

# RAPPORT D'ACTIVITÉ **2017**



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG





**Jean-Claude Reding**  
Président de la CSL

## AVANT-PROPOS

L'année 2017 est marquée, dans le domaine des analyses économiques et sociales de la Chambre des salariés, par la continuité : la situation économique est très favorable, surtout en comparaison internationale, alors que la situation sociale est quelque peu à la traîne.

Pour cette raison, la CSL avait plaidé dans son avis sur le projet de budget de l'État pour un « budget à la hauteur des enjeux sociaux » signalant qu'il existe une marge de manœuvre budgétaire pour intensifier la lutte contre la progression des inégalités au Luxembourg.

Même s'il y a lieu de relever que des initiatives législatives qui constituaient des revendications de longue date de la CSL sont entrées en vigueur en 2017, voire peu avant, à l'instar de la réforme fiscale et de la réforme du congé parental.

Si la réforme fiscale est certes perfectible, elle constituait néanmoins un pas dans la bonne direction ; la réforme du congé parental, demandée entre autres par notre Chambre, constitue un beau succès d'après les chiffres récents sur l'évolution du nombre des bénéficiaires, notamment masculins.

La CSL a également intensifié en 2017 certaines collaborations avec d'autres institutions. Au niveau international, il convient de souligner l'organisation au Luxembourg de la Journée internationale des chambres salariales (« Internationaler Arbeitnehmerkammertag ») qui a permis un échange fructueux sur les sujets de la digitalisation et de l'Europe sociale avec nos collègues allemands et autrichiens.

Ces deux sujets sont également reflétés dans des collaborations avec les autres chambres professionnelles (salariales et patronales) au niveau national à travers des études, des prises de position ou d'autres initiatives communes.

Le phénomène de la digitalisation constituait également le point fort de notre enquête annuelle sur le bien-être au travail ; il en ressort que les salariés les plus concernés par la digitalisation ne semblent pas être conscients des risques qu'elle comporte pour leur santé, notamment au niveau psychosocial.

Ce sujet va certainement influencer les débats socioéconomiques nationaux et européens dans les années à venir et la Chambre des salariés continuera à s'y impliquer.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport d'activités.

Luxembourg, mars 2018

# SOMMAIRE

## PARTIE I : La structure et les représentations de la Chambre des salariés en 2017 6

---

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. LA STRUCTURE DE LA CSL                                                                                                      | 9  |
| 1.1. Les membres de l'Assemblée plénière                                                                                       | 9  |
| 1.2. Les membres du Comité                                                                                                     | 12 |
| 1.3. Les différentes Commissions internes                                                                                      | 12 |
| 1.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes                                               | 14 |
| 1.5. Le secrétariat                                                                                                            | 14 |
| 1.6. La délégation du personnel                                                                                                | 15 |
| 2. LA CSL DANS LES ORGANES EXTERNES                                                                                            | 16 |
| 2.1. Les délégués des organismes de Sécurité sociale<br>et des juridictions du travail et de la Sécurité sociale               | 16 |
| 2.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes                                                     | 18 |
| 2.3. Les représentants de la CSL dans les commissions nationales pour les<br>programmes de l'enseignement secondaire technique | 20 |

## PARTIE II: Le bilan des activités en 2017 22

---

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| 1. LES AVIS                                                  | 25 |
| 1.1. Avis évacués par la Commission économique               | 25 |
| 1.2. Avis évacués par la Commission sociale                  | 25 |
| 1.3. Avis évacués par la Commission de la formation          | 26 |
| 1.4. Avis évacués par la Commission aux affaires européennes | 27 |

## 2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RESUMÉ 28

### COMMISSION ÉCONOMIQUE

- |      |                                                          |    |
|------|----------------------------------------------------------|----|
| 2.1. | Pour un budget de l'État à la hauteur des enjeux sociaux | 28 |
| 2.2. | Nouveau régime préférentiel d'imposition dommageable     | 28 |

### COMMISSION SOCIALE

- |       |                                                                                                                   |    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.  | Améliorations insuffisantes à la subvention de loyer                                                              | 30 |
| 2.4.  | Adaptations au niveau des congés extraordinaires                                                                  | 30 |
| 2.5.  | Pour un dossier de soins partagé dans le respect de la volonté du patient                                         | 31 |
| 2.6.  | Désaccord avec la réforme de l'assurance dépendance                                                               | 33 |
| 2.7.  | Renforcer le régime général de l'assurance pension                                                                | 36 |
| 2.8.  | La CSL s'inscrit en faux contre les textes réformant le RMG                                                       | 36 |
| 2.9.  | Délégations du personnel :<br>des améliorations ponctuelles à apporter aux règlements d'exécution                 | 38 |
| 2.10. | Ne pas sacrifier la protection de la vie privée des salariés<br>sur l'autel de la simplification administrative ! | 39 |

### COMMISSION DE LA FORMATION

- |       |                                                                                                                             |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.11. | La Chambre des salariés émet ses plus vives réserves quant<br>au futur système de gouvernance de l'Université du Luxembourg | 40 |
| 2.12. | L'Observatoire national de la qualité scolaire -<br>attention au ranking des écoles, des enseignements et des élèves        | 41 |
| 2.13. | L'aspect qualitatif de la formation professionnelle continue manque                                                         | 42 |
| 2.14. | L'enseignement secondaire - une réforme structurelle uniquement                                                             | 42 |

### 3. LES PRISES DE POSITION 43

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. Panorama social 2017 du Luxembourg                                                                         | 43 |
| 3.2. Les résultats de la cinquième enquête du <i>Quality of work Index</i>                                      | 44 |
| 3.3. Note de réflexions et de propositions de la CSL sur la viabilité à long terme du régime général de pension | 51 |
| 3.4. Le Socle européen des droits sociaux                                                                       | 53 |
| 3.5. Le « Paquet services »                                                                                     | 54 |
| 3.6. Étude « Politiques d'austérité et baisses salariales », Flassbeck et Bibow                                 | 56 |

### 4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE 58

#### DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER ET DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. La formation professionnelle initiale – état des lieux 2017                      | 58 |
| 4.2. L'apprentissage transfrontalier                                                  | 59 |
| 4.3. La validation des acquis de l'expérience                                         | 60 |
| 4.4. La formation continue pour adultes du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) | 61 |
| 4.4.1. Les cours du soir                                                              | 61 |
| 4.4.2. Les séminaires                                                                 | 65 |
| 4.4.3. Les formations universitaires                                                  | 66 |
| 4.4.4. Les formations spécialisées                                                    | 68 |
| 4.4.5. Les Centres de certification IT du LLLC                                        | 70 |
| 4.5. Le bilan des activités du Centre de formation syndicale (CFSL)                   | 70 |
| 4.5.1. La formation syndicale                                                         | 70 |
| 4.5.2. Le bilan en chiffres                                                           | 73 |
| 4.6. Service d'aide aux victimes de stress au travail : la « Stressberodung »         | 76 |
| 4.7. Le Centre de formation et de séminaires de la CSL (CEFOS)                        | 76 |

## PARTIE III : La politique d'information en 2017 78

---

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. LES CONFÉRENCES DE PRESSE<br>ET COMMUNIQUÉS DE PRESSE                                                              | 81  |
| 1.1. Les conférences de presse                                                                                        | 81  |
| 1.2. Les communiqués de presse                                                                                        | 82  |
| 2. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES ET SÉANCES<br>D'INFORMATION DE LA CSL                                                    | 83  |
| 2.1. Les conférences CSL en collaboration avec des organismes publics                                                 | 83  |
| 2.2. Les conférences de la CSL                                                                                        | 84  |
| 2.3. Les séances d'information                                                                                        | 85  |
| 3. LES ÉVÈNEMENTS DE LA CSL                                                                                           | 86  |
| 3 événements en partenariat avec des institutions nationales et européennes                                           | 87  |
| Les remises des diplômes 2017                                                                                         | 89  |
| 4. LA CSL RENCONTRE SES RESSORTISSANTS<br>ET SES FUTURS RESSORTISSANTS                                                | 91  |
| 5. LES PUBLICATIONS                                                                                                   | 92  |
| 5.1. Les publications classiques                                                                                      | 92  |
| 5.2. Newsletters électroniques                                                                                        | 93  |
| 5.3. La CSL intègre les réseaux sociaux                                                                               | 99  |
| 6. LES SITES INTERNET DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS                                                                      | 100 |
| 6.1. Le site Internet de la CSL fait peau neuve                                                                       | 100 |
| 6.2. Les sites <a href="http://www.CSL.lu">www.CSL.lu</a> et <a href="http://www.LLLC.lu">www.LLLC.lu</a> en chiffres | 100 |



# PARTIE I



**La Chambre des salariés  
se présente**

# LES ATTRIBUTIONS DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

La loi du 4 avril 1924 portant création de Chambres professionnelles à base électorale a institué la Chambre des salariés (CSL). Elle défend les intérêts des salariés, des apprentis, des agents CFL et des retraités ayant un statut de droit privé.

En 2017, la CSL compte quelque 496.000 ressortissants.

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

Les attributions de la Chambre des salariés comprennent notamment :

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

Consciente qu'une formation initiale doit plus que jamais être complétée par une formation continue permanente, la Chambre des salariés consacre, depuis 45 ans, une grande partie de ses ressources aux développements d'offres de formation continue pour adultes.

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

# 1. LA STRUCTURE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

La Chambre des salariés est structurée de la manière suivante :

► **L'Assemblée plénière**

Elle est composée de 60 membres, élus lors des dernières élections sociales en 2013, l'Assemblée plénière est l'organe suprême de la CSL. Elle décide des affaires d'importance et évacue notamment les avis à soumettre au gouvernement.

► **Le Comité**

Il constitue l'organe de gestion et d'exécution de la Chambre et est composé de 14 membres.

► **Les Commissions internes**

Les membres de l'Assemblée plénière élaborent des projets d'avis au sein de cinq commissions internes qui seront par la suite soumis à l'Assemblée plénière.

La Commission des finances contrôle les dépenses et recettes de la CSL suivant le budget voté pour l'année en cours.

► **Le secrétariat permanent**

Il est organisé autour de trois grands pôles : les Avis et Études, la Formation et l'Administration générale. Le secrétariat assiste les membres élus de la CSL dans l'accomplissement de leurs missions.

## 1.1. Les membres de l'Assemblée plénière selon leur groupe d'appartenance socioprofessionnelle au 31.12.2017

GROUPE

### Sidérurgie



**CONTER  
Georges**  
>LCGB



**COUGOUILLE  
Michel**  
>OGB-L



**FERRAI  
Samuel**  
>OGB-L



**FORNIERI  
Robert**  
>LCGB



**ZANON  
Angelo**  
>OGB-L

GROUPE

### Autres industries



**AREND  
Roland**  
>LCGB



**BLUM  
John**  
>LCGB



**CHEVIGNÉ  
Daniel**  
>OGB-L



**COLLIN  
Vincent**  
>OGB-L



**DORMANS  
Catherine**  
dite Ankie  
>LCGB



**FLICK  
Philippe**  
>OGB-L



**HAAS  
Pierre**  
>OGB-L



**LEEMAN  
Laurence**  
>OGB-L

# 3

GROUPE

## Construction



**COLLIN**  
Jean-Luc  
>OGB-L



**DA SILVA BENTO**  
Manuel  
>OGB-L



**FERREIRA VENTURA**  
Alfredo  
>OGB-L



**HOFFMANN**  
Emile  
>LCGB



**MEENDES DA COSTA**  
Jorge Manuel  
>OGB-L



**NUNES PINTO**  
José Nicolau  
>OGB-L

# 4

GROUPE

## Services et intermédiation financiers



**AZZOLIN**  
Jean-Marie  
>OGB-L



**BACK**  
Alain  
>ALEBA



**BIRMANN**  
Martine  
>ALEBA



**DI LETIZIA**  
Gabriele  
dit Gab  
>LCGB



**GLESNER**  
Marc  
>ALEBA



**GRULMS**  
Micky  
>ALEBA



**SCHIMOFF**  
Serge  
>OGB-L



**STEINHÄUSER**  
Denise  
>OGB-L

# 5

GROUPE

## Autres services



**ALVES DA SILVA**  
Maria Das Dores  
>OGB-L



**CONTER**  
Céline  
>LCGB



**CORREIA**  
Marina  
>OGB-L



**DURY**  
Patrick  
>LCGB



**EMERINGER**  
Norbert  
>OGB-L



**HAENTGES**  
Suzette  
>OGB-L



**HELMINGER**  
Liliane  
>LCGB



**KRIER**  
Joël  
>OGB-L



**LOMBARDI**  
Sylvie  
>OGB-L



**LOMEL**  
Francis  
>LCGB



**MUCCIANTE**  
Virginie  
>OGB-L



**OURTH**  
Patrick  
>OGB-L



**REDING**  
Jean-Claude  
>OGB-L



**ROELTGEN**  
André  
>OGB-L

# GROUPE 6

## Administrations et entreprises publiques



**HUTMACHER**  
Charles  
>LCGB



**SCHOLZEN**  
Guy  
>OGB-L



**REUTER**  
Georges  
>OGB-L



**WEYLAND**  
Nico  
>OGB-L

# GROUPE 7

## Santé et action sociale



**BECKER**  
Nathalie  
>OGB-L



**BECKER**  
Paul  
>OGB-L



**FEIEREISEN**  
Pierrot  
>LCGB



**FICKINGER**  
Alain  
>OGB-L



**HOFFMANN**  
Léonie  
>OGB-L



**JANSA**  
Sylvie  
>OGB-L

# GROUPE 8

## Agents actifs et retraités de la CFL



**BROCKER**  
Camille  
>SYPROLUX



**GREIVELDING**  
Guy  
>FNCTTFEL



**WENNMACHER**  
Nico  
>FNCTTFEL

# GROUPE 9

## Retraités



**ANEN**  
Edmée  
>OGB-L



**CONTER**  
Norbert  
>LCGB



**HOFFMANN**  
Nico  
>LCGB



**HÜBSCH**  
Fernand  
>OGB-L



**KREMER**  
Henri  
>OGB-L



**PIZZAFERRI**  
René  
>OGB-L

## 1.2. Les membres du Comité

|                                                |                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Président</b>                               | Jean-Claude REDING (OGB-L)                                                                                                                         |
| <b>Vice-présidents</b>                         | Manuel DA SILVA BENTO (OGB-L), Alain FICKINGER (OGB-L), Marc GLESENER (ALEBA), Suzette HAENTGES (OGB-L)                                            |
| <b>Assesseurs</b>                              | Guy GREIVELDING (FNCTTFEL), Laurence LEEMAN (OGB-L), René PIZZAFERRI (OGB-L), André ROELTGEN (OGB-L), Serge SCHIMOFF (OGB-L), Nico WEYLAND (OGB-L) |
| <b>Trésorier</b>                               | Alain BACK (ALEBA)                                                                                                                                 |
| <b>Président de la Commission des finances</b> | Angelo ZANON (OGB-L)                                                                                                                               |
| <b>Présidente du Comité à l'égalité</b>        | Denise STEINHÄUSER (OGB-L)                                                                                                                         |

## 1.3. Les différentes Commissions internes

### Les 24 membres de la Commission économique

|     |                    |       |     |                 |          |
|-----|--------------------|-------|-----|-----------------|----------|
| 1.  | REDING Jean-Claude | OGB-L | 13. | GLESENER Marc   | ALEBA    |
| 2.  | BACK Alain         | ALEBA | 14. | HAAS Pierre     | OGB-L    |
| 3.  | BIRMANN Martine    | ALEBA | 15. | HOFFMANN Emile  | LCGB     |
| 4.  | CHEVIGNE Daniel    | OGB-L | 16. | HOFFMANN Nico   | LCGB     |
| 5.  | COLLIN Vincent     | OGB-L | 17. | HÜBSCH Fernand  | OGB-L    |
| 6.  | CONTER Georges     | LCGB  | 18. | KREMER Henri    | OGB-L    |
| 7.  | CORREIA Marina     | OGB-L | 19. | KRIER Joël      | OGB-L    |
| 8.  | COUGOUILLE Michel  | OGB-L | 20. | ROELTGEN André  | OGB-L    |
| 9.  | DURY Patrick       | LCGB  | 21. | SCHIMOFF Serge  | OGB-L    |
| 10. | FICKINGER Alain    | OGB-L | 22. | SCHOLZEN Guy    | OGB-L    |
| 11. | FLICK Philippe     | OGB-L | 23. | WENNMACHER Nico | FNCTTFEL |
| 12. | FORNIERI Robert    | LCGB  | 24. | ZANON Angelo    | OGB-L    |

### Les 24 membres de la Commission sociale

|     |                               |          |     |                   |          |
|-----|-------------------------------|----------|-----|-------------------|----------|
| 1.  | REDING Jean-Claude            | OGB-L    | 13. | DURY Patrick      | LCGB     |
| 2.  | ALVES DA SILVA Maria Das Dore | OGB-L    | 14. | EMERINGER Norbert | OGB-L    |
| 3.  | AREND Roland                  | LCGB     | 15. | FERRAI Samuel     | OGB-L    |
| 4.  | AZZOLIN Jean-Marie            | OGB-L    | 16. | GLESENER Marc     | ALEBA    |
| 5.  | BACK Alain                    | ALEBA    | 17. | GREIVELDING Guy   | FNCTTFEL |
| 6.  | BECKER Nathalie               | OGB-L    | 18. | HELMINGER Liliane | LCGB     |
| 7.  | BECKER Paul                   | OGB-L    | 19. | HOFFMANN Léonie   | OGB-L    |
| 8.  | BROCKER Camille               | SYPROLUX | 20. | HUTMACHER Charles | LCGB     |
| 9.  | CHEVIGNE Daniel               | OGB-L    | 21. | JANSA Sylvie      | OGB-L    |
| 10. | COLLIN Jean-Luc               | OGB-L    | 22. | LEEMAN Laurence   | OGB-L    |
| 11. | COLLIN Vincent                | OGB-L    | 23. | OURTH Patrick     | OGB-L    |
| 12. | CONTER Céline                 | LCGB     | 24. | PIZZAFERRI René   | OGB-L    |

### Les 19 membres de la Commission aux affaires européennes

|     |                       |          |     |                   |          |
|-----|-----------------------|----------|-----|-------------------|----------|
| 1.  | REDING Jean-Claude    | OGB-L    | 11. | GREIVELDING Guy   | FNCTTFEL |
| 2.  | ANEN Edmée            | OGB-L    | 12. | HÜBSCH Fernand    | OGB-L    |
| 3.  | BLUM John             | LCGB     | 13. | HUTMACHER Charles | LCGB     |
| 4.  | BROCKER Camille       | SYPROLUX | 14. | KRIER Joël        | OGB-L    |
| 5.  | COLLIN Vincent        | OGB-L    | 15. | NUNES PINTO José  | OGB-L    |
| 6.  | CONTER Georges        | LCGB     | 16. | PIZZAFERRI René   | OGB-L    |
| 7.  | COUGOUILLE Michel     | OGB-L    | 17. | ROELTGEN André    | OGB-L    |
| 8.  | DA SILVA BENTO Manuel | OGB-L    | 18. | WEYLAND Nico      | OGB-L    |
| 9.  | DI LETIZIA Gabriel    | LCGB     | 19. | ZANON Angelo      | OGB-L    |
| 10. | FORNIERI Robert       | LCGB     |     |                   |          |

### Les 22 membres de la Commission de la formation

|     |                       |       |     |                              |          |
|-----|-----------------------|-------|-----|------------------------------|----------|
| 1.  | REDING Jean-Claude    | OGB-L | 12. | FERREIRA VENTURA Alfredo     | OGB-L    |
| 2.  | ANEN Edmée            | OGB-L | 13. | FICKINGER Alain              | OGB-L    |
| 3.  | BACK Alain            | ALEBA | 14. | GRULMS Micky                 | ALEBA    |
| 4.  | BLUM John             | LCGB  | 15. | HAENTGES Suzette             | OGB-L    |
| 5.  | COLLIN Jean-Luc       | OGB-L | 16. | KRIER Joël                   | OGB-L    |
| 6.  | CONTER Norbert        | LCGB  | 17. | LOMBARDI Sylvie              | OGB-L    |
| 7.  | DA SILVA BENTO Manuel | OGB-L | 18. | MENDES DA COSTA Jorge Manuel | OGB-L    |
| 8.  | DI LETIZIA Gabriel    | LCGB  | 19. | MUCCIANTE Virginie           | OGB-L    |
| 9.  | DORMANS Ankie         | LCGB  | 20. | NUNES PINTO José             | OGB-L    |
| 10. | FEIEREISEN Pierrot    | LCGB  | 21. | REUTER Georges               | OGB-L    |
| 11. | FERRAI Samuel         | OGB-L | 22. | WENNMACHER Nico              | FNCTTFEL |

### Les 16 membres du Comité à l'égalité

|    |                                                          |       |     |                    |       |
|----|----------------------------------------------------------|-------|-----|--------------------|-------|
| 1. | STEINHÄUSER Denise<br>(Présidente du Comité à l'égalité) | OGB-L | 9.  | GRULMS Micky       | ALEBA |
| 2. | ALVES DA SILVA Maria Das Dores                           | OGB-L | 10. | HAENTGES Suzette   | OGB-L |
| 3. | ANEN Edmée                                               | OGB-L | 11. | HELMINGER Liliane  | LCGB  |
| 4. | BECKER Nathalie                                          | OGB-L | 12. | HOFFMANN Léonie    | OGB-L |
| 5. | BIRMANN Martine                                          | ALEBA | 13. | JANSA Sylvie       | OGB-L |
| 6. | CONTER Céline                                            | LCGB  | 14. | LEEMAN Laurence    | OGB-L |
| 7. | CORREIA Marina                                           | OGB-L | 15. | LOMBARDI Sylvie    | OGB-L |
| 8. | DORMANS Ankie                                            | LCGB  | 16. | MUCCIANTE Virginie | OGB-L |

### Les 9 membres de la Commission des finances

|    |                                                           |          |    |                   |          |
|----|-----------------------------------------------------------|----------|----|-------------------|----------|
| 1. | ZANON Angelo<br>(Président de la Commission des finances) | OGB-L    | 6. | EMERINGER Norbert | OGB-L    |
| 2. | AREND Roland                                              | LCGB     | 7. | KREMER Henri      | OGB-L    |
| 3. | BACK Alain                                                | ALEBA    | 8. | SCHOLZEN Guy      | OGB-L    |
| 4. | BROCKER Camille                                           | SYPROLUX | 9. | WENNMACHER Nico   | FNCTTFEL |
| 5. | DI LETIZIA Gabriel                                        | LCGB     |    |                   |          |

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

En 2017, en plus des 5 Assemblées plénières et des 8 réunions du Comité, les Commissions ont compté un total de 28 réunions de travail :

|                                        |            |                                           |            |
|----------------------------------------|------------|-------------------------------------------|------------|
| Commission économique                  | 2 réunions | Commission aux affaires européennes       | 2 réunions |
| Commission sociale                     | 7 réunions | Comité à l'égalité                        | 1 réunion  |
| Commission mixte économique et sociale | 1 réunion  | Commission des finances                   | 7 réunions |
| Commission formation                   | 6 réunions | Commission spéciale « vote électronique » | 2 réunions |

## 1.5. Le secrétariat

La Chambre des salariés occupe 3 bâtiments. Elle comptait 78 collaborateurs en 2017.

### La direction de la Chambre des salariés



**Norbert Tremuth, Directeur**

En tant que directeur de la CSL, Norbert TREMUTH dirige tous les travaux du secrétariat de la CSL.



**Roger Melmer, Directeur adjoint**

En charge du département « Éducation et Formation »  
*Parti en retraite le 01.07.2017*



**Sylvain Hoffmann, Directeur adjoint**

En charge du département « Avis et Études »



**Carlo Frising, Directeur adjoint**

En charge du département « Éducation et Formation »

### Le siège de la Chambre des salariés Luxembourg



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

#### Le siège de la Chambre des salariés

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

#### Directeur

Norbert Tremuth

#### Directeur adjoint

Sylvain Hoffmann

#### Les collaborateurs

Cristina Bastos  
David Büchel  
Célia Cardoso  
Danielle Daleiden  
Michel Di Felice

Nadine Fischbach  
Christine Funck  
Claudine Gasper  
Antonella Imperato  
Markus Kieffer

Chantal Lucas  
Lori Luzzi  
Félix Martins  
Martine Mirkes  
Nathalie Moschetti

Horacio Pereira Monteiro  
Kim Peltier  
Anna Ruscitti  
Cédric Sangaletti  
Manon Scholtes

Bob Serres  
Peggy Theis  
Laurent Uhoda  
Marco Wagener  
Annette Welbes

## Le Luxembourg Lifelong Learning Center



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

### Directeur

Norbert Tremuth

### Directeur adjoint

Carlo Frising

### Les collaborateurs du LLLC

Claude Cardoso  
Carole Ernsdorff  
Claude Forget  
Sandra Grunewald

Guylaine Jordan-Meille  
Chantal Junk  
Véronique Kessler  
Henriette Kirchen

Jeannine Kohn  
Marie-Paule Lorang  
Alexia Meier  
Audrey Milani

Marina Netti  
Angela Pereira Lopes  
Michèle Pisani  
Lynda Roy

Françoise Schmit  
Renée Weber

### Les collaborateurs de la CSL

Alain Anen  
Ritchie Flick

Filomena Fonseca  
Nathalie Goergen

Claude Larsel  
Mario Martin

Pascal Paulus  
Renata Santini

Carlo Vanetti  
Danielle Weber

## Le Centre de formation et de séminaires Remich



### Le Centre de formation et de séminaires

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

### Directeur

Norbert Tremuth

### Les collaborateurs

Maria Antunes  
José Cavaco  
Cristina Coelho  
Rocco Fausto  
Idalina Gomes

Patrice Hengen  
Brigitte Lentz  
Liane Lentz  
Alain Müller  
Marie-Thérèse Oberweis

Elsa Pereira  
Dominique Piron  
Lilly Ququ  
Rosa Rodrigues  
Victor Roeser

Frank Schalz  
Serge Schott

## 1.6. 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 délégation du personnel le 13 novembre 2013.

### Délégation du personnel

Michel Di Felice, président  
Alain Anen, vice-président

Marie-Thérèse Oberweis, membre effectif  
Anna Ruscitti, secrétaire  
Claude Forget, membre suppléant  
Dominique Piron, membre suppléant

### Délégée à l'égalité

Marie-Thérèse Oberweis

### Délégués à la sécurité

Alain Anen  
Markus Kiefer  
Claude Forget

## 2. LA CHAMBRE DES SALARIÉS DANS LES ORGANES EXTERNES

### 2.1. Les délégués des organismes de la Sécurité sociale et des juridictions du travail et de la Sécurité sociale

#### Juridiction du travail de Luxembourg

##### Membres effectifs :

Edmond Becker  
Michel Di Felice  
Armand Drews  
Carlo Fernand Gales  
Jean-Paul Friedrich  
Claude Heirend  
Jeannot Kolber  
Marco Majerus  
Martine Mirkes  
Jean-Marie dit Jim Schneider  
Chris Scott

##### Membres suppléants :

Manuel Da Silva Bento  
Guy Fettes  
Emile Jean Lorang  
Stéphanie Lopes Trindade  
Patrick Ourth  
Nicolas Reichling  
Jean Reusch  
Gilbert Rumé  
Joël Scholtes  
Roberto Scolati  
Nico Walentiny

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

##### Membres effectifs :

Patrick Decker  
Alain Fickinger  
André Gilbertz  
Charles Hutmacher  
Sylvie Jansa  
Alain Marx  
Alain Persico

##### Membres suppléants :

March Bartholmé  
Marco Hübsch  
Tania Muller  
Alain Nickels  
José Nunes Pinto  
Sabrina Pereira  
Alain Thill

#### Juridiction du travail de Diekirch

##### Membres effectifs :

Roland Arend  
Nico Diedenhofen  
Michel Godfroid  
Raymond Serres  
Guy Scholzen  
Nico Weyland

##### Membres suppléants :

Paul Becker  
Jean Blum  
Antonio Da Fonseca  
Pierette Gross  
Carlo Krier  
Miguel Rodrigues

#### Caisse nationale de santé

##### Membres effectifs :

Armand Drews, Christophe Knebel, Carlos Pereira, René Pizzaferr, Lynn Setting

##### Membres suppléants :

Alain Back, Paul De Araujo, Thomas Klein, André Roeltgen, Romance Scheuer

### Centre commun de la Sécurité sociale

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Armand Drews, Christophe Knebel, Jeannot Gillander  
**Membres suppléants :** Hélio Camacho, Romance Scheuer, Véronique Eischen-Becker, Paul De Araujo, Daniel Lardo

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

**Membre effectif :** Alphonse Classen  
**Membre suppléant :** Nico Wennmacher

### Entraide médicale - CFL

**Membres effectifs :** Jean-Claude Thümmel, Alphonse Classen, Fränk Trausch, Nico Wennmacher, Camille Bocker, Fernand Heinz  
**Membres suppléants :** Georges Merenz, Jean-François (dit John) Rossi, Bernadette Thommes, Marcel Arendt, Jean-Paul Schmitz, Mylène Bianchy épouse Wagner

### Caisse nationale des assurances pensions

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzette Haentges, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, Alain Nickels, Georges Conter, Christophe Knebel, Christian Hoeltgen  
**Membres suppléants :** André Roeltgen, Erwin Nickels, Robert Racké, Nico Reichling, Léon Jenal, Gabriel Di Letizia, Siggie Farys, Arsène Kihm

### Conseil arbitral des assurances sociales

**Membres effectifs :** Manuel Da Silva Bento, Denise Steinhäuser, Guy Fettes, Marie-Thérèse Sannipoli-Mehling, Jean Reusch, Fernand Gales, Marcel Biwer, Henri Kremer, Sabrina Pereira, Léon Jenal, Peter Hahm, Didier Wauthij, Robert Racké, Jos Mauer, José De Jesus Goncalves, Jean-Luc Collin, Marc Bartholmé, Nicolas Kieffer, Pierre Kirpach, Jeannot Kolber, Gilbert Rumé, Jean-Claude Weis, Jean-Marie dit Jim Schneider, Roberto Scolati, Roger Zwally

### Conseil arbitral des assurances sociales – entraide médicale - CFL

**Membres effectifs :** Ginette Frieseisen, Carlo Thissen, Romain Plümer

### Conseil supérieur de la sécurité sociale

**Membres effectifs :** Michel Dadario, Paul Becker, Nathalie Becker (a démissionné le 01.02.2017), Wolfgang Schnarrbach, Nico Weyland, Jean-Claude Dellere, Anna Daresta, Guy Schon, Nico Walentiny, Fernand Welschbillig

### Conseil supérieur des assurances sociales – entraide médicale - CFL

**Membres effectifs :** René Birgen, Franky Gilbertz, Marc Weydert

### Fonds de compensation

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, René Pizzaferr, Gabriel Di Letizia, Jean-Marie dit Jim Schneider  
**Membres suppléants :** Fernand Gales, Angelo Zanon, Christophe Knebel, Micky Grulms

### Association d'assurances contre les accidents

**Membres effectifs :** Carlos Pereira, Lynn Settinger, Daniel Chevigné, Chantal Gautrel, Alain Thill, Christophe Knebel, Paul De Araujo  
**Membres suppléants :** Romance Scheuer, Stefano Araujo, Roby Wolff, Carlo Thissen, Carlo Krier, Anne Ferber, Céline Conter

### Commission supérieure des maladies professionnelles

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

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

**Membre effectif :** Vincent Jacquet  
**Membre suppléant :** René Pizzaferr

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

### Conseil économique et social (CES)

**Membres effectifs :** Norbert Tremuth, Sylvain Hoffmann, Marco Wagener  
**Membres suppléants :** Carlo Frising, Michel Di Felice

### Comité de sélection Fonds social européen (FSE)

**Membre effectif :** René Pizzaferrì

### Fonds interculturel

**Représentant :** Jean-Claude Reding

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

**Représentant :** Jean-Claude Reding

### Commission de grâce

**Représentant :** René Pizzaferrì

### Conseil supérieur de la statistique

**Membre effectif :** Norbert Tremuth  
**Membre suppléant :** Sylvain Hoffmann

### Conseil national des finances publiques

**Membre :** Norbert Tremuth

### Conseil supérieur de l'aménagement du territoire

**Membre effectif :** Guy Greivelding (à partir du 10.05.2017)  
**Membre suppléant :** Sylvain Hoffmann

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

**Membre effectif :** André Gilbertz  
**Membre suppléant :** Martine Mirkes

### Comité des Actions positives

**Membre effectif :** Denise Steinhäuser  
**Membre suppléant :** Martine Mirkes

### Commission spéciale en matière de harcèlement

**Membre effectif :** Nico Weyland  
**Membre suppléant :** Guy Scholzen

### Comité de suivi – FEDER

**Membre effectif :** Laurent Uhoda  
**Membre suppléant :** Marco Wagener

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

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

### Assemblée consultative de l'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'Audiovisuel

**Membre effectif :** Denise Steinhäuser

**Commission consultative de la formation de conducteurs professionnels**

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

**Commission consultative et d'examen prévue à l'article 28 du règlement grand-ducal du 31.01.2003 sur les transports par route de marchandises dangereuses**

**Représentant effectif :** Roger Melmer

**Représentant suppléant :** Françoise Schmit

**Comité de pilotage du plan d'action national de la RSE (CP PAN RSE)**

**Représentants :** Nathalie Moschetti, Michel Di Felice

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

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit, Robert Kemp

**Commission de la promotion du travail**

**Représentants :** Artisanat : Françoise Schmit  
Commerce : Carlo Frising

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

**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 :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**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

**Commission de formation continue**

**Représentant effectif :** Claudine Cornely

**Représentant suppléant :** Sandro Rinaldis

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

**Bureau de l'INFPC :**

**Représentants :** Françoise Schmit (effectif), Carlo Frising (suppléant)

**Conseil de l'INFPC :**

**Représentants :** Françoise Schmit – Carlo Frising (effectifs)  
Jeannine Kohn – Claude Cardoso (suppléants)

**Conseil supérieur de l'éducation nationale**

**Représentants :** Carlo Frising (effectif), Françoise Schmit (suppléant)

**Commission consultative 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, Jeannine Kohn

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

**Représentant effectif :** Yves Philippart

**Représentant suppléant :** Fabia Monte

**Groupe de pilotage « réforme de la formation professionnelle »**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**Comité à la formation professionnelle**

**Représentants :** Carlo Frising (effectif), Françoise Schmit (suppléant)

**Accompagnement VAE**

**Représentants :** Claude Cardoso, Sandra Grunewald, Guylaine Jordan-Meille, Jeannine Kohn, Françoise Schmit

**Commission spéciale pour la formation initiale de base**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**Commission consultative permanente du Lifelong Learning**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

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

**Formations administratives et commerciales**

**Représentants :** Carlo Frising, Claude Cardoso

**Formations agricoles**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

**Formations des aides-soignants**

**Représentants :** Jeannine Kohn, Michèle Pisani

**Formations artistiques**

**Représentants :** Jeannine Kohn, Françoise Schmit

**Formations des auxiliaires de vie**

**Représentants :** Jeannine Kohn, Sandra Grunewald

**Formations en chimie**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**Formations environnement naturel**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**Formations des esthéticiens**

**Représentants :** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations de technicien en génie civil**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**Formations horticoles**

**Représentants :** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations hôtelières et touristiques**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

**Formations en informatique**

**Représentants :** Claude Cardoso, Nico Toussing

**Formations des instructeurs de natation**

**Représentants :** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations en mécanique**

**Représentants :** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations en mécanique automobile**

**Représentants :** Michèle Pisani, Françoise Schmit

**Formations des métiers de l'alimentation**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

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

**Représentants :** Jeannine Kohn, Carlo Frising

**Formations des métiers de la construction**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

**Formations des métiers de l'électricité**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

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

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**Formations des métiers de la mode**

**Représentants :** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations des métiers du bois**

**Représentants :** Françoise Schmit, Carlo Frising

**Formations de la division technique générale**

**Représentants :** Carlo Frising, Françoise Schmit

**Formations des professions de la santé**

**Représentants :** Jeannine Kohn, Michèle Pisani

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

**Représentants :** Françoise Schmit, Jeannine Kohn

**Formations des professions sociales**

**Représentants :** Jeannine Kohn, Michèle Pisani

**Équipe d'évaluation dans la profession d'agent administratif, niveau DAP et DT**

**Représentants :** Claude Cardoso, Carlo Frising, Sandra Grunewald, Véronique Kessler, Jeannine Kohn, Alexia Meier, Audrey Milani, Marina Netti, Michèle Pisani, Françoise Schmit, Bob Serres, Renée Weber



# PARTIE II



## Le bilan des activités en 2017



La Chambre des salariés (CSL) est un organisme d'utilité publique ayant pour mission la défense des intérêts des salariés, des apprentis et des retraités au Luxembourg.

