CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020

LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 200 | F 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLC.lu | info@LLLC.lu

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

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)
12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 500 | F 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu

CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES

RAPPORT D'ACTIVITÉS **2020**

AVANT-PROPOS

Comme pour tout un chacun, l'année 2020 a constitué une année mouvementée pour la Chambre des salariés (CSL). La crise sanitaire provoquée par la pandémie de COVID-19 a nécessité des réactions et des ajustements rapides tant sur le plan politique qu'en termes d'organisation interne. Non sans difficultés, la CSL a réussi à assurer la continuité de ses activités au service de ses ressortissants.

Dans des conditions inhabituelles, à la suite de l'annonce du grand confinement par le gouvernement en mars 2020, la CSL a réagi promptement pour procéder aux nécessaires adaptations techniques afin de continuer à fournir ses avis et lancer ses cours de formation continue à distance.

Ainsi, le centre de formation de la CSL a pu organiser plus des trois quarts de ses formations à distance ou sous formule mixte distanciel/présentiel dans le respect de toutes les dispositions sanitaires décidées par le gouvernement. Cette crise fut un coup d'accélérateur à la stratégie du LLLC qui visait déjà à intégrer des solutions techniques dans ses activités de formation ; davantage de formations en ligne et en « blended learning » sont désormais proposées dans notre offre générale.

Pour les représentants des salariés, il fut parfois difficile de se faire entendre et d'être impliqués par les autorités, notamment pendant l'état de crise.

En ce qui concerne sa mission consultative, la CSL a évidemment continué à œuvrer en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de vie de ses ressortissants. Elle a insisté à de nombreuses reprises sur la mise en place de mesures assurant, voire renforçant le pouvoir d'achat des personnes à faible et moyen revenu afin d'éviter que la crise sanitaire ne vienne encore renforcer la tendance des inégalités croissantes au Luxembourg.

En outre, la CSL a souvent rendu attentif à la situation particulière des frontaliers dans différents domaines et, en particulier, celui du congé pour raisons familiales, où les textes ont finalement été adaptés en leur faveur.

La CSL s'est également engagée pour la jeunesse afin d'éviter que la crise sanitaire ne devienne aussi une crise de l'éducation. C'est pourquoi, elle a proposé des mesures en faveur du maintien et de la conclusion de contrats d'apprentissage et pour que les entreprises formatrices bénéficient d'un soutien particulier.

Comme vous pourrez le constater en parcourant la présente publication, en dépit des circonstances, les activités de la CSL sont restées nombreuses et variées en 2020, à la fois dans la continuité des années précédentes, mais aussi en s'étendant, dans la mesure du possible, à des nouveaux domaines d'action.

Je vous souhaite une bonne lecture et, surtout, en ces temps plus incertains que d'habitude, une bonne santé !

Luxembourg, juin 2021

Nora Back
Présidente de la CSL

SOMMAIRE

LES FAITS MARQUANTS 2020 9

PARTIE I
LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE 15

1. LES ATTRIBUTIONS 17

2. LA STRUCTURE 18

2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière 18

2.2. Les membres du Comité 22

2.3. Les Commissions internes 23

2.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du Comité et des Commissions internes 25

2.5. Le secrétariat 26

2.6. La délégation du personnel 27

3. LES SITES 28

3.1. Le siège de la Chambre des salariés (CSL) 28

3.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) 28

3.3. Le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS) 29

4. LA REPRÉSENTATION EXTERNE 30

4.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale 30

4.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes 31

PARTIE II
LE BILAN DES ACTIVITÉS EN 2020 37

1. LES AVIS 39

1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire 39

1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement 40

1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue 43

1.4. Les avis évacués par la Commission aux affaires européennes et interrégionales 43

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ 44

2.1. Les mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 après l'état de crise 44

2.2. Les dérogations en matière de droit du travail en raison de la crise sanitaire 45

2.3. La qualité des services pour personnes âgées 46

2.4. Le budget de l'État 2021 47

2.5. Le régime d'aides en faveur du journalisme professionnel 47

2.6. Le recours collectifs en droit de la consommation 48

2.7. L'aide financière pour la promotion des véhicules à faibles émissions de CO_2 50

2.8. Aide financière « PRIMe house » 51

2.9. Loi climat 51

2.10. Les études en médecine 52

3. LES PROPOSITIONS DE LOI 53

3.1. La revalorisation des prestations familiales 53

3.2. La pension d'invalidité 54

3.3. Le travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme 55

3.4. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 56

3.5. L'introduction d'un droit à la déconnexion 57

4. LES NOTES ET PRISES DE POSITION 58

4.1. La stratégie de sortie de la crise : pour une reprise socialement juste 58
4.2. La crise du logement 59
4.3. La politique commerciale revisitée pour une Europe plus forte 60
4.4. Les résultats de la 8e enquête du *Quality of Work Index* 61
4.5. Le Panorama social 2020 65
4.6. Le semestre européen 65
4.7. Le programme de stabilisation et de croissance (PSC) 66
4.8. Le plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC) 67

5. LES ENTREVUES AVEC LES ACTEURS POLITIQUES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE 68

6. LES ATELIERS THÉMATIQUES 69

PARTIE III
LA FORMATION INITIALE 71

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE : ÉTAT DES LIEUX 2020 73

1.1 Les mesures prises face à la pandémie 73
1.2 Le bilan au niveau des contrats d'apprentissage 74

PARTIE IV
LA FORMATION CONTINUE 77

1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC) 79

1.1. Les cours du soir 79
1.2. Les séminaires 81
1.3. Les formations universitaires 82
1.4. Les formations spécialisées 85
1.5. Les cours d'initiation à la langue luxembourgeoise A1.1. 86
1.6. Les formations pour seniors 86
1.7. Les certifications 87
1.8. Les activités de formation syndicale et les formations pour délégués du personnel 88

2. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS) 93

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

PARTIE VI
LA POLITIQUE D'INFORMATION 99

1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE 101

1.1. Les conférences de presse 101
1.2. Les communiqués de presse 102

2. LES MANIFESTATIONS 103

2.1. Les conférences et les colloques 103
2.2. Les conférences organisées en partenariat 104

3. LES ÉVÉNEMENTS ET LES RENCONTRES ANNUELS AVEC SES RESSORTISSANTS 105

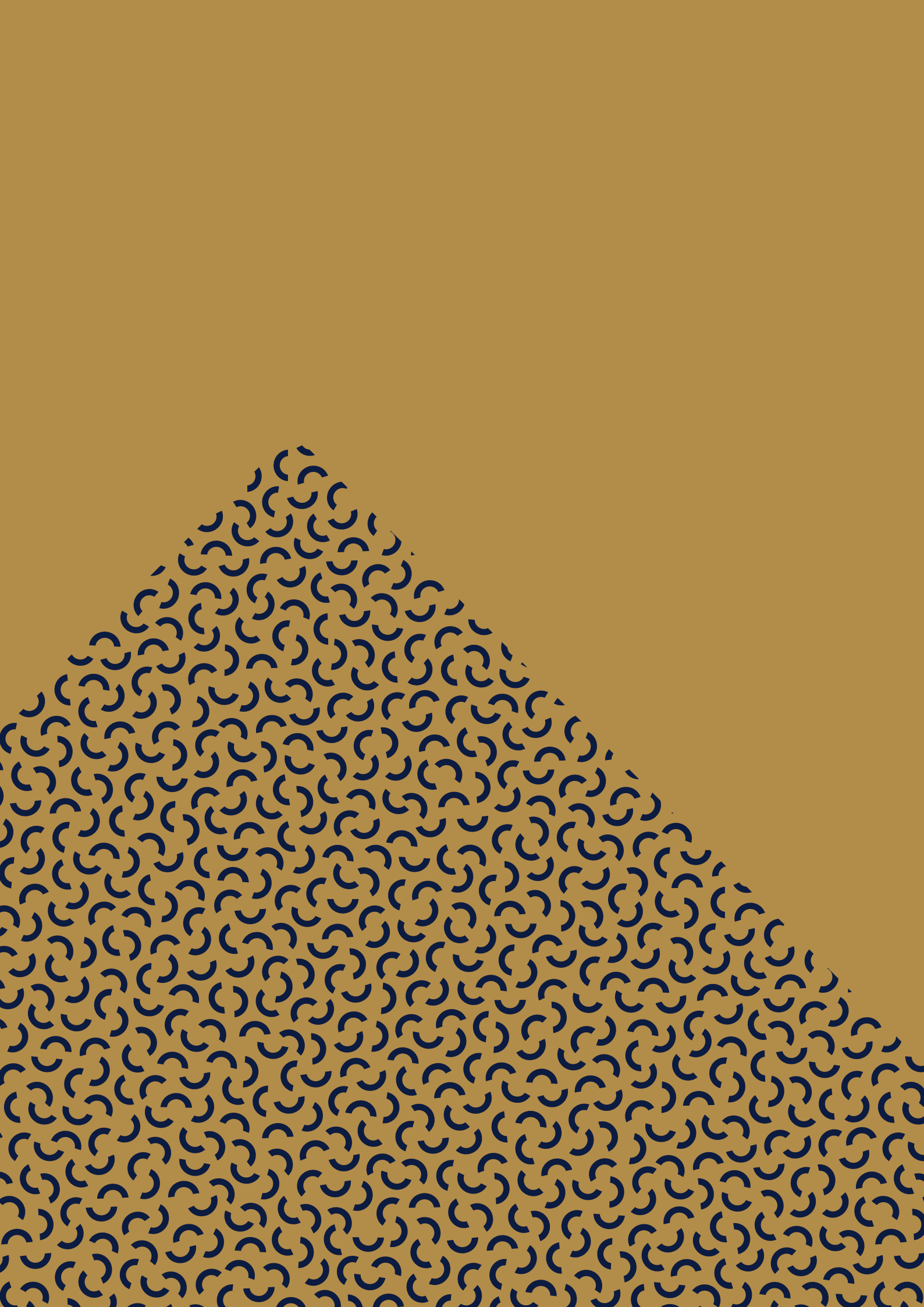
3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement 105
3.2. Les remises de diplômes et de certificats 106
3.3. Les séances d'information du LLLC 107
3.4. Les rencontres avec ses ressortissants et futurs ressortissants 107
3.5. Les expositions artistiques 108

4. LES PUBLICATIONS 109

4.1. Les publications sorties 109
4.2. Les newsletters 110

5. LES SITES WEB ET LES MÉDIAS SOCIAUX 116

5.1. Les sites Web 116
5.2. Les réseaux sociaux 117
5.3. La diffusion des diverses newsletters 117



LES FAITS MARQUANTS 2020

1. LES FAITS MARQUANTS 2020

15 janvier 2020

La traditionnelle réception de Nouvel An

Le 15 janvier 2020, devant un parterre de décideurs et de forces vives de la nation, a eu lieu la traditionnelle réception de Nouvel An.

Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, a brièvement esquissé les activités prévues par la CSL pour 2020 et a pointé du doigt les inégalités sociales et le risque de pauvreté au Luxembourg qui ne cessent d'augmenter et qui sont en partie dues à l'actuelle politique fiscale. D'où sa demande de se pencher sérieusement sur la réforme fiscale dès à présent. Le logement, l'écologie, la digitalisation et le bien-être des salariés sont des thèmes qui ont également été abordés par la présidente.

2 février 2020

La remise des diplômes et des certificats pour l'apprentissage

La Chambre de Commerce du Luxembourg, la Chambre des salariés et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ont organisé la remise solennelle des diplômes et des certificats pour l'apprentissage dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration, des services et du social-éducatif.

En présence de S.A.R. le Prince Félix, de Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et de Fernand Etgen, président de la Chambre des Députés du Grand-Duché de Luxembourg, Nora Back a exprimé ses félicitations aux lauréats.

14 mai 2020

La note sur la stratégie de sortie de la crise liée au coronavirus

La CSL a présenté sa stratégie de sortie de crise sanitaire à l'aide de mesures spécialement conçues pour renforcer le pouvoir d'achat des ménages.

Elle préconise de repenser le modèle économique pour assurer une reprise socialement juste.

24 septembre 2020

La rentrée du Luxembourg Lifelong Learning Centre

La Chambre des salariés a invité à une conférence de presse qui portait sur la prime unique pour la promotion de l'apprentissage ainsi que sur l'évolution des demandes et des offres des postes d'apprentissage. Elle a également présenté le bilan des formations 2019/20 et les nouveautés 2020/21 du LLLC.

24 septembre 2020

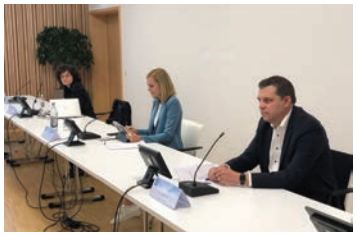
Le colloque « Politique industrielle au niveau européen et international »

La CSL, en collaboration avec le SECEC, a organisé un colloque pendant lequel Mark Nicklas de la Commission européenne et Luc Triangle, secrétaire général d'IndustriAll Europe, ont présenté leur analyse respective sur la situation et les stratégies politiques industrielles déployées par la Commission européenne, avec un focus sur la situation actuelle liée à la COVID-19.

René Winkin, directeur de la FEDIL, a présenté le point de vue des industriels du Luxembourg.

30 septembre 2020

La visite de la ministre de l'égalité entre les femmes et les hommes à la CSL



Taina Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes a été invitée par le comité à l'égalité de la CSL pour un échange de vue sur le nouveau plan d'action en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Comme dans le passé, la CSL continue à soutenir tous les projets du Gouvernement qui ont pour finalité d'atteindre l'équilibre entre femmes et hommes dans le monde du travail.

9 octobre 2020

La réunion commune CSL/CHFEP/SECEC avec le Commissaire Nicolas Schmit

En présence des membres des deux chambres professionnelles, des représentants du SECEC – Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB Asbl et de membres luxembourgeois du Parlement européen, Nicolas Schmit a présenté le « programme social » de la Commission européenne. L'échange qui a eu lieu par la suite a permis de faire prendre conscience de la nécessité absolue d'une politique européenne qui doit s'axer davantage sur la protection des droits sociaux et la lutte contre les inégalités.

9 novembre 2020

La 5e semaine européenne des compétences professionnelles

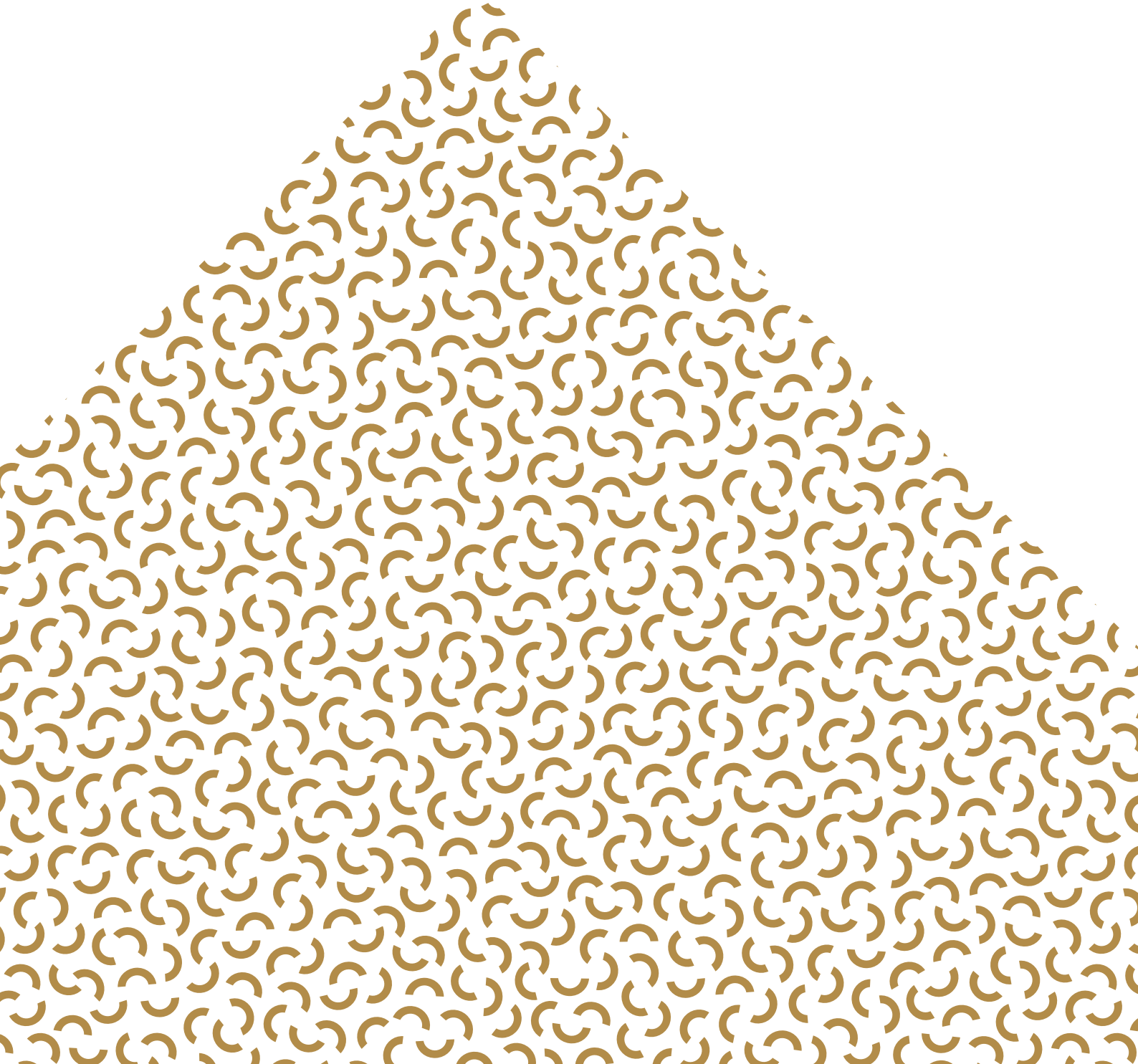
Nicolas Schmit, Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'insertion, a ouvert officiellement la 5e semaine européenne des compétences professionnelles avec Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

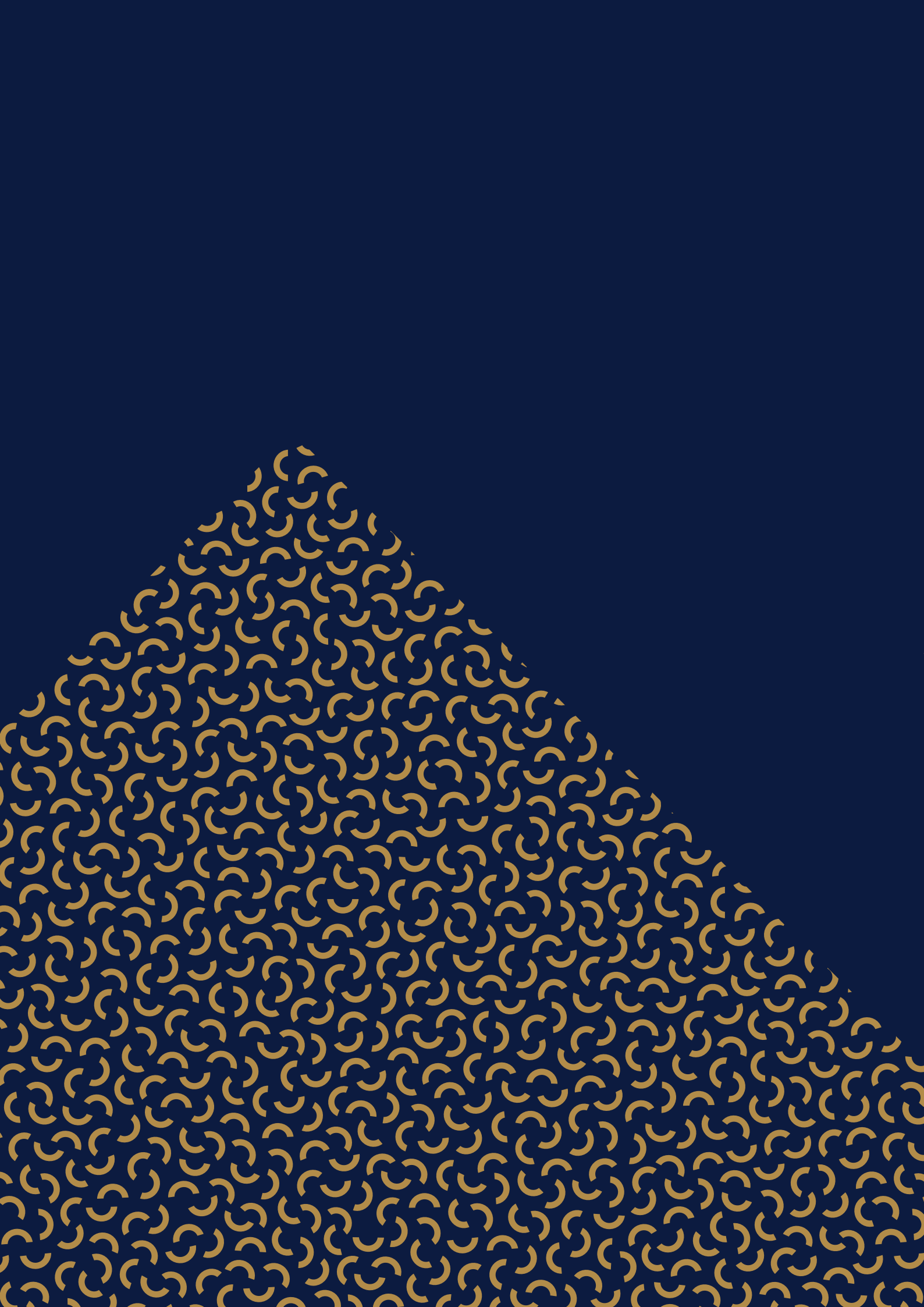
Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, est intervenue au nom de la Chambre d'Agriculture, de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers et de la Chambre des salariés et a insisté que la crise sanitaire ne doit pas engendrer une crise de l'éducation.

