si l'employeur tolère pendant plusieurs années que le salarié reporte son congé d'une année à l'autre, le salarié peut légitimement s'attendre à ce que cet usage soit continué.
- Préavis de licenciement avec dispense de travail : la différence de salaire éventuelle à payer par l'ancien employeur doit tenir compte de la durée du travail applicable à chacun des emplois.
- Droit européen : l'existence d'un transfert de clientèle permet de qualifier l'opération de transfert d'entreprise.

## N°10 – novembre 2019

- Licenciement pour faute grave : possible obtention du chômage à titre provisoire devant le président du Tribunal du travail, qui fixe la durée mais pas le point de départ de l'indemnisation de l'ADEM.
- Compétence territoriale du tribunal : le lieu de travail d'un livreur ne peut pas simplement être fixé au siège social de son employeur, mais il faut prendre en compte les lieux de livraison.
- Retenue sur salaire : la vente de salamis, lard et jambon par l'employeur au salarié ne permet pas une retenue sur salaire.
- Clause d'exclusivité : violation par le salarié qui travaille pendant son congé, pour un autre employeur que le sien, dans un domaine identique, sans autorisation et information préalables de son employeur, sauf si activité bénévole.
- Droit européen : fixer des âges de départ à la retraite différents pour les magistrats féminins et les magistrats masculins est contraire au droit de l'Union.

## N°11 – décembre 2019

- Présence au travail : il appartient au salarié de se mettre à la disposition de l'employeur, soit à tout le moins de s'enquérir tous les jours auprès de lui de l'existence d'un travail, sinon d'établir une dispense de travail de sa part.
- Heures supplémentaires : la demande de l'employeur d'exécuter des heures supplémentaires ne doit pas être expresse, mais peut résulter des circonstances de la cause.
- Attention au délai de forclusion de trois mois, respectivement d'une année et à la prescription triennale en droit du travail !
- Droit européen : le refus d'un État membre de prendre en compte, aux fins de déterminer l'éligibilité à une pension de retraite anticipée, les prestations de pension auxquelles un travailleur ayant fait usage de son droit à la libre circulation a droit dans un autre État membre, est discriminatoire.



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

La CSL a publié 7 BetterWork au courant de l'année 2019.

N°1 – 30 janvier 2019	L'évaluation de la qualité de vie au travail par les salariés en 2018 <i>Die Bewertung der Lebensqualität am Arbeitsplatz seitens der Arbeitnehmer 2018</i>
N°2 – 26 février 2019	La conciliation vie privée - vie professionnelle vue par les salariés en 2018 <i>Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus Sicht der Arbeitnehmer im Jahr 2018</i>
N°3 – 2 avril 2019	Quality of Work Index - Pourquoi les salariés changent d'employeur ? <i>Quality of Work Index - Wieso wechseln Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz?</i>
N°4 – 30 avril 2019	Présence d'idées suicidaires chez les travailleurs <i>Vorhandensein von Suizidgedanken bei den Arbeitnehmern</i>
N°5 – 20 juin 2019	Quality of Work Index - Le harcèlement moral au travail au Luxembourg : quelle est l'ampleur du problème ? <i>Quality of Work Index - Arbeitsplatzmobbing in Luxemburg - wie groß ist das Problem?</i>
N°6 – 9 juillet 2019	Travail, sommeil et qualité de travail <i>Arbeit, Schlaf und Arbeitsqualität</i>
N°7 – 28 octobre 2019	Les cancers professionnels : un problème sous-estimé ? <i>Berufsbedingte Krebserkrankungen: ein unterschätztes Problem?</i>



**GOFORMATION** > cible l'éducation, la formation continue ainsi que tout événement organisé par le Luxembourg Lifelong Learning Center

La CSL a sorti 11 GoFormation au courant de l'année 2019.

#### N°1 – 16 janvier 2019

- Les chargés de cours du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) à l'honneur.
- Lancement du nouveau Master en Commerce Électronique.
- Lancement d'un nouveau diplôme universitaire (DU) de Sophrologie.

#### N°2 – 15 février 2019

- La formation continue : un atout de poids pour évoluer dans un monde en transformation.
- La remise des diplômes de la formation professionnelle.
- La matinée des apprentis à la Chambre des salariés.

#### N°3 – 15 mars 2019

- Séances d'information pour jeunes lycéens à la Chambre des salariés.
- La Chambre des salariés publie un guide des congés et des aides financières pour la formation continue.

#### N°4 – 23 avril 2019

- Orientation tout au long de la vie.