Ses missions statutaires sont d'ordre consultatif, représentatif et formatif.

- ▶ La mission première de la CSL, d'ordre consultatif, la place au cœur de la procédure législative. Elle rend des avis sur des projets de loi et de règlement qui touchent principalement aux domaines de l'économie, de la protection sociale, du droit du travail, de l'éducation et de la formation professionnelle (p. 25-42).
- ▶ En dehors du cadre strict de sa fonction consultative obligatoire, la CSL élabore des études socio-économiques de dimension nationale et européenne, formulant ainsi le point de vue salarial dans les rapports macrosociaux. En outre, depuis 2013, elle mesure le bien-être au travail grâce à son projet « *Quality of work Index* » (p. 43-57).
- ▶ La CSL est également devenue au fil du temps un acteur incontournable dans l'organisation de l'éducation et de la formation au Luxembourg (p. 58-77).

## 1. LES AVIS

68 avis évacués en 2017. Les avis les plus importants sont repris sous le point 2 ci-après.

### 1.1. Avis évacués par la Commission économique

| Description                                                                                           | Projet de loi / règlement grand-ducal                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Projet de budget de l'État pour l'exercice 2018 et projet de loi de programmation pluriannuelle (2.1) | Projet de loi n°7200                                    |
| Traitement fiscal des bons                                                                            | Projet de loi n°7166                                    |
| Régime fiscal de la propriété intellectuelle (2.2)                                                    | Projet de loi n°7163 et projet de règlement grand-ducal |
| Code de la consommation                                                                               | Projet de loi n°7147                                    |
| Comité économique et financier national                                                               | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Conseil d'administration de l'Entreprise des Postes                                                   | Avant-projet de règlement grand-ducal                   |
| Contrat d'aménagement (Baulandvertrag)                                                                | Projet de loi n°7139                                    |

### 1.2. Avis évacués par la Commission sociale

| Description                                                            | Projet de loi / règlement grand-ducal |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Dossier de soins partagé (2.5)                                         | Projet de règlement grand-ducal       |
| Radioprotection                                                        | Projet de règlement grand-ducal       |
| Assurance rétroactive en matière d'assurance pension en cas de divorce | Projet de règlement grand-ducal       |
| Subvention de loyer (2.3)                                              | Projet de loi                         |
| Administration transparente et ouverte                                 | Amendements au projet de loi n°6810   |
| Modifications du Code de la sécurité sociale - Amendements             | Projet de loi n°7061                  |
| Prime de répartition pure                                              | Projet de règlement grand-ducal       |

| Description                                                            | Projet de loi / règlement grand-ducal                   |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Facteur de revalorisation                                              | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Revenu d'inclusion sociale - Amendements                               | Projet de loi et projet de règlement grand-ducal        |
| Congé pour raisons familiales et d'ordre personnel (2.4)               | Amendements gouvernementaux au projet de loi n°7060     |
| Agrément pour services d'éducation et d'accueil pour enfants           | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Formation aux fonctions d'assistant parental                           | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Libre circulation des personnes et immigration                         | Projet de loi                                           |
| Assurance dépendance : règlements d'exécution (2.6)                    | Projets de règlements grand-ducaux                      |
| Commission nationale de la protection des données (2.10)               | Projet de loi                                           |
| Traitement des données à caractère personnel en matière pénale         | Projet de loi                                           |
| Évaluation de la langue luxembourgeoise II                             | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Lutte contre le chômage de longue durée                                | Projet de loi n°7149 et projet de règlement grand-ducal |
| Temps de conduite/repos des conducteurs de bus                         | Projet de règlement grand-ducal n°7145                  |
| Élections sociales                                                     | Projet de loi n°7138                                    |
| Convention de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux          | Projet de loi n°7129                                    |
| Recours contre des sanctions administratives communales                | Projet de loi n°7124                                    |
| Bail à loyer                                                           | Proposition de loi                                      |
| Secret professionnel dans le secteur financier - Amendements           | Projet de loi n°7024                                    |
| Nationalité : évaluation de la langue luxembourgeoise                  | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Délégations du personnel : financement d'un conseiller externe (2.9)   | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Délégations du personnel : réunion constituante (2.9)                  | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Délégations du personnel : opérations électorales (2.9)                | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Gens de mer                                                            | Projet de loi n°7112                                    |
| Subvention de loyer (1)                                                | Projet de règlement grand-ducal                         |
| Régimes complémentaires de pension (2.7)                               | Projet de loi n°7119                                    |
| Droits conférés aux travailleurs dans le cadre de la libre circulation | Projet de loi n°7102                                    |
| Revenu d'inclusion sociale (2.8)                                       | Projet de loi n°7113                                    |

### 1.3. Avis évacués par la Commission de la formation

| Description                                           | Projet de loi / règlement grand-ducal |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Langue des signes                                     | Projet de loi n°7142                  |
| Centres de compétences en psychopédagogie spécialisée | Projet de loi n°7181                  |

| Description                                                                         | Projet de loi / règlement grand-ducal              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Accompagnement du candidat sollicitant la validation des acquis - Amendements       | Amendements au projet de règlement grand-ducal     |
| Institut national des langues                                                       | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Ordre intérieur et discipline dans les lycées et lycées techniques                  | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Représentation nationale des parents                                                | Projet de loi                                      |
| Grilles horaires : section informatique-communication de l'enseignement secondaire  | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Élèves à besoins éducatifs particuliers                                             | Projet de loi n°7155                               |
| Indemnités d'apprentissage et liste des métiers                                     | Projet de règlement grand-ducal                    |
| École internationale publique à Differdange                                         | Projet de loi n°7150                               |
| Grilles horaires de la formation professionnelle pour l'année scolaire 2017/2018    | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Université du Luxembourg (2.11)                                                     | Projet de loi n°7132                               |
| Subvention pour ménages à faible revenu et pour maintien scolaire                   | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Brevet de maîtrise dans l'artisanat                                                 | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Études d'éducateur                                                                  | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Éducation non formelle des enfants et des jeunes                                    | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Observatoire de la qualité scolaire (2.12)                                          | Projet de loi n°7075                               |
| Soutien et développement de la formation continue (2.13)                            | Projet de loi n°6883                               |
| Nationalité luxembourgeoise - cours « Vivre ensemble au Grand-Duché de Luxembourg » | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Validation des acquis de l'expérience                                               | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Comité consultatif de l'Institut national des langues                               | Projet de règlement grand-ducal                    |
| Service de médiation de l'Éducation nationale                                       | Projet de loi n°7072                               |
| Enseignement secondaire (2.14)                                                      | Projet de loi et projet de règlements grand-ducaux |
| Développement curriculaire de l'Éducation nationale                                 | Projet de loi n°7076                               |

## 1.4. Avis évacués par la Commission aux affaires européennes

| Description                                                                                                                                          | Projet de loi / règlement grand-ducal |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Note de la CSL sur le socle européen des droits sociaux                                                                                              | Texte législatif européen             |
| Paquet « services »                                                                                                                                  | Texte législatif européen             |
| Note concernant le volet « prestations de chômage » de la proposition de règlement sur la coordination en matière de sécurité sociale                | Texte législatif européen             |
| Prise de position de la CSL par rapport à la proposition de directive de la Commission européenne concernant les restructurations et l'insolvabilité | Texte législatif européen             |

## 2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

### COMMISSION ÉCONOMIQUE

#### 2.1. Pour un budget de l'État à la hauteur des enjeux sociaux

En 2017, la situation économique est excellente, y compris en comparaison européenne, et ceci en réalité depuis des années. 2018 augure la continuité, et le Luxembourg reste toujours bien placé pour relever les défis à terme. Son économie en fort rebond est nettement plus dynamique que celle de ses voisins et de la zone euro, tant et si bien que la Commission note que le Luxembourg dépassera « ses objectifs budgétaires à moyen terme » et encourage tous les pays dans cette situation « à exploiter leurs marges budgétaires disponibles » pour « accélérer la mise en œuvre de mesures qui contribuent à renforcer leur demande intérieure ».

En revanche, les indicateurs relatifs aux inégalités et à la pauvreté montrent une dégradation tant par rapport à 1996, à 2006, à l'an dernier qu'en comparaison européenne ; le Luxembourg se situe donc clairement sur une trajectoire négative, divergente et croissante. Plusieurs catégories de personnes sont particulièrement touchées : les salariés (comparés à leurs homologues étrangers), les demandeurs d'emploi, les familles avec enfants, notamment monoparentales, les locataires. De manière générale, le nombre de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts augmente depuis des années, dépassant aujourd'hui le quart des ménages.

Dans ce contexte, une marge certaine existe pour mettre la politique budgétaire plus en phase avec la réalité sociale, et la CSL invite le gouvernement à accentuer son changement de cap en faveur des ménages, en s'éloignant de la rigueur et en améliorant les transferts sociaux et les salaires.

Des progrès s'imposent au vu de l'évolution des salaires trop lente par rapport à la productivité, et, pour des raisons sociales, aussi au niveau des bas et moyens salaires afin de réduire les inégalités. Si la CSL a salué l'esprit de la réforme de 2017, des mesures supplémentaires sont indispensables pour améliorer

la justice fiscale en imposant plus également le capital, en neutralisant certaines niches, en exonérant le salaire minimum, en réduisant davantage le « Mëttelschichtsböckel » et en adaptant automatiquement le barème d'imposition à l'inflation.

Le Luxembourg affiche les finances publiques les plus saines de l'UE pour 2017 et, donc, implicitement pour 2018 ; plusieurs facteurs indiquent que les soldes budgétaires seront encore plus favorables que prévu. Les recettes courantes couvrent largement les dépenses courantes, et le déficit, justifié, existe uniquement en raison des investissements publics indispensables pour les générations présentes et futures.

Par ailleurs, les recettes fiscales peuvent être facilement augmentées en agissant de manière conséquente au niveau de l'imposition des stock-options ou d'autres niches fiscales.

#### 2.2. Nouveau régime préférentiel d'imposition dommageable

Le projet de loi a pour objet d'introduire un régime fiscal en faveur de la propriété intellectuelle, qui consiste principalement en une exonération partielle de 80% des revenus provenant d'actifs de propriété intellectuelle. Ce régime fiscal prend la relève des dispositions de l'article 50bis de la loi concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.), abrogées par la loi du 18 décembre 2015.

##### Nécessité d'introduire un nouveau régime préférentiel ?

Dans son avis, la Chambre des salariés rappelle que la réforme fiscale a réduit les taux d'imposition des revenus des collectivités à 15% pour les sociétés ayant un bénéfice imposable inférieur 25.000 euros et à respectivement 19% en 2017 et 18% à partir de 2018 pour les sociétés dont le bénéfice dépasse 30.000 euros, avec une imposition intermédiaire entre les deux montants.

La CSL note que le dispositif fiscal prévu par le projet de loi sous avis entraînera un déchet fiscal de 50 millions euros par an.

Comme notre chambre l'a déjà écrit à maintes reprises, une concurrence internationale acharnée sur les coûts de production et les taux d'imposition peut in fine être nuisible au bien-être de la population en raison d'une baisse des revenus et des recettes fiscales nécessaires aux investissements publics et aux transferts sociaux.

D'autre part, il est important de connaître le véritable taux d'imposition des sociétés. Un critère pour estimer la véritable ponction fiscale des bénéfices des sociétés est le taux d'imposition implicite<sup>1</sup>. Dans son avis relatif au projet de loi sur la réforme fiscale, la Chambre des salariés a estimé ce taux à partir de données du ministère des Finances et de la comptabilité nationale. Le résultat est un taux implicite de 15%, qui est donc largement inférieur au taux nominal précédant la réforme fiscale. Ce taux peut d'ailleurs être un maximum au vu d'autres analyses en la matière. En effet, dans son bulletin 2015/03, la Banque centrale du Luxembourg se penche également sur les taux d'imposition implicites des entreprises et calcule un taux de 11% environ. Par ailleurs, selon l'étude « Paying Taxes 2016 » de PricewaterhouseCoopers (PwC) et de la Banque mondiale, qui mesure notamment le taux d'imposition total moyen pour une entreprise « type » de taille moyenne<sup>2</sup> selon les règles fiscales en vigueur en 2014, le taux d'imposition total moyen (qui comprend les prélèvements sociaux) est de 20,1% au Luxembourg. Toutefois, le taux d'imposition du seul bénéfice n'est que de 4,2%.

Ces taux sont donc basés sur des estimations ou des calculs à partir de données agrégées, ou bien ils sont calculés à partir d'hypothèses théoriques, ce qui fait qu'ils sont parfois mis en question. Pour mener un débat objectif en toute transparence, la Chambre des salariés demande par conséquent des données les plus détaillées possibles sur le véritable taux effectif d'imposition des entreprises.

La Chambre des salariés demande une comparaison des éléments favorables au Luxembourg (abattements, exonérations, bonifications sur la base d'imposition des sociétés) par rapport à ceux des autres pays. Une telle analyse permettrait de détecter la marge de manœuvre du Luxembourg en vue d'élargir la base d'imposition des personnes morales.

La baisse du taux d'imposition des collectivités a contribué à intensifier la distorsion déjà forte de

l'équité fiscale entre les personnes morales et les personnes physiques. Ce déséquilibre contributif des 30 dernières années, qui n'est du reste pas propre au Luxembourg, doit dorénavant être contenu et corrigé.

### Concurrence fiscale dommageable

D'après les explications de l'exposé des motifs et du commentaire des articles du projet de loi, le nouveau dispositif fiscal est conforme à l'action 5 du plan d'action BEPS de l'OCDE.

Toutefois, notre chambre estime que cette nouvelle règle, qui a introduit certains ajustements, est aussi une légitimation du concept global des régimes préférentiels, de type patent box et autres, ce qui encourage indirectement la concurrence fiscale.

Elle se demande en outre s'il est toujours évident de lier les dépenses éligibles à des revenus éligibles en matière de recherche et développement ou s'il n'y a pas, au contraire, une certaine marge d'appréciation.

### Relation entre l'existence d'un régime préférentiel de propriété intellectuelle et les dépenses de RDI ?

À l'exposé des motifs, les auteurs écrivent que « L'incitation fiscale en faveur de la recherche et du développement, proposée par le présent projet de loi, s'inscrit dans cette stratégie globale tendant notamment à consolider un cadre compétitif en faveur de l'innovation ... ».

En effet, dans le cadre de la stratégie Europe 2020, le Luxembourg s'est engagé à intensifier son soutien à la recherche et l'innovation et à porter comme objectif ses investissements à un montant se situant dans une fourchette de 2,3% à 2,6% du PIB en 2020, dont environ un tiers (0,7% à 0,9% du PIB) proviendra de la recherche publique.

Or, si les dépenses en faveur de la recherche publique s'approchent de l'objectif, les dépenses consacrées à la recherche privée en sont encore loin. Elles ont même diminué à partir de 2010, et ce en dépit de l'introduction d'un régime préférentiel en matière de propriété intellectuelle à partir de l'année d'imposition 2008.

La CSL réfute par conséquent l'argumentation selon laquelle il existerait une corrélation positive entre régime fiscal préférentiel en matière de propriété intellectuelle et importance des dépenses privées en matière de recherche et développement.

<sup>1</sup> Le taux d'imposition implicite est calculé en divisant le montant des impôts effectivement payés par l'excédent brut d'exploitation.

<sup>2</sup> Paying Taxes 2016 évalue les impôts et cotisations annuels obligatoires des petites et moyennes entreprises, sur la base d'une « société type », une PME industrielle ou commerciale, créée le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Les impôts et cotisations évalués comprennent l'imposition des bénéfices, les cotisations et les charges sociales supportées par l'employeur, la taxe foncière, l'impôt sur la transmission du patrimoine, l'imposition des dividendes, l'impôt sur les plus-values, la taxe sur les transactions financières et les taxes sur la collecte des déchets, les taxes sur les véhicules et de circulation routière et d'autres droits et taxes accessoires.

## COMMISSION SOCIALE

### 2.3. Améliorations insuffisantes à la subvention de loyer

En novembre 2017, la CSL a approuvé les projets de loi et de règlement grand-ducal ayant pour objet de modifier les conditions et modalités d'octroi de la subvention de loyer, afin d'élargir le nombre de bénéficiaires.

Pour atteindre cet objectif, ces projets entendaient modifier certains paramètres à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

- réduire le taux d'effort minimal pour être éligible à une subvention de loyer : réduction du taux de 33 à 25% ;
- modifier les composantes prises en compte dans le calcul du revenu du ménage demandeur de l'aide : les transferts sociaux ne sont plus considérés pour le calcul du revenu du ménage demandeur ;
- abolir la condition de 6 mois de revenus réguliers : il suffit que le ménage demandeur dispose dorénavant de seulement 3 mois de revenu au moment de la décision d'octroi de l'aide mensuelle ;
- modifier le seuil de faible revenu retenu pour l'éligibilité de l'aide, en fonction des différents types de ménage : ce seuil sera fixé pour une personne seule à 2.500 euros ; pour les autres types de ménage, la limite supérieure des revenus est obtenue en multipliant ce montant par le nombre d'unités de consommation du ménage.

Dans son avis, la CSL a souligné que le taux d'effort soit baissé de 33 à 25%, comme elle l'avait suggéré dans ses avis précédents.

La condition de pouvoir justifier de revenus réguliers depuis six mois au moins a été ajustée à 3 mois. Cette période minimale exclut néanmoins toujours les jeunes ou moins jeunes entrant dans la vie active du bénéfice de la subvention de loyer, pendant les 3 premiers mois de leur embauche. La CSL s'était déjà demandé, lors de ses avis précédents, quelle est la justification d'une période de carence.

La CSL a relevé que les seuils de revenus devraient être automatiquement adaptés aux variations du coût de la vie suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'État. Ils devraient également suivre l'évolution du salaire social minimum, en fonction de l'évolution des conditions économiques générales et des revenus conformément à l'article L.222-2 du Code du travail. Ce double ajustement devrait être inscrit dans le futur règlement grand-ducal.

La CSL avait réclamé l'alignement de la définition du revenu dans le cadre de cette nouvelle subvention de loyer à celle utilisée au niveau des autres aides individuelles au logement. À ce titre, elle salue le fait que les prestations familiales ne soient plus prises en considération.

Les projets avisés ne modifient pas les montants des loyers de référence, qui restent donc homogènes au niveau national, sans tenir compte du lieu géographique du logement. La CSL a réitéré l'instauration de loyers de référence différents en fonction de zones géographiques. En outre, une adaptation régulière aux prix du marché locatif devrait être inscrite dans le futur règlement grand-ducal.

La CSL a conclu que, si le projet sous rubrique devrait permettre d'étendre le cercle des bénéficiaires potentiels de la subvention des loyers, le principe d'un loyer de référence unique ainsi que la non-adaptation du loyer de référence et des plafonds de la subvention rendent la subvention insuffisante pour les bénéficiaires potentiels.

Par ailleurs, les contrôles ne devraient pas seulement porter sur les revenus et la composition du ménage des locataires, mais également sur une répercussion éventuelle de la subvention sur le loyer, anéantisant ainsi l'avantage accordé au locataire. Le locataire bénéficiaire de la subvention devrait donc être informé des moyens à sa disposition en cas d'augmentation injustifiée du loyer par le propriétaire. L'administration qui accorde la subvention devrait par conséquent communiquer en même temps au bénéficiaire les coordonnées de la Commission de loyers locale ou régionale compétente.

### 2.4. Adaptations au niveau des congés extraordinaires

En automne 2017, la CSL a examiné deux séries d'amendements relatifs au projet de loi ayant pour objet de modifier les dispositions légales ayant trait à certains congés extraordinaires, au congé pour raisons familiales et au congé de maternité postnatal.

La 1<sup>ère</sup> série d'amendements a allongé de 5 à 10 jours le congé extraordinaire en raison de la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

Dans son avis relatif au projet initial, la CSL avait salué l'allongement à 5 jours tout en dénonçant une inégalité avec les pays voisins (14 jours en tout en France et 10 jours en Belgique).

Dans cette optique, la CSL a de nouveau approuvé cet allongement supplémentaire, tout en signalant que les modalités d'application risquent d'entraîner une non-application dans certains cas.

La CSL a relevé que le salarié peut certes demander un fractionnement, mais n'a aucune garantie de l'obtenir, ce d'autant plus qu'il doit respecter un préavis de 2 mois autour d'une date d'accouchement qui ne peut être que présumée.

La CSL a critiqué le fait que seuls les pères dont l'enfant naît après le 1<sup>er</sup> mars 2018 pourront bénéficier de ce congé de paternité de 10 jours, car les pères dont les enfants naissent entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 28 février 2018 ne peuvent pas respecter le délai de préavis de 2 mois pour informer l'employeur, des dates prévisibles auxquelles il entend prendre ce congé de paternité.

De manière générale, chaque salarié doit pouvoir prétendre à ses 10 jours consécutifs au moment de la naissance de son enfant, ce sans aucune condition de préavis. Ce n'est que si le salarié lui-même le souhaite, qu'il doit pouvoir le fractionner, avec l'accord de son employeur. Si un préavis devait être exigé pour le fractionnement, il devrait être réduit à moins de 2 mois. À défaut de respecter ce préavis, le salarié devrait tout de même avoir droit à ses 10 jours consécutifs.

La CSL a mis en exergue le fait que les 8 jours supplémentaires soient à charge de l'État justifie d'autant plus que le salarié puisse en disposer comme il le souhaite, en entier ou fractionné, en informant son employeur dans un délai raisonnable.

Alors que le projet de loi initial n'en traitait aucunement, ils ont augmenté de 3 à 5 jours le congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur.

La CSL a salué cet allongement, qui aurait pu être étendu à tous les cas malheureux de décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire

Pour le reste, ils n'ont pas retouché aux autres points du projet initial :

- suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire ;
- diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat ;
- congé extraordinaire pour déménagement inséré dans une période de référence de 3 ans ;
- importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales ;
- extension du congé postnatal de 12 semaines à toute salariée qui accouche.

Enfin, les derniers amendements ont modifié les points suivants :

- congé extraordinaire pour déménagement : la période de référence de 3 ans se limite au même employeur ;
- congé pour raisons familiales : suppression de la proratisation en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable et maintien de la notion élargie de « parents » ;
- congé d'accueil : allongement de 8 à 12 semaines par parallélisme avec le congé de maternité postnatal.

Concernant le congé extraordinaire pour déménagement inséré dans une période de référence de 3 ans, la CSL s'est opposée à la modification proposée alors qu'il peut arriver qu'un salarié soit contraint de déménager plusieurs fois au cours d'une période de trois ans, pour des motifs autres que professionnels, sans que cela ne résulte d'un abus de sa part.

Afin d'éviter des interprétations divergentes sources potentielles de conflits entre employeurs et salariés, la CSL a demandé le maintien du mécanisme actuel.

Concernant le congé pour raisons familiales, la CSL s'est félicitée des changements apportés.

En conclusion, la CSL a approuvé les amendements proposés, sous réserve des observations et des propositions exposées dans son avis.

## 2.5. Pour un dossier de soins partagé dans le respect de la volonté du patient

Lors de l'assemblée plénière du 14 novembre 2017, la Chambre des salariés a analysé le projet de règlement grand-ducal précisant les modalités et les conditions de mise en place du dossier de soins partagé (DSP). S'il présente des avantages certains dans le parcours de soins tout en permettant au patient d'accéder à ses données, le caractère sensible des données de soins partagées rend impératif la mise en place de garanties élevées en matière de sécurité, de confidentialité et de respect des droits d'auto-détermination des patients. La recherche de cet équilibre est au cœur du présent projet de règlement grand-ducal.

La CSL a rejeté le projet de règlement grand-ducal pour les raisons suivantes.

**1. L'absence d'exigence de l'accord exprès du patient pour la création et l'activation du DSP d'une part ainsi que pour l'accès et le traitement des données figurant dans le DSP par les professionnels de santé d'autre part est contraire au règlement (UE) 2016/679 sur la protection des données à caractère personnel**

D'abord, la CSL se doit de constater que l'accord exprès du patient n'est expressément requis ni pour la création ni pour l'activation du DSP ni pour l'accès au DSP et l'inscription de données y relatives par les professionnels de santé.

La CSL exige que tant pour la création du DSP que pour l'accès y relatif, pour le traitement, l'inscription, la modification ou le transfert de données du DSP, l'accord du patient soit indispensable. Ce n'est pas la libre circulation des données (sensibles) figurant au DSP qui prime, mais le respect de la vie privée du patient. D'ailleurs, c'est le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données qui l'impose.

Le consentement préalable, libre et éclairé du patient pour tout traitement de données à caractère personnel, et à plus forte raison, pour des données sensibles concernant sa santé, n'est pas seulement utile, mais indispensable pour être en conformité avec d'une part, le droit au respect de la vie privée et de la correspondance et d'autre part, avec le principe de la hiérarchie des normes en vertu duquel le règlement européen prime à l'égard de toute règle de droit national.

## **2. L'accès numérique au dossier de santé partagé n'assure pas l'égalité de traitement des patients en ce qui concerne l'accès aux soins**

La CSL tient tout d'abord à signaler que l'introduction d'un dossier de soins partagé par voie numérique exclut une partie de la population dans la mesure où les personnes âgées et les personnes les plus démunies risquent d'être exclues du DSP dans la mesure où elles n'y ont pas accès. L'article 60quater, paragraphe 4 selon lequel chaque patient a un droit d'accès à son dossier de soins partagé et a un droit d'information sur les accès et l'identité des personnes ayant accédé à ce dossier relève par conséquent plutôt, du moins en partie, de la théorie que de la réalité. Voilà pourquoi la CSL estime que les personnes exclues de l'accès numérique au DSP doivent recevoir mensuellement un relevé du contenu du DSP de la part de leur médecin référent si elles en disposent sinon à défaut, de leur médecin traitant en fournissant à celui-ci leur identifiant de connexion qu'elles ont reçu de l'Agence. La CSL est d'avis qu'un tel service doit être rendu à ces personnes pour garantir l'égalité de traitement des patients en ce qui concerne l'accès aux soins et la qualité des soins.

## **3. Une campagne d'information exhaustive de la part de l'Agence eSanté à l'égard des assurés est une condition sine qua non pour garantir la protection de la vie privée du patient et le bon maniement du DSP**

Au vu de la complexité du sujet opposant d'un côté le droit à la protection de la vie privée du patient et de

l'autre la libre circulation de ses données médicales et sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL juge indispensable que l'Agence eSanté lance une campagne d'information globale à l'égard de toutes les personnes concernées et, plus particulièrement, pour le patient avant l'opérationnalité du DSP.

Une telle obligation s'impose au législateur national en vertu de l'article 12 du règlement (UE) 2016/679 dont la teneur est la suivante.

Force est toutefois de constater qu'une telle campagne d'information répondant aux critères fixés dans le règlement européen précité n'est pas prévue dans le présent projet de règlement grand-ducal.

## **4. Quant à la finalité du dossier de soins partagé (DSP)**

Selon l'article 60quater, paragraphe 1 du Code de la sécurité sociale, l'Agence nationale des informations partagées dans le domaine de la santé tient à la disposition des prestataires et des patients un dossier de soins partagé.

Il serait donc légitime de penser que le DSP sert les intérêts réciproques entre prestataires et patients. Pour les prestataires, le DSP permet de connaître les antécédents médicaux afin de procurer les meilleurs soins possibles au patient. Pour ce dernier, le DSP permet de retracer l'anamnèse et les prestations qui ont été faites par les différents prestataires et de mieux identifier la responsabilité des prestataires en cas de préjudice subi.

Mais la finalité du DSP ne semble pas s'arrêter là !

Si la CSL partage la finalité du DSP consistant dans une meilleure coordination des soins et pour les prestataires de soins d'obtenir une meilleure information et une vue globale sur l'état de santé du patient, elle émet cependant ses plus grandes réserves en ce qui concerne le rôle de l'IGSS et de la CNS dans le traitement, l'utilisation et l'échange des informations, même rendues anonymes, figurant dans le DSP avec les autres ayants droit du dossier et notamment le médecin référent qui, en vertu de l'article 19bis a pour mission « (...) de suivre régulièrement le contenu du dossier de soins partagé de l'assuré visé à l'article 60quater (...) ». La CSL craint fortement que le traitement de ces données par des acteurs autres que les professionnels de santé ne serve qu'à imposer aux patients et médecins une limitation des actes médicaux sous peine de sanctions.

La CSL aimerait également rendre attentif que si le médecin référent pour une raison ou une autre n'introduisait pas les données médicales de son patient dans le DSP, cela risquerait de donner une fausse image de l'état de santé de ce dernier lorsque par après un autre professionnel le prend en charge.

## 2.6. Désaccord avec la réforme de l'assurance dépendance

### I. Projet de règlement grand-ducal

*modifiant le règlement grand-ducal modifié du 22 décembre 2006 déterminant :*

1. les modalités et les limites de la prise en charge des aides techniques par l'assurance dépendance ;
2. les modalités et les limites de la prise en charge des adaptations du logement par l'assurance dépendance ;
3. les produits nécessaires aux aides et soins.

Lors de l'assemblée plénière du 22 septembre 2017, la CSL a été saisie des différents projets de règlement grand-ducal qui ont été pris en exécution de la loi sur l'assurance dépendance et pour lesquels elle a marqué son désaccord de principe.

Voici les remarques principales concernant les différents projets de règlement grand-ducal.

#### **Une revalorisation du SMA (service moyens accessoires) s'impose !**

Le SMA a pour objet d'améliorer la qualité de vie des personnes à mobilité réduite et de faciliter leur maintien à domicile en fournissant le matériel et les moyens accessoires ainsi que les aides techniques.

La CSL revendique une meilleure disponibilité du SMA à l'égard des bénéficiaires du matériel et des aides techniques en lui mettant à disposition davantage de personnel pour assurer de façon générale un service de 24 heures sur 24. Il n'est pas concevable pour une personne dépendante dont une aide technique (chaise roulante, élévateur d'escalier ou autre) est en panne d'attendre parfois plusieurs jours le service de dépannage (sauf pour les concentrateurs d'oxygène en panne pour lesquels il existe un service 24 heures sur 24).

Il est également inacceptable que le SMA demande une taxe de 30 euros si la personne concernée ou son aidant sont dans l'impossibilité de venir chercher l'aide technique accordée par l'Administration d'évaluation et de contrôle des prestations de l'assurance dépendance (AE) au siège du SMA, ceci d'autant plus que le site officiel Internet de l'a.s.b.l. SMA ([www.sma.lu](http://www.sma.lu)) ne souffle mot de l'existence de telles sanctions.

Pour mieux assurer l'encadrement des personnes dépendantes de matériel et d'aides techniques, la CSL demande de soumettre l'a.s.b.l. SMA sous le contrôle du comité-directeur de la CNS.