19 novembre 2020

Budget de l'État 2021 : gérer socialement la pandémie et retourner l'évolution des inégalités

Lors d'une conférence de presse en date du 19 novembre, la CSL a présenté son avis relatif au projet de budget de l'État pour l'année 2021. Elle a insisté sur la nécessité de mettre en œuvre un plan d'action pour lutter contre l'augmentation des inégalités et a critiqué que le budget ne comporte pas de mesures concrètes pour constituer un premier pas dans ce sens.





PARTIE I
LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE

1. LES ATTRIBUTIONS

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

En 2020, la CSL compte quelque 550 000 ressortissants.

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

Les attributions de la Chambre des salariés comprennent notamment :

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

Consciente qu'une formation initiale doit plus que jamais être complétée par une formation continue permanente, la Chambre des salariés consacre, depuis 1971, une grande partie de ses ressources 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 éducative du pays ; une importance primordiale revient à l'étude du droit du travail et de la sécurité sociale.

2. LA STRUCTURE

2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière

Groupe 1 : Sidérurgie

Stéphanie **BAGAGLIA**
OGBL

Nazzareno **BENI**
LCGB

Georges **CONTER**
LCGB

Samuel **FERRAI**
OGBL

Jean-Luc **SCHMIDTGALL**
OGBL

Groupe 2 : Autres industries

Jacques **ADAM**
OGBL

Michel **COLLIN**
LCGB

Vincent **COLLIN**
OGBL

Jean-Jacques **DEOM**
LCGB

Grégory **RENAUD**
LCGB

Roger **RENSONNET**
OGBL

Ralf **SCHMITT**
OGBL

Anne **VAN HEMELRIJCK**
LCGB

Groupe 3 : Constructions

Armando **BENTO DA FONSECA**
OGBL

Jean-Luc **COLLIN**
OGBL

Guy **CORNIERE**
LCGB

Wolfgang **MÜLLER**
OGBL

José **NUNES PINTO**
OGBL

José **RENTE CANELAS**
LCGB

Groupe 4 : Services et intermédiation financiers

Jean-Marie **AZZOLIN**
OGBL

Martine **BIRMANN**
ALEBA

Gabriele dit Gab **DI LETIZIA**
LCGB

Josiane **KREMER**
ALEBA

Laurent **MERTZ**
ALEBA

Denise **STEINHÄUSER**
OGBL

Sonia **STOCCHI**
OGBL

Marc **TERZER**
ALEBA

Groupe 5 : Autres services

Maria Das Dores
ALVES DA SILVA
OGBL

Nora **BACK**
OGBL

Laurent **BAUMGARTEN**
OGBL

Sonia **DA SILVA NEVES**
OGBL

Lita de Fátima
DA SILVA SANTOS
LCGB

Antonia **DO ROSARIO SANTOS**
OGBL

Patrick **DURY**
LCGB

Joël **KRIER**
OGBL

Sylvie **LOMBARDI**
OGBL

Francis **LOMEL**
LCGB

Dominique **MACHADO**
LCGB

Virginie **MUCCIANTE**
OGBL

Stéphanie **OLINGER**
LCGB

Carole **THOMA**
OGBL

Groupe 6 : Administrations et entreprises publiques

Thomas **GEDITZ**
OGBL

Patrick **JUCHEM**
LCGB

Christian **KELLER**
OGBL

Guy **SCHOLZEN**
OGBL

Groupe 7 : Santé et action sociale

Nathalie **BECKER**
OGBL

Paul **BECKER**
OGBL

Chantal **GANTREL**
OGBL

Catherine **MOLITOR**
OGBL

Joël **SCHOLTES**
LCGB

Chantal **THOMÉ**
OGBL

Groupe 8 : Agents actifs et retraités de la CFL

Mylène **BIANCHY**
SYPROLUX

Carlo **THISSEN**
FNCTTFEL

Nico **WENNMACHER**
FNCTTFEL

Groupe 9 : Retraités

Edmée **ANEN**
OGBL

Norbert **CONTER**
LCGB

Nico **HOFFMANN**
LCGB

Henri **KREMER**
OGBL

René **PIZZAFERRI**
OGBL

Jean-Claude **REDING**
OGBL

2.2. Les membres du Comité

Présidente :
Nora BACK (OGBL)

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

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

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

Trésorier :
Henri KREMER (OGBL)

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

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

2.3. Les Commissions internes

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

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

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

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

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

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

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

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

Les 23 membres du **Comité à l'égalité**

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

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

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

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

Malgré la situation sanitaire liée à la COVID-19, en plus des 6 Assemblées plénières ordinaires et des 7 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 27 réunions de travail pour 2020.

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	4 réunions
Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	7 réunions
Commission de la formation professionnelle et formation continue	3 réunions
Commission aux affaires européennes et interrégionales	4 réunions
Comité à l'égalité	3 réunions
Commission des finances	6 réunions

2.5. Le secrétariat

La direction de la Chambre des salariés

Le directeur
Sylvain HOFFMANN

Le directeur adjoint
Carlo FRISING

Les différents départements de la Chambre des salariés et leurs collaborateurs

AVIS ET ÉTUDES

David BÜCHEL
Laure CARVOYEUR
Danielle DALEIDEN
Michel DI FELICE
Nathalie GEORGES
Félix MARTINS DE BRITO
Emilia MINACAPILLI
Martine MIRKES
Joe MOOTZ
Nathalie MOSCHETTI
Claude ROELTGEN
Cédric SANGALETTI
Laurent UHODA
Marco WAGENER

ÉDUCATION ET FORMATION

Walter BERETTINI
Claude CARDOSO
Mireille DE BRUIN
Carole ERNSDORFF
Sandra GRUNEWALD
Chantal JUNK
Véronique KESSLER
Henriette KIRCHEN
Jeannine KOHN
Sharon MARTIN
Alexia MEIER
Audrey MILANI
Alain MULLER
Marina NETTI
Angela PEREIRA
Michèle PISANI
Lynda ROY
Renata SANTINI
Françoise SCHMIT
Melisa SINANOVIC
Nenad SKENDERIJA

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES

Alain ANEN
Christine FUNCK
Nathalie GOERGEN
Danielle WEBER
Renée WEBER

SECRÉTARIAT DE DIRECTION ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Cristina BASTOS
Nadine FISCHBACH
Thierry GANTENBEIN
Claudine GASPER
Brigitte LENTZ
Lori LUZZI
Kim PELTIER
Kevin PEREIRA *(apprenti)*
Dominique PIRON
Carlo VANETTI
Thierry WASSER
Annette WELBES

FINANCES

Célia CARDOSO
Chantal LUCAS
Manon SCHOLTES
Bob SERRES

INFORMATIQUE

Ritchie FLICK
Claude LARSEL
Pascal PAULUS
Jean-François WEILER

ENTRETIEN IMMEUBLES ET SERVICE TECHNIQUE

Maria ANTUNES
José CAVACO
Mariana CORREIA
Carla CORREIA
Nuno DA COSTA
Maria DE OLIVEIRA
Rocco FAUSTO
Filomena FONSECA
Idalina GOMES
Patrice HENGEN
Hanae HIMI *(apprentie)*
Antonietta IMPERATO
Markus KIEFER
Liane LENTZ
Mario MARTIN
Estelle MOSCATELLI
Thérèse OBERWEIS
Horacio PEREIRA
Georgina PEREIRA
Rosa RODRIGUES
Frank SCHALZ
Duarte Manuel SERRA E MOURA
Ana SOEIRO
Cristina SOUSA COELHO
Peggy THEIS
Emmanuel VETROMILE

2.6. La délégation du personnel

MEMBRES EFFECTIFS

Michel DI FELICE
(président)

Walter BERETTINI
(vice-président)

Audrey MILANI
(secrétaire)

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

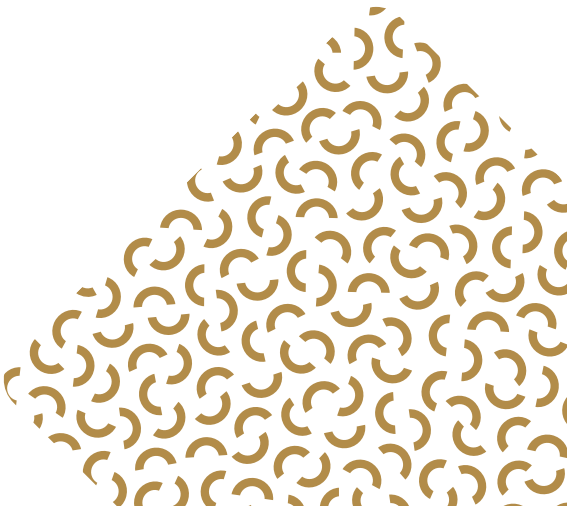
MEMBRES SUPPLÉANTS

Nadine FISCHBACH

Idalina GOMES

Félix MARTINS DE BRITO

Renata SANTINI
(déléguée à l'égalité)