#### N°5 – 23 mai 2019

- Formation initiale : un nouveau diplôme de technicien « Smart Technologies » dans l'air du temps.
- Le CEPIS fête ses 30 ans en tant que principal réseau de professionnels des TIC en Europe.

#### N°6 – 25 juin 2019

- Quel futur pour l'emploi ? Les prévisions de Frey et Osborne sont-elles crédibles ou contestables ?

#### N°7 – 23 juillet 2019

- Remise des diplômes des cours du soir et du DAEU 2019.
- Séances d'information pour délégué(e)s du personnel.
- Remise des certifications « European Computer Driving Licence » (ECDL) 2019.
- Hausse du montant des bourses pour les étudiants universitaires à la rentrée 2019/2020.
- Participation de la CSL à la journée internationale des chambres professionnelles salariales 2019.

#### N°8 – 19 septembre 2019

- Formation à la une : le nouveau Master Management des Organisations du Secteur Sanitaire et Social.

#### N°9 – 16 octobre 2019

- Luxembourg Lifelong Learning Center : plus de 12.000 inscriptions en 2018/19.
- Le Master Marketing et Communication de l'Université Paris 2.

#### N°10 – 21 novembre 2019

- Le « Congé individuel de formation » ou « Comment se former en travaillant ».
- Le Parlement des Jeunes et l'ACEL à la Chambre des salariés.

#### N°11 – 23 décembre 2019

- Formation professionnelle : l'Artisanat fête les lauréats de la promotion 2019.
- La matinée des apprentis à la CSL.
- Les chargés de cours du LLLC à l'honneur.

## 6. LES SITES WEB ET LES MÉDIAS SOCIAUX

### 6.1. Les sites Web

Sur les sites Internet, les visiteurs trouvent une multitude d'informations sur les services, les activités et les positions de la CSL et d'autre part les offres de formation du Luxembourg Lifelong Learning Center.

Le service Communication est très actif dans le développement de la communication web par la gestion, la mise à jour, la création de contenus et l'optimisation des fonctions de ses sites web :

www.csl.lu, www.LLLLC.lu, www.cefos.lu.

#### Les chiffres de consultation pour les 3 sites <sup>4</sup>

Site **www.csl.lu** - statistiques  
du 01.01. au 31.12.2019



Site **www.LLLC.lu** - statistiques  
du 01.01. au 31.12.2019



Site **www.cefos.lu** - statistiques  
du 01.01. au 31.12.2019



<sup>4</sup> Depuis l'arrivée du RGPD en 2018, la CSL ne peut plus connaître précisément le nombre de visiteurs que leur page reçoit sur une période donnée comme auparavant. En effet, seuls les internautes acceptant l'utilisation de leurs cookies seront comptabilisés comme visiteurs. Cela exclut ainsi une grande partie de l'audience, faussant donc les statistiques sur le visitorat.

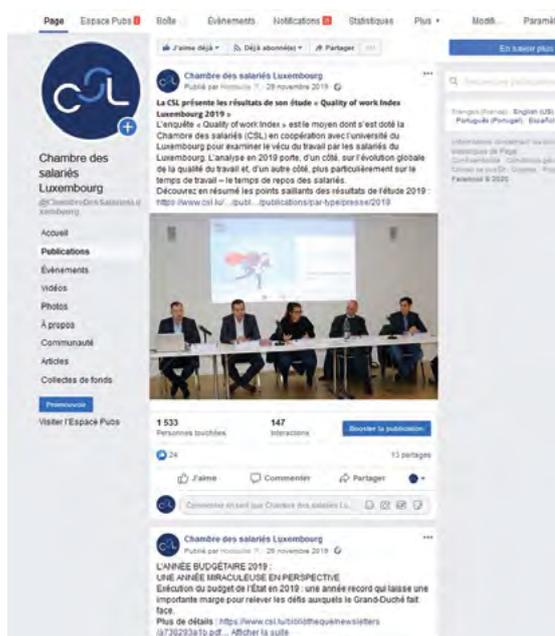
## 6.2. Les réseaux sociaux

La présence sur les réseaux sociaux fait également partie de la stratégie de communication de la Chambre des salariés. Les médias sociaux dont Facebook et LinkedIn sont de plus en plus utilisés par notre Chambre dans le but de promouvoir ses activités et de se positionner comme un acteur institutionnel aux centres d'intérêts variés et aux prises de position solides dans l'intérêt du salariés. Les médias sociaux lui permettent de développer une relation humaine ainsi qu'un dialogue avec sa communauté.

Ainsi de nombreuses campagnes ont été lancées tout au long de l'année pour encourager le partage de contenus et les interactions avec les followers, et augmenter le trafic vers ses 3 sites.