#### **Insuffisance de protection pour le bénéficiaire en cas de violation des obligations des fournisseurs !**

Le texte dispose que « l'Administration d'évaluation et de contrôle des prestations de l'assurance dépendance vérifie les engagements pris par les fournisseurs dans les contrats qu'ils concluent avec l'organisme gestionnaire de l'assurance dépendance et communique à cet organisme tout écart injustifié qu'elle constate entre les engagements pris et les aides techniques fournies ».

La CSL estime que ce contrôle par l'AE est certes louable et indispensable, mais néanmoins insuffisant à un double point de vue. D'abord, elle opine que les fournisseurs qui ne respectent pas les conditions contractuelles à l'égard de la CNS (la détermination du cahier des charges, la détermination des prix de location, les modalités relatives à l'entretien, à la réparation, au remplacement et à la reprise des aides techniques) devraient être sanctionnés par la CNS et, le cas échéant, être exclus de la liste des fournisseurs agréés. Puis, il ne faut pas perdre de vue que le bénéficiaire de l'aide reste sur sa fin en cas de non-respect des obligations du prestataire. La CSL est d'avis que l'AE devrait tenir quitte et indemniser l'assuré et se voir substituer dans les droits de ce dernier pour agir contre le fournisseur fautif.

#### **La liste des aides techniques doit être adaptée aux nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC) !**

La CSL exige que la liste des aides techniques figurant en annexe de l'avant-projet de règlement grand-ducal soit adaptée régulièrement à l'instauration des NTIC qui permettent à la personne dépendante de retrouver une certaine autonomie (ipad, domotique etc.) et simultanément à épargner les coûts du personnel des réseaux sociaux qui, à défaut de l'introduction de telles NTIC, auraient dû accomplir ces tâches.

#### **Le contrôle de la qualité des aides techniques peut-il être assuré ?**

La CSL a de sérieux doutes que l'AE soit en mesure de contrôler les engagements pris par les fournisseurs et les aides techniques accordées par l'AE et réalisées au bénéfice de l'assuré. L'actuelle CEO compte à peine dix personnes qui sont responsables du service qualité. Selon le projet de loi « les fonctionnaires et employés de l'Etat affectés ou détachés auprès de l'Inspection générale de la sécurité sociale - Cellule d'évaluation et d'orientation au 31 décembre 2016 - sont intégrés dans le cadre du personnel de l'Administration d'évaluation et de contrôle des prestations de l'assurance dépendance » sans prévoir cependant ni une augmentation des effectifs ni comment elle entend réaliser cette tâche de contrôle gigantesque.

La CSL est d'avis que la finalité des contrôles qualité ne peut pas être celle d'un contrôle purement formel. Or, aussi bien le projet de loi que les avant-projets de règlement grand-ducal laissent sous-entendre qu'il n'y a pas de volonté réelle de garantir une qualité des prestations de l'assurance dépendance par le biais d'un système de contrôle adéquat. Ainsi le texte prévoit-il les adaptations de voitures prises en charge par l'assurance dépendance, mais ne souffle mot comment ces adaptations sont contrôlées et quelles sont les conséquences pour la personne dépendante si les adaptations de voiture ne sont pas conformes.

## II. Projet de règlement grand-ducal

1. *modifiant le règlement grand-ducal modifié du 25 juin 1998 relatif au fonctionnement de la commission consultative prévue à l'article 387, alinéa 4 du Code des assurances sociales ;*
2. *abrogeant le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 déterminant le fonctionnement de la commission de qualité des prestations prévue à l'article 387bis du Code des assurances sociales et*
3. *abrogeant le règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 déterminant les conditions, limites et modalités du dépassement du plan de prise en charge en cas de fluctuations imprévisibles dans l'état de dépendance.*

La CSL se doit de réitérer ses doutes quant au bien-fondé de la fusion des trois commissions précédentes – commission consultative, commission de qualité des prestations et commission des normes – en une seule dénommée Commission consultative, doutes qu'elle a exprimés dans son avis du 25 octobre 2016 relatif au projet de loi.

La CSL se doit de constater que tant le Conseil supérieur des personnes handicapées et le Conseil supérieur des personnes âgées d'un côté, que les délégués visés à l'article 46, alinéa 1, points 1 à 4 de l'autre côté, sont exclus du droit de faire des propositions d'inscription, de modification ou de suppression d'aides ou de soins.

La CSL ne peut accepter une telle inégalité de traitement parmi les membres composant la Commission consultative et demande par conséquent de modifier l'article 2, alinéa 2 du projet de règlement grand-ducal.

## III. Projet de règlement grand-ducal

*modifiant le règlement grand-ducal modifié du 18 décembre 1998 fixant les modalités de la détermination de la dépendance.*

Il y a lieu tout d'abord de remarquer qu'en raison de la requalification et redéfinition des actes essentiels de la vie (AEV), il est tout simplement impossible de comparer les fréquences et forfaits dans le temps de chacun des actes tels que définis dans le présent projet de règlement grand-ducal par rapport au règlement actuellement en vigueur qu'est le règlement modifié du 18 décembre 1998 fixant les modalités de la détermination de la dépendance. À l'heure actuelle, ce constat est corroboré par le fait que les coefficients d'intensité, de pondération et de qualification ne sont plus déterminés dans le relevé-type, mais dans un règlement grand-ducal à part. Cet exercice de comparaison est rendu d'autant plus difficile que tout dépend de l'octroi ou non de certains compléments qui sont prévus pour certains AEV. Lorsque l'on constate la détermination de ces compléments souvent décrits en des termes très flous et aléatoires, il est sérieusement à craindre que ceux-ci ne soient accordés au bon vouloir de l'Administration d'évaluation (AE) qui remplacera la CEO (voir exemples cités sous le point 2).

Voilà pourquoi, la CSL demande qu'abstraction faite qu'une révision du référentiel s'impose, l'AE soit soumise non pas sous l'autorité du ministre de tutelle, mais sous le contrôle du comité-directeur de la CNS. Aussi importe-t-il de déterminer pour chaque AEV sous la législation précédente comment et sous quelle qualification celui-ci est transposé sous le nouveau projet de règlement grand-ducal en exécution de la loi du 29 août 2017 sur l'assurance dépendance, à défaut de quoi, on reste dans l'impossibilité de juger si l'envergure d'un AEV sous la législation actuelle est plus ou moins favorable que le même acte sous la nouvelle législation.

Finalement, il aurait importé de donner une série d'exemples sous la législation précédente ainsi que sous la nouvelle législation en faisant abstraction des compléments pour les actes qui en prévoient un afin de pouvoir juger si l'envergure et la qualité des AEV ainsi que les forfaits y relatifs ont été améliorés ou, au contraire, réduits. Comme cela n'a pas été fait et qu'aucune comparaison entre l'ancien régime et le nouveau régime n'est possible, la CSL note plutôt une dégradation des prestations tant dans leur envergure que dans leur qualité. Les exemples qui suivent ne font que corroborer cette approche.

#### IV. Projet de règlement grand-ducal

*fixant le contenu de la documentation de la prise en charge et les indicateurs de qualité de la prise en charge.*

##### La semaine-type de prise en charge

Le bien fondé d'une semaine-type échappe à la CSL complètement à ce stade. S'agit-il de disposer d'un document permettant à l'Administration d'évaluation le contrôle qualité des prestations ou le document a-t-il plutôt la finalité de permettre, en cas de besoin, une réévaluation plus rapide du bénéficiaire ? Le texte n'en souffle mot.

Finalement, la CSL aimerait soulever les problèmes qui pourraient découler de la présence de deux documents distincts relatifs à la prise en charge du bénéficiaire. En effet, on pourrait avoir l'impression que la synthèse de prise en charge constitue le document « officiel », disponible pour toutes les personnes concernées, alors que la semaine-type constitue un document « informel », disponible uniquement au cadre restreint du prestataire et de l'Administration d'évaluation. Si tel est le cas et si les réévaluations se font notamment sur base de la semaine-type, ceci constituerait clairement une absence de transparence pour la personne dépendante et son entourage direct.

##### Le contrôle de la qualité des prestations et le contrôle de la qualité de la documentation

Il y a lieu de constater que le contrôle semble ne concerner que la qualité de la documentation, mais non pas la qualité des prestations effectuées.

Si l'on peut saluer un contrôle plus rigoureux de la documentation par l'Administration d'évaluation, il faut toutefois signaler que le contrôle des prestations effectuées n'est souvent que théorique dans la mesure où il est impossible de vérifier que telle ou telle autre prestation a été effectivement effectuée du moment que le bénéficiaire de l'assurance dépendance signe la fiche de prestations. Les bénéficiaires de l'assurance dépendance n'ont souvent pas la volonté et/ou la capacité de vérifier sur la fiche des prestations les prestations qui ont été effectuées et celles qui n'ont pas été effectuées de sorte qu'elles se contentent tout bonnement de signer la fiche de prestations qui leur est soumise.

Voilà pourquoi il est indispensable que l'Administration d'évaluation (sous le contrôle du comité-directeur de la CNS) effectue des contrôles à l'improviste chez les bénéficiaires. La CSL tient finalement à pré-

ciser que la finalité des contrôles qualité ne peut pas être celle d'un contrôle pour la forme, mais doit faire en sorte qu'un préjudice à charge de l'assuré doit être réparé et pris en charge par l'assurance dépendance (rectification d'une lésion injustifiée subie par une personne dépendante, sanction du prestataire n'ayant pas respecté certains critères de qualité). Aussi faudrait-il que le rapport qualité biennal dressé par l'Administration d'évaluation soit rendu public afin de permettre aux assurés une information aussi complète que possible sur la question de la qualité des aides et soins.

##### Le mécanisme de gestion des plaintes chez le prestataire d'aides et de soins

En raison des explications fournies ci-avant, il est très douteux qu'un mécanisme de gestion de plainte contribue à une amélioration de la qualité des prestations. Plutôt faudra-t-il mettre l'accent sur l'obligation de l'Administration d'évaluation de contrôler à l'improviste chez les bénéficiaires de l'assurance dépendance.

#### V. Projet de règlement grand-ducal

*déterminant :*

1. les normes concernant la dotation et la qualification du personnel ;
2. les coefficients d'encadrement du groupe.

La CSL revendique que les postes non qualifiés qui ont été créés sous la législation précédente, même s'ils ne rentrent plus dans les normes de qualifications minimales du personnel prévues dans le présent projet de règlement grand-ducal, soient maintenus et que des tâches appropriées soient attribuées aux personnes concernées.

**Lors de l'assemblée plénière du 22 septembre 2017 la CSL a été saisie des différents projets de règlement grand-ducal qui ont été pris en exécution de la loi sur l'assurance dépendance et compte tenu, d'une part de son désaccord de principe formulé dans son avis du 25 octobre 2016 relatif au projet de loi réformant l'assurance dépendance et d'autre part des critiques et remarques formulées dans le présent avis relatif aux différents projets de règlement grand-ducal cités ci-avant même si pour les projets de règlement II, III, V et VII, la CSL n'a pas ou a peu formulé de remarques, la CSL est au regret de vous informer qu'elle désapprouve les projets de règlement grand-ducal émargés.**

## 2.7. Renforcer le régime général de l'assurance pension

*Projet de loi portant :*

1. *transposition de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire ;*
2. *modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ;*
3. *modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.*

Le projet de loi vise principalement à étendre le champ d'application de la loi relative aux régimes complémentaires de pension aux professions libérales et indépendantes.

En mettant en place des régimes de pension complémentaires pour les travailleurs indépendants, le Gouvernement se réfère au programme gouvernemental, qui prévoit cette mesure.

Dans son avis, la Chambre des salariés rappelle que le programme gouvernemental vise cependant aussi l'extension du champ d'application des régimes de pension complémentaires aux salariés qui ne bénéficient à l'heure actuelle pas encore d'un tel régime. Or, une telle mesure n'est pas prévue par le projet de loi, alors que la proportion de ces salariés dans la population active est certainement supérieure à celle des travailleurs indépendants.

### Déchet fiscal non chiffré

Pour ce qui est de l'aspect fiscal, le projet de loi prévoit une déductibilité de 20% du revenu annuel, plafonné à 5 fois le salaire social minimum annuel, et ce également pour les régimes complémentaires de pension mis en place par les entreprises en faveur de leurs salariés.

La Chambre des salariés note qu'il serait intéressant de connaître l'impact de l'extension de la législation relative aux pensions complémentaires aux indépendants sur le déchet fiscal subi par le trésor public. Elle demande d'ailleurs pourquoi le projet de loi n'est pas accompagné d'une fiche financière qui évaluerait ces déchets fiscaux.

### Renforcer le régime général d'assurance pension

La Chambre des salariés ne peut accepter une extension des régimes complémentaires de pension privés, alors que le régime général d'assurance pension est

constamment exposé à des attaques et menacé de « réformes ». Au lieu de favoriser des prestations qui ne concernent en fin de compte qu'une minorité de travailleurs, il faudrait au contraire améliorer le régime général d'assurance pension, qui repose sur la solidarité des assurés et des générations.

La CSL demande par conséquent au législateur de revenir sur les dégradations introduites lors de la réforme de l'assurance pension entrée en vigueur en 2013 et de combler le retard de l'ajustement en matière de pension par une hausse structurelle au moins des petites pensions.

Finalement, la Chambre des salariés demande d'améliorer les possibilités de l'assurance volontaire des salariés dans le régime général d'assurance pension. À l'heure actuelle, pour s'assurer volontairement dans le cadre de la sécurité sociale, il faut remplir des conditions assez strictes, puisque, pour l'assurance continuée ou complémentaire, l'assuré doit avoir abandonné ou réduit son activité professionnelle.

En mettant en place des dispositions plus favorables d'assurance pension complémentaire dans le cadre de la sécurité sociale, le Gouvernement remplirait sa promesse de permettre à des salariés non couverts par un régime de pension complémentaire d'entreprise d'améliorer leur pension.

## 2.8. La CSL s'inscrit en faux contre les textes réformant le RMG

L'Assemblée plénière de la Chambre des salariés s'est opposée, dans ses avis du 16 mai et du 5 décembre 2017, aux projets de loi et de règlement grand-ducal relatif au revenu d'inclusion sociale (REVIS) appelé à remplacer le revenu minimum garanti (RMG).

### Les montants

Concernant les nouveaux montants du REVIS, la CSL a salué l'augmentation de ceux liés à la présence d'enfants, et plus particulièrement pour les ménages monoparentaux. Toutefois, notre Chambre a déploré le fait que les montants de l'allocation d'inclusion pour le premier et le deuxième adulte, y inclus les frais communs du logement, soient restés à des niveaux identiques à ceux du RMG. La comparaison d'écart effectuée pour différents types de ménages, entre d'une part le cumul du REVIS avec les allocations familiales et d'autre part le seuil de risque de pauvreté, a montré que les montants envisagés, même ceux à destination des ménages avec enfants, ne sortent pas ces communautés domestiques de la précarité. Les montants du REVIS proposés par le gouvernement ne sont dès lors pas à la hauteur des enjeux.

En outre, la CSL s'est montrée critique face à la nouvelle notion d'allocation réduite. Cette dernière pourra diviser par deux le montant auquel un bénéficiaire adulte isolé peut prétendre.

Par ailleurs, la CSL a observé que les dispositions transitoires prévues par la réforme restent trop limitées et permettront une baisse du montant de l'allocation si un changement dans le ménage, si minime soit-il, vient modifier le calcul. En effet, un effet pervers pourrait être une « désincitation » à l'activation car une très légère augmentation des revenus perçus par un ménage bénéficiaire risquera de rendre inopérante la disposition transitoire et, partant, l'attrait d'une hausse de l'activité.

### **L'immunisation**

Pour ce qui concerne le nouveau mécanisme d'immunisation des revenus, la CSL a critiqué ses effets pervers. En conséquence, notre Chambre a demandé que le côté incitatif, qui vise à augmenter le revenu brut total du ménage, soit conservé lorsque l'intensité de travail de celui-ci augmente, mais sans pourtant introduire des pénalités, c'est-à-dire réduire le revenu brut total des personnes, par rapport à la situation actuelle du RMG. Une solution pourrait consister à rehausser le pourcentage de l'immunisation directe des revenus et à s'assurer que le revenu brut total (revenu immunisable brut + REVIS brut) ne devienne pas, dans les faits, moins avantageux par rapport à la situation qui prévaut dans le cadre du RMG.

### **Les conditions d'accès au REVIS**

Notre Chambre s'inquiète des conséquences de la condition d'inscription comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), pour pouvoir bénéficier du REVIS, qui porte préjudice aux salariés ne pouvant pas travailler à temps plein, notamment en raison d'impératifs d'ordre privé. En effet, dans un ménage, le fait que tous les adultes ne travaillent pas à temps complet n'est pas forcément le reflet d'une absence de volonté de « s'activer », mais peut résulter de difficultés réelles, voire d'impossibilités, à pouvoir augmenter son temps de travail.

### **Les modalités de la demande**

La CSL a regretté la disparition de la possibilité de présenter sa demande en obtention de l'allocation complémentaire à l'office social de la commune, dont la décision d'octroi ou de refus doit être notifiée au plus tard dans les 30 jours. En outre, elle s'est vivement opposée à l'abrogation de la notion de « cas d'urgence » où une décision provisoire d'octroi peut être prise dans les 24 heures.

### **La détermination des ressources**

La CSL a également relevé que la disposition précisant que « [si] les ressources de la fortune immobilière [...] ne dépassent pas de cinquante pourcent les seuils correspondants du revenu minimum garanti [...], le ou les requérants peuvent demander que la valeur intégrale de cette fortune immobilière ne soit pas prise en considération pour la détermination du revenu intégral », est supprimée par le projet de loi. La CSL y a vu une dégradation et a dénoncé la pénalisation de certains bénéficiaires par rapport à la situation actuelle.

Autre point de détérioration, c'est le doublement pur et simple des coefficients utilisés pour l'évaluation de la fortune immobilière des terrains forestiers ou agricoles et des immeubles d'habitation. Notre Chambre s'est opposée à ce nouvel obstacle qui rend plus difficiles les conditions d'octroi du REVIS.

### **Les sanctions et la restitution du REVIS**

Notre Chambre a rejeté les sanctions dites « progressives ». La présentation faite par le gouvernement est quelque peu trompeuse dans le sens où c'est en réalité un mécanisme de sanction supplémentaire qui est inséré.

En revanche, la CSL a applaudi l'évolution favorable qui consiste, pour la restitution du REVIS du bénéficiaire revenu à meilleure fortune, de ne plus prendre en compte les revenus provenant d'une occupation professionnelle. Toutefois, notre Chambre a souligné que doivent également être exclus de la définition de « la meilleure fortune », les revenus provenant d'une pension de vieillesse, d'invalidité, de survie ou encore les prestations dues au titre de l'assurance accident.

### **Les représentants des assurés**

Notre Chambre s'est opposée à la disparition du conseil supérieur, qui exerce des fonctions consultatives auprès du comité interministériel à l'action sociale, car elle supprime de fait l'implication des partenaires sociaux et de la société civile. La CSL a demandé le maintien du conseil supérieur dans sa composition et ses missions actuelles ou, à tout le moins, de prévoir que des représentants des syndicats et de la société civile soient membres du nouvel observatoire des politiques sociales.

À l'instar des différentes branches de la sécurité sociale, la CSL a instamment demandé que les syndicats soient représentés au niveau du comité directeur du Fonds national de solidarité (FNS).

En outre, notre Chambre a requis que le dispositif prévu dans le cadre de l'ADEM (article L.527-1 du Code du travail), à savoir celui concernant la commission spéciale de réexamen, soit repris à l'égard du FNS et de l'ONIS.

### Le traitement des données à caractère personnel

La CSL a dénoncé les différentes atteintes du texte au respect de la vie privée des assurés et à la protection des données à caractère personnel.

### Les agents régionaux d'inclusion sociale

Pour la CSL, la garantie doit être donnée que tous les agents régionaux d'inclusion sociale seront engagés par les Offices sociaux et que leurs conditions de travail et salariales seront préservées.

### Le revenu pour personnes gravement handicapées

La CSL a dénoncé le fait que le revenu pour personnes gravement handicapées ne sera plus adapté automatiquement à l'augmentation du REVIS.

## 2.9. Délégations du personnel : des améliorations ponctuelles à apporter aux règlements d'exécution

En date du 14 mai 2017 la CSL a adopté une série d'avis relatifs à la législation en matière de représentation du personnel.

### 1. Projet de règlement grand-ducal concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel – non au vote électronique

Le projet de règlement grand-ducal a pour objet de moderniser les dispositions sur les opérations électorales actuellement prévues dans le règlement grand-ducal modifié du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel qui sera abrogé et remplacé par le nouveau texte proposé pour des raisons de lisibilité. Le nouveau texte reprend pour l'essentiel les anciennes dispositions sauf celles qui figurent déjà dans le Code du travail, tout en prévoyant un certain nombre de dispositions nouvelles.

L'article 15 de ce projet prévoit d'introduire la possibilité de mettre en place un système de vote électronique ainsi que les conditions y relatives.

La CSL est rigoureusement opposée à l'introduction du vote électronique pour les élections des délégations du personnel :

- Il n'y a aucune base légale pour un tel vote électronique.
- Il n'y a pas eu de discussion avec les organisations syndicales sur un tel mécanisme.

- Outre le fait que nous ne disposons à ce jour pas de valeurs de référence, avec le vote électronique, le rituel du vote sera remis en cause. Digitaliser le vote, c'est digitaliser la démocratie.
- C'est en outre la porte ouverte à la fraude. Le projet de règlement grand-ducal ne donne aucune précision sur les exigences techniques du logiciel à utiliser, il se limite au simple souhait que le principe de l'anonymat des élections soit respecté. Le fait de charger l'ITM de l'analyse du dossier concernant les données techniques relatives au système électronique est inadmissible. L'analyse du dossier est le cas échéant de la compétence de la Commission nationale pour la protection des données.
- Qu'en est-il des logiciels espions (spyware) et des logiciels malveillants (malware) ?
- Qu'en est-il du vol ou de la modification des votes ? Comment le vote secret sera-t-il garanti ?
- Comment garantir que c'est bien l'électeur x qui a procédé au vote et non pas quelqu'un d'autre ?
- Comment les mots de passe sont-ils transmis aux votants ? Qu'en est-il des risques de pannes et de piratages ? Autant de questions qui se posent et qui restent sans la moindre réponse.
- Ce n'est pas par hasard qu'en date du 14 mars 2017, le premier ministre a déclaré formellement que le vote électronique ne sera pas appliqué lors des élections communales en 2018.

Pour toutes ces raisons la CSL ne peut pas tolérer que les autorités se servent des délégations du personnel pour tester le vote électronique et la CSL s'y oppose catégoriquement à ce stade.

### 2. Projet de règlement grand-ducal sur la réunion constituante de la nouvelle délégation du personnel

Ce projet de règlement grand-ducal porte exécution du paragraphe 1 de l'article L.416-1 du Code du travail lequel est libellé comme suit : « La délégation du personnel désigne parmi ses membres, au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire ; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu. » Le même article précise qu'un règlement grand-ducal doit déterminer :

- dans l'ordre les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante de la délégation du personnel,
- le déroulement de la réunion constituante.

Le règlement grand-ducal proposé énonce ainsi très précisément les différents points à traiter et l'ordre pour constituer une délégation du personnel.

La CSL propose d'ajouter un certain nombre de précisions en ce qui concerne la convocation de la réunion constituante, l'organisation de la réunion constituante, l'ordre du jour et le déroulement de la séance et le procès-verbal.

### 3. Projet de règlement grand-ducal sur l'enveloppe financière pour l'expert

Ce projet de règlement grand-ducal a pour objet de préciser la méthode de détermination de l'enveloppe financière que l'employeur doit mettre à disposition de la délégation du personnel afin qu'elle puisse avoir recours aux services d'un expert.

L'article L.412-2 du Code du travail permet à la délégation du personnel de décider de désigner un expert lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.

Le projet de règlement grand-ducal propose de fixer le pourcentage de la masse salariale totale annuelle pour la prise en charge financière d'un expert à 0,10%, avec une somme minimale de 2.000 euros et un maximum de 20.000 euros.

La CSL estime que ces montants sont insuffisants pour permettre à la délégation du personnel d'obtenir une expertise de qualité, qui souvent nécessite un grand investissement en termes de temps de travail. La CSL propose ainsi de relever le pourcentage de 0,1 à 0,3 et de tripler aussi les seuils minima (soit de 2.000 euros à 6.000 euros) et maxima (soit de 20.000 euros à 60.000 euros), faute de quoi il sera de fait impossible à la délégation du personnel de bénéficier d'une expertise conséquente et de qualité. La CSL estime en outre que les minima et maxima fixés par le règlement grand-ducal doivent être indexés et adaptés à l'évolution du salaire social minimum.

## 2.10. Ne pas sacrifier la protection de la vie privée des salariés sur l'autel de la simplification administrative !

Lors de leur Assemblée plénière du 5 décembre 2017, les membres de la Chambre des salariés ont adopté un avis sur deux projets de loi touchant la protection des données à caractère personnel.

Alors que ces projets complètent et transposent en droit national la nouvelle réglementation européenne en la matière, ils impliquent des modifications en matière de surveillance sur le lieu de travail non imposées par la réglementation européenne.

Celle-ci prévoit en effet qu'en matière de droit du travail et notamment en ce qui concerne la surveillance sur le lieu du travail, les États membres de l'UE peuvent prendre des mesures spécifiques.

Actuellement, le Code du travail prévoit de telles dispositions protectrices spécifiques de la vie privée des salariés. La loi de 2002 relative à la protection des données personnelles oblige tout employeur de demander l'autorisation de la Commission nationale de la protection des données (CNPd) avant de pouvoir instaurer un système de surveillance (pour les besoins de sécurité et de santé des travailleurs; pour les besoins de protection des biens de l'entreprise; pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines ; pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du travailleur, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer la rémunération exacte ; dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile). Le Gouvernement entend supprimer la loi de 2002 et avec cela aussi le mécanisme de l'autorisation préalable.

### Pour le maintien de l'autorisation préalable plus efficace qu'un contrôle ponctuel a posteriori

La CSL s'exprime contre la suppression de la procédure d'autorisation préalable d'un traitement de données à des fins de surveillance sur le lieu de travail, alors que rien ne s'oppose au maintien de notre mécanisme de contrôle préalable dans le cadre des « relations de travail ».

Premièrement, la CSL estime que le contrôle a posteriori ponctuel de la légalité d'une telle surveillance, sur base de plaintes effectuées par des salariés ou par la délégation du personnel de l'entreprise, sera certainement moins efficace que le système actuel obligeant l'employeur à attendre l'autorisation officielle de la CNPD avant de pouvoir mettre en place un dispositif de surveillance touchant ses salariés. Cela

d'autant plus que la CNPD ne sera élargie que d'un seul membre, ce qui semble insuffisant pour assurer un contrôle a posteriori efficace.

Deuxièmement, les autorisations préalables actuelles de la CNPD sont toujours assorties de conditions précises des modalités de surveillance afin de protéger les personnes physiques contre certains traitements « susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées... ». Parmi ceux-ci figurent notamment les traitements en matière de surveillance sur le lieu de travail étant donné que ceux-ci présentent un risque particulier au regard de la vie privée des salariés sur leur lieu de travail.

Si par exemple un employeur veut mettre en place un dispositif de vidéosurveillance, la CNPD doit vérifier au préalable si les finalités du traitement de données par vidéo caméra répondent à une ou plusieurs des conditions de légitimité admises (sécurité et santé des salariés, protection des biens de l'entreprise, contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines). Ensuite elle analyse au cas par cas, et en détail la nécessité et la proportionnalité pour chaque « zone » surveillée.

La jurisprudence a clairement établi que la CNPD dispose d'un pouvoir d'appréciation dans l'analyse qu'elle doit effectuer pour autoriser des traitements de données. Cette analyse suppose notamment un examen de moyens alternatifs permettant au responsable du traitement de poursuivre les mêmes finalités, mais en utilisant des moyens moins attentatoires à la vie privée des personnes concernées qu'une surveil-

lance par vidéo camera.

En supprimant l'exigence d'une autorisation, toute cette appréciation concrète des traitements de vidéo-surveillance sur le lieu de travail ne se fera plus avant leur mise en œuvre, ce au détriment des salariés.

### **Pour une implication généralisée de la délégation du personnel**

La CSL est finalement d'avis que la délégation du personnel doit dans toutes les entreprises (et non seulement dans celles de 150 salariés et plus) disposer d'un pouvoir de codécision en ce qui concerne la mise en place (ainsi qu'un changement ultérieur) d'un traitement de données à des fins de surveillance sur le lieu de travail.

Cela est d'autant plus important si le mécanisme de l'autorisation préalable par la CNPD doit disparaître. Cela aidera à protéger les salariés contre une mise en place abusive de systèmes utilisés à des fins de surveillance sur le lieu de travail, les représentants du personnel pouvant au préalable vérifier et apprécier ensemble avec l'employeur si l'entreprise peut baser de manière légitime son mécanisme de surveillance sur un des cinq cas d'ouverture posés par le Code du travail.

En outre la future loi doit acter le principe que si la délégation du personnel a donné son accord au traitement de données à des fins de surveillance, cela ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre légitime un traitement mis en place par l'employeur en violation des règles légales.

## COMMISSION DE LA FORMATION

### **2.11. La Chambre des salariés émet ses plus vives réserves quant au futur système de gouvernance de l'Université du Luxembourg**

La Chambre des salariés déplore la mise en place d'un Conseil de gouvernance, organe décisionnel de l'Université, pour lequel les membres sont exclusivement désignés par le Gouvernement. À son estime, le monde économique et social et la société civile y devraient également être associés étant donné que l'Université est censée contribuer au développement

économique, sociétal et culturel du pays. Si tel n'est pas souhaité, au moins la création d'un conseil économique, social et culturel universitaire ayant pour mission d'émettre un avis annuel sur les activités d'enseignement et sur les besoins scientifiques et sociétaux devrait être initiée par les responsables politiques.

En ce qui concerne le Conseil universitaire, le sénat universitaire, nous sommes d'avis que ses nouvelles attributions vont à l'encontre d'une réelle liberté académique. Au lieu de limiter dans le texte de loi la mission du Conseil universitaire presque exclusivement à l'émission d'avis, il serait plus opportun de lui accorder un véritable droit d'initiative en matière de création de nouveaux programmes d'études et de recherche.

Notre chambre professionnelle se prononce même en faveur d'accorder un droit de veto au Conseil universitaire quant à la nomination :

- des professeurs d'université au Conseil de gouvernance et
- du recteur d'université

et ce afin de garantir un certain équilibre de représentativité de toutes les facultés au sein de l'organe décisionnel de l'Université et d'obtenir un consensus au sein de la communauté universitaire le plus large possible quant à la désignation de l'exécutif, c.-à-d. du recteur.

**La Chambre des salariés plaide pour des critères d'admission objectifs et transparents dans l'intérêt des étudiants et du pays**

Il est inadmissible pour notre chambre professionnelle que des étudiants qui remplissent les conditions d'accès ne soient pas admis à un programme d'études du fait de contraintes budgétaires lesquelles sont à la base d'une pénurie d'enseignants et d'un manque d'infrastructures et de moyens matériels.

Or, le projet de loi entérine cette pratique qui différencie entre les conditions d'accès qui sont un prérequis pour entamer des études et les conditions d'admission à des programmes d'études universitaires.

**La Chambre des salariés ne peut cautionner la précarisation des emplois des salariés au sein de l'Université**

La CSL ne peut accepter des dérogations à des dispositions élémentaires du droit du travail qui précarisent la situation des salariés. Elle demande que la législation réglementant la durée des contrats de travail à durée déterminée soit scrupuleusement respectée.

L'avis a été adopté à l'unanimité par les membres de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés.

## 2.12. L'Observatoire national de la qualité scolaire - attention au ranking des écoles, des enseignants et des élèves

La Chambre des salariés tient à attirer l'attention quant à un risque de classement (ranking) des écoles et par conséquent à une stigmatisation potentielle des enseignants et des élèves. Elle insiste que des mesures préventives soient mises en place afin d'éviter qu'une telle situation se produise.

Elle invite également les auteurs du projet de loi à compléter ce dernier en matière de protection et d'utilisation des données à caractère personnelle.

Il importe à la CSL que :

- l'Observatoire se dote d'un cadre garantissant la confidentialité des données recueillies ainsi que la protection des données à caractère personnel conformément à la législation actuellement en vigueur dans ce domaine ;
- les données personnelles ne puissent en aucun cas être retraçables au niveau individuel lors de la présentation et de la diffusion des résultats ;
- les processus des activités de l'Observatoire spécifient de manière claire et sans équivoque le cadre de l'utilisation des données recueillies.

En outre, la CSL estime que les compétences de l'Observatoire par rapport à d'autres structures, également chargées d'analyser un ou plusieurs volets de notre système scolaire, ne sont pas assez délimitées dans le projet de loi. Il conviendrait donc de le compléter dans ce sens afin d'éviter le travail en double et toute charge administrative supplémentaire.

Quant aux moyens mis à disposition pour le fonctionnement de l'Observatoire et le financement des différentes études, la CSL trouve que le projet de loi est lacunaire et est d'avis qu'il mérite d'être précisé à ce sujet.

L'avis a été adopté à l'unanimité par les membres de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés.

### 2.13. L'aspect qualitatif de la formation professionnelle continue manque

La Chambre des salariés estime que les modifications globalement prévues par le projet de loi ont comme seul et unique objectif de réaliser des économies financières. Pas une seule des modifications proposées n'aborde l'aspect qualitatif de la gestion de la formation continue en entreprise, respectivement aucune d'entre elles n'incite davantage les entreprises à investir dans les savoir-faire et dans les qualifications de ses salariés.