3. LES SITES

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

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

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

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

3.2. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)

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

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

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

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

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

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

ULC

D'LIGUE

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

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

CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES

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

4. LA REPRÉSENTATION EXTERNE

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

Juridiction du travail de Luxembourg

Membres effectifs : Michel Di Felice, Anne Schreiner, Armand Drews (†), Fernand Gales, Chris Scott, Mil Lorang, Erwann Sevellec, Donato Bevilacqua, Monia Haller, Jean-François Hilsemer, François Scornet

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

Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette

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

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

Juridiction du travail de Diekirch

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

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

Caisse nationale de santé

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

Membres suppléants : Thomas Klein, Armand Drews (†), Yasmine Lorang, Nora Back, Maria Mendes, Rafael Rodrigues

Caisse nationale de santé – entraide médicale – CFL

Membre effectif : Alphonse Classen

Membre suppléant : Marco Stoffel

Caisse nationale d'assurance pension

Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Suzette Haentges, Alain Nickels, Armand Drews (†)[1], Antoine Steffen, Christophe Knebeler, Vanessa Correia, Georges Conter

Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Serge Schimoff, Alain Fickinger, Antoine Steffen[2], Henri Kremer, Maria Mendes, Rafael Rodrigues, Gabriel Di Letizia

Entraide médicale – CFL

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

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

Fonds de compensation

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

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

1 *Remplacé par Antoine Steffen (lettre du 27 juillet 2020)*

2 *Remplacé par Henri Kremer (lettre du 27 juillet 2020)*

Centre commun de la sécurité sociale
Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Chantal Gantrel, Christophe Knebeler, Vanessa Correia
Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, Jean-Luc De Matteis, Maria Mendes, Rafael Rodrigues

Association d'assurance contre les accidents
Membres effectifs : Carlos Pereira, Lynn Settinger, Chantal Gantrel, Alain Thill, Serge Schimoff, Christophe Knebeler, Vanessa Correia
Membres suppléants : Romance Scheuer, Yasmine Lorang, César Dinis, Jean-Luc De Matteis, Patrick Freichel, John Blum, Anne Ferber

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

Conseil arbitral de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL
Membres effectifs : Claude Wanderscheid, Carlo Thissen, Paul Gries

Conseil supérieur de la sécurité sociale
Membres effectifs : Mil Lorang, Jean-Claude Dellere, Jos Thill, Wolfgang Schnarrbach, Alain Kinn, Alain Nickels, Miguel Rodrigues, Nazzareno Beni, Monia Haller, Johny Hilsemer

Conseil supérieur de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL
Membres effectifs : René Birgen, Josy Bourggraff, Mylène Bianchy

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

Conseil économique et social (CES)
Membres effectifs : Sylvain Hoffmann, Carlo Frising, Marco Wagener
Membres suppléants : Michel Di Felice, Martine Mirkes

Comité économique et social européen (CESE)[3]
Membres effectifs : Jean-Claude Reding, Marco Wagener

Comité du Fonds social européen (FSE)
Membre effectif : Jean-Claude Reding

Fonds interculturel
Membre effectif : Nora Back

Conseil d'administration de la Croix-Rouge Luxembourgeoise
Membre effectif : Nora Back

Commission de grâce
Membre effectif : René Pizzaferri

3 *Lettre du 4 mai 2020*

Conseil supérieur de la statistique
Membre effectif : Sylvain Hoffmann
Membre suppléant : Laurent Uhoda

Conseil national des finances publiques
Membre effectif : Sylvain Hoffmann

Conseil supérieur de l'aménagement du territoire
Membre effectif : Nico Wennmacher
Membre suppléant : Sylvain Hoffmann

Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés
Membre effectif : André Gilbertz[4], Henri Kremer
Membre suppléant : Martine Mirkes

Comité des Actions Positives
Membre effectif : Denise Steinhäuser
Membre suppléant : Martine Mirkes

Commission supérieure des maladies professionnelles
Membres effectifs : Carlos Pereira, Alain Guenther
Membre suppléant : Marc Terzer

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND)
Membres effectifs : Paul de Araujo, Robert Fornieri
Membre suppléant : René Pizzaferri

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 créée par la loi du 27 août 2013
Membre effectif : Stéphanie Olinger

Commission d'experts relative aux examens de maîtrise dans l'artisanat
Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit
Membre suppléant : Robert Kemp

Commission de la promotion du travail
Artisanat
Membre effectif : Françoise Schmit

Commerce
Membre effectif : Carlo Frising

Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne
Membre effectif : Carlo Frising
Membre suppléant : Françoise Schmit

4 *Remplacé par Henri Kremer à partir du 28 mai 2020*

Comité de formation de la Confédération européenne des syndicats
Membre effectif : Carlo Frising
Membre suppléant : Françoise Schmit

Commission nationale de soudage
Membre effectif : Maurice D'Incau
Membre suppléant : Françoise Schmit

Comités de tutelle des conseillers à l'apprentissage pour l'apprentissage artisanal
Membres effectifs : Françoise Schmit, Carlo Frising

Comité de tutelle des conseillers pour l'apprentissage industriel et commercial
Membres effectifs : Carlo Frising, Claude Cardoso

Conseil d'administration du centre de coordination des projets d'établissement
Membre effectif : Carlo Frising

Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)
Bureau
Membre effectif : Françoise Schmit

Conseil d'administration
Membres effectifs : Françoise Schmit, Carlo Frising
Membres suppléants : Jeannine Kohn, Claude Cardoso

Conseil supérieur de l'Éducation nationale
Membres effectifs : Françoise Schmit, Carlo Frising

Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes
Membres effectifs : Françoise Schmit, Claude Cardoso

Commission d'admission dans le cadre de l'apprentissage pour adultes
Membres effectifs : Françoise Schmit, Claude Cardoso

Comité de pilotage VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)
Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission consultative, congé individuel de formation
Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit

Commission du cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes
Membre effectif : Ronny Fritze
Membre suppléant : Roland Lupo

Commission de formation continue
Membre effectif : Claudine Cornely
Membre suppléant : Sandro Rinaldis

Groupe de pilotage de la formation professionnelle
Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit, Claude Cardoso

Comité à la formation professionnelle
Membre effectif : Carlo Frising
Membre suppléant : Françoise Schmit

Autorité nationale de certification
Membre effectif : Carlo Frising

Comité Worldskills Luxembourg
Membres effectifs : Carlo Frising, Françoise Schmit

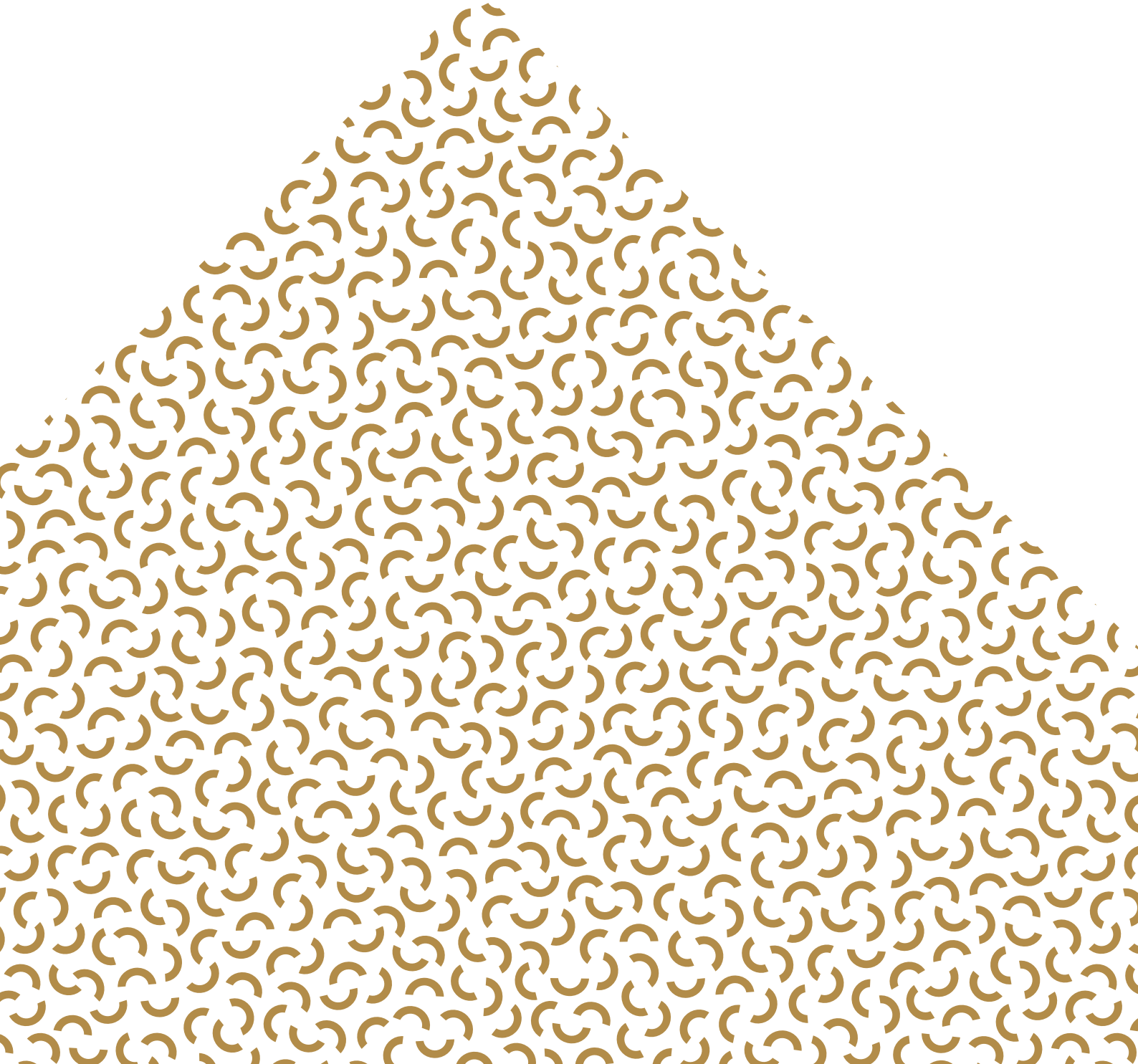
Conseil consultatif de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)
Membre effectif : Françoise Schmit
Membre suppléant : Alain Fickinger