Sur sa page Facebook, la Chambre des salariés compte désormais plus de 2.500 abonnés. Elle a publié quelque 296 annonces sur l'année.

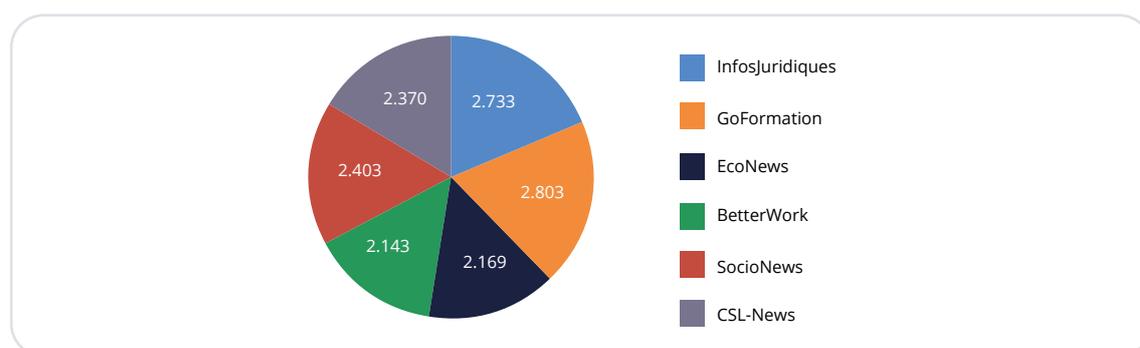
Sur sa page LinkedIn, la CSL a plus que doublé son nombre d'abonnés et compte fin 2019, 717 abonnés. Elle a mis en ligne plus de 250 annonces.



## 6.3. La diffusion des diverses newsletters

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

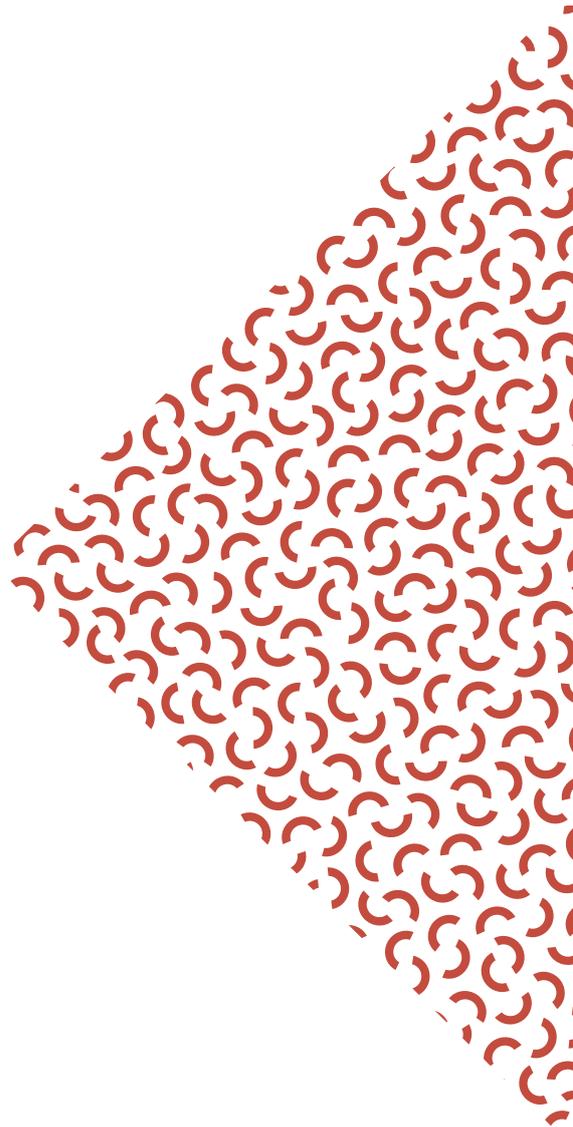
Au total, toutes newsletters confondues, la CSL a envoyé 39 newsletters à ses abonnés dont le nombre ne cesse d'augmenter. Fin 2019, la CSL comptabilise 14.621 abonnés répartis comme suit :











**LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)**

18 rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg  
T 27 494 200 | F 27 494 250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) | [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

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

2-4 rue Pierre Hentges  
L-1726 Luxembourg  
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg  
T 27 494 600 | F 27 494 650  
[www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu) | [info@LLLC.lu](mailto: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  
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg  
T 27 494 500 | F 27 494 550  
[www.cefos.lu](http://www.cefos.lu) | [cefos@cefos.lu](mailto:cefos@cefos.lu)



CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES  
REMICH