Notre chambre professionnelle regrette qu'aucune référence n'ait été faite aux dispositions de la loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises. En effet, pour les entreprises de plus de 150 salariés un accord entre l'employeur et la délégation du personnel doit être convenu sur « l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue ». La CSL déplore que le législateur ne se soit pas inspiré de manière générale de la disposition dont question.

Il est à noter qu'aucun d'élément qualitatif et professionnalisant en matière de formation professionnelle continue est repris dans le projet de loi. La suppression du plan de formation et le remplacement des objectifs de formation par un simple intitulé de l'action de formation ne font que confirmer ce constat.

L'avis a été adopté à l'unanimité par les membres de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés.

### 2.14. L'enseignement secondaire - une réforme structurelle uniquement

Dans son avis du 7 avril 2017, la CSL accueille favorablement le fait que les réformes surtout structurelles prévues au niveau des différents ordres d'enseignement de l'enseignement secondaire (ES) et proposées par le présent texte se feront en parallèle à des réformes au niveau des curriculums, du matériel didactique et des méthodes d'apprentissage et simultanément à la mise en place d'un système de contrôle qualité du système scolaire luxembourgeois.

La CSL souligne dans son avis qu'elle peut se montrer d'accord avec une autonomie croissante des lycées proposées dans le projet de loi, si la valeur nationale des diplômes reste garantie et que cette autonomie croissante ne génère pas davantage d'iniquités, mais au contraire, contribuera à une plus grande équité et égalité des chances.

La CSL soutient l'organisation de stages probatoires qui seront désormais prévues au programme d'études des classes inférieures, estime cependant indispensable de préciser les obligations en matière de sécurité au travail et de prévention des risques de l'employeur dans le cas d'un stage probatoire/d'orientation.

La CSL approuve que le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) ne constitue plus l'unique poids de mesure pour l'enseignement des langues. Comme elle l'avait déjà souligné dans ses avis antérieurs, notre chambre professionnelle n'aurait pas pu donner son aval à une approche exclusivement communicative des enseignements et une appropriation opérationnelle des langues telles que visées par le CECRL qui aurait indéniablement mené à un appauvrissement de l'enseignement des langues au Luxembourg.

Notre chambre professionnelle a identifié dans le texte sous avis une tentative du gouvernement pour affronter les défis de la digitalisation et d'une population scolaire de plus en plus hétérogène.

La CSL invite cependant les auteurs du texte à :

- créer un texte coordonné pour l'ensemble de l'enseignement secondaire plutôt que de faire coexister des lois modifiées ayant trait à l'un ou l'autre ordre d'enseignement ;
- réintégrer la formation professionnelle dans l'ordre de l'enseignement secondaire technique, pour les raisons développées ;
- instaurer les mêmes critères et règles de promotion et d'évaluation pour tous, indépendamment de l'ordre d'enseignement fréquenté ;
- clarifier les modalités relatives aux classes d'initiation professionnelle et aux stages probatoires.

Notre chambre professionnelle demande le report de l'entrée en vigueur de la réforme de l'ES d'une année scolaire, afin de pouvoir préparer au mieux le terrain aux changements.

L'avis a été adopté à l'unanimité par les membres de l'Assemblée plénière de la Chambre des salariés.

## 3. LES PRISES DE POSITION

### 3.1. Panorama social 2017 du Luxembourg

Depuis 2011, la vision du Grand-Duché offerte par le Panorama social se différencie des approches traditionnelles en exploitant notamment des données statistiques dispersées et souvent peu exploitées. Si les indicateurs économiques affichent plutôt de bonnes performances, cela est moins vrai en termes sociaux.

Toutefois, malgré une tendance de long terme à la hausse des inégalités, les deux dernières années sont marquées par une évolution inverse. C'est ce que confirme le ratio entre le revenu des plus riches et celui des plus pauvres (S80/S20). La situation du Luxembourg s'éloigne ainsi de la moyenne communautaire qui poursuit une tendance légèrement croissante. Il en est de même pour le coefficient de Gini, traduisant une répartition globale des revenus de plus en plus égalitaire depuis 2013. Néanmoins, cette diminution des inégalités est trop récente et timide pour en déduire une inversion de tendance durable, les évolutions passées peuvent en témoigner.

Quoiqu'il en soit, certains types de ménages, à l'instar des monoparentaux, continuent à faire face non seulement à des revenus inférieurs à la moyenne nationale, mais à l'un des plus taux de risque de pauvreté de la zone euro.

Par ailleurs et en dépit de la réforme fiscale, le système luxembourgeois d'imposition ne cesse de renforcer les inégalités en pesant moins sur les revenus élevés que sur les revenus intermédiaires. Qui plus est, les revenus du travail sont plus fortement imposés que ceux du capital. À cela se rajoute le fait que le barème d'imposition n'est plus adapté à l'inflation, et donc à la hausse du coût de la vie. Ce phénomène touche particulièrement les ménages ayant des bas revenus et qui connaissent, en outre, une évolution plus lente de leurs salaires que les autres ménages.

Parallèlement à ces discrepantes, on observe une hausse tendancielle de la proportion de salariés rémunérés au salaire social minimum. Or, au Grand-Duché, ce niveau de salaire est proche du seuil de pauvreté, ce qui peut conduire, dans certaines configurations de ménage, à l'apparition de travailleurs pauvres. Ainsi, environ un travailleur sur dix y est-il en risque de pauvreté. Mais la situation est nettement plus catastrophique pour les chômeurs : c'est près d'un chômeur sur deux qui se trouve dans ce cas. Ces chiffres placent le Luxembourg parmi les plus mauvais élèves de la zone euro.

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 ce, malgré une légère détente depuis début 2016. Quoi qu'il en soit, certaines catégories d'individus font face à des situations de chômage particulièrement aigües à l'instar des jeunes et des personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. S'il s'agit pour les jeunes d'un effet loupe trompeur, la population active jeune étant réduite, pour le second groupe, il y a cumul de différents éléments : taux de chômage de longue durée de près de 90%, niveau faible d'études... L'âge avancé et le genre sont aussi des critères discriminants. Pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une femme et/ou une personne âgée.

Par ailleurs, plus de la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés ; ils se voient donc contraints à la double peine : ni emploi, ni indemnisation. En conséquence, pour les personnes concernées, chômage et pauvreté vont de pair. Cette situation va à l'encontre d'une présumée trappe à inactivité liée à la générosité des prestations chômage. Plus encore, les personnes en recherche d'emploi doivent, six fois plus souvent que l'ensemble de la population, se priver d'éléments essentiels de vie. Ainsi, à la pauvreté s'ajoute l'exclusion sociale.

Malgré tout, à l'aune de ce qui se passe dans la zone euro, le Luxembourg apparaît dans une position enviable en matière de taux de chômage. Qui plus est, l'emploi continue d'afficher de bons résultats, et le pays connaît depuis 2000 la plus forte croissance de l'emploi au sein cette zone.

Dans le même temps, le taux d'emploi ne cesse d'augmenter suite à la participation accrue des femmes sur le marché travail. En revanche, si le taux d'emploi des jeunes est faible au Grand-Duché, la raison est à trouver notamment dans leur scolarisation et plus précisément dans la fin de scolarisation plus tardive au pays que chez ses partenaires.

Au total, que ce soit en termes de taux de création d'emplois, de taux d'emploi ou de taux de jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent ni étude ni formation (taux NEET), le Luxembourg affiche des performances parmi les meilleures de la zone monétaire.

Toujours est-il que certaines formes atypiques, précaires et asociales d'emploi progressent depuis plusieurs années. Une évolution particulièrement notable concerne la part des salariés ayant un contrat de travail temporaire. À titre d'exemple, ce type d'emploi touche près d'un jeune sur deux en 2016.

À ce constat, se rajoute l'observation que les travailleurs luxembourgeois sont parmi les plus exposés au risque de pauvreté au sein de la zone euro. Triste record si l'on considère uniquement les salariés car le Grand-Duché décroche la palme !

Quant aux accidents du travail, ceux-ci stagnent après plusieurs années de baisse graduelle. Toutefois, le décrochage entre accidents déclarés et reconnus reste fort marqué, ce qui soulève de légitimes inquiétudes.

Enfin, le *Quality of work Index*, développé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, affiche en 2016 une légère hausse concernant l'évaluation de la qualité et des conditions de travail au Luxembourg.

Concernant les aspects psychosociaux, le harcèlement moral se propage parmi les travailleurs, et notamment envers les jeunes salariés. Du côté des ressources et récompenses, seule la sécurité de l'emploi connaît une évolution positive, tandis que les autres variables stagnent voire se détériorent. Le travail a aussi des effets sur la santé et le bien-être. Si environ un salarié sur dix déclare avoir souvent ou (presque) tout le temps des problèmes de santé, les femmes sont deux fois plus concernées que les hommes. Ces soucis de santé peuvent trouver leur origine dans le surpoids, mais aussi dans la consommation excessive d'alcool. La pratique d'une activité sportive aide à prévenir certains problèmes de santé et à favoriser le bien-être au travail. Selon les résultats de l'enquête, si un peu plus d'un quart ne fait jamais de sport, près d'un tiers des salariés en fait plus de 10 fois par mois.

À propos du temps de travail effectif, l'étude montre une augmentation considérable (nettement au-delà de sa durée légale) pour les cadres et les personnes travaillant dans les services aux particuliers, le commerce ou la vente, mais aussi pour les jeunes de 16 à 24 ans.

### 3.2. Les résultats de la cinquième enquête du *Quality of work Index*

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

*C'est le moyen dont s'est doté la Chambre des salariés (CSL) en coopération avec l'université du Luxembourg pour examiner le vécu du travail par les salariés du Luxembourg. Ce sondage représentatif, qui a lieu tous*

*les ans depuis 2013, permet de collecter de façon complète des données sur les conditions de travail et la qualité du travail au Luxembourg. Les aspects abordés sont, entre autres, les exigences et les charges liées à l'activité, les horaires de travail, la collaboration entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et de promotion, la participation aux décisions d'entreprise, etc.*

*Les résultats de l'enquête sont rassemblés chaque année dans un index destiné à fournir une indication sur la façon dont les personnes interrogées évaluent d'une manière générale la qualité du travail au Luxembourg. À cause du changement de l'institut de sondage à partir de 2014 et quelques changements méthodologiques, l'enquête-pilote de 2013 n'a pas été prise en considération dans la comparaison des données.*

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

#### Évolution du *Quality of work Index* depuis 2014

La comparaison des données est faite sur les 4 dernières années (2014 à 2017). Le *Quality of work Index* est en légère augmentation depuis 2016 (55,7 points par rapport à 55,2 en 2016). En 2017, 72% des participants à l'enquête ont une qualité de travail supérieure à 50/100 et 28% une qualité de travail mauvaise (en dessous de 50/100). En 2016 les pourcentages étaient de 68% et de 32% respectivement.

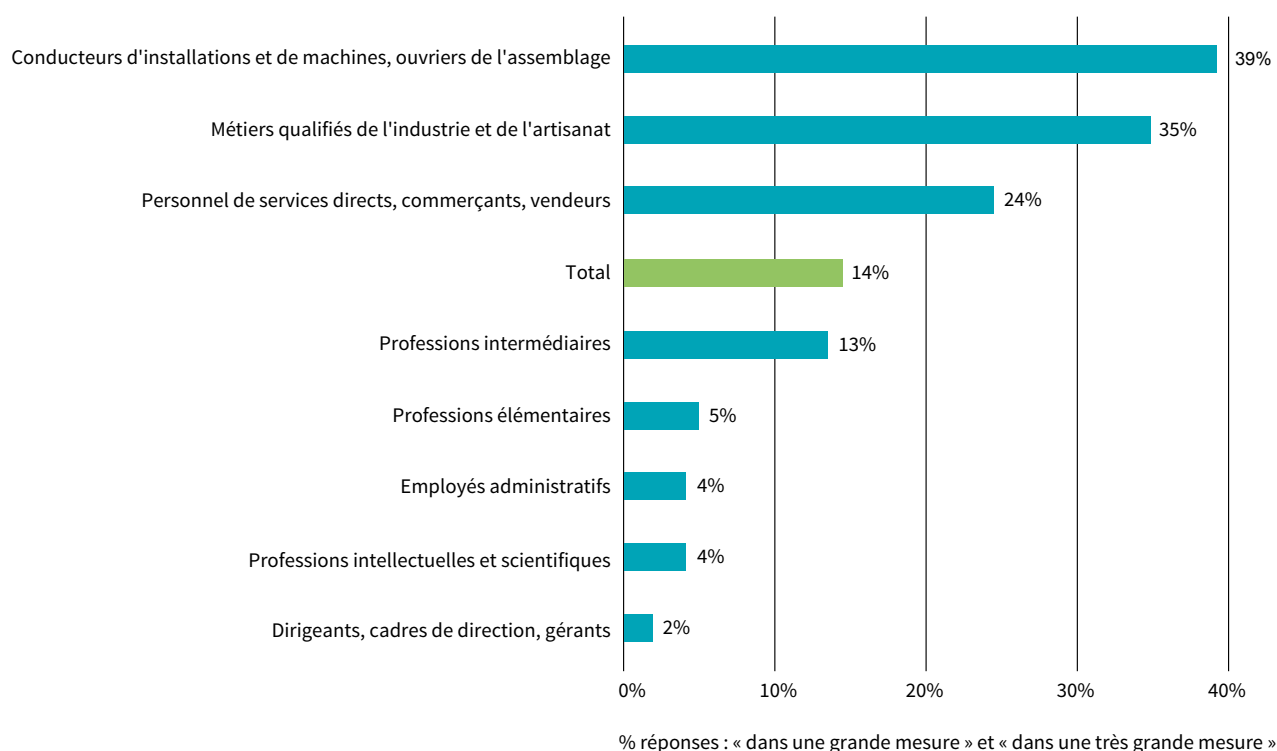
#### Évolution des différentes dimensions du travail depuis 2014

Cependant les évolutions diffèrent selon les dimensions qui composent le *Quality of work Index*.

#### Du côté des dimensions négatives (contraintes et risques du travail)

En ce qui concerne les dimensions ayant un impact négatif sur l'évaluation de la qualité du travail, le risque de blessures et d'accident diminue depuis 2015. En effet, une personne sur cinq se dit concernée en 2015 et une sur sept seulement en 2017 (réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »). Par rapport à des conditions de travail dangereuses pour la santé, les tendances sont moins claires. Néanmoins, la perception des risques d'accident au travail diffère selon les groupes de métiers. Les conducteurs d'installations et de machines (39%), les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'industrie (35%) et le personnel des services directs, les vendeurs et commerçants (24%) se disent plus souvent concernés que la moyenne (14%).

### Dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures ?



Du côté des exigences mentales liées au travail, la contrainte du « multitasking » (64% de réponses « souvent » et « (presque) tout le temps ») et celle des efforts de concentration (81% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure ») sont relativement élevées dans la population active. Cependant, la dimension de la charge mentale du travail montre une nette tendance vers le bas depuis 2014.

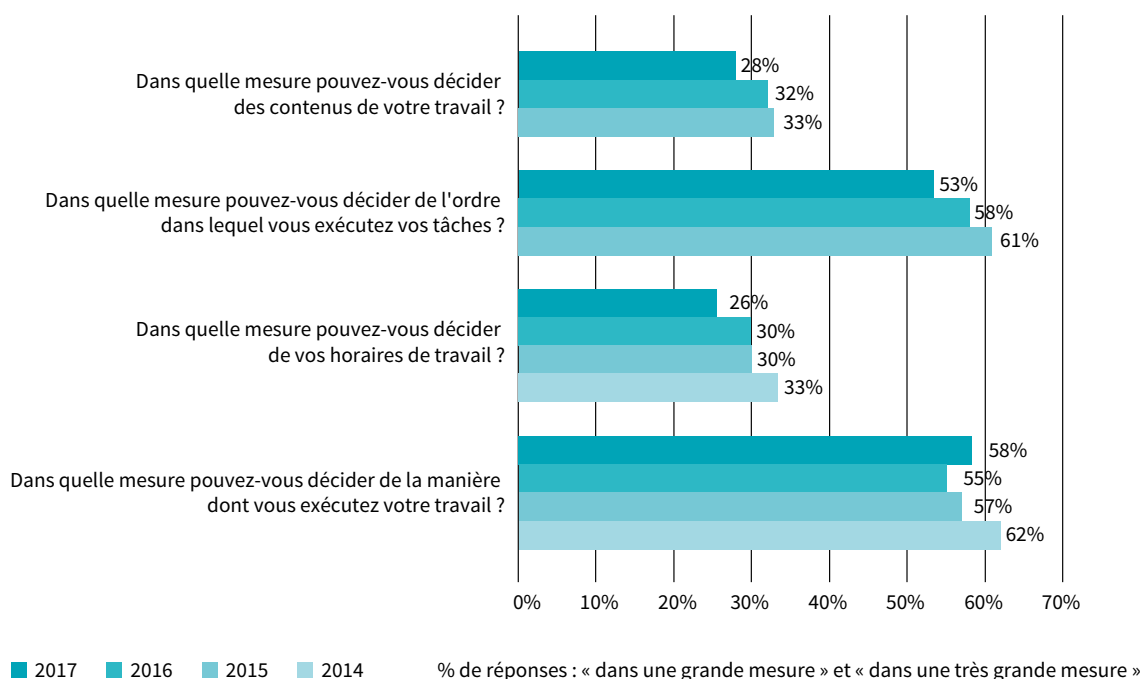
En outre, près de deux tiers des participants disent devoir travailler en respectant des délais serrés et presque un travailleur sur deux estime devoir travailler dans la précipitation. Cependant, le travail dans la précipitation est également en baisse depuis 2014.

#### Du côté des dimensions positives (ressources et récompenses du travail)

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. La liberté de décision sur la manière d'exécuter le travail résiste encore le mieux contre la tendance à la baisse : entre 58% et 62% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure » depuis 2014. L'évaluation de la flexibilité qu'ont les travailleurs au niveau des horaires de travail, déjà relativement négative en 2014, s'est continuellement dégradée ces dernières années (de 33% en 2014 à 26% en 2017 de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »). Parallèlement, la liberté de décision sur l'ordre des tâches diminue nettement depuis 2015 (de 61% à 53% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »), ce qui peut être lié à des méthodes et organisations du travail rigides, ou à l'imprévisibilité du travail. En outre, le pouvoir de décision sur le contenu du travail, relativement petit pour les salariés, a encore diminué depuis 2015 (de 33% à 28%).

## Facettes de l'autonomie au travail



Les tendances au niveau de la codécision sont moins claires. L'opinion du salarié semble être prise en considération dans 4 cas sur 10 par son responsable hiérarchique direct. En ce qui concerne les possibilités de s'exprimer par rapport aux décisions de l'entreprise, le pessimisme l'emporte et se développe (de 30% à 27% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »).

### Commentaire

L'observation faite n'est donc pas celle d'une évolution vers un mode de management plus participatif qui tend à optimiser la collaboration du personnel. Au contraire, les entreprises au Luxembourg et leur management semblent rester attachés au taylorisme, un mode d'organisation qui sépare la conception du travail de son exécution, puis parcellise sa réalisation. La dépendance de notre économie par rapport à des services et des qualifications élevées ne renverse pas la tendance que la proportion de salariés soumis strictement au travail prescrit augmente.

D'ailleurs, cette tendance s'observe dans d'autres pays de l'Europe continentale (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas). Par contre, dans les pays nordiques (Danemark, Finlande, Suède), mais aussi dans des pays comme l'Irlande et la Grande-Bretagne, les travailleurs connaissent une plus grande latitude décisionnelle.<sup>1</sup>

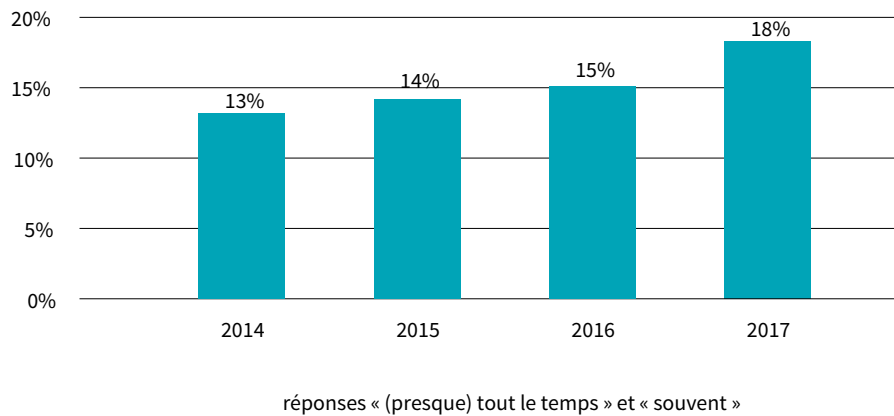
Or, sur le plan individuel et collectif, le manque d'autonomie (ou latitude décisionnelle) associé à une charge de travail importante joue un grand rôle dans la survenue du stress et plus généralement des risques psychosociaux.

### Les dimensions relatives au bien-être et à la santé

En ce qui concerne les dimensions de la santé et du bien-être au travail, on constate une nette tendance à la hausse du constat de conflits entre le travail et la vie privée. Si 13% des participants à l'enquête en 2014 disent avoir souvent ou (presque) tout le temps des difficultés à concilier travail et vie privée, ce pourcentage a continuellement augmenté d'année en année pour atteindre 18% en 2017.

<sup>1</sup> Eurofound (2013), Work organisation and employee involvement in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

### À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et 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 de 2,5 heures le temps de travail défini par le contrat de travail. Cette flexibilité demandée par les entreprises aux salariés (ou offerte par les travailleurs à l'entreprise) va aux dépens du temps disponible pour la vie privée du travailleur, pourtant nécessaire pour se reposer et pour se consacrer à sa vie familiale et sociale.

Par conséquent, il n'est pas surprenant de constater que la tendance est aussi à la hausse pour le sentiment de burnout lié au travail. Si en 2014 presque deux participants sur dix étaient concernés par des attitudes liées à l'épuisement professionnel, désormais en 2017 un travailleur sur quatre montre des signes de risque de burnout. En outre, les problèmes de santé physique au travail ont de nouveau augmenté par rapport à 2016.

#### Conclusion

Les politiques relatives au temps de travail doivent adopter une perspective de parcours de vie qui prend en compte les besoins de flexibilité du travailleur. Les besoins et les préférences individuels en matière de temps de travail varient au cours de la vie. Les politiques relatives au temps de travail doivent prendre en compte ces variations temporelles et fournir un soutien accru et/ou une plus grande flexibilité durant les périodes les plus tendues pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

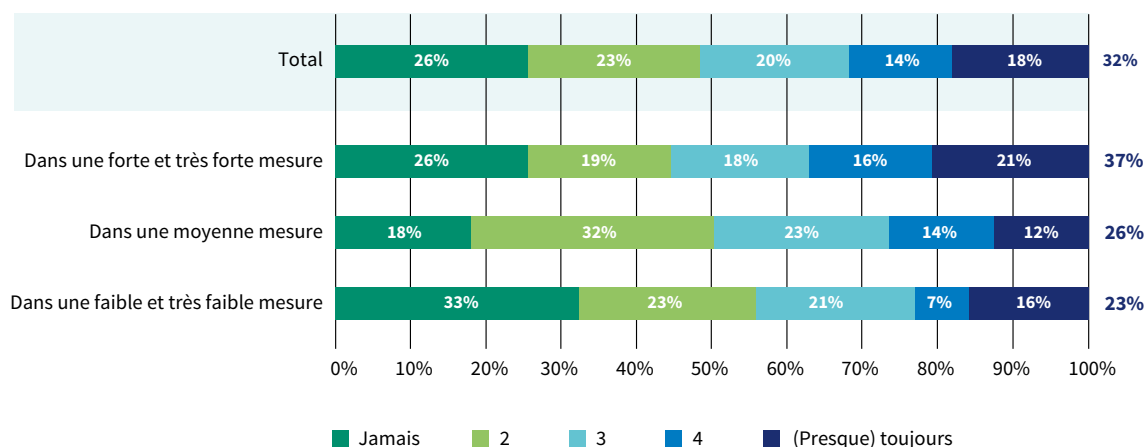
#### La digitalisation : inégalités

La digitalisation concerne de loin ou de près 89% des participants à l'enquête (dont 55% de réponses « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »).

Les métiers dont le travail est principalement de nature intellectuelle sont nettement plus concernés par la digitalisation que les métiers principalement manuels. La forme de numérisation essentiellement rencontrée est celle du travail assisté par des ordinateurs et de la communication électronique, la robotisation étant peu répandue. Dans la même logique, les travailleurs dans les métiers plutôt « intellectuels » constatent que la digitalisation va de pair avec une plus grande liberté de décision dans la conception de leur travail, mais aussi avec l'augmentation du nombre de tâches et du besoin de constamment développer les compétences. Ils observent aussi une amélioration de leur performance au travail grâce à la technologie.

Ces observations confirment les recherches faites sur le concept du « skill-based technological change ». En effet, beaucoup d'études ont démontré que les travailleurs avec les qualifications les plus élevées profitent dans une plus grande mesure des changements technologiques. Leurs connaissances et compétences seraient un facteur de production complémentaire qui leur permet d'exploiter dans une plus grande mesure les potentiels de productivités des nouvelles technologies, du moins dans leur phase d'adoption.

## Degré de digitalisation du travail



### Porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail

De nouveaux facteurs de stress supplémentaires sont dus aux nouvelles technologies de la communication et à la tendance d'être joignable en dehors du lieu de travail pour des raisons professionnelles (p. ex. par téléphone, e-mail et smartphone). Si presque un tiers des répondants (32% de réponses « (presque) toujours » et « souvent ») indiquent être confrontés à l'attente de cette forme de disponibilité, la fréquence de ce phénomène est encore plus élevée chez les travailleurs qui font face à une forte digitalisation dans leur activité professionnelle (37% de réponses « (presque) toujours » et « souvent »).

En outre, 36% des travailleurs sont professionnellement actifs en-dehors des locaux de leur employeur, du moins pour une partie de leur temps de travail. Néanmoins, la plupart du temps, les locaux de l'employeur restent le lieu de travail le plus fréquemment utilisé par ces travailleurs (70% de réponses « quotidiennement » et 14% de réponses « plusieurs fois par semaine »), suivi du domicile des travailleurs (16% de réponses « quotidiennement », 20% de réponses « plusieurs fois par semaine », et 22% de réponses « plusieurs fois par mois »). Ensuite sont cités les locaux des clients, la voiture ou un autre moyen de transport, un endroit en plein air, et, en dernier lieu, des endroits publics (comme des cafés, des aéroports etc.).

L'exigence de devoir se déplacer en-dehors des locaux de l'entreprise est très élevée (36% de « oui ») par rapport à d'autres pays (selon l'enquête EWCS 2015 de Eurofound, le Luxembourg est sixième parmi 35 pays), et typique des activités de service nombreuses au Luxembourg. Néanmoins, les conséquences sont négatives pour la mobilité car les nombreux déplacements contribuent à engorger les routes, augmentent le risque de stress et celui d'avoir un accident de la route pour les travailleurs mobiles. Dans ce cadre, les possibilités de la numérisation pourraient être mieux utilisées, pour minimiser le nombre des déplacements.

### Le changement du travail dû à la digitalisation

Les travailleurs les plus concernés par la digitalisation sont principalement d'accord qu'ils doivent constamment développer leurs capacités (65% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »), qu'ils doivent toujours remplir davantage de tâches (54%) et que leur performance au travail est nettement augmentée (42%). Cependant, il n'y a pas de consensus en ce qui concerne leur avis par rapport à l'augmentation de la surveillance et du contrôle de leur performance (38% avec un degré d'accord élevé et 41% avec un degré d'accord faible). De même, pour l'affirmation que la digitalisation apporte une plus grande liberté de décision dans la conception du travail (31% sont d'accord et 36% en désaccord). Néanmoins, la nette majorité des salariés concernés par la digitalisation rejettent l'affirmation selon que le travail soit moins contraignant physiquement (taux de désaccord de 46%). De plus, la plupart des interrogés désapprouvent que la part du travail effectué depuis le domicile ou en route ait augmenté (taux de désaccord de 63%) et qu'il y ait moins de contact personnel avec les collègues ou le supérieur au travail (taux de désaccord de 55%). Ils ne sont pas non plus d'accord qu'il y ait moins de contact avec les clients, les patients, les élèves (taux de désaccord de 58%), que le temps de travail et le temps de loisir soient moins faciles à planifier (taux de désaccord de 66%), et qu'on exige moins de capacités et de compétences de leur part (taux de désaccord de 67%).

Les réponses diffèrent selon les groupes de métier. Ainsi, les travailleurs parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (20%), les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage (15%) ainsi que les employés administratifs (18%) sont plus nombreux à partager l'avis que la numérisation réduise les capacités et compétences qu'on leur demande. En outre, les dirigeants, cadres de direction et gérants (53%), les professions intellectuelles et scientifiques (50%), les professions intermédiaires (52%) font état d'une augmentation

| À cause de la numérisation...                                                       | faible approbation<br>Low-Box | forte approbation<br>Top-Box | Nombre de cas<br>(pondéré) |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| ... je dois constamment développer mes capacités.                                   | 13,9                          | 65,2                         | n = 849                    |
| ... toujours davantage de tâches doivent être remplies.                             | 23,5                          | 54,4                         | n = 849                    |
| ... ma performance au travail est nettement augmentée.                              | 20,2                          | 42,1                         | n = 849                    |
| ... la surveillance et le contrôle de ma performance au travail ont augmenté.       | 41,0                          | 38,5                         | n = 849                    |
| ... mon travail est moins contraignant physiquement.                                | 45,8                          | 32,0                         | n = 849                    |
| ... j'ai une plus grande liberté de décision dans la conception de mon travail.     | 35,6                          | 31,4                         | n = 849                    |
| ... la part du travail que j'effectue depuis mon domicile ou en route a augmenté.   | 63,4                          | 23,6                         | n = 849                    |
| ... j'ai moins de contact personnel avec mes collègues ou mon supérieur au travail. | 54,9                          | 23,1                         | n = 849                    |
| ... j'ai moins de contact personnel avec les clients, les patients, les élèves.     | 58,3                          | 20,6                         | n = 849                    |
| ... mon temps de travail et mon temps de loisir sont moins faciles à planifier.     | 66,4                          | 14,2                         | n = 849                    |
| ... on exige moins de capacités et de compétences de moi.                           | 67,3                          | 12,0                         | n = 849                    |

**Question : Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?**  
**Données en pour cent, seulement les sondés dont le travail est fortement concerné de la numérisation.**  
**Parts Top-Box : « dans une très forte mesure » et « dans une forte mesure ».**

Source : Quality of work Index Luxembourg 2017, propres calculs

du nombre de tâches à accomplir avec la digitalisation, tandis que les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage ainsi que les professions élémentaires sont minoritaires à partager cet avis à 22%, 10% et 4% respectivement.

La digitalisation est aussi vécue différemment selon l'âge du travailleur. En effet, si la numérisation concerne dans la même mesure les travailleurs plus jeunes et ceux qui sont moins jeunes, pour les travailleurs de plus de 44 ans la numérisation est synonyme d'une moins grande liberté de décision que pour leurs collègues cadets. De plus, seulement la catégorie

d'âge des plus jeunes en dessous de 35 ans voit leur performance au travail nettement améliorée grâce aux technologies numériques.

Concernant un éventuel risque pour les emplois, 7% des participants sont d'avis dans une forte ou très forte mesure qu'ils vont perdre leur emploi dans les 10 prochaines années en raison du progrès technologique, 15% le pensent moyennement, et 78% le pensent dans une faible ou très faible mesure. Les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers d'assemblage, et les dirigeants, cadres de direction et gérants sont un plus pessimistes sur leur futur à 15% et 11% respectivement.

### La digitalisation et les dimensions du Qow-Index

En ce qui concerne les dimensions positives de la qualité du travail, les travailleurs qui sont dans une forte et dans une très forte mesure concernés par la digitalisation estiment être plus impliqués dans les prises de décision de l'entreprise et avoir plus de liberté de décision dans leur travail. De plus, ils pensent avoir plus de possibilités de formation continue que leurs collègues qui sont peu concernés par la numérisation. Par contre, ils doivent faire face à plus d'interruptions dans le travail (par les collègues, des e-mails, des appels téléphoniques...) que les travailleurs qui connaissent un faible degré de digitalisation dans leur travail.

Du côté des contraintes et risques liés au travail, les travailleurs exposés à un degré de digitalisation élevé de leur travail constatent une charge mentale plus élevée, effectuent plus souvent leur travail dans l'urgence, ont une plus grande charge émotionnelle. D'un autre point de vue, ils constatent une moins grande charge physique et un risque d'accident moins élevé.

Le sentiment de bien-être diffère également selon le degré de digitalisation du travail. La motivation au travail et le sentiment de bien-être général sont plus élevés chez les travailleurs peu exposés à la digitalisation. Parallèlement, les constats de conflits entre le travail et la vie privée, mais aussi celui du sentiment d'épuisement professionnel lié au travail (burnout) sont plus fréquents chez les travailleurs concernés par un degré de digitalisation élevé de leur travail. Au niveau de la santé physique, la fréquence de maux de tête augmente progressivement avec le degré de digitalisation du travail, tandis que les problèmes de dos sont plus fréquents dans les activités professionnelles faiblement concernées par la digitalisation.

### Conclusion

De manière générale, l'auto-évaluation de la qualité du travail est plus positive par les concernés de la digitalisation. Néanmoins en ce qui concerne les dimensions du bien-être des salariés, le score nettement plus élevé au niveau des conflits entre le travail et la vie privée pour les travailleurs fortement concernés par la digitalisation a un impact considérable sur le bien-être général, la motivation au travail et le sentiment de burnout (épuisement professionnel). Dans l'état actuel, la digitalisation semble donc à première vue être considérée comme valorisante pour les travailleurs, mais au prix d'aggraver les conflits entre le travail et la vie privée (et non pas de les résoudre).