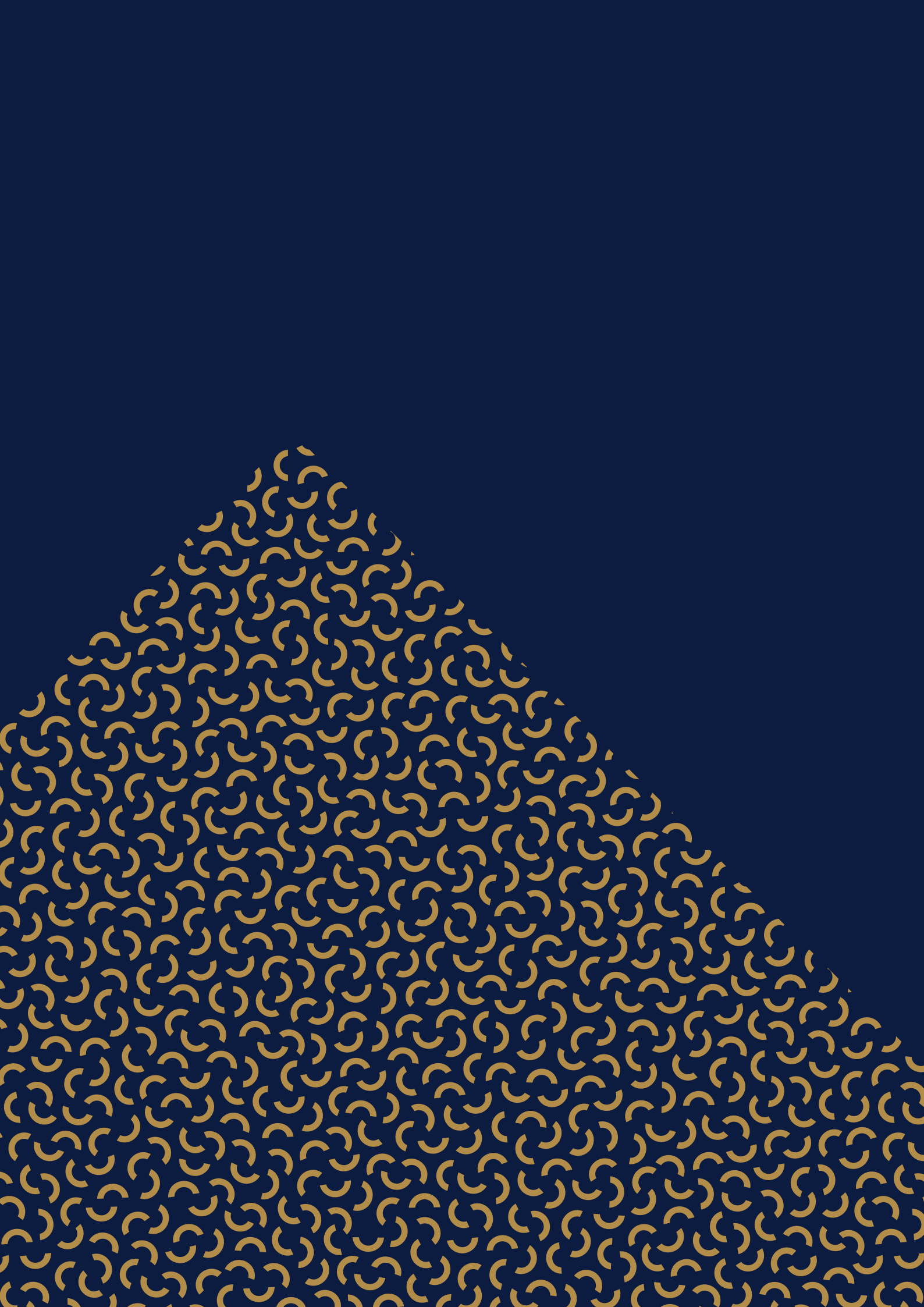
Conseil consultatif du « Competence Centre » de l'Université du Luxembourg
Membre effectif : Carlo Frising

Commission consultative et d'examen sur les transports par route de marchandises dangereuses
Membre effectif : Romain Daubenfeld
Membre suppléant : Françoise Schmit

Commission spéciale « Maître de cours pratiques » de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)
Membre effectif : Tony Ayadi
Membre suppléant : Jos Noesen

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





PARTIE II
LE BILAN DES ACTIVITÉS EN 2020

1. LES AVIS

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

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Aide de compensation de l'augmentation du salaire social minimum	Projet de loi
Contribution de l'État aux coûts non couverts de certaines entreprises	Projet de loi
Aide de relance en faveur de certaines entreprises	Projet de loi
Règlements d'exécution du projet de loi « budget 2021 »	Projets de règlements grand-ducaux
Programmation financière pluriannuelle pour la période 2020-2024	Projet de loi
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2021	Projet de loi
Financement des mesures « COVID-19 » prises en charge par la CNS	Projet de loi
Aides en faveur du journalisme professionnel	Projet de loi
Code des communications électroniques européen	Projet de loi
Accès à la Cour constitutionnelle	Proposition de révision
Recours collectif en droit de la consommation 2	Projet de règlement grand-ducal
Actes illicites dirigés contre l'aviation civile internationale	Projet de loi
Capture illicite d'aéronefs	Projet de loi
Infractions à bord des aéronefs	Projet de loi
Recours collectif en droit de la consommation	Projet de loi
Révision de la constitution – justice	Proposition de révision
Fonds de relance et de solidarité pour les entreprises	Projet de loi
Régime d'aides commerce de détail	Projet de loi
Imposition des entreprises	Proposition de loi
Crédits à la consommation	Proposition de loi
Conducteurs de locomotives et de trains	Avant-projet de règlement grand-ducal

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Report de délais en matière fiscale, financière et budgétaire	Projet de loi
Électricité et gaz naturel	Projet de loi
Aviation civile – Amendement	Amendements au projet de règlement grand-ducal
Avenant à la convention fiscale Luxembourg/France	Projet de loi

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Congé pour raisons familiales extraordinaire	Projet de loi
Modification de la loi « COVID-19 »	Projet de loi
Nomenclature d'actes et services médicaux	Projet de règlement grand-ducal
Augmentation du REVIS et du revenu pour personnes gravement handicapées	Projet de loi
Délai de remise de l'ordonnance de mise en quarantaine/isolement	Projet de loi
Augmentation du salaire social minimum	Projet de loi
Nouvelles dispositions anti-COVID-19	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Gel temporaire des loyers 1	Proposition de loi
Gel temporaire des loyers 2	Projet de loi
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Facteur de revalorisation des pensions	Projet de règlement grand-ducal
Prescription pour l'utilisation au travail d'équipements de protection individuelle	Projet de règlement grand-ducal
Protection des salariés contre des agents biologiques	Projet de règlement grand-ducal
Préretraite : retour temporaire au travail	Projet de loi
Indemnisation chômage partiel	Projet de règlement grand-ducal
Congé pour soutien familial	Projet de loi
Protection des salariés – agents chimiques	Projet de règlement grand-ducal
Protection des salariés – agents cancérigènes ou mutagènes	Projet de règlement grand-ducal

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Modification de la loi « COVID-19 » – amendements	Amendements gouvernementaux
Modification de la loi « COVID-19 »	Projet de loi
Durée de travail – dérogations	Projet de loi
Performance énergétique des bâtiments	Projet de règlement grand-ducal
Pacte logement 2	Projet de loi
Bail à loyer	Projet de loi
COVID-19 : santé et sécurité au travail	Projet de loi
Mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 ll	Projet de loi
Aide financière pour bornes de charge de véhicules électriques	Projet de règlement grand-ducal
Mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19	Projet de loi
Mesures en faveur de l'emploi	Projet de loi
Reclassement professionnel	Projet de loi
Mesures anti-COVID-19 visant les activités économiques – Amendements	Amendements au projet de loi
Mesures anti-COVID-19 visant les personnes physiques – Amendements	Amendements au projet de loi
Mesures anti-COVID-19 visant les activités économiques	Projet de loi
Mesures anti-COVID-19 visant les personnes physiques	Projet de loi
Abrogation de l'état de crise	Projet de loi
Efficacité énergétique	Projet de règlement grand-ducal
Indemnisation chômeurs partiels	Projet de règlement grand-ducal
Congé pour raisons familiales 4	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Subvention de loyer	Projet de règlement grand-ducal
Aides financières « clever fueren »	Projet de règlement grand-ducal
Aides financières « PRIMe house »	Projet de loi
Congé pour soutien familial	Projet de loi
Loyers	Projet de loi
Aide financière de l'État pour études supérieures	Projet de loi
Reclassement professionnel – état de crise	Projet de règlement grand-ducal

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Droit du travail : abrogation mesures – état de crise	Projet de règlement grand-ducal
Droit du travail : mesures après – état de crise	Projet de loi
Baux à loyer	Proposition de loi
Indemnités pécuniaires de maladie	Projet de loi
Congé pour raisons familiales 3	Projet de loi
Allocation postnatale	Projet de règlement grand-ducal
Champs électromagnétiques	Avant-projet de règlement grand-ducal
Congé pour raisons familiales 2	Projet de loi
Suspension des délais d'instruction des dossiers	Projet de loi
Dérogations en matière d'environnement	Projet de loi
Congé pour raisons familiales	Avant-projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services des sages-femmes	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services des médecins-dentistes	Avant-projet de règlement grand-ducal
Nomenclature laboratoires	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature médecins téléconsultations	Projet de règlement grand-ducal
Données de santé en matière d'assurance et de réassurance	Projet de loi
Location avec option d'achat	Proposition de loi
Pacte logement	Proposition de loi
Imposition plus-values	Proposition de loi
Crédit d'impôt sur les droits d'enregistrement	Proposition de loi
Fonds spécial de soutien au développement du logement	Projet de loi
Relations CNS/Psychothérapeutes	Projet de règlement grand-ducal
Climat	Projet de loi
Qualité des services pour personnes âgées	Projet de loi
Observatoire national de la Santé – Amendements 2	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Inspection du travail et des mines	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Convention n°187 de l'OIT : sécurité et santé au travail	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Convention n°122 de l'OIT : politique de l'emploi	Projet de loi
Convention n°144 de l'OIT : consultations tripartites	Projet de loi
Protocole P029 de l'OIT : convention sur le travail forcé	Projet de loi
Bail à usage d'habitation	Proposition de loi
Nomenclature des actes et services des médecins	Projet de règlement grand-ducal
Détachement	Projet de loi

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

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Formation psycho-gériatrique	Projet de règlement grand-ducal
Prime unique pour la promotion de l'apprentissage	Projet de loi
Formation professionnelle	Projet de loi
Examen de fin d'études secondaires	Projet de règlement grand-ducal
Sportlycée	Projet de règlement grand-ducal
Organisation et fonctionnement de l'École de Commerce et de Gestion et offre scolaire de l'École Privée Grandjean	Projet de loi
Accréditation d'institutions et de programmes d'enseignement supérieur étrangers	Projet de règlement grand-ducal
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Projet de règlement grand-ducal
Formation spécifique en médecine générale	Avant-projet de règlement grand-ducal
Études en médecine	Projet de loi

1.4. Les avis évacués par la Commission aux affaires européennes et interrégionales

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Garantie de l'État au niveau de l'UE	Projet de loi

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. Les mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 après l'état de crise

AVIS III/53/2020 relatif au projet de loi modifiant la loi du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 et modifiant :

1° la loi modifiée du 25 novembre 1975 concernant la délivrance au public des médicaments ;

2° la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments

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

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

En ce qui concerne les personnes physiques, ces mesures prises pour continuer la lutte contre la pandémie de COVID-19 s'articulaient autour de trois axes :

- l'encadrement des rassemblements de masse ;
- l'application de mesures de protection comme le port du masque ou la distanciation ;
- l'identification, le suivi et la mise à l'écart rapide des personnes infectées et susceptibles d'être infectées.

Des règles relatives aux activités économiques, sportives ou culturelles et accueillant du public avaient également été consacrées par ces textes.

Les deux lois du 24 juin 2020 ont été rassemblées en un seul texte par une loi du 17 juillet 2020. Cette loi a été amendée consécutivement par :

- une loi du 24 juillet 2020 ;
- une loi du 23 septembre 2020 ;
- une loi du 29 octobre 2020 ;
- une loi du 25 novembre 2020 ;
- une loi du 15 décembre 2020 ;
- une loi du 24 décembre 2020 ;
- une loi du 9 janvier 2021.

Les remarques de la CSL étaient nombreuses et voici les plus importantes :

- **Limitation, respectivement interdiction des rassemblements de personnes** : les autorités ont d'abord limité les rassemblements de personnes en les encadrant avec des conditions de respect de règles sanitaires très strictes avant de les interdire au-delà d'un certain seuil. La CSL insistait dans ce contexte dans ses avis respectifs sur le fait qu'il est fondamental que la liberté de manifester continue à être garantie en temps de crise sanitaire et qu'aucun frein ne devait être posé à cette liberté en rendant l'organisation d'événements trop compliquée et complexe pour les organisateurs. La CSL demandait ainsi l'introduction de seuils différenciés en ce qui concerne le nombre maximal de personnes par type et but de rassemblement afin d'éviter d'entraver le fonctionnement démocratique d'organisations et institutions essentielles à une démocratie.
- **Mise en place d'un couvre-feu** : la question de l'adéquation de la mesure phare des nouvelles restrictions – le couvre-feu – avec le respect d'un droit fondamental – la liberté de circulation – méritait d'être posée par la CSL, mise à part que le contrôle et l'application concrète des mesures soulevaient aussi de multiples questions concrètes.
- **Règles sanitaires dans les transports publics** : La CSL faisait remarquer que dans les transports scolaires et dans le transport public en général aux heures de pointe des phénomènes d'engorgement étaient constatés. Les règles de distanciation étant impossibles à respecter et même si le port du masque est en général très bien respecté, il fallait absolument prévoir un renforcement de l'offre lors des heures de pointe.
- **Gestion de la crise par les autorités** : La CSL regrettait profondément que le Gouvernement n'ait pas été en mesure d'approcher la seconde vague de la crise sanitaire avec un plan de gestion réfléchi, que ce soit au niveau des mesures restrictives de protection (port du masque, règles de distance de sécurité, couvre-feu, limites en termes de rassemblements, etc), au niveau des mesures à prendre par la direction

de la santé (mises en quarantaine et en isolement notamment), en ce qui concerne la question de la protection des personnes au niveau de leur emploi, mais aussi au niveau de la prise en charge médicale des malades dans les hôpitaux.

2.2. Les dérogations en matière de droit du travail en raison de la crise sanitaire

AVIS III/31/2020 relatif au projet de loi portant :

1. *dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié à la COVID-19 ;*
2. *modification du Code du travail*

AVIS III/40/2020

- *relatif au projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial ;*
- *relatif au projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L.234-81, paragraphe 1er, point 1°, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation de la COVID-19*

Le projet de loi 7603 avait pour objectif d'assurer la continuité temporaire ou permanente de certaines mesures exceptionnelles notamment en matière de droit du travail prises par le gouvernement dans le cadre de la lutte contre la COVID-19, afin de préserver les effets de ces dispositions. Le projet de loi 7603 a mené à la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié à la COVID-19 ; 2° modification du Code du travail.

Ces mesures concernaient entre autres le dispositif du chômage partiel. Ainsi, par dérogation à l'article L. 511-5 du Code du travail, les heures de chômage partiel utilisées pendant la période du 1er janvier 2020 au 31 juillet 2020 n'ont pas été imputées à la réduction de la durée de travail maximale de 1 022 heures par année de calendrier et par salarié travaillant à temps plein. La CSL saluait cette nouvelle dérogation profitable aux salariés.

Quant à la déclaration de créance que chaque employeur doit établir et transmettre aux autorités après la fin du mois au cours duquel il a eu le bénéfice du chômage partiel pour ses salariés, le Code du travail prévoit que la déclaration de créance de l'employeur doit être accompagnée de décomptes mensuels individuels par salarié et signés par le salarié concerné par le chômage partiel. Cette signature vaut confirmation de la part du salarié qu'il a touché les indemnisations par l'employeur. Par dérogation, le projet de loi 7603 prévoyait qu'à partir du 29 avril 2020, pendant l'état de crise, la délégation du personnel devait contresigner la déclaration de créance globale de l'employeur. La CSL avait demandé le retrait immédiat de cette dérogation, qui permettait des abus. La CSL était d'avis que la délégation du personnel n'a pas matériellement la possibilité de vérifier si la déclaration de l'employeur est correcte et qu'il est donc inapproprié de lui demander de la signer et de la cautionner. Au contraire, la signature de la délégation aurait dû venir corroborer l'aval des salariés concernés. La CSL avait en outre relevé dans son avis relatif au projet de loi 7603, qu'une fois déconfinées, les entreprises allaient continuer à subir des problèmes économiques et que de ce fait le chômage partiel spécial COVID-19 ne devait pas être arrêté trop vite et devait être maintenu même après le 31 juillet 2020. Par ailleurs, cette aide que constitue le chômage partiel laissait de côté les salariés en statut précaire, comme ceux qui travaillent pour des plateformes, alors que la pandémie mondiale montrait la nécessité pour les travailleurs atypiques de bénéficier de la même protection juridique similaire aux travailleurs ayant des contrats légaux réguliers. La CSL était aussi d'avis que des mesures exceptionnelles devaient venir en aide aux travailleurs intérimaires ou salariés ne remplissant pas les conditions d'octroi des indemnités de chômage et de couverture sociale en éliminant le délai minimum d'affiliation. Enfin, les ménages privés étaient aussi exclus du chômage partiel, mettant leurs employés de maison dans une situation très précaire. La CSL demandait ainsi que leurs salariés puissent aussi bénéficier du dispositif chômage partiel COVID-19.

Le projet de loi 7608, consacré dans la loi du 23 novembre 2020 portant modification de la loi du 20 juin 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19, avait pour objet d'introduire dans le Code du travail le « congé pour soutien familial » tel qu'il avait été mis en place pendant la crise de COVID-19 pour permettre de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée majeure en cas de fermeture de la structure qui la prenait en charge. Le droit à ce congé pour soutien familial est subordonné à la constatation par règlement grand-ducal d'un évènement imprévisible causant la fermeture de la structure d'accueil. Si la CSL saluait la consécration de ce congé pour soutien familial dans le Code du travail, elle aurait souhaité que son champ d'application soit beaucoup moins restrictif. Les personnes du cercle

familial peuvent avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de difficultés scolaires, de problèmes de santé, d'hospitalisation ou de vieillissement. À ces fins, certaines conventions collectives prévoient un congé social. Les fonctionnaires ont également droit à un tel congé. Notre chambre estimait qu'un tel congé devrait être institué de manière générale par le législateur au profit de tous les salariés ayant un statut de droit privé. En effet, couvrir la seule hypothèse de la fermeture de la structure d'accueil du proche que l'on recueille à notre domicile laisse de côté beaucoup d'autres cas de figure fréquents de nos jours, tels que les soins à domicile par une structure externe, mais aussi les soins ou courses à domicile, l'accompagnement à une visite médicale, l'assistance dans des démarches administratives, l'accompagnement lors d'une hospitalisation, etc. À cet égard, il aurait pu être profité du projet de loi 7608 pour transposer la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, dont le délai de transposition a été fixé au 2 août 2022.