Toute nouvelle technologie est attirante et valorisante, et les risques sont peu connus au début. Il faut donc sensibiliser les concernés aux risques potentiels.

Les conflits entre la vie privée et le travail, l'intensification du travail et l'augmentation de la pression que cette situation entraîne, même si les concernés n'en sont pas toujours conscients au début, conduisent à des troubles de santé psychiques, d'autant plus que la digitalisation n'amène pas plus de liberté de décision.

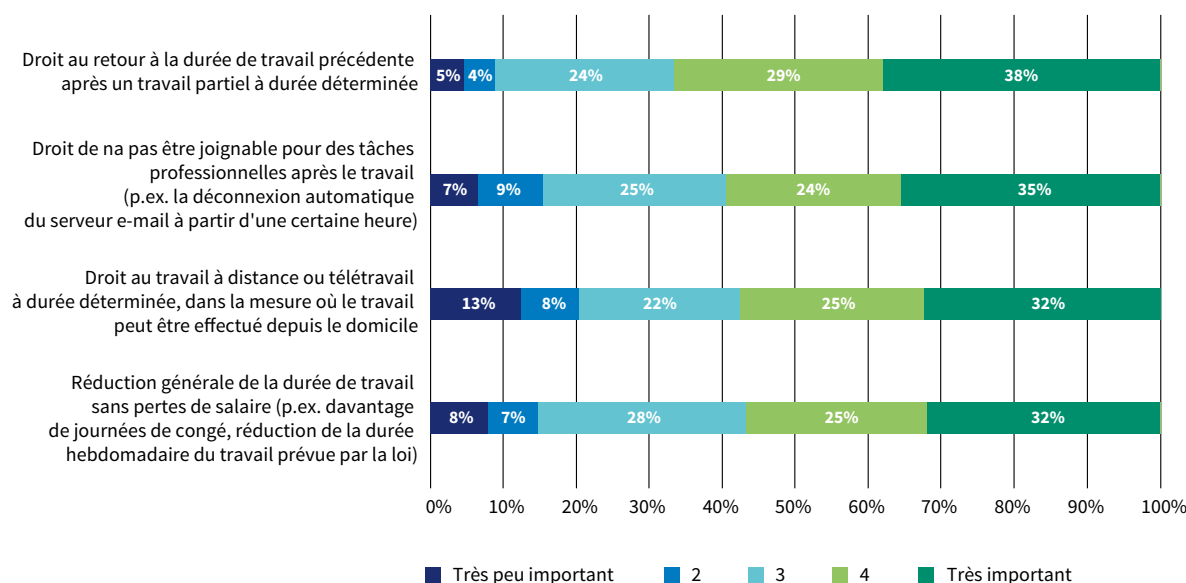
Il faudrait prévoir des limites (p.ex. la déconnexion) pour éviter l'auto-exploitation des travailleurs qui emploient les moyens technologiques de la digitalisation (principalement les outils de travail et de communication transportables). De plus, les entreprises doivent prendre conscience de la réelle charge de travail entraînée par la digitalisation des outils de travail et adapter leur organisation pour mieux la répartir.

Parallèlement, pour compenser l'intensité du travail élevée, il faut valoriser la créativité et l'autonomie (suffisamment cadrée) du travailleur, notamment au niveau de la flexibilité accordée au travailleur sur son temps de travail. Ainsi, il est important d'augmenter et de diversifier l'offre d'instruments pour concilier les besoins individuels en temps avec ceux du travail selon les phases de la vie.

En outre, il y a des inégalités : les mieux qualifiés sont plus exposés à la digitalisation, reçoivent plus de formation continue, ont une meilleure position sur le marché de l'emploi, mais sont aussi exposés aux contraintes et risques qui l'accompagnent. Il faut donc promouvoir l'accès et la sensibilisation à la formation continue pour les moins qualifiés pour éviter qu'ils ne soient les perdants de la digitalisation.

Dans le contexte de la dynamique actuelle de croissance et des défis des progrès dans la digitalisation, l'avis des participants à l'enquête a été demandé par rapport à des mesures à prendre au Luxembourg afin de réguler le monde du travail. La mesure la plus fortement acclamée est le droit au retour à la durée de travail précédente (p.ex. un temps plein) quand on veut arrêter une période de travail partiel (67% de réponses « important » et « très important »). Viennent ensuite le droit à la déconnexion après le travail (p.ex. par la déconnexion automatique du serveur e-mail à partir d'une certaine heure) (59% de réponses « important » et « très important »), et le droit au travail à distance ou télétravail à durée déterminée (56% de réponses « important » et « très important »).

### Adhésion à des propositions de solutions concernant l'adaptation au changement technologique et économique induit par la numérisation



### 3.3. Note de réflexions et de propositions de la CSL sur la viabilité à long terme du régime général de pension

Suite au bilan technique 2016 du régime général d'assurance pension réalisé par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), la Chambre des salariés (CSL) a présenté ses interrogations, formule des pistes d'investigations complémentaires et avance des propositions d'action dans le domaine des pensions afin de garantir la durabilité mais aussi le rôle social, et même sociétal, de cette branche de la sécurité sociale.

#### La bonne santé présente et future du régime général de pension

Conformément à la réforme de l'assurance pension de 2012, au milieu de chaque période de couverture de dix ans, l'IGSS procède à une actualisation de son bilan technique et des prévisions actuarielles. Le dernier bilan en date a été avancé à 2016 afin de vérifier si l'obligation du maintien de la réserve légale à 1,5 fois les prestations annuelles est remplie en vertu de la loi. Si ce bilan actualisé montre que le taux de cotisation global, fixé à 24%, ne permet pas de respecter ces conditions, ce taux doit être refixé par loi spéciale pour une nouvelle période de couverture de dix ans.

D'après le bilan technique 2016 de l'IGSS, le régime général de pension se retrouve actuellement dans une position financière plutôt confortable. Les excédents consécutifs ont permis d'accumuler une réserve de compensation qui, au 31 décembre 2015, correspond à 4,37 fois le montant des prestations annuelles, soit bien au-delà du niveau minimal requis. Une refixation du taux de cotisation n'est pas non plus nécessaire pour la période de couverture suivante (2023-2033) où la réserve de compensation restera supérieure à 1,5 fois le montant des prestations annuelles jusqu'en 2034. Le bilan ajoute toutefois, dans une perspective européenne, qu'à législation constante, le régime sera déficitaire à partir de 2023, et le solde du régime général sera de -4,0% à la fin de la simulation en 2060.

En résumé, d'après le bilan de l'IGSS, il n'est pas légalement utile, avant 2034, de procéder à une refixation des cotisations sociales.

Pour la CSL, en tout état de cause et en dépit des hypothèses prudentes utilisées par le groupe de travail européen sur le vieillissement et la soutenabilité (Ageing Working Group), 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. C'est également ce que le bilan actuariel de 2016 concède de manière subsidiaire.

Par ailleurs, la CSL voudrait également souligner que le régime général des pensions, un des principaux piliers de la sécurité sociale, a pour objectif de préserver les retraités du risque de pauvreté, mais également d'assurer la continuation du niveau de vie des personnes qui ont travaillé et cotisé leur vie durant. De ce fait, le rôle social et sociétal des pensions de retraite est très important, et la pure et simple logique comptable et financière ne saurait être le critère unique à l'aune duquel le régime public par répartition doit être examiné.

### **Des hypothèses de projection assurément trop prudentes**

La CSL a souligné que les hypothèses sous-jacentes qui servent aux projections communes de l'IGSS et de l'AWG (Ageing Working Group) sont trop prudentes, voire alarmistes. Cela concerne le coût du vieillissement, c'est-à-dire les dépenses totales en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) liées au vieillissement, mais aussi les prévisions de croissance économique et d'emploi, ainsi que l'évolution démographique et le nombre de pensions à verser.

### **S'atteler aux problématiques structurelles et de long terme**

La situation favorable dans laquelle se trouve le régime général de pension donne justement le temps et l'opportunité de réfléchir et d'apporter des réponses à des problématiques plus structurelles et de long terme.

La CSL propose ainsi de lutter contre les discriminations, de fait, entre les hommes et les femmes. Notre Chambre suggère pour les anciennes générations qui sont les plus concernées, un système alternatif de calcul de la pension sur les quelques meilleures années de salaire. Cela limiterait les effets négatifs des fluctuations ou interruptions de carrière pour raisons familiales.

Il est aussi utile de se poser la question de l'objectif, de la nécessité et de l'utilité de la réserve légale, alors que la réserve effective est plus de quatre fois supérieure au seuil fixé par la loi.

Un aspect à ne pas négliger est la gestion du Fonds compensatoire, et plus précisément la destination des fonds. Cette gestion doit privilégier les investissements éthiques et socialement responsables.

Par ailleurs, une réserve abondante pourrait être intelligemment utilisée et contribuer à financer les investissements dans les infrastructures locales, pour préparer la croissance économique de demain, mais aussi faire face aux nouveaux défis annoncés par la possible numérisation de l'économie et les autres problématiques structurelles et de long terme du régime de pension.

La prise en compte des périodes d'études a aussi une influence sur l'âge de départ à la retraite. Le rachat des périodes d'études sera utilement introduit pour densifier la carrière professionnelle dans la société de la connaissance et numérisée en train d'éclore, où le financement de la sécurité sociale pourrait possiblement être mis à mal. Aussi, au lieu de se limiter aux jeunes adultes, la prise en compte des années d'études pourrait également s'appliquer aux formations se situant après l'âge de 27 ans, par exemple pour l'assuré interrompant son activité professionnelle afin de se consacrer à une formation supplémentaire. L'on peut également envisager une cotisation sur d'autres périodes qui ne sont pas visées actuellement (périodes de travail pendant les vacances scolaires, années de formation après 27 ans, les années sabbatiques et les stages non rémunérés).

### **Les solutions aux hypothétiques problèmes de financement**

Si d'aventure, les perspectives de croissance économique et d'emploi n'étaient, malgré tout, pas au rendez-vous, ou, si la perspective d'une hausse de la population présentait trop d'inconvénients au point de vue environnemental, des infrastructures ou de la baisse de la qualité de la vie, toute une série de solutions seraient encore envisageables quant à la pérennité du régime de pension.

Ces solutions doivent toutes s'inscrire dans le cadre actuel du système public par répartition et à prestations définies. En tout état de cause, les changements qui seront apportés au système public de pensions devront avoir un impact sur la cohésion sociale et les taux de pauvreté préservant, au minimum, un statu quo, sinon offrant des améliorations.

Parmi l'éventail des solutions de financement du régime de pension, l'on peut citer :

- une hausse du taux de cotisation que l'on peut répercuter de façon différente sur les acteurs économiques (salariés, employeurs) ;
- le déplafonnement des cotisations mais sans modification du montant maximal de la pension ;
- la mise en place d'un impôt de solidarité envers les retraités (doublement de l'impôt de solidarité, de la taxe d'abonnement, augmentation de l'impôt sur la fortune des entreprises, réintroduction de l'impôt sur la fortune des personnes physiques) ;
- une contribution solidarité vieillissement assise sur les revenus du travail et du capital ;
- fusionner l'allocation de fin d'année avec les majorations forfaitaires pour préserver son caractère social et égalitaire (car ne tenant compte que des périodes d'assurance).

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).

### 3.4. Le Socle européen des droits sociaux

Au cours de l'année 2016, la Commission européenne avait lancé une large et longue consultation publique sur une initiative qui devait être majeure pour l'Europe sociale, le Socle européen des droits sociaux (SEDS). À l'époque, la Chambre des salariés (CSL) avait participé à cette consultation pour faire part de son scepticisme à l'égard de cette initiative qui manquait cruellement d'ambition.

Le 26 avril 2017, après avoir rassemblé et analysé les nombreuses contributions à la consultation de 2016, la Commission européenne a publié une version remaniée du SEDS ainsi que plusieurs propositions, à la fois législatives et non-législatives, visant à mettre en œuvre les principes contenus dans le socle.

Les documents proposés en avril sont de nature très diverse et peuvent être regroupés dans cinq catégories :

1. la proposition relative au texte du SEDS lui-même, accompagnée de documents explicatifs ;
2. le tableau de bord social, accompagné de documents explicatifs également ;
3. une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants ;

4. deux initiatives de nature non-législative (harmonisation par la soft law, aussi fréquemment utilisée en matière sociale), à savoir une communication de la Commission visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent, et une communication interprétative relative à la directive sur l'aménagement du temps de travail (2003/88/CE) ;

5. deux consultations des partenaires sociaux européens respectivement sur l'éventualité d'une action visant à permettre l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs, et la possibilité d'une révision de la directive relative à la déclaration écrite (91/533/CEE).

Depuis, le texte du SEDS a été adopté sous la forme d'une proclamation interinstitutionnelle le 17 novembre 2017. Le tableau de bord social est opérationnel et consultable à l'adresse suivante : <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-score-board>. La proposition relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est en cours d'examen par la commission emploi et affaires sociales du Parlement européen. Enfin, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité négocier sur les thèmes suggérés par la Commission européenne, la question de l'accès à la protection sociale fait dorénavant l'objet d'une consultation publique plus large à laquelle la CSL a participé. Quant à la directive 91/533/CEE, la Commission européenne a publié une proposition de révision le 21 décembre 2017, actuellement en cours d'examen par la CSL.

1. Concernant le SEDS plus particulièrement, la CSL a relevé que celui-ci ne modifiait pas les principes et les droits déjà contenus dans les dispositions contraignantes de droit de l'Union, mais avait seulement pour objectif de les rendre plus visibles, plus compréhensibles et plus explicites. Il doit davantage être conçu comme un cadre permettant d'orienter l'action future des institutions de l'UE et des États membres participants. Compte tenu de la nature juridique du socle, ces principes et ces droits ne sont pas directement applicables, ils doivent être traduits en actions concrètes et/ou par des actes législatifs distincts au niveau approprié. L'adoption du SEDS ne fait donc pas disparaître notre demande pour un protocole social contraignant annexé aux traités et ayant pour objet de clarifier la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques. La CSL a également défendu l'idée selon laquelle le socle devrait jouer un plus grand rôle au sein du processus de gouvernance économique, et ceci au côté des objectifs de la stratégie Europe 2020 favorisant l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement.

2. À propos du tableau de bord social, la CSL estime que sa valeur et son utilité ne pourront être appréciées qu'au regard de l'utilisation qui en sera faite et de sa « capacité » à motiver et encourager l'action politique et les réformes. Notre Chambre a néanmoins formulé deux critiques. Premièrement, les indicateurs proposés ne couvrent pas l'ensemble des domaines concernés par le socle. En effet, les thèmes plus intimement liés au travail, et notamment les questions liées aux conditions de travail garantissant un travail décent au sens de l'agenda pour un travail décent de l'OIT (qualité de l'emploi, niveaux de salaire, stabilité de l'emploi, nombres d'emplois de très courte durée ou ne représentant qu'un petit nombre d'heures, etc.), ou encore à la santé et sécurité au travail, ou la couverture par les conventions collectives, ne sont que peu abordés. Deuxièmement, la CSL a souligné le fait que les indicateurs proposés devaient être accompagnés d'objectifs chiffrés sans quoi le suivi de l'évolution des indicateurs dans les États membres serait dépourvu de toute effectivité.

3. La CSL a ensuite salué la proposition de la seule initiative législative concrète adoptée dans le cadre du paquet SEDS (équilibre entre vie professionnelle et vie privée), et notamment les dispositions relatives au congé de paternité. Conformément aux demandes passées de la CSL, ce congé est envisagé comme obligatoire, rémunéré, et bénéficie de la protection de l'emploi. Notre Chambre a également salué la proposition d'un droit pour les travailleurs de pouvoir bénéficier d'une organisation du travail plus souple, mais a toutefois fait remarquer que ces arrangements doivent toujours être réversibles et favorables aux travailleurs, et que ce droit doit être accompagné d'une obligation à la charge de l'employeur d'examiner sérieusement la demande du travailleur et de justifier tout refus par des raisons sérieuses et objectives. La CSL regrette par ailleurs que les mesures relatives au congé de maternité et à la protection des femmes enceintes et allaitantes ne fassent pas l'objet de mesures contraignantes. De nouvelles mesures avaient été annoncées sur ce thème par la Commission européenne après le retrait de la proposition relative au congé de maternité dont la procédure d'adoption était bloquée depuis plusieurs années.

4. Sur le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les mesures non-contraignantes suggérées concernent principalement les services d'accueil des enfants et de soins de longue durée, et se résument à une surveillance de l'offre de ces services par les États membres et d'un soutien (notamment financier via les fonds structurels de l'UE) pour l'améliorer. Encore une fois, la CSL regrette que ces mesures de suivi ne soient pas accompagnées d'objectifs sinon contraignants au moins indicatifs.

La CSL a également appelé à la méfiance à l'égard de la volonté de la Commission européenne d'encourager les partenariats public-privés (PPP) pour financer les infrastructures sociales via l'utilisation des fonds structurels et d'investissements européens. La CSL estime que les PPP ne constituent pas le bon outil face aux contraintes en termes de dépenses publiques.

5. Sur la question de la révision de la directive relative à l'information sur le contrat de travail, la CSL a souligné l'opportunité d'une telle initiative, et notamment l'élargissement du champ d'application de celle-ci pour inclure les travailleurs atypiques au sens large (travailleurs du numériques entre autres). Mais notre Chambre a toutefois précisé que le législateur européen ne peut adopter une attitude tolérante à l'égard de certaines de ces nouvelles formes d'emploi, et en particulier le travail sur demande, qui devraient au contraire être complètement bannies dans la mesure où elles placent les travailleurs dans une situation de précarité insupportable. Comme cela a été évoqué plus haut, le texte de la proposition de directive est dorénavant connu, et la CSL ne manquera pas d'analyser cette proposition en détails et de formuler les amendements qui s'imposent.

En résumé, la CSL a donc salué l'adoption du Socle européen des droits sociaux, et en particulier les propositions législatives qui l'accompagnent, mais a aussi pointé du doigt l'ambiguïté de cet outil et son insuffisance pour amorcer une véritable relance de l'Europe sociale.

### 3.5. Le « Paquet services »

En janvier 2017, la Commission européenne a publié cinq propositions législatives et non-législatives visant à faciliter la prestation de services au sein du marché intérieur. Ensemble, ces propositions forment le « Paquet services » :

1. une proposition de règlement portant introduction d'une carte électronique européenne de services et de facilités administratives connexes, accompagnée d'une proposition de directive relative au cadre juridique et opérationnel applicable à la carte électronique européenne de services ;
2. une proposition de directive sur l'application de la directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur, établissant une procédure de notification des régimes d'autorisation et des exigences en matière de services ;
3. une proposition de directive relative à un contrôle de proportionnalité avant l'adoption de nouvelles dispositions nationales en matière de réglementation des professions, accompagnée d'une

communication de la Commission sur les recommandations de réformes en matière de réglementation des services professionnels.

\* \* \*

1. La mise en place de la nouvelle carte électronique de services correspond en pratique à une procédure électronique simplifiée permettant aux prestataires de services de s'acquitter plus facilement des formalités administratives requises en vue d'offrir leurs services à l'étranger. En quelques mots, la demande pour obtenir la carte électronique est introduite dans le pays d'origine et dans la langue nationale. Le pays d'origine vérifie ensuite les données fournies et les transmet à l'État membre d'accueil. La demande est alors évaluée par le pays d'accueil, qui conserve le pouvoir d'appliquer des exigences nationales. L'État membre d'accueil peut rejeter une demande pour une raison impérieuse d'intérêt général, telle que la préservation de l'équilibre financier du système de sécurité sociale, la protection des travailleurs, la loyauté des transactions commerciales, la lutte contre la fraude, des objectifs de politique sociale, etc.

Cette initiative bien malheureuse en termes d'agenda soulève également plusieurs inquiétudes d'ordre plus technique. Tout d'abord, la combinaison de délais d'examen des demandes relativement courts et l'attribution par défaut de la carte en cas d'absence de réponse de la part de l'administration à l'expiration du délai fait craindre un retour par la petite porte du principe du pays d'origine farouchement combattu par les représentants des travailleurs au moment des discussions relatives à l'adoption de la directive sur les services. De plus, l'interdiction de réclamer à nouveau des informations qui ont déjà été fournies (y compris les informations sur l'enregistrement auprès des régimes de sécurité sociale obligatoire) affaiblit à l'évidence les capacités de contrôle de l'administration. En outre, le fait que cette carte soit attribuée pour une durée indéterminée est également problématique, et ne reflète pas l'évolution rapide des activités commerciales qui risque de rendre rapidement obsolètes les informations fournies lors de la première demande, et ce d'autant qu'aucune garantie de mise en œuvre n'accompagne l'obligation de mettre à jour ces informations à la charge des bénéficiaires de la carte. Enfin, la procédure de révocation de la carte électronique en cas de fraude est peu pratique, puisqu'elle suppose un long processus juridique et, dans le cas des prestations temporaires de services, relève de la compétence des autorités de l'État membre d'origine. Au-delà de ces critiques à l'égard du texte européen lui-même, notre Chambre s'est inquiétée de l'articulation de cette nouvelle procédure avec celles en place au niveau national en matière de détachement.

2. En application de la directive « services », les États membres sont à l'heure actuelle tenus de notifier l'introduction de certaines exigences nouvelles relatives aux matières visées par la directive en ce qui concerne à la fois l'établissement d'un prestataire de services dans un État membre et la prestation transfrontière de services. La proposition citée ci-dessus prévoit de modifier cette procédure de notification.

Selon la CSL, cette proposition n'est que l'expression des faux espoirs de la déréglementation. Les chiffres montrent en effet que le niveau de réglementation au Luxembourg concernant le droit d'établissement et la prestation de services n'est pas dissuasif pour les entreprises étrangères.

3. La directive proposée envisage de mettre en place un contrôle de proportionnalité avant l'adoption d'une nouvelle réglementation relatives aux services professionnels, afin d'éviter les entraves disproportionnées à la mobilité des travailleurs. Le contrôle de proportionnalité visera à fournir aux États membres des indications quant à la manière de déterminer si de nouvelles réglementations sur les services fournis dans le cadre de professions réglementées sont nécessaires et propres à garantir la réalisation d'un objectif d'intérêt général tels que prévus par le TFUE ou reconnus comme tels par la Cour de justice et si elles ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

La CSL a en premier lieu critiqué l'insuffisance des compétences du législateur européen en la matière et le non-respect du principe de subsidiarité. En effet, cette proposition met en place en pratique un contrôle de proportionnalité systématique a priori qui pourrait concerner tout changement des règles nationales applicables en la matière. À cela s'ajoute le fait que la Commission européenne n'explique pas clairement en quoi cette nouvelle procédure serait nécessaire, et en quoi une procédure d'autorisation serait plus efficace et plus appropriée que les procédures existantes. La CSL s'est également inquiétée de l'influence qu'une telle procédure pourrait avoir sur le rôle (pourtant crucial) des chambres professionnelles au niveau national. Les chambres professionnelles font en effet partie du processus législatif que ce soit par leur droit d'initiative ou par leur mission consultative, s'ancrant de ce fait comme pilier de la cohésion et de la démocratie dans le modèle social national en permettant via un système de représentativité élective la participation directe de toutes les personnes actives à l'évolution sociale et politique du pays. La CSL a également souligné que la proposition faisait peu de cas des exigences de qualité et de sécurité pour les bénéficiaires des services concernés par la réglementation nationale. L'argumentation constamment utilisée d'après laquelle

une déréglementation des professions bénéficierait aux consommateurs n'est pas convaincante et risque même d'être contreproductive en facilitant un nivellement vers le bas des critères de qualité et de sécurité.

Compte tenu de toutes les remarques formulées ci-dessus, la CSL s'est opposée à l'adoption de cette initiative dans son ensemble. Actuellement, les propositions relatives à la carte électronique sont encore discutées au sein de la commission Marché intérieur et protection des consommateurs du Parlement européen. Cette commission parlementaire a cependant déjà rendu son rapport relatif à la proposition de directive sur la procédure de notification dans le cadre de la directive services, ainsi que sur la proposition relative au test de proportionnalité préalable à l'adoption de mesures encadrant l'exercice de professions réglementées, l'examen de ces propositions est maintenant en phase de trilogue avec le Conseil et la Commission européenne. La CSL ne manquera pas de suivre les résultats de la procédure législative européenne, ainsi que la procédure de transposition au niveau national, et de réitérer ses critiques le cas échéant.

### 3.6. Étude « Politiques d'austérité et baisses salariales », Flassbeck et Bibow

Les professeurs allemands Flassbeck et Bibow ont réalisé, pour le compte de la CSL et de l'AK Sarre, une étude sur l'impact social des politiques d'austérité menées dans la zone euro.

Dans l'Union monétaire européenne, on a laissé apparaître des divergences et déséquilibres que ne devrait pas pouvoir apparaître dans une union monétaire, et surtout pas dans une union monétaire qui se refuse à être une union budgétaire et de transfert. La (prévisible) crise s'est donc manifestée dans une union monétaire n'ayant pas de mécanismes de défense automatiques. Les mesures anti-crise improvisées sous les auspices de l'Allemagne ont aveuglément misé sur des mesures d'économie budgétaire et une adaptation asymétrique reposant uniquement sur les pays déficitaires et débiteurs. Le résultat de cette teinture empoisonnée administrée par la Troïka a été désastreux, en particulier pour les pays en crise de la zone euro, mais aussi par la zone euro dans son ensemble qui reste fragilisée et menacée d'effondrement.

L'étude se concentre sur les quatre principaux états-membres de la zone euro que sont l'Allemagne, la France, l'Italie et l'Espagne. L'Allemagne a une longue

tradition de discipline interne qui lui permet d'obtenir des excédents durables du compte courant. Avec l'exportation de cette culture de la stabilité vers les partenaires de la zone euro, l'Allemagne aurait dû reléguer son modèle au fond du tiroir. Le fait de ne pas l'avoir fait a mené à la crise de l'euro. La tradition française en matière de politique économique semble plus appropriée pour servir de source d'inspiration pour l'union monétaire européenne. La crise française actuelle a commencé en 2011 avec l'alignement de la politique économique du pays sur celle de l'Allemagne. Le problème français proprement dit est le même que celui auquel sont confrontés l'Italie ou l'Espagne : ces trois pays doivent améliorer leur compétitivité vis-à-vis de l'Allemagne. La compétitivité vis-à-vis du reste du monde reste assurée par les taux de change. Ce ne sont donc pas ces pays qui posent problème, mais l'Allemagne.

La résolution de ce problème n'est cependant pas seulement empêchée par des obstacles intellectuels. L'Union monétaire européenne a aussi été construite de façon défectueuse dès ses origines et n'est pas viable dans sa forme actuelle. En comparaison avec les États-Unis d'Amérique, il manque, en premier lieu, à l'Union monétaire européenne une union budgétaire ne serait-ce que minimaliste telle qu'elle est proposée dans l'étude. Celle-ci aurait dû être mise en œuvre dès 1999, mais au plus tard lors de l'éclatement de la crise de l'euro. Au lieu de cela, on s'est efforcé de rendre un pacte « débile » encore plus débile et de pousser l'Europe dans une crise existentielle.

Suite aux élections présidentielles en France, l'euphorie règne du fait que celles-ci n'aient pas fini dans un cauchemar populiste. Cette euphorie va toutefois main dans la main avec l'attente que la France prenne enfin le chemin en apparence couronné de succès de la « flexibilisation » du marché du travail afin d'accroître la compétitivité française.

Les auteurs mettent cependant en garde contre l'adaptation asymétrique de la France et une éventuelle dévaluation interne. La pression sur l'Italie et l'Espagne, qui se retrouvent dans une situation similaire, ne ferait qu'augmenter, provoquant une avalanche de dévaluations internes – une tentative collective et simultanée de tous les pays d'améliorer leur position compétitive, donc l'équivalent d'une course à la dévaluation dans une union monétaire. La zone euro ne pourrait que difficilement résister au choc déflationnaire qui en résulterait.

Au lieu de cela, une adaptation symétrique de tous les états-membres de la zone euro avec un développement équilibré et vigoureux de la demande intérieure doit être organisée. Le contexte international est tel que la zone euro devrait avoir pour fondation des excédents des comptes courants en baisse plutôt que de bâtir des châteaux en Espagne en misant

sur l'espoir d'excédents croissants et durables. On ne peut plus tolérer déflation et stagnation dans les pays en déficit. L'adaptation interne doit se dérouler en respectant la norme de stabilité convenue de deux pourcent. Une adaptation symétrique a pour condition nécessaire une politique budgétaire expansive en Allemagne ainsi que des hausses de salaires et des prix qui – logiquement – se situent au-delà des deux pour cent.

Le cap expansionniste commun peut se réaliser par le biais de la mise en œuvre d'une trésorerie européenne présentée dans l'étude. Ce plan miserait sur un renforcement continu et durable des investissements publics. Les dettes y afférentes seraient assumées de façon collective, les subventions à l'investissement et la charge de la dette seraient toutefois réparties selon la part dans le PIB des états membres, ce qui éviterait d'aboutir à une union de transferts par dessein. Cela reste un exercice pour l'avenir plus lointain, sauf si l'Allemagne parvient à forcer la situation en persistant sur sa politique du moins disant salarial.

Cela n'est pas une proposition excessivement radicale. Elle ne repose en effet que sur les mesures minimales les plus urgentes pour garantir la survie de l'euro. Cela implique néanmoins un abandon radical tant du néomercantilisme allemand que du néolibéralisme, qui ont pour point commun la pression permanente sur le niveau de salaires. Leur résultat commun est la tentative d'aboutir à un affaiblissement des salariés et à une redistribution des revenus et des patrimoines du bas vers le haut. L'euro devrait au contraire être un moyen pour atteindre ensemble la prospérité et la stabilité. Pour l'heure, cette promesse n'a pas été tenue pour une grande majorité des citoyens de la zone euro. Mais les travailleurs et électeurs de la zone euro ne pourront pas être menés en bateau indéfiniment. L'euro non réformé, construit et dirigé selon les préceptes de l'ordo- et du néolibéralisme, reste une bombe à retardement.

## 4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, DE L'APPRENTISSAGE TRANSFRONTALIER ET DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

---

#### 4.1. La formation professionnelle initiale – état des lieux 2017

La formation professionnelle initiale 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 ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE) de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier.

Cette mission comprend :

- ▶ l'analyse et la définition des besoins en formation ;
- ▶ l'orientation et l'information en matière de formation ;
- ▶ la définition des professions ou métiers couverts par la formation professionnelle de base et la formation professionnelle initiale ;
- ▶ l'offre 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/profession pour lequel/laquelle il existe une formation professionnelle au Luxembourg, la CSL est compétente en tant que chambre salariale ensemble avec soit la Chambre d'agriculture, la Chambre de commerce, la Chambre des métiers ou le MENJE (en tant que Chambre professionnelle patronale compétente). La première défend les intérêts de l'apprenti et la seconde les intérêts du patron formateur. La CSL signe coresponsable pour +/- 4.000 contrats d'apprentissage.

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme de la formation professionnelle en 2008, des ajustements réguliers ont lieu.

En 2016, des changements furent décidés qui ont eu pour but principal de remédier à des problèmes organisationnels et de supprimer certaines inégalités de traitement entre les différents candidats à une formation professionnelle.

Tout au long de l'année 2017, la CSL a participé aux réunions bi-mensuelles du groupe de pilotage de la formation professionnelle auprès du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse en vue de se concerter sur les modifications indispensables à apporter à la base légale actuelle. Ces propositions visent à préparer encore mieux les candidats à la formation professionnelle d'aujourd'hui et aux défis de demain.

En février 2017, un accord entre partenaires fut trouvé sur la nécessité de :

- ▶ recentrer les programmes de formation et de faire primer la qualité sur la quantité ;
- ▶ favoriser les passerelles entre les différents niveaux de formation ;
- ▶ créer une cellule de compétences pour la conception curriculaire destinée à vérifier, en coopération avec les équipes curriculaires, l'adéquation entre les contenus des formations et les besoins réels ;

- ▶ réintroduire une évaluation chiffrée et fixer un cadre pour la détermination du nombre de modules et de compétences ;
- ▶ améliorer l'orientation vers la formation professionnelle.

Le 20 mai 2017, les chambres professionnelles compétentes en matière de formation professionnelle, à savoir, la Chambre des salariés, la Chambre d'agriculture, la Chambre de commerce et la Chambre des métiers ont finalisé une prise de position commune relative aux modifications sollicitées au niveau de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

Les propositions concernent :

- ▶ le contenu du contrat d'apprentissage ;
- ▶ les motifs pour le retrait du droit de former ;
- ▶ les causes de cessation automatique du contrat d'apprentissage ;
- ▶ les motifs pouvant être évoqués pour la résiliation ;
- ▶ la procédure de résiliation ;
- ▶ l'introduction d'un carnet de formation obligatoire ;
- ▶ l'organisation des projets intégrés ;
- ▶ les droits et missions des conseillers à l'apprentissage.

Depuis septembre 2017, la Cellule pour la conception curriculaire a débuté ses travaux. La Chambre des salariés, de même que la Chambre de commerce et la Chambre des métiers, a détaché pour une durée de deux ans un de ses collaborateurs dans cette cellule, afin de réaliser, ensemble avec les enseignants y détachés les travaux envisagés. Si la méthodologie de révision des programmes mise en œuvre est concluante, elle pourra servir de manière durable à l'assurance-qualité en matière de formation professionnelle.

## 4.2. L'apprentissage transfrontalier

Traditionnellement, un apprentissage transfrontalier est une formation professionnelle où l'apprenant suit la formation patronale sous contrat d'apprentissage dans une entreprise au Luxembourg et la formation scolaire dans une école agréée dans un autre pays de la Grande Région. Jusqu'en 2017, l'apprentissage transfrontalier se limitait à ce cas de figure. Le niveau de formation est comparable à un niveau diplôme d'aptitude professionnelle (DAP). Les métiers et professions dans lesquels un apprentissage transfrontalier est possible sont définis par règlement grand-ducal. Chaque année, environ 60 contrats d'apprentissage transfrontalier sont conclus, tendance à la hausse, selon ce principe.