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

2.3. La qualité des services pour personnes âgées

Avis III/16/2020 relatif au projet de loi portant sur la qualité des services pour personnes âgées et portant modification de : 1° la loi modifiée du 16 mai 1975 portant statut de la copropriété des immeubles bâtis ; 2° la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique

Le texte soumis à la Chambre pour avis en février 2020 entend organiser l'action des organismes gestionnaires intervenant dans les domaines du vieillissement actif, du maintien à domicile et du long séjour en structures d'hébergement pour personnes âgées. Les mesures proposées s'articulent autour des trois axes : la gestion de la qualité, la transparence et la flexibilité. L'idée étant d'améliorer la qualité des infrastructures, des prestations et des services en faveur des personnes âgées, en fixant notamment les normes minimales requises pour le conventionnement des prestataires de soins. Dans un objectif de transparence, un registre accessible au public indiquera les caractéristiques des structures, des prestations et des services ainsi que leurs prix.

Si de manière générale, la CSL a accueilli plutôt favorablement ce projet de loi (7524), la Chambre des salariés a émis des réserves sur certains points :

- manque de suivi et de contrôle par rapport à la démarche qualité et du suivi des agréments ;
- manque d'information sur la disponibilité des chambres au sein des structures d'hébergement ;
- manque d'engagement législatif par rapport à la régulation des prix des pensions ;
- absence de toute référence à l'aide « Complément accueil gérontologique » et à son éventuelle réforme ;
- exigences relativement élevées concernant les compétences linguistiques imposées au personnel encadrant sans y prévoir de plan de formation ou d'évaluation ;
- manque de clarté quant au ratio personnel dirigeant et la taille du service ou de la structure.

La CSL a estimé que la création d'un institut de coordination indépendant spécifique aux structures d'hébergement pour personnes âgées constituerait la clé de voûtes à toutes ces incertitudes et participerait à la transparence et à la qualité.

Dans le cadre du complément accueil gérontologique, la CSL a demandé que le barème soit réformé au plus vite afin de correspondre au mieux à la réalité vécue par de nombreux retraités qui ne trouvent d'hébergement adapté au montant de leur pension.

S'agissant du Conseil supérieur des personnes âgées, la Chambre a recommandé que le texte législatif stipule la nomination de membres suppléants pour le bon fonctionnement de l'instance, et prévoit l'intégration de la Patiente Vertriedung A.s.b.l, comme membre à part entière.

La CSL s'oppose fermement aux dispositions du projet de loi permettant la sous-traitance de tout personnel autre que le personnel d'encadrement, tel que le personnel administratif, d'entretien ménager, technique et de cuisine.

2.4. Le budget de l'État 2021

Avis III/69/2020 relatif au projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2021

Dans son appel à « gérer socialement la pandémie et à retourner l'évolution des inégalités », la CSL prend position sur le projet de budget de l'État pour l'exercice 2021. Dans la première partie de l'avis, la CSL fait le point sur la situation et les prévisions économiques au Luxembourg dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Les investissements massifs de l'État en vue de protéger et de relancer l'économie, sont soutenus par la CSL. En même temps, un appel au gouvernement est fait, afin de générer des nouvelles recettes publiques en mettant fin aux injustices fiscales existantes. De cette façon, l'État se donnerait les moyens de soutenir plus fortement les entreprises et les ménages jusqu'à une normalisation progressive de l'activité, en luttant simultanément contre les injustices sociales.

Concernant la situation budgétaire, la CSL constate que le Luxembourg reste dans une situation confortable en comparaison internationale. L'activation de la « general escape clause » protège le Luxembourg des sanctions, suite au non-respect des critères de Maastricht en 2020. Pour 2021, les prévisions indiquent que les critères de Maastricht seront de nouveau respectés. Il existe tout de même une certaine divergence entre les prévisions du Statec, de la Commission européenne et du Fonds monétaire international. Au niveau des investissements, la CSL demande une révision rapide du plan hospitalier et une coopération sanitaire transfrontalière structurée, dans le but de renforcer les capacités sanitaires. D'autres priorités sont les investissements verts et l'importance du travail frontalier et de la coopération interrégionale pour l'économie luxembourgeoise.

Suite à l'augmentation continue des inégalités sociales, notre Chambre plaide pour un plan d'action concret contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Le focus est mis sur la majoration des transferts sociaux, ainsi que sur des mesures en faveur des jeunes et des chômeurs de longue durée.

La CSL répond également à l'introduction d'une taxe carbone à partir de 2021. Si une telle mesure est généralement à saluer, notre Chambre ne peut pas donner son accord intégral en raison du mécanisme de compensation sociale largement insuffisant. Les manques d'évaluation quant à l'impact concret de la taxe carbone sur la consommation des produits énergétiques et sur la réalisation des objectifs écologiques, ainsi que sur les recettes publiques, sont à regretter. De plus, la CSL doute l'impact compensateur des mesures prévues et constate le risque d'une redistribution du bas vers le haut. À cet égard, la CSL réclame l'utilisation intégrale du produit de la taxe carbone à des fins de redistributions et de maximiser les compensations sociales. La neutralisation de la taxe carbone dans l'index est rejetée par notre Chambre.

À propos des autres mesures qui sont introduites par le projet de budget, la CSL ne soutient pas la conservation et l'aménagement du régime des impatriés. L'instauration de traitements de faveur destinés à une minorité privilégiée de salariés est difficile à accepter. La CSL critique le manque de transparence concernant l'impact du régime des impatriés sur les recettes publiques et les chiffres manquants sur la population concernée. L'abrogation du régime des stock-options est largement saluée, tandis que l'introduction de la « prime participative » soulève des questions. La liberté pour l'employeur de choisir les salariés qui bénéficient de cette prime, risque de créer des nouvelles injustices fiscales.

Finalement, les annonces en matière de politique du logement sont considérées comme « un timide premier pas dans la bonne direction. » Des mesures comme la réduction du taux d'amortissement ou des investissements dans le développement de logements abordables, constituent des premiers progrès dans la lutte contre les injustices sociales qui sont aggravées par la crise du logement. Néanmoins, la CSL exige des mesures plus contraignantes, comme par exemple la suspension intégrale du système de l'amortissement accéléré ou l'augmentation de l'imposition des revenus des FIS.

2.5. Régime d'aides en faveur du journalisme professionnel

Avis III/65/2020 relatif au projet de loi relatif à un régime d'aides en faveur du journalisme professionnel et abrogeant la loi modifiée du 3 août 1998 sur la promotion de la presse écrite

Le projet de loi veut réformer le régime de l'aide à la presse écrite en remplaçant, dans le calcul du montant revenant à chaque média, la quantité du papier imprimé par le nombre de journalistes professionnels : 30 000 euros par journaliste professionnel employé. À cela s'ajoutera une part fixe de 200 000 euros. Une aide (100 000 euros) attribuée pour les « éditeurs émergents » sera également prévue, ainsi que pour les « éditeurs citoyens ».

Consultée pour avis, la Chambre des salariés (CSL) a émis les observations suivantes concernant le projet de loi.

Premièrement, la CSL souligne que le fonctionnement et le financement des médias audiovisuels sont de nature différente et ne sauraient être correctement traités par une loi centrée sur les presses écrites et en ligne. C'est pourquoi notre Chambre demande qu'une loi spécifique soit rédigée concernant l'ensemble des médias audiovisuels et les aides auxquelles ils peuvent prétendre.

Ensuite, notre Chambre pense que le niveau retenu de 30 000 euros par journaliste est insuffisant pour favoriser la qualité et le pluralisme de la presse au Luxembourg. Les premières ébauches du texte gouvernemental parlaient plutôt d'une somme de 55 000 euros par journaliste. Dès lors, si le montant de 30 000 euros devait s'imposer, celui-ci doit alors être complété par un système qui consiste dans l'adjonction d'un supplément de 1 000 euros par année de détention d'une carte de presse au Luxembourg, pour chaque journaliste en contrat à durée indéterminée.

En outre, la CSL insiste pour que l'octroi des aides prévues soit conditionné au respect du dialogue social. Si l'entreprise envisage un licenciement collectif, la condition d'élaborer un plan de maintien dans l'emploi et, le cas échéant, un plan social devra être remplie pour pouvoir bénéficier des aides.

Par ailleurs, une impression papier comporte des dépenses spécifiques. Cela représente toute une économie qui procure nombre d'emplois. C'est pourquoi, les éditeurs qui offrent une version papier doivent pouvoir bénéficier d'une aide supplémentaire aux 200 000 euros prévus.

Enfin, un mécanisme supplémentaire devrait être inséré afin que les sommes d'aides octroyées favorisent en définitive des investissements pour assurer la survie de la presse et les différents emplois du secteur ; et non être considérées comme une excuse pour assurer des dividendes plus conséquents.

Notre chambre en conclut que la réforme va désavantager les éditeurs de presse qui proposent des exemplaires imprimés. Le résultat de la nouvelle législation risque d'avoir pour effet pervers d'inciter à une hausse des dividendes pour les actionnaires et, en corollaire, de ne pas prévenir un sous-investissement qui met en danger la pérennité des titres imprimés, ainsi que les emplois déjà fortement menacés dans ce secteur. C'est pourquoi la CSL s'oppose au projet de loi tel que présenté par le gouvernement et demande la réalisation des modifications visées plus haut.

2.6. Le recours collectifs en droit de la consommation

Avis III/70/2020 relatif au projet de loi portant introduction du recours collectif en droit de la consommation et au projet de règlement grand-ducal portant modification de la partie réglementaire du Code de la consommation

La CSL a été saisie pour avis au sujet de l'introduction en droit luxembourgeois du mécanisme de recours collectifs en droit de la consommation dont l'objectif est de créer un accès efficace à la justice dans l'hypothèse particulière où le manquement d'un professionnel engendre un préjudice de masse à une pluralité de consommateurs. La résolution amiable des conflits est encouragée, notamment grâce à un nouveau mécanisme de règlement extrajudiciaire du litige collectif ad hoc spécialement adapté aux préjudices de masse.

Point de départ du nouveau mécanisme est un jugement sur la recevabilité du recours collectif. Puis le juge procède à l'examen au fond et se prononce selon l'objet de la demande soit sur la responsabilité du professionnel, soit sur la cessation ou l'interdiction du manquement, soit les deux. La mise en œuvre du jugement sur la responsabilité qui se déroule sous le contrôle d'un liquidateur, qui remet son rapport au juge chargé du contrôle de la mise en œuvre du jugement sur la responsabilité. Si tous les consommateurs ont été indemnisés, alors il prononce la clôture de l'instance. Sinon, il saisit de nouveau le tribunal d'arrondissement de Luxembourg pour voir statuer sur les demandes d'indemnisation des consommateurs non satisfaites par le professionnel.