Suite à l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région du 5 novembre 2014 qui vise une meilleure mobilité transfrontalière, un protocole d'accord fût signé en octobre 2017 entre le Luxembourg, la République française, le Conseil Régional Grand Est et la DRAAF permettant la mise en œuvre concrète au niveau bilatéral de la formation professionnelle transfrontalière et ceci à travers un projet-pilote sur deux ans. La Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg ont également élaboré un projet d'accord bilatéral sur la formation professionnelle transfrontalière dont la signature est prévue pour 2018.

La CSL, de même que les autres chambres professionnelles compétentes en la matière, ont été activement impliquées dans les préparatives de ces accords.

Depuis la signature de l'accord bilatéral avec la France, concrètement à partir de l'année scolaire 2017/2018, l'apprentissage transfrontalier fonctionne selon le principe de la réciprocité, c'est-à-dire qu'un apprenant luxembourgeois peut également être accueilli par une entreprise française pour l'enseignement de la formation patronale ou par une école professionnelle/un lycée situé sur le terrain français de la Grande-Région. En plus, le projet-pilote permet la conclusion de contrats d'apprentissage pour des formations françaises de niveau BTS, opportunité dont peuvent profiter aussi bien les apprenants luxembourgeois que les apprenants français.

Il s'agit pour l'instant des formations suivantes, qui viennent s'ajouter à la liste des formations transfrontalières définies par règlement grand-ducal du 20 juillet 2017 :

- ▶ BTS Travaux publics ;
- ▶ BTS Fluide, énergie, domotique ;
- ▶ CAPA Maréchal Ferrant ;
- ▶ BTS NRC négociation, relation client ;
- ▶ BTS CIRA (contrôle industriel et régulation automatique) - SNIR (systèmes numériques, option informatique et réseaux ;
- ▶ BTS Services Informatiques aux Organisations ;
- ▶ BTS Lunetier ;
- ▶ BTS Management des Unités Commerciales.

Notre chambre professionnelle est convaincue que l'apprentissage transfrontalier gagnera en importance les prochaines années et créera de nouvelles opportunités de qualification pour les apprenants. Elle soutiendra les développements dans ce sens.

### 4.3. La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une des thématiques clé de la stratégie pour la formation tout au long de la vie et a été introduite avec la réforme de la formation professionnelle. Elle permet de valoriser une expérience professionnelle ou extraprofessionnelle en la certifiant.

La CSL encourage fortement cette mesure qui permet à une personne de prouver à travers la procédure de validation (deux dossiers à remplir, un entretien devant une commission de validation et/ ou une mise en situation) qu'elle possède les connaissances, aptitudes et attitudes requises par un programme de formation et de se voir décerner un des diplômes/certificats de l'enseignement secondaire technique ou un brevet de maîtrise.

La CSL mène depuis 4 ans, ensemble avec l'Institut national pour la formation professionnelle continue (INFPC) et les autres partenaires de la formation professionnelle une large campagne d'information, accompagnée de 4 séances d'informations par an, en luxembourgeois et en français, destinées à l'explication de la procédure VAE. Ayant pu sensibiliser environ 350 personnes lors de ces séances d'informations en 2017, la CSL a décidé de poursuivre ces efforts en 2018.

Des collaborateurs de la CSL, formés spécialement à l'accompagnement en matière de VAE, ont pu accompagner environ 90 personnes lors de l'élaboration des dossiers de validation sur le fond depuis la première session de validation en 2010 (16 sessions de validation jusqu'à présent).

En 2017, 394 dossiers de recevabilité ont été introduits auprès du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, contre 366 dossiers en 2016.

Il existe un écart assez important entre le nombre de dossiers de recevabilité jugés recevables (1.793 dossiers de 2010 à 2017) et le nombre de dossiers sur le fond définitivement déposés (801 dossiers de 2010 à 2017 + 17 en cours d'analyse + 260 en cours d'élaboration). La structuration du dossier sur le fond, combiné à un manque de ressources humaines au niveau de l'information et du conseil, ainsi qu'au niveau de l'accompagnement des candidats à la VAE, peuvent constituer les raisons pour lesquelles le taux d'abandon de la procédure est aussi élevé.

Le règlement grand-ducal publié le 15 décembre 2017 qui porte sur l'accompagnement par entretiens personnalisés du candidat sollicitant la validation des acquis de l'expérience est susceptible de réduire la pénurie au niveau des accompagnateurs.

## 4.4. La formation continue pour adultes du Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC)

### 4.4.1. Les cours du soir

---

Les cours du soir sont un des produits phares du Luxembourg Lifelong Learning Center. Ils peuvent se prévaloir d'une longue tradition et d'un succès toujours croissant. La Chambre des salariés considère la formation tout au long de la vie comme un important instrument de promotion sociale et un élément clé de l'essor économique du pays. Elle a veillé, dans cet esprit, à concevoir une offre de cours du soir qui favorise l'accès à la formation continue et qui soit abordable pour le plus grand nombre de personnes intéressées.

Les modules de formation sont ainsi proposés :

- ▶ en dehors des heures de travail ;
- ▶ à différents niveaux ;
- ▶ en plusieurs langues ;
- ▶ à des prix abordables ;
- ▶ et dans différentes localités du pays.

En 2017, le Luxembourg Lifelong Learning Center a offert 224 modules de cours du soir dans 7 domaines de compétences comprenant les technologies de l'information, la comptabilité et le contrôle de gestion, le droit, l'action commerciale, les compétences sociales, l'économie et la gestion et la logistique et les achats.

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

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

### Les trois voies de certification

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

- ▶ La première voie, intitulée « **parcours classique** », passe par la fréquentation des cours et la participation à l'examen. Elle est choisie par la grande majorité des apprenants.
- ▶ La « **voie examen** » offre davantage de flexibilité aux candidats, car ils ne fréquentent pas les cours, mais se préparent eux-mêmes à l'examen.
- ▶ Le Luxembourg Lifelong Learning Center propose une troisième voie de certification qui est la « **validation des acquis** ». Elle permet aux candidats de faire valider les acquis de leur expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle afin d'obtenir un diplôme du LLLC. Elle ne présuppose donc pas de participation aux cours ou à l'examen. Cette voie, qui a l'avantage de faire gagner du temps aux apprenants, est cependant utilisée par une minorité de candidats.

## Les DEPFC

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

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

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1. DEPFC - Expert bureautique</b><br/>L'avisé en bureautique <i>et</i><br/>L'expert du traitement de texte : MS-Word <i>et</i><br/>L'expert du tableur : MS-Excel</p>                                                                                           | <p><b>8. DEPFC - Comptabilité et finances</b><br/>Le responsable comptable <i>et</i><br/>Le gestionnaire comptable <i>et</i><br/>Le gestionnaire financier</p>                                                                                                                                       |
| <p><b>2. DEPFC - Administrateur de systèmes informatiques</b><br/>Le programmeur d'applications : Java <i>ou</i><br/>Le programmeur d'applications : Visual Basic <i>et</i><br/>Le gestionnaire de réseaux Windows <i>ou</i><br/>Le gestionnaire de réseaux Linux</p> | <p><b>9. DEPFC - Gestion financière</b><br/>L'expert en matière fiscale <i>et</i><br/>L'initié aux produits financiers <i>et</i><br/>Le gestionnaire financier</p>                                                                                                                                   |
| <p><b>3. DEPFC - Concepteur Webmarketing</b><br/>Web designer <i>et</i><br/>Web developer <i>et</i><br/>Le professionnel en marketing</p>                                                                                                                             | <p><b>10. DEPFC - Droit</b><br/>L'avisé juridique en droit social <i>et</i><br/>L'expert en matière fiscale <i>et</i><br/>L'avisé juridique en droit des affaires</p>                                                                                                                                |
| <p><b>4. DEPFC - Webmaster (NEW)</b><br/>Web designer <i>et</i><br/>Web developer <i>et</i><br/>Web administrator</p>                                                                                                                                                 | <p><b>11. DEPFC - Approche commerciale et Marketing</b><br/>Le professionnel en action commerciale <i>et</i><br/>Le professionnel en marketing</p>                                                                                                                                                   |
| <p><b>5. DEPFC - Secrétariat comptable</b><br/>L'adjoint comptable <i>et</i><br/>Le responsable comptable <i>et</i><br/>L'utilisateur bureautique : le tableur</p>                                                                                                    | <p><b>12. DEPFC - Gestion de projet</b><br/>Le gestionnaire de projet <i>et</i><br/>Le professionnel en management d'équipes</p>                                                                                                                                                                     |
| <p><b>6. DEPFC - Gestion comptable</b><br/>Le gestionnaire comptable <i>et</i><br/>L'expert en matière fiscale</p>                                                                                                                                                    | <p><b>13. DEPFC - Secrétariat ressources humaines</b><br/>Le professionnel en administration des ressources humaines <i>et</i><br/>L'avisé juridique en droit social <i>et</i><br/>L'utilisateur bureautique : le traitement de texte <i>ou</i><br/>L'utilisateur bureautique : le tableur</p>       |
| <p><b>7. DEPFC - Comptabilité OPC</b><br/>Le comptable OPC <i>et</i><br/>L'initié aux produits financiers</p>                                                                                                                                                         | <p><b>15. DEPFC - Ressources humaines</b><br/>Le professionnel en administration des ressources humaines <i>et</i><br/>Le professionnel en développement des ressources humaines <i>et</i><br/>L'avisé juridique en droit social <i>ou</i><br/>Le professionnel qualifié en management d'équipes</p> |

## Les nouveautés des cours du soir pour 2017

### Depuis septembre 2017, le concept des cours du soir se décline également en cours de jour

Le LLLC a proposé une offre de formation à horaire décalé afin de rendre la formation continue accessible à grand nombre d'intéressés.

Il a souhaité offrir davantage de flexibilité et a proposé dès septembre 2017 des cours de jour, avec des contenus identiques basés sur le concept des cours du soir : des cours modulaires, validés par un examen officiel donnant droit à un certificat cosigné par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Ainsi, les salariés ont eu à partir de cet automne, l'opportunité de suivre les cours en journée afin de compléter leur profil et de décrocher un diplôme au même titre que tout participant des cours du soir.

Voici la liste des cours accessibles via cette nouvelle formule :

- ▶ C1310 L'essentiel sur MS-Word ;
- ▶ C1320 L'essentiel sur MS-Excel ;
- ▶ C2001 La comptabilité générale : les opérations courantes ;
- ▶ C2003 La comptabilité générale : les opérations de fin d'exercice.

Cette nouvelle formule a comptabilisé 78 inscrits cette 1<sup>ère</sup> année.

### Nouveau domaine « Logistique et Achat »

L'objectif affiché du Gouvernement de positionner le Luxembourg comme plateforme logistique intercontinentale et multimodale en Europe dans le domaine de la logistique à valeur ajoutée prend forme. Ce secteur en forte expansion et prometteur en terme de création d'emploi offre également de nombreuses possibilités de développement de carrière.

Le LLLC propose depuis septembre 2017 un nouveau profil, celui de « L'initié à la logistique » qui vise à donner une culture générale du secteur de la logistique, une première approche à la gestion d'entrepôt et de la chaîne de la logistique.

Le premier cours « Introduction au secteur de la logistique » a compté 26 participants.

### Nouveautés et adaptations de contenus par domaine de formation

Outre les améliorations continues apportées par nos chargés de cours au fil des semestres, ce ne sont pas moins de 46 cours, répartis dans chacun des 7 domaines de compétences, qui ont fait l'objet de mises à jour plus conséquentes au cours de l'année 2017.

Par ailleurs, 62 nouveaux cours ont vu le jour cette année :

- ▶ 6 en « Informatique et Bureautique » ;
- ▶ 10 en « Comptabilité et Contrôle de gestion » ;
- ▶ 4 en « Droit » ;
- ▶ 11 en « Action commerciale » ;
- ▶ 19 en « Compétences sociales » ;
- ▶ 6 en « Économie et gestion » ;
- ▶ 6 en « Logistique et Achats ».

Enfin, 7 nouveaux profils ont été créés en 2017 :

- ▶ 3 en « Informatique et Bureautique » :
  - L'avisé en bureautique ;
  - L'expert du traitement de texte : MS-Word ;
  - L'expert du tableur : MS-Excel.
- ▶ 1 en « Action commerciale », celui du Professionnel en communication digitale.
- ▶ 2 en « Compétences sociales » :
  - L'avisé en gestion administrative ;
  - Le professionnel en gestion administrative.
- ▶ 1 en « Logistique et Achats », celui de l'initié à la logistique.

### Développement des cours du soir en anglais

De nombreux salariés non-francophones font face à un double défi lorsqu'il s'agit de se former : celui d'acquérir des savoirs dans la matière et celui de la maîtrise de la langue de la formation.

Le LLLC souhaite soutenir ces salariés dans leurs efforts de formation continue et leur permettre de s'engager pleinement dans leur projet de développement professionnel et décrocher une qualification. Pour ce faire, le LLLC a investi dans le développement de son offre de cours en langue anglaise. En tout, ce ne sont pas moins de 71 cours qui ont été proposés cette année. L'ensemble de ces cours a comptabilisé 1.242 inscriptions, soit pas loin de 23% du total des inscriptions de l'année.

### Nouvel outil : la plateforme Moodle

La plateforme d'apprentissage « MOODLE-LLLC », le nouvel outil numérique de travail du LLLC, a été proposée dès septembre 2017 et généralisée à tous les cours.

Les avantages sont multiples :

- ▶ plus de communication entre intervenants et participants, avant et après chaque session de formation ;
- ▶ une mise à disposition de supports de cours électroniques et utilisation d'outils pédagogiques électroniques ;
- ▶ un hébergement d'outils et de supports pédagogiques multiples de grande capacité ;
- ▶ une plus grande flexibilité dans le processus d'apprentissage ;
- ▶ une approche personnalisée et un suivi individualisé de l'apprenant ;
- ▶ une création de communautés d'apprentissage ;
- ▶ une évaluation en ligne des sessions de formation.

Par la généralisation de la plateforme Moodle, le LLLC ambitionne d'optimiser et de faciliter l'acquisition des savoirs et des savoir-faire des participants.

En 2017, près de 63% des participants ont utilisé la plateforme dans le cadre de la formation qu'ils suivaient.

### Quelques statistiques

Le LLLC a enregistré 5.446 inscriptions en 2017, tous domaines de formation confondus. Les cours de droit, de comptabilité et d'informatique/bureautique jouissaient de la plus grande popularité.

#### Nombre de classes par domaine de formation

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| Informatique et Bureautique         | 59 classes |
| Comptabilité et Contrôle de Gestion | 73 classes |
| Droit                               | 62 classes |
| Action commerciale                  | 9 classes  |
| Compétences sociales                | 31 classes |
| Économie et Gestion                 | 13 classes |
| Logistique et Achats                | 1 classe   |

#### Inscriptions par domaine de formation

|                                     |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| Informatique et Bureautique         | 882 inscriptions   |
| Comptabilité et Contrôle de Gestion | 1.662 inscriptions |
| Droit                               | 1.870 inscriptions |
| Action commerciale                  | 172 inscriptions   |
| Compétences sociales                | 619 inscriptions   |
| Économie et Gestion                 | 215 inscriptions   |
| Logistique et Achats                | 26 inscriptions    |

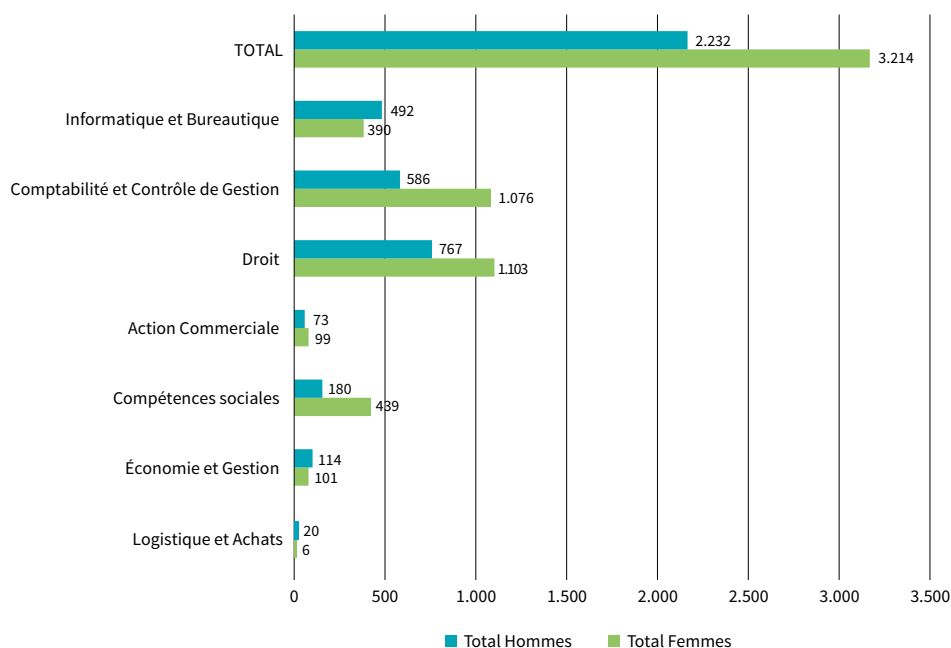
### Certification

2.798 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 195 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

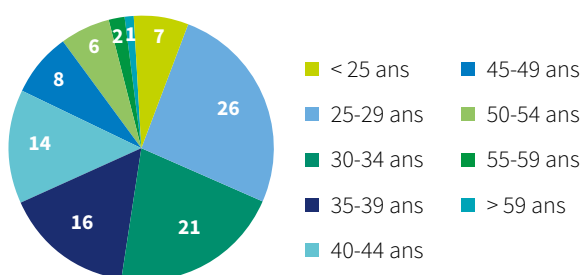
11 lauréats ont cumulé plusieurs diplômes et ont vu leurs efforts récompensés par la remise d'un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC).

### Répartition des inscriptions

Inscriptions par sexe et par domaine (en unité)



Inscriptions par âge (en %)

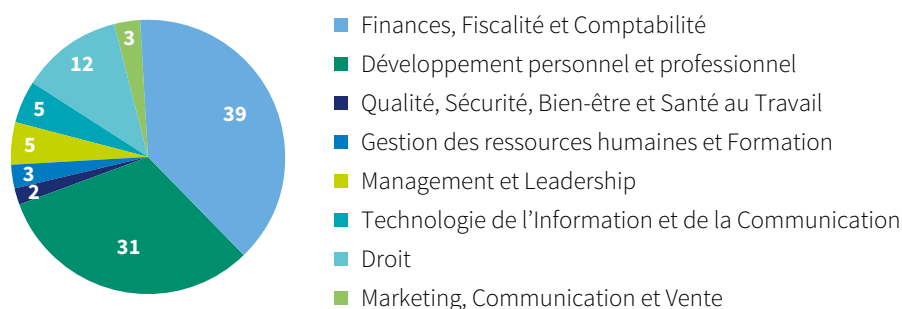


### 4.4.2. Les séminaires

Le LLLC a proposé en 2017, un riche catalogue d'environ 180 séminaires dans divers domaines de formation. Au vu de la population active au Luxembourg, les séminaires sont offerts dans les quatre langues véhiculaires suivantes : français, anglais, allemand et luxembourgeois. La durée des séminaires varie d'une demie à trois journées en fonction des objectifs et du programme de formation. Tous les séminaires se déroulent dans les locaux du LLLC à Luxembourg.

En 2017, le LLLC a enregistré 1.059 inscriptions à ses séminaires. Plus d'un tiers de ces inscriptions concernent des formations intra-entreprises organisées pour diverses entreprises.

## Répartition de la fréquentation par domaine de formation (en %)



## 4.4.3. Les formations universitaires

La Chambre des salariés a été un des pionniers de la formation continue universitaire au Luxembourg. Dans les années 90, les formations supérieures diplômantes offertes au Grand-Duché n'étaient guère à la portée des personnes travaillant à temps plein.

La CSL s'est efforcée de pallier ce manque en s'associant à des institutions universitaires renommées pour proposer des formations en horaire aménagé permettant aux salariés de concilier travail et formation continue.

Pour 2017, la CSL enregistre 8 nouvelles promotions au niveau des formations universitaires.

► Les parcours universitaires organisés en partenariat avec l'**Université de Lorraine****MASTER ADMINISTRATION DES AFFAIRES ET LICENCE SCIENCES DE GESTION**

Le partenariat avec l'ISAM-IAE de l'Université de Lorraine remonte à 1996. Il a abouti à la mise en place de formations universitaires très sollicitées qui ont enregistré à ce jour près de 500 inscriptions.

Au total pour 2016, 31 étudiants ont été inscrits dans un master ou une licence proposés en coopération avec l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine :

- 10 étudiants en Master Administration des Affaires (Promotion 20).
- 21 étudiants en Licence Sciences de Gestion (Promotions 5 et 6).

► Les parcours universitaires organisés avec l'**Université Panthéon-Assas (Paris II)****MASTER MARKETING ET COMMUNICATION DES ENTREPRISES**

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

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

La 6<sup>e</sup> promotion du Master Marketing et Communication des Entreprises, qui a débuté en 2017, est actuellement en cours avec 11 candidats.

**MASTER GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET RELATIONS DU TRAVAIL**

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

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

La 4<sup>e</sup> promotion du Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail a débuté en avril 2017 et est actuellement en cours avec 9 inscrits.

► Le parcours universitaire organisé avec l'**Université Paris-Nanterre (Paris X)**

**MASTER BANQUE, FINANCE, ASSURANCE, PARCOURS FONDS ET GESTION PRIVÉE**

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

Pour répondre à ces besoins du marché de l'emploi, la Chambre des salariés a lancé le Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée qui donne droit au diplôme de Master Banque, Finance, Assurance : Ingénieur d'affaires.

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

Elle a été suivie au total par 30 étudiants en 2017. Parmi eux, nous comptons 18 inscrits à la 8<sup>e</sup> promotion, qui a débuté en 2015 et s'est achevée en 2017 et 12 inscrits à la 9<sup>e</sup> promotion ayant débuté en octobre 2016.

► Le parcours universitaire avec l'**Université Panthéon-Assas (Paris II) et l'Université de Strasbourg**

**DEUX MASTERS : MASTER MANAGEMENT DE PROJETS LOGISTIQUES ET MASTER ACHAT INTERNATIONAL**

L'activité « Transport et Logistique » est en pleine évolution au niveau européen et mondial, du fait de la mondialisation croissante de la production et des chaînes d'approvisionnement.

Compte tenu de sa position centrale entre le Nord et le Sud de l'Europe, le Grand-Duché du Luxembourg joue d'ores et déjà un rôle de plaque tournante en logistique.

La mise en place du Master Achat International en partenariat avec l'Université de Strasbourg et du Master Management de projets logistiques en partenariat avec l'Université Panthéon-Assas de Paris au sein de la Chambre des salariés du Luxembourg en 2015 répond précisément au besoin de former des cadres aux fonctions amont « achat-approvisionnement » et aux fonctions aval « gestion des flux logistiques ».

La 2<sup>e</sup> promotion, qui s'étale sur 2 ans, a débuté en juin 2017, avec 8 participants.

► Le parcours universitaire organisé avec l'**IGR-IAE de l'Université de Rennes 1**

**MASTER FINANCIAL ANALYSIS AND STRATEGY**

Le Master Financial Analysis and Strategy a été lancé pour la première fois en 2013 en collaboration avec l'Université de Rennes 1. Il s'agit de notre premier master en langue anglaise. Une des principales raisons de cette mesure fut de rendre la formation continue universitaire plus accessible à un public international.

L'objectif de cette formation est de former des cadres financiers hautement qualifiés en matière d'analyse financière et d'évaluations d'entreprises, capables d'allier les techniques de la stratégie et de l'ingénierie financière, et donc de rendre les lauréats plus attractifs dans un monde du travail hautement concurrentiel.

En mai 2017, 8 candidats étaient inscrits à la 3<sup>e</sup> promotion de ce master.

► Le parcours universitaire organisé avec l'**Université Jean Monnet de St. Etienne**

**DIPLOME D'UNIVERSITÉ TECHNIQUES DE RELAXATION ET SOPHROLOGIE**

En 2011, la collaboration avec l'Université Jean Monnet de St. Etienne a apporté une validation universitaire à la formation en sophrologie, que le LLLC organise depuis de nombreuses années et qui constitue depuis une référence en la matière.

En 2017, la 1<sup>ère</sup> année de cette formation a été organisée avec 17 inscrits et la 2<sup>e</sup> année, qui mène au Diplôme d'Université (DU), avec 15 inscrits.

► Le parcours universitaire organisé avec l'**IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine**

**LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION COMPTABLE, PARCOURS CONTRÔLE DE GESTION**

La première promotion de cette licence a démarré en février 2015 avec 12 étudiants. Une deuxième promotion avec 16 étudiants a débuté en février 2017. Cette formation d'une durée de 2 ans, vise toutes les personnes qui souhaitent acquérir une connaissance technique et approfondie en contrôle de gestion.

Il s'agit de la première licence intégrant des cours du soir du LLLC. En effet, l'Université a reconnu et intégré 9 modules de cours du soir du LLLC dans ce cursus.

► Les parcours universitaires organisés avec l'**Université du Luxembourg**

**BACHELOR PROFESSIONNELLE EN INFORMATIQUE**

En 2016, la Chambre des salariés a noué une collaboration avec l'Université du Luxembourg et propose le Bachelor professionnel en informatique. Ce Bachelor a démarré en octobre 2016 avec 10 étudiants et une deuxième promotion a été lancée en octobre 2017 avec 14 étudiants.

Le programme de cette formation correspond aux attentes du marché du travail luxembourgeois et met l'accent sur les compétences fondamentales de l'informatique. L'objectif de la formation est de fournir aux étudiants des compétences pointues dans certaines spécialités de l'informatique (programmation, web, base de données, etc.). Un objectif sous-jacent important est de donner la capacité aux étudiants de réaliser plus facilement de nouveaux apprentissages après la formation.

**BACHELOR EN SCIENCES SOCIALES ET ÉDUCATIVES EN COURS D'EMPLOI**

En décembre 2016, la Chambre des salariés du Luxembourg a signé une convention de partenariat avec l'Université du Luxembourg afin d'étendre sa collaboration et de lancer le Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives en cours d'emploi à partir de la rentrée 2017. Cette formation s'adresse aux éducateurs diplômés voulant approfondir leurs connaissances et souhaitant acquérir un diplôme de l'enseignement supérieur ainsi qu'aux éducateurs gradués de l'ancien régime.

En septembre 2017, la première promotion du Bachelor Sciences Sociales et Éducatives a débuté avec 24 inscrits.

#### 4.4.4. Les formations spécialisées

Le LLLC a lancé 16 promotions de formations spécialisées en 2017.

► Le parcours DAEU en partenariat avec l'**Université de Lorraine**

**DIPLÔME D'ACCÈS AUX ÉTUDES UNIVERSITAIRES – OPTION LITTÉRAIRE (DAEU-A)**

En 2011, la CSL a introduit une nouveauté dans ses formations sous forme du Diplôme d'Accès aux Études Universitaires – option littéraire, en collaboration avec l'Université de Lorraine.

Ce diplôme, qui est proposé avec grand succès depuis de maintes années en France, permet aux candidats n'ayant pas, pour diverses raisons, eu l'occasion d'acquérir un diplôme de fin d'études secondaires ou baccalauréat, d'accéder aux études universitaires. L'option littéraire du DAEU (DAEU-A) s'étend sur une année académique et couvre différentes disciplines dont la littérature française et une autre langue vivante (au choix parmi l'allemand, l'anglais et le portugais) comme matières obligatoires. S'ajoutent deux matières optionnelles à choisir parmi l'histoire, la géographie, les mathématiques ou une langue vivante supplémentaire, autre que celle choisie comme matière obligatoire.

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

Le nombre d'inscriptions important témoigne d'un réel besoin d'une formation de ce type au Grand-Duché de Luxembourg.

Au total, 112 étudiants étaient inscrits au DAEU en 2017. Parmi eux, 72 inscrits de la 6<sup>e</sup> promotion ont été diplômés en juin 2017. La 7<sup>e</sup> promotion a débuté en octobre 2017 avec 40 inscrits.

### ► Les parcours de formations spécialisées avec ICHEC-Entreprises

La globalisation constitue un défi majeur pour les entreprises luxembourgeoises qui doivent affronter la concurrence mondiale. Dans ce nouveau contexte économique, la maîtrise des risques, la gestion du patrimoine ainsi que la manière de diriger des cadres deviennent des éléments clés de la productivité, de la compétitivité et de la pérennité de l'entreprise.

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

Les programmes se déroulent sur plusieurs mois, ont une durée de 10 jours (80 heures de cours) et rencontrent un succès certain. Pour pouvoir décrocher un Diplôme d'Études Spécialisées (DES), les participants doivent en outre soutenir un travail de synthèse, lié à la problématique étudiée, devant un jury. Les candidats qui assistent uniquement aux cours obtiennent un certificat de participation.

En 2017, ont eu lieu les formations ICHEC suivantes :

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| ► DES Risk Management (Promotion 6)                   | 13 |
| ► DES Risk Management (Promotion 7)                   | 10 |
| ► CICS – Certificat en Contrôle Interne (Promotion 4) | 8  |

En outre, 7 travaux de synthèse ont été soutenus dans le cadre du DES Risk Management (Promotion 6) ainsi que 4 travaux pour le DES Management et Développement (Coaching) des Hommes.

### ► Formation en partenariat avec l'Association d'assurance accident, l'Inspection du Travail et des Mines et le ministère de la Santé

#### FORMATION POUR DÉLÉGUÉS À LA SÉCURITÉ

Depuis 2009, le partenariat Association d'assurance accident – Division de la santé au travail du ministère de la Santé - Inspection du travail et des mines – Chambre des salariés propose des formations de base et spécifiques pour les délégués à la sécurité. En 2015, les programmes des formations « base » et « spécifique » ont été retravaillés afin de les rendre plus pragmatiques. Deux nouvelles formations spécifiques pour les secteurs « santé » et « tertiaire » ont été développées et sont venues compléter l'offre existante (bâtiment et industrie).

En 2017, les intervenants se sont rencontrés afin de partager leurs pratiques et ajuster les programmes. Cette initiative avait pour objectif de partager un support commun entre la formation de base donnée en français et celle donnée en allemand, mais également d'assurer la complémentarité entre les modules de base et les modules spécifiques.

Toutes les formations se sont déroulées en journée en langue française et allemande au Centre de formation et de séminaires à Remich. Au total, 6 classes de la formation de base et 6 classes de formations spécifiques sectorielles ont eu lieu en 2017 avec un total de 85 délégués formés.

### ► Formation en partenariat avec l'Institut Universitaire International Luxembourg

#### FORMATION DROIT APPLIQUÉ POUR SALARIÉS DES SERVICES JURIDIQUES

En avril 2008, l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) et la CSL ont mis en place la première promotion de cette formation en droit appliqué spécialement conçue pour des assistants et secrétaires de cabinets d'avocats, d'études de notaire ou de services juridiques, n'ayant pas effectué d'études juridiques.

Le programme porte sur 10 jours et apporte une plus-value importante en fournissant aux participants les bases essentielles du droit et en leur permettant ainsi de gagner en autonomie dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes.

Cette année, l'équipe pédagogique a pu expérimenter une plateforme électronique d'apprentissage hébergée chez notre partenaire. Les participants ont pu ainsi recevoir des informations pour se préparer aux différentes sessions présentiels. Des activités telles que des recherches et des lectures de publications législatives ont donné aux apprenants des points d'ancrage précieux. Le temps de formation n'a pas pour autant été réduit mais a été plus profitable aux formés. Les sessions en présentiels s'en sont trouvées facilitées : les questionnements en classes, les échanges et les retours d'expérience par les chargés de cours étaient plus nombreux. Cette première itération a reçu un accueil favorable des formés et des formateurs.

La 9<sup>e</sup> promotion de la formation s'est déroulée en 2017 avec 8 participants.

#### 4.4.5. Les Centres de certification IT du LLLC

---

##### ► European Computer Driving Licence Center

Au Luxembourg, le partenariat entre Da Vinci asbl, 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 bonne maîtrise 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 (exemple : Word, Excel ou PowerPoint).

En 2017, le LLLC a enregistré 1.073 nouveaux candidats pour passer une certification de l'ECDL. Parmi ces 1.073 nouvelles inscriptions figuraient 903 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 ». Au total, 82 apprentis et 311 élèves ont réussi leurs certifications ECDL.

Le LLLC propose également des formations e-Learning et des tests de diagnostic spécialement conçues pour se préparer à passer les certifications. En 2017, 1.020 inscriptions ont été enregistrées pour l'e-learning et 117 tests de diagnostic ont été administrés.

##### ► Pearson VUE Center

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

La CSL propose différentes plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au « IT Competence Center » du LLLC. Au total, 301 candidats ont passé 33 tests différents en 2017.

### 4.5. Le bilan des activités du Centre de formation syndicale

#### 4.5.1. La formation syndicale

---

##### ► L'accès à la formation syndicale

La formation des représentants du personnel 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 partenaires sociaux pour mieux faire face aux problématiques qui se posent actuellement dans le monde du travail. L'objectif est d'accompagner les représentants du personnel dans leur pratique quotidienne et de défendre au mieux les intérêts des salariés au sein des différentes entreprises.

Le LLLC propose une offre de formation syndicale adaptée en fonction des besoins des partenaires sociaux. L'objectif est d'aider les acteurs syndicaux à mieux gérer leur mandat syndical et d'être à l'écoute des salariés.

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 d'une part, à un besoin stratégique des organisations syndicales de renforcer les compétences des représentants du personnel et d'autre part, de mieux répondre aux attentes du terrain.

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

Elles se déroulent principalement au CEFOS, à Remich ou dans les locaux de la CSL sur le site de Bragance.

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 le 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'objectif est d'aider les représentants des salariés à mieux gérer leur mandat syndical pour :

- élaborer des stratégies, trouver des solutions, faire face aux transformations qui s'imposent dans le monde du travail ;
- prendre en compte la législation et ses nouveautés ;
- faire face aux problématiques en matière de santé et sécurité au travail ;
- développer le dialogue social dans l'entreprise.

► **Le bilan de l'activité en 2017**

En 2017, la formation syndicale s'est caractérisée par une participation des délégués et présidents de délégations dans 3 domaines principaux :

1. la formation syndicale avec 1.224 participants ;
2. la santé et la sécurité au travail avec 396 participants ;
3. le droit du travail et de la sécurité sociale avec 38 formations.

Exercer une fonction syndicale au sein d'une entreprise exige d'être compétent aussi bien sur le plan syndical, juridique, que relationnel. Des parcours de formation spécifiques pour les délégués à l'égalité et les délégués à la sécurité et à la santé ont été élaborés. Le but est de favoriser le développement d'initiatives en matière de prévention des risques en santé, sécurité, bien-être au travail, mais aussi d'œuvrer dans le cadre de plans d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes et pour la lutte contre toutes formes de discriminations.

La plupart des formations ont été organisées au CEFOS à Remich. Elles offrent aux participants la possibilité de se perfectionner dans différents domaines et ouvrent un espace d'échanges constructifs.

L'offre de formation du LLLC pour les représentants des salariés comprend 10 thèmes :

**1. LA CONNAISSANCE DE LA LÉGISLATION SUR LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL**

Cet axe permet de mieux faire connaître aux représentants des salariés, les points essentiels du droit du travail et de la sécurité sociale, et en l'occurrence, le statut unique, ainsi que les nouveautés sur la législation nationale et européenne. Il traite également de la spécificité des travailleurs frontaliers et internationaux.

Il s'agit en l'occurrence de connaître les principales sources d'information qui régissent le droit du travail et celui de la sécurité sociale au Luxembourg.

L'objectif est de conseiller les salariés ou de les orienter en matière de droit du travail et de droit social.

**2. LA COMPRÉHENSION ET ANALYSE DES DONNÉES DE L'ACTIVITÉ ET LA SITUATION DE L'ENTREPRISE**

Les formations qui s'inscrivent dans ce thème permettent aux délégués du personnel de mieux comprendre les principes comptables et les chiffres clés qui régissent une entreprise. Il s'agit, au travers de ces formations, de repérer les enjeux financiers d'une entreprise et de mieux évaluer les espaces de négociation.

**3. LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS L'ENTREPRISE**

Cet axe permet d'apporter aux délégués à la sécurité et à la santé, ainsi qu'aux responsables syndicaux, les outils de compréhension pour identifier les risques professionnels en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles.

L'objectif est de les aider à négocier une politique de prévention avec leur direction.

Plusieurs thèmes sont développés :

- ▶ la législation et les acteurs en matière de sécurité et de santé au travail ;
- ▶ la démarche globale de prévention des risques ;
- ▶ l'ergonomie au travail et les troubles musculosquelettiques ;
- ▶ la santé psychique, les pathologies du vieillissement au travail ;
- ▶ les formations thématiques comme les addictions sur le lieu de travail, les problèmes de sommeil ou d'alimentation.

#### 4. LA PRÉVENTION ET LA GESTION DES DIFFÉRENTS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

Cet axe apporte d'une part, des connaissances sur les procédures qui existent en cas de non conciliation sur une convention collective ou en cas de restructuration d'une entreprise et d'autre part offre aux représentants du personnel des techniques pour mieux gérer des situations conflictuelles et d'agressions verbales.

#### 5. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Cet axe apporte des connaissances sur la législation existante en matière de formation professionnelle et d'apprentissage et sur les pratiques en entreprise

#### 6. LE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PENSION

Il s'agit de donner aux représentants du personnel une formation leur permettant de conseiller les salariés en matière de régime complémentaire de pension.

#### 7. L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Cet axe permet de donner aux représentants du personnel et aux délégués à l'égalité les principes de base pour mieux défendre les intérêts des salariés entiers d'égalité et de mieux faire face aux discriminations en entreprise.

#### 8. LA FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale est interne à chaque organisation syndicale qui développe sa propre stratégie auprès de ses représentants du personnel et promeut sa culture et ses valeurs.

Elle s'articule autour de 4 thèmes principaux :

- ▶ la stratégie syndicale ;
- ▶ le développement du syndicat ;
- ▶ le fonctionnement interne du syndicat ;
- ▶ les revendications des salariés.

#### 9. LA FORMATION CIVIQUE ET CITOYENNE

Ces formations permettent aux représentants du personnel de mieux comprendre le fonctionnement des institutions et des administrations du Luxembourg. Elles ouvrent également une connaissance des identités sous l'angle historique, politique et géographique ainsi que sur les spécificités du monde du travail.

#### 10. LA COMMUNICATION DANS L'ENTREPRISE ET LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

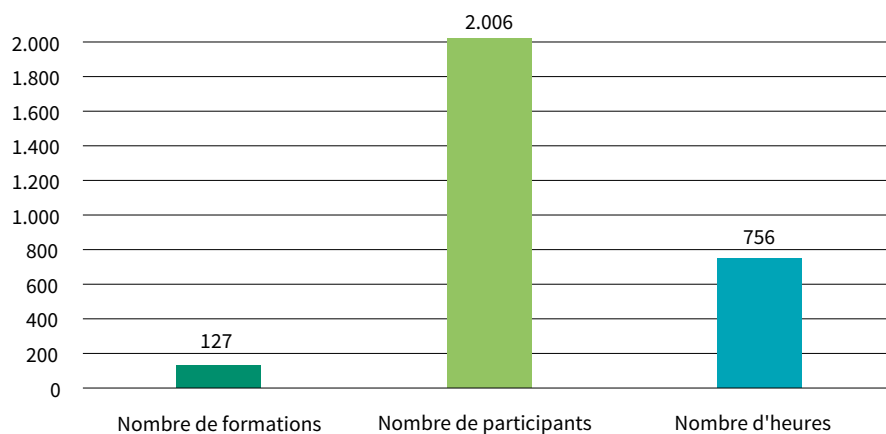
Cet axe permet aux représentants du personnel de développer leurs compétences en matière de communication écrite et orale, de savoir réagir et de s'affirmer dans certaines situations conflictuelles et d'apprendre à utiliser les outils informatiques et Internet.

Cet axe regroupe 4 thèmes :

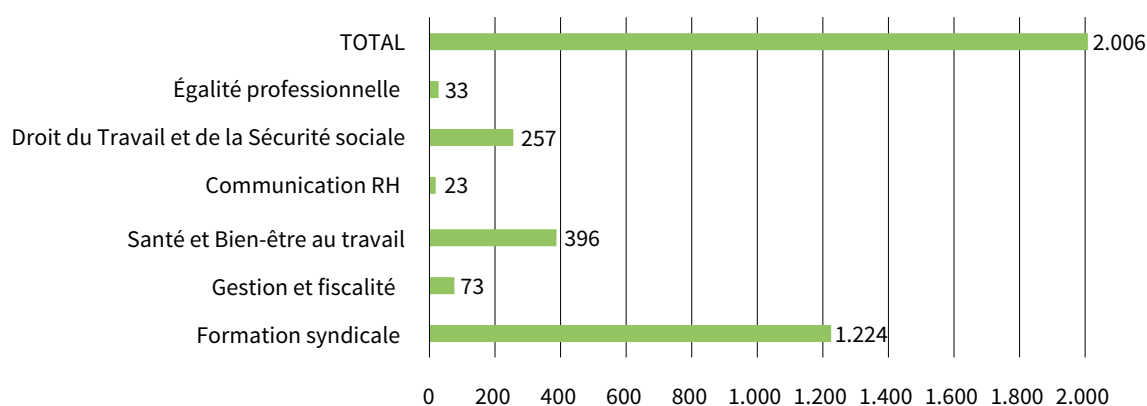
- ▶ s'exprimer à l'écrit et à l'oral ;
- ▶ savoir s'affirmer et réagir dans différentes situations et conflits ;
- ▶ s'exprimer en luxembourgeois ;
- ▶ utiliser les nouvelles technologies de la communication et de l'information.

### 4.5.2. Le bilan en chiffres

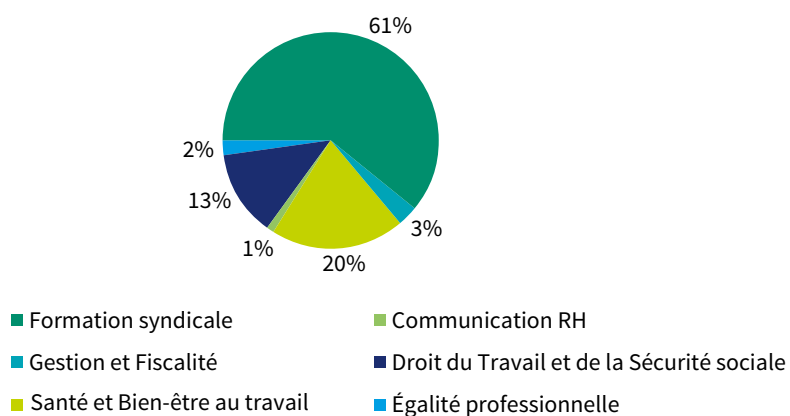
#### Panorama général de la formation syndicale



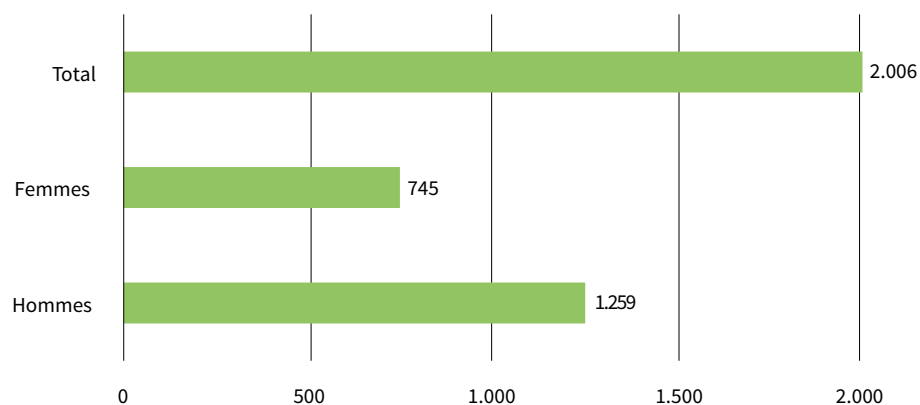
#### Nombre total de participants selon le domaine de formation



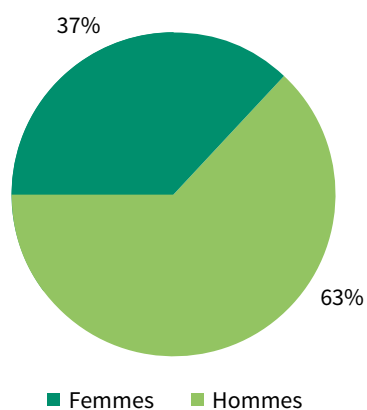
#### Répartition des participants selon le domaine de formation



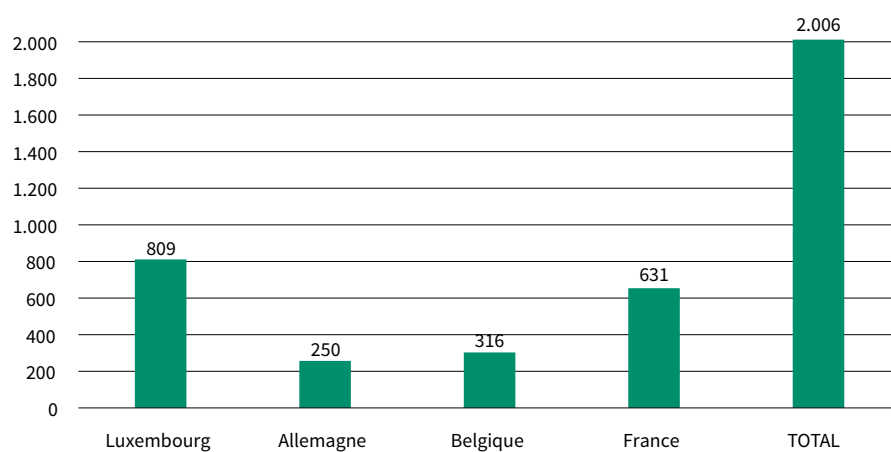
## Nombre de participants selon le genre



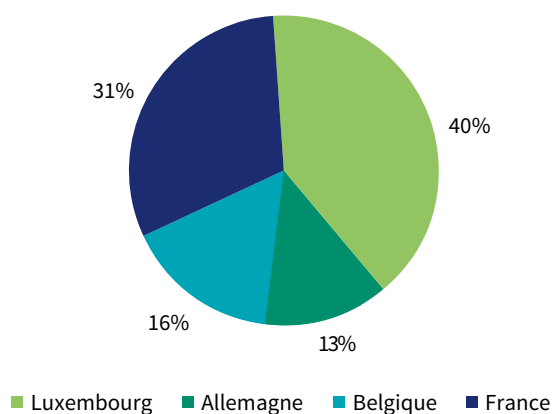
## Répartition des participants selon le genre



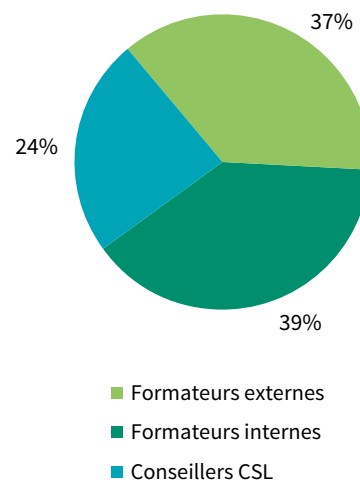
## Nombre de participants selon le lieu de résidence



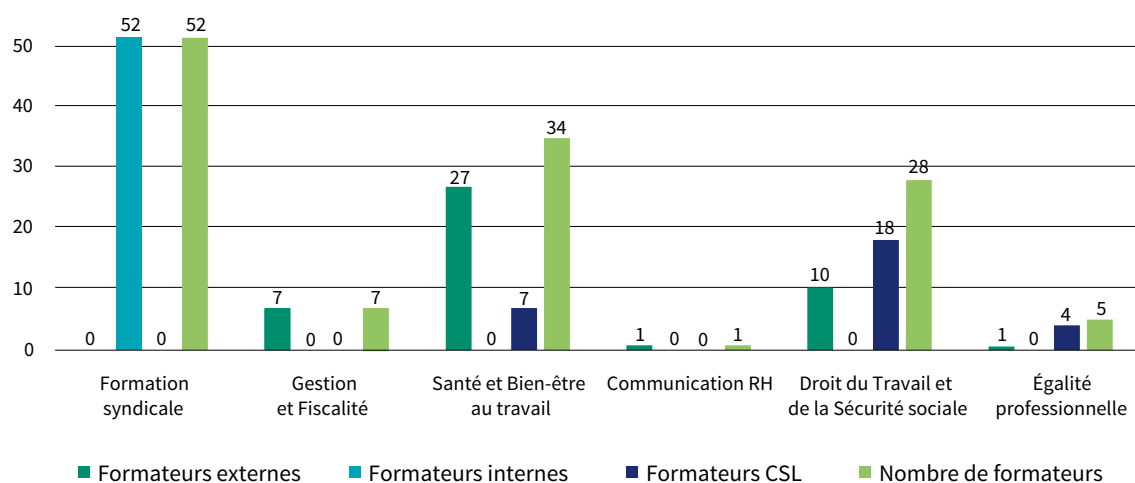
Répartition des participants selon le lieu de résidence



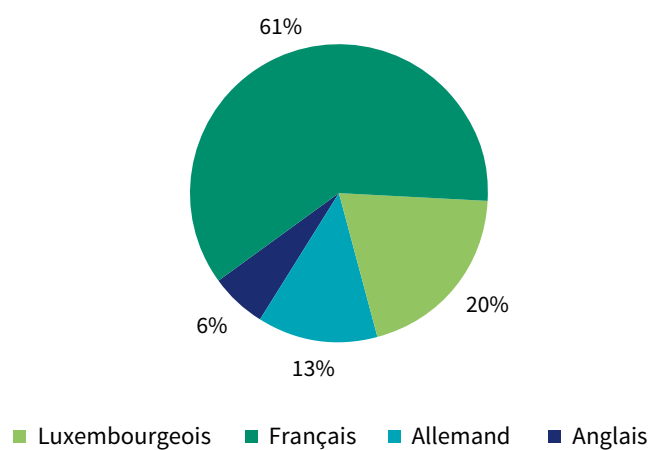
Répartition des formations selon les types de formateurs



Répartition des formateurs par type et par domaine de formation



Répartition des formations selon la langue véhiculaire



## 4.6. Service d'aide aux victimes de stress au travail : la « Stressberodung »

152 salariés ont contacté le service de la Stressberodung en 2017.

Le service a presté 619 séances de consultation lesquelles représentent en moyenne 4 séances par personne.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges, de 24 à 56 ans (la moyenne d'âge se situe autour de 36 ans), et ont été majoritairement des femmes (57%).

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

Les salariés concernés, provenaient de secteurs d'activité très divers, tels :

- ▶ le secteur social ;
- ▶ l'enseignement ;
- ▶ le nettoyage et le gardiennage ;
- ▶ le secteur financier ;
- ▶ l'administration publique ;
- ▶ l'industrie.

Les 4 principales plaintes recensées peuvent être catégorisées comme suit :

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

## 4.7. Le Centre de formation et de séminaires de la CSL (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 Schloss » 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 2017

| Mois          | Nuitées      | Petit-déjeuners | Cafés d'accueil | Déjeuners    | Pauses-café   | Dîners       | Location salles |
|---------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|---------------|--------------|-----------------|
| Janvier       | 3            | 11              | 331             | 293          | 574           | 1            | 15              |
| Février       | 0            | 0               | 210             | 133          | 312           | 0            | 4               |
| Mars          | 5            | 5               | 477             | 535          | 854           | 41           | 31              |
| Avril         | 49           | 64              | 598             | 569          | 1.271         | 183          | 26              |
| Mai           | 113          | 125             | 654             | 1.038        | 1.381         | 128          | 47              |
| Juin          | 501          | 532             | 840             | 1.465        | 1.732         | 443          | 77              |
| Juillet       | 158          | 158             | 647             | 946          | 1.284         | 149          | 50              |
| Août          | 2            | 2               | 0               | 0            | 0             | 0            | 0               |
| Septembre     | 187          | 187             | 848             | 1.232        | 1.844         | 123          | 77              |
| Octobre       | 165          | 167             | 935             | 1.410        | 2.086         | 125          | 77              |
| Novembre      | 116          | 168             | 1.042           | 1.409        | 2.022         | 83           | 63              |
| Décembre      | 55           | 77              | 553             | 706          | 1.194         | 50           | 31              |
| <b>Totaux</b> | <b>1.354</b> | <b>1.496</b>    | <b>7.135</b>    | <b>9.736</b> | <b>14.554</b> | <b>1.326</b> | <b>498</b>      |



# PARTIE III

## **La politique d'information en 2017**



# 1. LES CONFÉRENCES DE PRESSE ET COMMUNIQUÉS DE PRESSE

Les principales initiatives de la Chambre des salariés font l'objet de conférences de presse. En 2017, la CSL a invité à 8 reprises les médias aux conférences de presse dans le but de fournir plus de détails sur ses nouvelles publications réalisées en collaboration avec d'autres institutions ou pour présenter des études et notes sur divers sujets.

Au courant de l'exercice 2017, la CSL a publié 16 communiqués de presse.

## 1.1. Les conférences de presse

22-05-2017

### Publication Panorama social 2017

La direction de la CSL a présenté l'édition 2017 du Panorama social et ses chiffres clés.

15-09-2017

### Conférence de presse commune - Uni.lu et CSL ①



Présentation commune de quelques constats, pistes de réflexion et défis du travail social et l'importance de la formation continue dans ce secteur.

18-09-2017

### Bilan de la formation professionnelle de la CSL

La conférence de presse a porté sur le bilan 2016/17 et les nouveautés des offres de formation, sur la situation de la formation professionnelle et ses initiatives ainsi que ses propositions concernant la formation professionnelle continue.

28-09-2017

### Note de réflexions de la CSL sur les pensions

Dans le cadre du débat sur la soutenabilité du régime de l'assurance pension au Luxembourg, la CSL a présenté sa note comprenant des éléments de réflexions et de propositions concernant l'évolution future du régime général des pensions au Luxembourg.

17-10-2017

### Conférence de presse commune - ADEM et CSL ②



L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et la CSL ont présenté leur partenariat en faveur de la formation des demandeurs d'emploi qui a abouti à la signature d'une convention entre les deux institutions.

23-10-2017

### Conférence de presse commune - CDM et CSL ③



Les présidents de la Chambre des salariés et de la Chambre des Métiers (CDM) ont conjointement exposé plusieurs dossiers qui méritent une collaboration et concertation commune des deux chambres dans le domaine de la formation professionnelle.

10-11-2017

### Résultats de l'enquête « *Quality of work Index* Luxembourg 2017 »

La conférence de presse a porté sur l'évolution de la qualité du travail au Luxembourg mesurée par le « *Quality of work Index* » de la Chambre des salariés sur base d'un sondage représentatif depuis 2012.

17-11-2017

### Avis de la CSL « Budget d'État 2018 »

Pour un budget de l'État à la hauteur des enjeux sociaux !



## 1.2. Les communiqués de presse

06-02-2017

### Communiqué commun - Chambre de commerce et la CSL



Remise des diplômes et certificats 2017 dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie, de la restauration, des services et du socio-éducatif.

07-02-2017

### Nouvelle publication : Le nouveau congé parental

Suite à la réforme du congé parental par la loi du 10 novembre 2016, la Chambre des salariés a décidé de rééditer cette publication.

07-04-2017

### Remise des diplômes universitaires : Promotion Marc Hansen

113 lauréats se sont vus remettre leur diplôme et ont fêté leur réussite.

13-04-2017

### Lancement de l'enquête « *Quality of work Index* Luxembourg » 2017

La CSL a informé le grand public qu'elle reconduit son enquête « *Quality of work Index* » au Luxembourg.

25-04-2017

### « Paquet services » de la Commission européenne : le retour de Bolkestein ?

La CSL voit le danger du retour par la petite porte de la proposition de directive « Bolkestein », suite à la proposition la Commission européenne de son « paquet services » présentant 4 mesures destinées à « rendre plus aisée » la fourniture de services partout en Europe.

18-05-2017

### Avis de la CSL sur le REVIS

Une réforme du revenu minimum qui a raté ses objectifs.

26-05-2017

### Avis de la CSL sur les régimes complémentaires de pension

Pour de meilleures pensions dans le cadre de la sécurité sociale.

28-06-2017

### Remise des certificats « European Computer Driving Licence » (ECDL)

82 apprentis DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle) ainsi que 311 élèves (Diplôme de technicien) de la formation administrative et commerciale ont réussi les tests ECDL et se sont vus décerner leur diplômes.

14-07-2017

### Avis de la CSL sur le projet de loi ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg

De vives réserves de la part de la CSL quant au futur système de gouvernance de l'Université du Luxembourg.

14-07-2017

### Luxembourg Lifelong Learning Center : Remise des diplômes des Cours du soir 2017

Le 13 juillet 2017, le centre de formation continue de la Chambre des salariés a organisé sa traditionnelle remise des diplômes. Au total, 276 personnes ont été mises à l'honneur.

12-09-2017

### La Chambre des salariés se dote d'une nouvelle infrastructure ultra moderne

La CSL a célébré, ensemble avec la Coopérative Casino Syndicat, la fête du bouquet pour leur projet commun de construction à Bonnevoie.

05-10-2017

### Nouvelle publication commune - Union luxembourgeoise des consommateurs et CSL



La Chambre des salariés et l'Union luxembourgeoise des consommateurs ont réédité la publication « Les aides étatiques en matière de logement ».

17-10-2017

### Communiqué commun - ADEM et CSL

Le Luxembourg Lifelong Learning Center et l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) unissent leurs efforts pour renforcer l'accès à la formation continue des demandeurs d'emploi.

22-11-2017

### Communiqué commun - Arbeitskammer des Saarlandes et CSL



Les chambres salariales s'associent pour combattre ensemble la montée des mouvements d'extrême droite dans nos sociétés.

08-12-2017

### Communiqué commun - Chambre des métiers et CSL



Remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage 2017 dans le secteur de l'Artisanat.

11-12-2017

### Avis de la CSL sur la protection des données privées

Ne pas sacrifier la protection de la vie privée des salariés sur l'autel de la simplification administrative !

## 2. LES CONFÉRENCES PUBLIQUES ET SÉANCES D'INFORMATION DE LA CSL

Ouvert à un large public, la CSL poursuit son cycle de conférences publiques d'année en année en vue de mieux mettre en lumière l'économie du réel et d'instruire son auditoire par des thèmes variés.

Au cours de l'exercice 2017, la CSL a organisé 10 conférences publiques et selon les intervenants différents aspects économiques, politiques, sociaux et éducatifs ont été traités, dont certaines en collaboration avec diverses institutions.

Au total, quelque 1.000 personnes ont assisté aux conférences de 2017.

### 2.1. Les conférences CSL en collaboration avec des organismes publics

#### Cycle de conférences en collaboration avec l'Université du Luxembourg

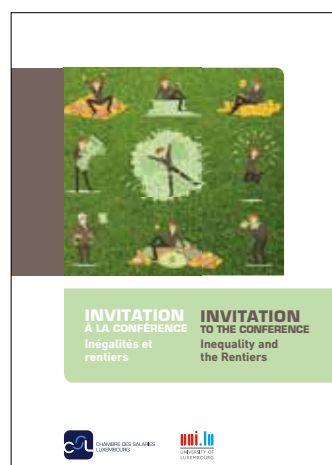


02-05-2017

#### « Inégalités et rentiers » ①

L'orateur de la soirée, Professeur Philippe ASKENAZY est directeur de recherche au Centre national de recherche scientifique (CNRS, Centre Maurice Halbwachs) et professeur à l'École Normale Supérieure.

Il a montré comment au fil des bouleversements politiques, économiques et sociaux du 20<sup>e</sup> siècle, le monde du travail a connu un essor des rentes, auprès des avocats fiscalistes, des acteurs ou encore des sportifs de haut niveau par exemple, alors que toute une catégorie de travailleurs, dits « peu qualifiés », voient leurs rémunérations stagner alors que leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat se détériorent.



①

10-07-2017

#### « Inégalités et syndicats » ②

Les institutions économiques internationales comme l'OCDE et le FMI accordent une attention accrue aux problèmes des inégalités élevées et croissantes, et à leurs causes et conséquences.

Néanmoins, il convient de se demander si les solutions politiques proposées par ces institutions sont adaptées et exhaustives face à ces tendances.

Ronald JANSSEN, conseiller en économie politique de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, a analysé, au cours de son intervention, le rôle des institutions du marché du travail, les conventions collectives et autres mécanismes de formation des salaires ainsi que le rôle et les causes de la part décroissante des revenus du travail dans la valeur ajoutée.



②

## Cycle de conférences en collaboration avec le ministère des Finances 1



06-07-2017

### « Dialogue fiscal » pour une fiscalité juste et équitable pour chaque citoyen

Organisée conjointement par la Chambre des salariés et le ministère des Finances, la discussion publique a été l'occasion d'un échange animé sur la fiscalité des ménages.

Ce « dialogue fiscal » a réuni, le Ministre des Finances, Pierre GRAMEGNA, le spécialiste de la fiscalité Werner HASLEHNER, le directeur de la Fondation IDEA, Marc WAGENER, le fondateur de la société Digicash, Mike SERGONNE, ainsi que le vice-président de la CSL, Alain FICKINGER et son directeur adjoint, Sylvain HOFFMANN.

## Cycle de conférences en collaboration avec le Bureau d'information au Luxembourg du Parlement européen 2



Parlement européen  
Bureau d'information  
au Luxembourg

19-10-2017

### « Vers l'Europe sociale ? Le socle européen des droits sociaux »

Cette année, la conférence a été l'occasion de s'informer sur le contenu de ce socle européen des droits sociaux. Ont participé à la table ronde : Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges BACH, député européen, Dr Barbara KAUFFMANN, directrice de Gouvernance Sociale et de l'Emploi de la Commission européenne et Jean-Claude REDING, président de la CSL.

## 2.2. Les conférences de la CSL

31-01-2017

### « Robotisation et généralisation des algorithmes de demain : quelles menaces pour les emplois de demain ? »

La révolution industrielle 4.0 étant irréversible, il importe à la CSL de s'assurer que les salariés concernés soient dotés du capital « formation » approprié pour maîtriser un environnement de travail nouveau, de nouveaux processus et technologies, voire des compétences sociales nouvelles afin de pouvoir garantir la sécurisation des emplois. C'est pourquoi, elle a organisé une conférence autour de ce thème.

Les professeurs, Serge VENDEMINE de l'Université Paris-Assas, Paris II et Jacques LIOUVILLE de l'Université de Strasbourg, tous deux également chargés de cours du Master Logistique et Master Achat international du LLLC, se sont penchés sur le phénomène de la robotisation sur le lieu de travail et les conséquences qui en découlent pour les salariés.

25-04-2017

### « Le travail frontalier au Luxembourg : développement, enjeux et perspectives »

Le travail frontalier au Luxembourg a connu un fort développement ces trois dernières décennies.

Isabelle PIGERON-PIROTH, chercheur à l'Université du Luxembourg, Franz CLÉMENT, conseiller scientifique au LISER et Rachid BELKACEM, maître de conférences en économie à l'Université de Lorraine ont mobilisé les résultats de leurs travaux sur ce sujet.

Ils ont présenté leurs analyses sur les caractéristiques socioéconomiques des travailleurs frontaliers ainsi que sur leur implication dans la vie économique et sociale de la région de leur lieu de travail et de celle de leur lieu de résidence.



17-05-2017

### « Le cadre de qualité européen pour l'apprentissage : les recommandations de la Confédération européenne des syndicats » ①

Le cadre de qualité européen pour l'apprentissage proposé par la CES est constitué de vingt thèmes lesquels concernent notamment, le cadre réglementaire, le partenariat social et la gouvernance, le partage équitable des frais entre employeurs et autorités publiques, la réactivité face aux besoins du marché du travail, la rémunération et la protection sociale des apprentis, la reconnaissance de la formation non formelle et bien d'autres.

La CSL a invité Thiébaud WEBER, Secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour exposer en détail les différents développements nationaux et européens en matière de stratégie d'apprentissage proposés par le CES.

23-05-2017

### « Les inégalités entre générations en Europe et au Luxembourg : les déséquilibres sont-ils supportables ? » ②

La conférence animée par le Prof. Louis CHAUVEL, sociologue et professeur à l'Université de Luxembourg, a montré comment les hasards de l'année de naissance marquent le destin des générations.

En effet, les changements sociaux massifs – élévation de la proportion de cadres, expansion de la scolarité, du salaire, du pouvoir d'achat, croissance de la mobilité sociale ascendante, etc. – ont substantiellement modifié les perspectives d'avenir des nouvelles générations par rapport à celles de leurs aînées.

## 2.3. Les séances d'information

### Séances d'information sur les offres de formation continue du LLLC ③

Afin de promouvoir ses nouvelles offres de formations, le Luxembourg Lifelong Learning Center invite régulièrement les personnes intéressées à des séances d'information sur une formation particulière en présence des professeurs responsables des formations respectives. Pour 2017, le LLLC a organisé une dizaine de séances.

Depuis 2014, le LLLC organise également une séance d'information annuelle dédiée à toutes les offres de formations universitaire et supérieure. Cette année, la séance a eu lieu à l'Athénée du Luxembourg le 4 avril 2017 et a réuni une soixantaine de personnes.

### Séances d'information « validation des acquis de l'expérience (VAE) » ④

Comme les années précédentes, les soirées d'information organisées conjointement avec l'Institut national pour le développement de la formation continue ont affiché complet.

Au total, pour les 4 séances qui ont eu lieu les 15/29.03 et 25.10/07.11.2017, 260 personnes s'y étaient inscrites.



### 3. LES ÉVÈNEMENTS DE LA CSL

Outre les manifestations annuelles comme la réception de Nouvel An et les remises des diplômes, la Chambre des salariés a proposé des événementiels en partenariat avec des institutions nationales ou européennes sur invitation personnelle.

12-01-2017

#### Réception de Nouvel An au Cercle Cité ① à ④

La Chambre des salariés a organisé la réception de Nouvel An pour clôturer l'année 2016 et entamer l'année 2017 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.

Ce fut également l'occasion de présenter le spot audiovisuel réalisé dans le cadre du « déménagement » de la CSL à Bonnevoie.

11-09-2017

#### Fête du bouquet pour le nouveau bâtiment de la CSL ⑤ et ⑥

La Chambre des salariés a célébré, ensemble avec la Coopérative Casino Syndicat, la fête du bouquet pour leur commun projet de construction : le nouveau bâtiment de la CSL et de la FNCTTFEL - Landesverband à Bonnevoie, en présence du président de la Chambre des députés, Mars DI BARTOLOMEO.

Le nouveau site CSL sera non 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 » » comme le souligne M. Jean-Claude REDING, lors de son allocution.



### 3 événementiels en partenariat avec des institutions nationales et européennes

22-03-2017

#### Colloque : Quelles compétences pour quels emplois à l'ère du numérique ? ①



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire



Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, la Chambre de commerce et la Chambre des salariés.

Après une introduction au sujet par Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Thorben ALBRECHT, secrétaire d'État au ministère fédéral allemand du Travail et des Affaires sociales et coordinateur des travaux ayant mené au Livre blanc « Arbeiten 4.0 » (Travailler 4.0) a exposé les principaux résultats des discussions menées en Allemagne pour préparer plus spécifiquement le monde du travail aux défis de la transformation numérique.

La matinée s'est poursuivie avec une séance lors de laquelle plusieurs acteurs économiques ont présenté les enjeux majeurs de la transformation numérique pour les entreprises ainsi que les initiatives qu'ils ont mis en œuvre en vue de s'adapter à ces évolutions technologiques.



10 et 11-05-2017

#### La Journée internationale des Chambres de travail 2017 ② à ⑤



La 3<sup>e</sup> Journée internationale des Chambres de travail a été organisée cette année au Luxembourg.

Les deux dernières journées internationales s'étaient tenues à Brême en 2013 et à Graz en 2015.

L'événement a été consacré à deux thèmes, déjà au cœur des préoccupations des Chambres respectives,

et qui seront également des priorités à l'avenir : la digitalisation et l'Europe sociale.

Une soixantaine de représentants des chambres salariales de Vienne, des autres États fédérés d'Autriche, de Brême et de la Sarre se sont rendus au Luxembourg pour discuter et débattre de ces sujets.



21-11-2017 1 à 5

**Colloque sur les dangers pour le salariat face à la montée des mouvements d'extrême droite en Europe**CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

La Chambre des salariés a mis sur pied, en collaboration avec l'Arbeitskammer des Saarlandes et l'Arbeiterkammer Wien, un colloque d'une journée pour faire front commun contre la montée de l'extrême droite dans nos sociétés.

Près de 80 représentants syndicaux ainsi que le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas SCHMIT, ont partagé des retours d'expériences et ont échangé sur les actions possibles pour faire face à des activités extrémistes de droite.

Suite aux mots de bienvenue, plusieurs experts européens ont exposé la situation dans leur pays et les stratégies développées par les syndicats pour contrer cette tendance.

Le principe "nous contre les autres" des mouvements d'extrême droite est considéré par les syndicats comme méprisant pour l'Homme. En conclusion du colloque, les chambres professionnelles salariales plaident pour la diversité dans notre monde actuel. C'est le fondement de notre démocratie et de la solidarité entre les peuples.



## Les remises des diplômes 2017

En tant que co-responsable, ensemble avec les autres Chambres professionnelles et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de la surveillance et du contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage en particulier ainsi que dans le cadre de son activité d'offreur de formation via le Luxembourg Lifelong Learning Center, la CSL a organisé 7 remises des diplômes pour 2017.

23-01-2017

### Remise des prix à la délégation luxembourgeoise EuroSkills 2016

La CSL a organisé, en présence du Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude MEISCH, une remise des prix officielle pour honorer la délégation luxembourgeoise qui avait participé aux championnats européens des métiers et professions « EuroSkills » en décembre 2016.

05-02-2017 ①

### Remise des diplômes et des certificats sanctionnant l'apprentissage dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration, des services et du socio-éducatif



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG



CHAMBRE DE  
COMMERCE  
LUXEMBOURG



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Éducation nationale,  
de l'Enfance et de la Jeunesse

La Chambre de Commerce, la Chambre des salariés et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ont organisé comme chaque année à la Philharmonie la remise solennelle à laquelle 640 lauréats ont été honorés en présence de Son Altesse Royale le Grand-Duc Héritier, de Claude MEISCH, Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et de Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

05-04-2017 ②

### Remise des diplômes universitaires 2017 du LLLC

Cet événement a été l'occasion pour les 113 lauréats de récolter leur diplôme et de fêter leur réussite, fruit de leurs efforts et de leurs sacrifices tout au long de la formation qu'ils ont suivie.

Monsieur Marc HANSEN, Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, avait accepté d'être parrain de cette promotion.

26-06-2017 ③

### Remise des certifications ECDL aux élèves et apprentis DT et DAP - Agent administratif et commercial du LLLC

Depuis 2014, la Chambre des salariés propose en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale de l'Enfance et de la Jeunesse la certification ECDL (European Computer Driving Licence) dans le cursus de l'Agent administratif et commercial.

En présence de Jean-Claude REDING, président de la Chambre des salariés et de Pierre REDING, Premier Conseiller de Gouvernement du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, 393 élèves et apprentis se sont vus décerner la certification ECDL.



12-06-2017

**Remise des prix en sciences économiques et sociales 2017**

La Conférence Nationale des Professeurs de Sciences Économiques et Sociales, la Chambre des salariés et la Chambre de Commerce organisent annuellement une remise des prix aux 40 meilleurs étudiant(e)s et élèves des sections économiques et sociales de l'enseignement secondaire et secondaire technique, du BAC international ainsi que du BTS.

En 2017, l'invité d'honneur, Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a prononcé un discours sur l'impact social de la numérisation sur les emplois de demain.

17-07-2017 ① à ④

**Remise des diplômes des Cours du soir 2017 du LLLC**

Au total, 276 personnes ont été à l'honneur : 195 diplômes des cours du soir, 11 diplômes d'études professionnelles en formation continue, 10 certificats CISCO et 60 diplômes d'accès aux études universitaires

ont été remis aux lauréats par le président de la CSL, Monsieur Jean-Claude REDING conjointement avec les commissaires aux examens au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Messieurs Pierre REDING et Michel LANNERS.

07-12-2017 ⑤

**Remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage 2017 dans le secteur de l'artisanat**CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURGCHAMBRE  
DES MÉTIERS  
Luxembourg

En présence de Monsieur Fernand ETGEN, Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture et de la Protection des Consommateurs, a eu lieu la remise des diplômes et certificats de fin d'apprentissage 2017 ainsi que la remise de deux prix d'honneur : le « Prix de la Meilleure Entreprise Formatrice 2017 » et le « Prix Rotary du Meilleur Apprenti 2017 ». Ainsi au courant de la cérémonie organisée conjointement par la Chambre des métiers et la Chambre des salariés, 417 apprenants se sont vus remettre leur certificat ou diplôme de fin d'apprentissage.



## 4. LA CSL RENCONTRE SES RESSORTISSANTS ET SES FUTURS RESSORTISSANTS

Chaque année, plusieurs milliers de visiteurs arpentent les allées de différentes foires et salons professionnels thématiques qui se tiennent au Luxembourg. La CSL participe à ces diverses manifestations professionnelles. L'atout majeur d'exposer un stand CSL sur une foire est de répondre à plusieurs objectifs variés. D'un côté, la prospection, d'un autre côté, l'information au grand public des activités et missions et d'augmenter ainsi son taux de notoriété publique.

Pour 2017, la CSL a participé à 13 manifestations professionnelles.

08-03-2017

### **Journée internationale de la femme**

Organisée par la Plateforme JIF.

11-03-2017

### **Moovijob**

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

11-03-2017

### **Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté**

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

01-05-2017

### **Fête du travail du 1<sup>er</sup> mai**

La traditionnelle fête de l'OGB-L qui a eu lieu au Centre culturel de rencontre de l'Abbaye de Neumünster.

13-05-2017

### **Fête de l'Europe 2017 dans le cadre des 60 ans du Fonds social européen**

Organisée par la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg pour présenter l'Europe aux citoyens du Grand-Duché et de la Grande Région.

28-09-2017

### **Soirée d'information sur la formation continue au Lycée de Wiltz**

Organisée par le Lycée de Wiltz.

23-09-2017

### **Unicarreers.lu**

Salon de recrutement organisé par l'Université du Luxembourg et dédié aux étudiants qui recherchent un stage ou à ceux fraîchement diplômés à la recherche d'un emploi.

20-10-2017

### **5<sup>e</sup> Salon des frontaliers français sur les aspects de la sécurité sociale, du travail et de la mobilité**

Initié par la section de Thionville-Metz de l'OGB-L.

22 et 23-09-2017

### **33<sup>e</sup> Réunion Européenne des Étudiants Luxembourgeois à Bonn**

Organisée par l'Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois (ACEL) qui représente tous les cercles d'étudiants luxembourgeois dans toute l'Europe.

19-10-2017

### **Praxis- und Kontakttag des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften**

Organisé par l'Université du Luxembourg visant le public en sciences sociales et éducatives.

09 et 10-11-2017

### **31<sup>e</sup> Foire de l'étudiant**

Événement incontournable de la Grande Région en matière d'information sur les études supérieures, organisée par le CEDIES du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

07-12-2017

### **Congrès « Task Force Frontaliers 2.0 » à Trèves**

Ce projet « Task Force Frontaliers 2.0 » a pour principale ambition d'identifier les freins rencontrés sur les marchés du travail de la Grande Région, de les analyser et de proposer des solutions.

21-12-2017

### **33<sup>e</sup> Rencontre Entreprises-Étudiants**

Organisée par l'Association nationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (ANESEC).

## 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 2017.

Toutes les publications sont gracieusement mises à la disposition des intéressés. Elles peuvent être gratuitement téléchargées via le site internet [www.csl.lu](http://www.csl.lu) ou peuvent être retirées auprès de son secrétariat.

En 2017, la CSL a édité en tout 8 publications classiques, hormis une quinzaine de plaquettes descriptives des formations universitaires et spécialisées du LLLC.

### 5.1. Les publications classiques

05-01-2017

**Le congé parental / Der Elternurlaub**

Série CSL Collection - Droit du travail

Réédition et mise à jour

01-05-2017

**Panorama social 2017**

Série Dialogue analyse

Nouveau

10-07-2017

**Guide pratique pour le délégué à l'égalité : L'égalité dans les entreprises**

Série Guide pratique

Nouveau

10-07-2017

**Guide pour la délégation du personnel - Stress au travail, harcèlement moral, agression, burnout... agir pour prévenir les risques psychosociaux**

Série Guide pratique

Nouveau

10-07-2017

**Leitfaden für die Personaldelegation - Stress am Arbeitsplatz, Mobbing, Aggressionen, Burn-out... handeln zur Vorbeugung psychosozialer Risiken**

Série Guide pratique

Nouveau

28-09-2017

**Les aides étatiques en matière de logement Publication commune avec Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC)**

Réédition et mise à jour

10-10-2017

**L'assurance accident**

Série CSL Collection - Droit de la sécurité sociale

Réédition et mise à jour

20-11-2017

**Mes droits et obligations d'apprenti**

Édition 2017

Réédition et mise à jour



## 5.2. Newsletters électroniques

Soucieuse de diffuser des informations et de la documentation en relation avec le monde du travail, la CSL édite à côté de ses publications classiques, des newsletters électroniques envoyées à intervalle régulier ou en fonction de l'actualité. Toute personne peut s'abonner gratuitement aux différentes lettres d'information. Actuellement, les newsletters comptabilisent plus de 4.500 abonnés.

La CSL a diffusé pour 2017 :



éditée à intervalles réguliers et en fonction des actualités et des activités de la Chambre des salariés, elle permettra de suivre l'évolution politique et économique du pays au fil du temps.

La Chambre des salariés a publié 6 CSL News au courant de l'année 2017 : 30 janvier, 2 juin, 14 juillet, 13 octobre, 22 novembre et 18 décembre.



traite des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualité concernant l'économie luxembourgeoise.

La Chambre des salariés a réalisé 4 Econews au courant de l'année 2017. Les thèmes suivants y ont été abordés :

|                   |                                                                  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>27-10-2017</b> | Allocation de vie chère (AVC) - Teuerungszulage                  |
| <b>12-12-2017</b> | Les inégalités salariales augmentent                             |
| <b>14-12-2017</b> | Malgré un ralentissement, la productivité continue de progresser |
| <b>15-12-2017</b> | Les pertes cachées aux pensionnés !                              |



est destinée à fournir des explications relatives aux changements de la législation sociale.

La Chambre des salariés a réalisé 6 Socionews au courant de l'année 2017.

|                   |                                                                                                                             |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>09-01-2017</b> | Les nouveautés en matière d'imposition des personnes physiques                                                              |
| <b>18-01-2017</b> | Dans quels cas un employeur peut-il demander un extrait de casier judiciaire à un salarié ?                                 |
| <b>24-01-2017</b> | Nouveautés en ce qui concerne l'organisation du temps de travail                                                            |
| <b>30-01-2017</b> | Protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents chimiques, cancérigènes ou mutagènes au travail |
| <b>26-04-2017</b> | Les nouvelles règles plus protectrices en matière de détachement                                                            |
| <b>08-08-2017</b> | Les nouvelles mesures en matière de chômage                                                                                 |



porte à la connaissance de ses lecteurs les jurisprudences intéressantes en matière de droit du travail.

La Chambre des salariés a réalisé 11 Infos Juridiques au courant de l'année 2017. Elles portaient sur les thèmes suivants :

### 31-01-2017

- Transaction après notification du licenciement avec préavis : la renonciation à un droit comme celui au congé non pris doit être expresse.
- Licenciement avec préavis : la dispense de travail doit être accordée par écrit, sinon le salarié risque de se voir reprocher une absence non justifiée.
- Période d'essai : en présence d'une unité économique et sociale, le transfert du salarié d'une entreprise à une autre n'est qu'une continuation de la relation de travail, ce qui entraîne la nullité de la clause d'essai enserrée dans le dernier contrat de travail.
- Vol : même s'il est pénalement répréhensible, en droit du travail une faute commise par un salarié, ne constitue pas nécessairement ou forcément une faute justifiant un licenciement, dès lors qu'il est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond de décider, en fonction des circonstances de l'espèce, si le vol d'un paquet de chips est suffisamment sérieux pour justifier la sanction sévère et ultime que constitue le licenciement.
- DROIT EUROPÉEN : le fait pour un salarié de se trouver en situation d'incapacité temporaire de travail peut, sous certaines conditions, être qualifié de handicap au sens de la directive créant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

### 28-02-2017

- Heures supplémentaires : un salarié qualifié de cadre supérieur par son employeur peut demander le paiement de ses heures supplémentaires, si en réalité il ne remplit pas les conditions de la définition du cadre supérieur.
- Licenciement avec préavis : même si le salarié ne demande pas les motifs, il conserve le droit de prouver son caractère abusif.
- SSM qualifié : quand l'employeur engage un salarié pour ses qualifications, il ne peut pas lui verser le SSM non qualifié en prétendant ne pas avoir connaissance des qualifications du salarié.
- Licenciement avec effet immédiat : bénéfice du chômage à titre provisoire via une procédure d'urgence à lancer rapidement et non rétroactivement plusieurs mois plus tard, après que le salarié a retrouvé un emploi.
- DROIT EUROPÉEN : la prise en compte de périodes de scolarité aux fins du classement dans les échelons barémiques accompagnée de l'allongement du délai d'avancement entre le premier et le deuxième échelon barémique, ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, dès lors que cet allongement s'applique à tout employé bénéficiant de la prise en compte de ces périodes, y compris de façon rétroactive à ceux ayant déjà atteint les échelons suivants.

---

**31-03-2017**

- ▶ Clause de non-concurrence : seul le salarié est en droit d'invoquer la nullité d'une clause de non-concurrence.
- ▶ Prime annuelle fixée par convention collective de travail non due si licenciement avec effet immédiat : l'employeur n'est pas en droit de refuser le paiement de la prime annuelle au salarié si celui-ci a été licencié pour motif grave l'année suivant l'attribution de ladite prime.
- ▶ Maladie : le salarié doit informer l'employeur de son incapacité de travailler le 1<sup>er</sup> jour et doit lui avoir remis son certificat médical dans les 3 jours.
- ▶ Retenue sur salaire : l'employeur n'est en droit de retenir un montant sur le salaire d'un salarié, que dans les hypothèses prévues par le Code du travail.
- ▶ DROIT EUROPÉEN : une règle interne d'une entreprise interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue pas une discrimination directe, mais peut le cas échéant constituer une discrimination indirecte. Cependant, en l'absence d'une telle règle, la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle de nature à écarter l'existence d'une discrimination.

---

**28-04-2017**

- ▶ Licenciement avec effet immédiat : à notifier dans le mois après la connaissance des faits par l'employeur - le délai d'un mois est suspendu par la maladie - la preuve de la date de connaissance incombe à l'employeur - preuve possible par témoins.
- ▶ Clause d'exclusivité : clause par laquelle un employeur impose au salarié un engagement exclusif à son service.
- ▶ Délégué du personnel : protection contre une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail - action en cessation de la modification en référé.
- ▶ Droit disciplinaire : les sanctions applicables contre un salarié doivent respecter le principe de légalité des peines.
- ▶ DROIT EUROPÉEN : suite à un transfert d'entreprise, le cessionnaire doit inclure, lors du licenciement ultérieur d'un travailleur transféré - même plus d'un an après le transfert - dans le calcul de l'ancienneté de ce travailleur, pertinente pour la détermination du préavis auquel ce dernier a droit, l'ancienneté acquise par ledit travailleur auprès du cédant.

---

**31-05-2017**

- ▶ Recours de l'État : le litige entre la salariée et l'employeur concernant le bien-fondé du licenciement et les revendications de l'État qui tendent au remboursement des indemnités de chômage sont indivisibles.
  - ▶ Maladie : l'absence pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, en présence d'une part des absences longues ou nombreuses et répétées et d'autre part, d'une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, du moment qu'il n'y a pas de certitude ou probabilité d'amélioration dans un avenir proche.
  - ▶ Contrat de travail : en présence d'un contrat de travail écrit, il incombe à l'employeur contestant la validité du contrat d'en établir le caractère fictif.
  - ▶ Salaire : non remise de la carte d'impôt par le salarié - obligation pour l'employeur de retenir 33%.
  - ▶ DROIT EUROPÉEN : en cas de transfert d'entreprise, les clauses du contrat de travail stipulant un renvoi « dynamique » à des conventions collectives de travail s'imposent au cessionnaire.
-

**30-06-2017**

- Compétence du tribunal : lieu de travail apprécié selon la situation réelle et concrète du salarié en tenant compte du lieu de travail effectif du salarié au moment du licenciement.
- Licenciement : le fait pour un salarié de se mettre à son compte et de travailler à titre d'indépendant suite à son licenciement n'est pas exclusif de l'existence d'un préjudice matériel dû à son licenciement.
- Reclassement : est-il conforme au principe constitutionnel d'égalité de traitement d'exiger un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche au dernier poste de travail, comme condition d'ouverture à un reclassement interne ou externe pour les salariés engagés depuis moins de trois ans ?
- Qualification du salarié : il incombe à l'employeur qui conteste les indications contenues dans le contrat de travail et les fiches de salaires, d'établir que le salarié qu'il a engagé comme salarié qualifié a effectué d'autres travaux.
- DROIT EUROPÉEN : une faillite déclarée dans le cadre d'un pré-pack, qui vise à préparer la cession d'une entreprise afin de permettre le redémarrage rapide des unités viables de celle-ci après le prononcé de la faillite, peut ne pas satisfaire à l'ensemble des conditions prévues par le droit de l'Union pour déroger au régime de protection des travailleurs prévu par la directive sur le transfert d'entreprise.

**28-07-2017**

- Jour de récupération : l'employeur doit veiller au respect des dispositions relatives au temps de travail, aux repos et aux congés. Il a le droit de contraindre une salariée à prendre ses jours de récupération.
- Maladie : la non-remise du certificat médical dans les trois jours ne constitue pas nécessairement et automatiquement une faute grave autorisant le licenciement immédiat du salarié.
- Surveillance du salarié : faire contrôler et surveiller un salarié par un détective privé constitue un moyen de preuve illicite. Maladie : le fait de se présenter, pendant une période d'incapacité de travail, un dimanche, vers 7h10 sur son lieu de travail, comme le fait d'avoir ignoré, par la suite, les procédures de contrôle contradictoires diligentées d'une part par la CNS et d'autre part par l'employeur constituent des éléments suffisants permettant de renverser la présomption d'incapacité de travail résultant des certificats médicaux versés par le salarié.
- Licenciement : la notification d'un licenciement par « sms » n'est pas valable.
- DROIT EUROPÉEN : le transfert des activités d'une entreprise municipale, dissoute par décision de la municipalité actionnaire unique, en partie à ladite municipalité et en partie à une autre entreprise municipale constitue un transfert au sens du droit européen.

**29-09-2017**

- Contrat de travail : erreur sur la qualification contredite par les fiches de salaire et le salaire versé.
- Congé parental : obligation de conserver l'emploi du salarié, ou en cas d'impossibilité, un emploi similaire pendant la durée du congé parental et au-delà.
- Licenciement abusif : dommages et intérêts conséquents quand le licenciement intervient 2 ans après le débauchage du salarié.
- Modification du contrat de travail : 2 voies de recours sont offertes au salarié à savoir un recours en nullité ou un recours en licenciement abusif.
- DROIT EUROPÉEN : surveillance sur le lieu de travail : la surveillance des communications électroniques d'un employé emporte violation du droit au respect de la vie privée et de la correspondance.

**30-10-2017**

- Licenciement avec préavis : le salarié qui a demandé les motifs de son licenciement ne peut valablement réclamer contre son licenciement avant d'avoir reçu les motifs ou avant que le délai dont dispose l'employeur pour répondre ne soit expiré.
- Prolongation de maladie et protection contre le licenciement du fait de la maladie : le salarié doit informer son employeur dans la première journée de la prolongation de la maladie afin de bénéficier de la protection contre le licenciement, même si ce jour est son jour de repos.
- Aide au réemploi : la demande doit être introduite, sous peine de forclusion, dans les six mois qui suivent le reclassement du travailleur. Ce délai fixé non pas par la loi elle-même, mais par un règlement grand-ducal est-il opposable au salarié ?
- Délégué du personnel : Mise à pied avec effet immédiat et résolution du contrat de travail justifié par une faute grave refus du maintien du salaire après le 3<sup>e</sup> mois de la mise à pied a-t-il droit aux indemnités de chômage à titre rétroactif ?
- DROIT EUROPÉEN : Dans le cadre de la détermination de la juridiction compétente pour un litige relatif à un contrat de travail, le juge détermine le cas échéant le lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. La « base d'affectation » constitue un indice significatif en ce sens.

**06-12-2017**

- Surveillance sur le lieu de travail : conditions de légalité d'un système de géolocalisation installé dans un véhicule de service.
- Licenciement avec préavis : l'absence de résultats professionnels du salarié perdurant au-delà de la période d'essai constitue un motif réel et sérieux.
- Reclassement : les salariés licenciés au cours de la procédure de reclassement entre la saisine de la commission mixte et la décision de cette dernière, qui ne font pas l'objet d'une décision de reclassement interne disposent seulement du recours de droit commun devant la formation collégiale du Tribunal du travail ou de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail.
- Licenciement avec effet immédiat : aucun effet sur l'indemnité de départ et l'indemnité de préavis quand il intervient postérieurement à la fin de la relation de travail entre parties.
- Ancienneté du salarié : Ni la modification du statut du salarié ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'ont une incidence.
- DROIT EUROPÉEN : Les chauffeurs exerçant sur le territoire de l'agglomération de Londres et offrant des services de transport de passagers via l'application Uber doivent être considérés comme des travailleurs au sens du droit anglais.

**22-12-2017**

- Période d'essai : une clause d'essai signée et datée deux jours après l'embauche du salarié est nulle. Licenciement pour faute grave: des excès de vitesse pour un chauffeur-livreur
- Sanction disciplinaire issue d'une convention collective : sous quelles conditions une rétrogradation est valable ?
- Licenciement pour motifs économiques: le salarié dispose d'une priorité de réembauchage. Non-respect de la priorité de réembauchage: pour avoir droit à une indemnité, le salarié doit établir que des postes correspondant effectivement à sa qualification ou sa formation ont été pourvus par son employeur, sans qu'il n'en soit informé.
- Licenciement avec effet immédiat : le salarié peut toucher le chômage à titre provisoire sans que la loi ne lui impose aucun délai pour déposer la requête afférente.
- DROIT EUROPÉEN : Un travailleur doit pouvoir reporter et cumuler des droits au congé annuel payé non exercés lorsqu'un employeur ne met pas ce travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé.



informe les salariés et leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail.

La Chambre des salariés a réalisé 3 Better Work au courant de l'année 2017 portant sur les thèmes suivants :

|                   |                                                                                                                                                                                |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>08-02-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Bien-être des salariés au Luxembourg<br/><i>Wohlbefinden von Arbeitnehmern in Luxemburg</i></li> </ul>                                |
| <b>04-05-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Comportement en matière de santé des salariés au Luxembourg<br/><i>Gesundheitsverhalten von Arbeitnehmern in Luxemburg</i></li> </ul> |
| <b>26-07-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Motivation au travail des salariés au Luxembourg<br/><i>Arbeitsmotivation von Arbeitnehmern in Luxemburg</i></li> </ul>               |



cible l'éducation nationale, la formation continue ainsi que différents événements organisés par le Luxembourg Lifelong Learning Center.

La Chambre des salariés a réalisé 10 GoFormation au courant de l'année 2017.

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>16-01-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► « Quelle est la situation financière de vos parents ? » Ce que l'étude PISA 2018 veut savoir sur vous</li> <li>► Signature d'une convention de partenariat entre l'Université du Luxembourg et la CSL</li> </ul>                                                                                                                                                                          |
| <b>16-02-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Conférence CSL - Robots et algorithmes : Quels effets sur les emplois ?</li> <li>► Séance d'information sur les formations universitaires et supérieures</li> <li>► Témoignage de Mme Tamara Hoffelt - Validation des acquis de l'expérience (VAE)</li> <li>► Témoignage de M. Romuald Kengne Kamsu, étudiant en formation « Master Logistique et Master Achat International »</li> </ul> |
| <b>17-03-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► La formation professionnelle - Remise des diplômes</li> <li>► Validation des acquis de l'expérience - Quelques chiffres</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>15-05-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Accès collectif - financement de la formation continue en entreprise</li> <li>► Remise des diplômes universitaires du Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés : 113 lauréats à l'honneur</li> </ul>                                                                                                                                                                |
| <b>19-06-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► L'équité du système éducatif</li> <li>► Conférence sur le cadre de qualité européen pour l'apprentissage</li> <li>► « Basic-check », un outil performant pour l'orientation scolaire</li> </ul>                                                                                                                                                                                           |
| <b>20-07-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Luxembourg Lifelong Learning Center : Remise des diplômes des cours du soir 2017</li> <li>► Photos de la remise des diplômes 2017 du LLLC</li> <li>► Les nouveautés des cours du soir 2017/18</li> <li>► Communiqué de la CSL sur le projet de loi ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg</li> </ul>                                                               |
| <b>18-09-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Cours du soir du LLLC : les nouveautés pour la rentrée 2017-2018</li> <li>► La formation continue universitaire - un outil en faveur de la promotion sociale</li> <li>► Avec le soutien de la CSL : Quatre jeunes luxembourgeois à l'Olympiade Internationale en Informatique à Téhéran (Iran)</li> </ul>                                                                                 |

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>18-10-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► MOOCs - ne plaçons pas les intérêts des producteurs commerciaux au-dessus de ceux des citoyens !</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>17-11-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Partenariat entre l'Agence pour le développement de l'emploi et la Chambre des salariés</li> <li>► Les nouveaux défis de la formation professionnelle</li> </ul>                                                                                                                                                                                       |
| <b>15-12-2017</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Les chambres salariales s'associent pour combattre ensemble la montée des mouvements d'extrême droite dans nos sociétés</li> <li>► ESCO - La classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions : plus apparent que réel</li> <li>► Formation professionnelle : Les lauréats de l'Artisanat mis à l'honneur</li> </ul> |

### 5.3. La CSL intègre les réseaux sociaux

En 2017, dans le cadre de sa politique d'information, la CSL a décidé, de s'investir encore davantage dans les réseaux sociaux. Ceux-ci sont devenus un support de communication incontournable, permettant de toucher un panel très hétérogène en âge et classe sociale représentant ainsi nos 496.0000 ressortissants.

En mars 2016, la Chambre a créé son profil de page pour débiter sa présence sur les réseaux sociaux. Elle a choisi le réseau de Facebook qui est le plus populaire d'entre eux et qui compte plus d'1,55 milliard d'utilisateurs mensuels. Il est la plateforme des réseaux sociaux la plus appréciée au Luxembourg : 79% des résidents luxembourgeois l'utilisent selon un sondage réalisé par ILRES en mars 2017.

La présence régulière de la CSL sur Facebook avec des publications variables, courtes et pertinentes a permis à la Chambre de créer au fil des mois du trafic supplémentaire sur ses 2 sites internet, d'augmenter sa communauté de « followers » et finalement d'augmenter ainsi sa notoriété et sa visibilité.

Pour 2017, la CSL a diffusé 68 publications qui ont été vues par 51.675 utilisateurs de Facebook, dont 4.452 ont « aimé ou partagé » une des communications.

Fin décembre 2017, la page CSL comptait au total 671 abonnés.

| Nombre de communications | Portée (Personnes ayant vu les publications) | Engagements avec les publications | Followers (Abonnés) |
|--------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| 68                       | 51.675                                       | 4.452                             | 671                 |

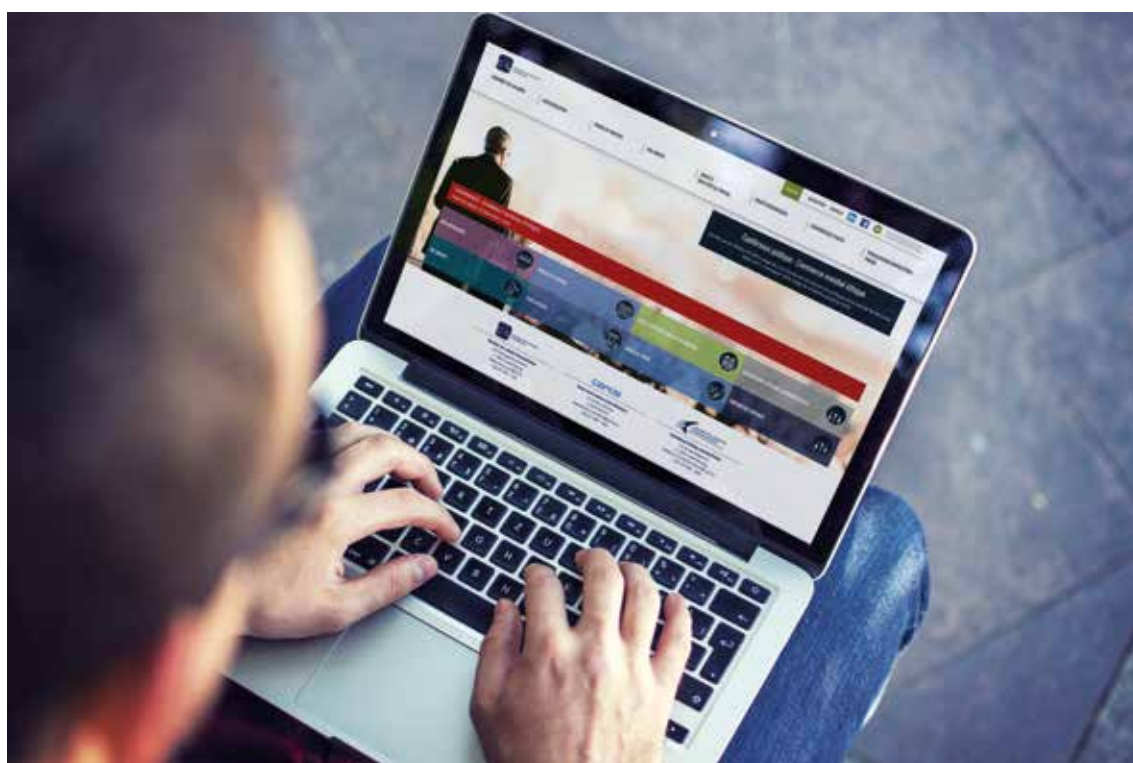
Depuis novembre 2017, la CSL est également présente sur LinkedIn. L'usage de cet outil permet de véhiculer les informations sur toutes les activités de la CSL à un public averti via un réseau social professionnel.



## 6. LES SITES INTERNET DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

### 6.1. Le site Internet de la CSL fait peau neuve

Bien plus qu'un simple « relooking », c'est une refonte en profondeur qui a été réalisée. Plus moderne, plus intuitif, plus interactif, le nouveau site de la CSL a été repensé pour améliorer l'accès aux informations utiles pour tous les salariés et être ainsi au plus près des attentes des ressortissants.



### 6.2. Les sites [www.CSL.lu](http://www.CSL.lu) et [www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu) en chiffres

| 2017                                      | <a href="http://www.csl.lu">www.csl.lu</a> | <a href="http://www.lllc.lu">www.LLLC.lu</a> |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Nombre total d'utilisateurs               | 109.265                                    | 78.244                                       |
| Nombre en moyenne d'utilisateurs par mois | 9.105                                      | 6.520                                        |
| Nombre total de sessions                  | 155.876                                    | 133.570                                      |
| Nombre total de pages vues                | 388.753                                    | 677.475                                      |





CHAMBRE DES SALARIES  
LUXEMBOURG

SIÈGE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg

T 27 494 200 | F 27 494 250

[www.csl.lu](http://www.csl.lu) | [csl@csl.lu](mailto:csl@csl.lu)



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

LE LUXEMBOURG LIFELONG  
LEARNING CENTER (LLLC)

13 rue de Bragance

L-1255 Luxembourg

T 27 494 600 | F 27 494 650

[www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu) | [formation@LLLC.lu](mailto:formation@LLLC.lu)



CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES  
REMICH

LE CENTRE DE FORMATION  
ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

12 rue du Château

L-5516 Remich

T 27 494 500 | F 27 494 550

[www.cefos.lu](http://www.cefos.lu) | [cefos@cefos.lu](mailto:cefos@cefos.lu)