Remarque préliminaire : piste en vue de l'instauration d'un tel mécanisme de recours collectifs pour d'autres branches du droit luxembourgeois ?

Même si la présente initiative législative se limite au champ d'application du droit de la consommation, l'idée d'un telle démarche devrait donner lieu à des réflexions similaires dans d'autres branches du droit, comme notamment en droit du travail, pour les domaines où une approche semblable est parfaitement envisageable en faveur des syndicats en vue d'assurer la défense des droits de leurs adhérents pour des cas de figure où une multitude de salariés subissent des préjudices du fait d'agissements imputables à leur employeur.

Prise de position de la Chambre des salariés sur l'introduction du recours collectif en droit de la consommation

Droit à l'information du public et jugement sur la recevabilité

Pour ne pas constituer un mécanisme voué d'emblée à l'échec, la nouvelle procédure des recours collectifs devra, selon l'avis de la Chambre des salariés, être entièrement transparente et ce dès le début du lancement de la procédure. Il importe, à l'instar des dispositions de la future directive européenne, d'assurer que les consommateurs soient utilement informés de l'introduction d'une procédure collective, cette information constituant la clé du succès de l'action.

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

Règlement extrajudiciaire des litiges

Tout en saluant que le règlement extrajudiciaire des litiges est encouragé et érigé par le projet de loi en une possible solution alternative des litiges collectifs de consommation, la CSL s'interroge néanmoins sur le sort des démarches et procédures, lorsque le processus du règlement extrajudiciaire des litiges n'est pas concluant. La même question se pose lorsque deux ou plusieurs consommateurs se retirent en cours de route de la procédure de règlement extrajudiciaire des litiges.

Le projet de loi devrait explicitement faire état de la relève automatique par la procédure contentieuse et la continuation de l'affaire devant le Tribunal d'Arrondissement en cas d'échec de la procédure de règlement extrajudiciaire du litige.

De même, si plusieurs consommateurs décidaient en cours de route de se désister de l'instance REL, ils devraient, le volet de la recevabilité de leur demande étant d'ores et déjà toisé, pouvoir s'adresser directement au Juge du fond en vue d'obtenir un jugement sur la responsabilité du professionnel et sur l'indemnisation de leurs préjudices.

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

Question du (pré)financement

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

Avant-projet de règlement grand-ducal

L'avant-projet de règlement grand-ducal concerne les dispositions relatives au règlement extrajudiciaire du litige collectif dont les dispositions sont exclusivement ancrées dans la future loi précitée. Il s'agit de s'appuyer sur les expériences vécues dans le domaine de la médiation conventionnelle, de la médiation judiciaire et du règlement extrajudiciaire des litiges de consommation tout en tenant compte des spécificités et des complexités de la matière du recours collectif. Ensuite sont prévues les dispositions relatives aux émoluments des liquidateurs amenés à intervenir lors de la mise en œuvre du jugement sur la responsabilité.

Se pose pour la CSL la question de savoir, si, dans l'hypothèse d'un règlement extrajudiciaire du litige collectif, la prise en charge par le budget de l'État des frais du médiateur/conciliateur s'étend également à la mise en œuvre par celui-ci de l'accord à l'amiable trouvé entre parties ou s'il convient de conférer cette mission au liquidateur, qui se chargera après l'homologation judiciaire de l'accord de son exécution aux frais du professionnel concerné.

La CSL revendique la consécration explicite de l'intervention, voire de l'agrément automatique au bénéfice du médiateur de la Consommation en matière de recours collectifs de consommation, vu ses compétences et expériences dans les domaines spécifiques des litiges individuels de la consommation et de la procédure de résolution extrajudiciaire de ces différends.

Par ailleurs, il importe de prévoir le meilleur encadrement possible des missions au profit de tout intervenant agréé dans le cadre de la procédure des recours collectifs et ce sur base de davantage de formations adéquates, axées sur les compétences requises dans les matières spécialisées du droit de

la consommation et plus particulièrement celles ayant trait au règlement extrajudiciaire des litiges de consommation.

Concernant le plafonnement maximal des émoluments du liquidateur, la CSL rejoint la crainte de l'ULC relative à la motivation du liquidateur en cas d'opérations complexes d'exécution du jugement intervenu.

Sous réserve de la prise en considération des remarques formulées dans le présent avis, dont surtout celle ayant trait à la demande d'initiative législative en faveur d'une procédure de recours collectifs en droit du travail au profit des organisations représentatives des salariés, la Chambre des salariés approuve les projets de loi et d'avant-projet de règlement grand-ducal sous rubrique.

2.7. L'aide financière pour la promotion des véhicules à faibles émissions de CO_2

AVIS III/39/2020 relatif au projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 7 mars 2019

1. ***portant introduction d'une aide financière pour la promotion des véhicules routiers à zéro ou à faibles émissions de CO_2 ;***
2. ***modifiant l'arrêté grand-ducal modifié du 23 novembre 1955 portant règlement de la circulation sur toutes les voies publiques***

Le projet de règlement propose de prolonger le régime d'aides et d'augmenter de 60% les aides financières pour la promotion des voitures et camionnettes électriques jusqu'au 31 mars 2021. L'aide financière passera ainsi de 5 000 à 8 000 euros, sans toutefois dépasser 50% du coût du véhicule. Cette majoration ne s'appliquera pas aux véhicules électriques hybrides rechargeables. Pour les autres véhicules électriques, de même que pour les vélos et cycles à pédalage assisté, il est proposé de doubler les aides financières existantes.

Consultée pour avis, la Chambre des salariés (CSL) a émis les observations suivantes concernant le projet de règlement.

Notre Chambre accueille favorablement l'idée de promouvoir la protection du climat, en réduisant les émissions de dioxyde de carbone (CO_2), ainsi que la réduction des autres polluants atmosphériques : oxydes d'azote (NOx) et particules fines.

Toutefois, notre Chambre émet des réserves et des revendications importantes. Elle regrette l'absence d'une analyse globale et compréhensive d'un accroissement de la mobilité électrique individuelle, notamment sur ses impacts sociaux et environnementaux (empreinte carbone et écologique tout au long du cycle de vie, recyclage des batteries).

En outre, il faut considérer les risques que font peser les méthodes d'extraction industrielles ou artisanales du cobalt, du lithium, du nickel ou du graphite sur la santé des travailleurs et l'environnement où vit la population locale.

Compte tenu de la densité importante du trafic des véhicules à quatre roues, le code de la route et nos voies de circulation doivent être mieux adaptés pour les vélos et cycles à pédalage assisté.

Par ailleurs, la CSL souligne que les montants des aides financières sont forfaitaires. Il n'est prévu aucun critère social pour cibler les personnes les moins nanties. Ces aides représentent un effet d'aubaine pour des ménages privilégiés qui avaient de toute façon prévu d'investir dans des véhicules plus onéreux et émettant moins d'émissions, alors que pour les ménages à faible revenu, la subvention risque de s'avérer encore insuffisante pour passer à l'électromobilité.

Surtout, une politique de mobilité durable ne doit pas se focaliser sur la mobilité individuelle, fut-elle électrique. C'est pourquoi, il faut impérativement assurer une promotion renforcée des transports en commun, avec des investissements ambitieux permettant de concurrencer l'usage du véhicule privé.

En conclusion, la CSL reconnaît l'intérêt de promouvoir les véhicules routiers à zéro ou faibles émissions. Toutefois, notre Chambre demande que ses remarques et revendications soient prises en compte par le gouvernement afin de rendre l'aide financière plus juste socialement et de considérer la problématique de la mobilité durable dans son ensemble. Celle-ci ne saurait se résoudre par une plus grande promotion de l'utilisation du véhicule individuel et faire l'impasse sur des investissements plus conséquents dans les transports en commun.

2.8. L'aide financière « PRIMe house »

AVIS III/38/2020

- *relatif au projet de loi modifiant la loi du 23 décembre 2016 : 1. instituant un régime d'aides pour la promotion de la durabilité, de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables dans le domaine du logement ; 2. modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre ;*
- *relatif au projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 23 décembre 2016 fixant les mesures d'exécution de la loi du 23 décembre 2016 instituant un régime d'aides pour la promotion de la durabilité, de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables dans le domaine du logement*

Le 8 juin 2020, la CSL a approuvé sous réserve de certaines observations le projet de loi s'inscrivant dans le cadre du paquet de relance COVID-19, accompagné du projet de règlement grand-ducal qui en fixe les mesures d'exécution, et concerne plus particulièrement une augmentation des aides financières « PRIMe house ».

Par le rehaussement de ces aides, l'idée du législateur est de propulser la relance verte, malgré les impacts de la pandémie de COVID-19, en alliant la relance économique à la lutte contre le changement climatique. Cette hausse des aides financières est plafonnée et limitée dans le temps ; les factures relatives aux travaux d'amélioration dans ce cadre sont à remettre dans le laps de temps imparti prévu par le texte de loi et selon le type d'installation réalisée.

Si la CSL ne peut qu'approuver une augmentation des primes, concernant les plafonds et la façon de les majorer, la Chambre des salariés réclame davantage de clarté et de précisions. Si ces éléments sont plutôt techniques, la revendication principale de la CSL réside au niveau d'une certaine justice écosociale. En effet d'après son analyse, la CSL observe que d'une part, les aides sont destinées aux propriétaires qui disposent déjà de moyens financiers, et ne vont pas forcément profiter aux ménages modestes qui peinent à boucler leurs fins de mois. D'autre part, les aides du programme « PRIMe house » ne sont pas ciblées. Bien au contraire, les montants des aides sont forfaitaires, donc identiques pour tous les ménages, et cela indépendamment de leur revenu.

De ce fait, notre Chambre demande de créer des subventions étatiques mieux ciblées pour donner également la possibilité aux ménages aux revenus modestes d'effectuer les rénovations ou les acquisitions nécessaires. D'autant plus qu'au sortir de la crise, ce sont les ménages financièrement privilégiés qui auront des capacités et les liquidités pour investir. Conséquemment, ceux-ci vont profiter, au premier chef, de la majoration des aides écologiques du programme « PRIMe house ». Si la CSL comprend le besoin de relance de l'économie, celle-ci doit se réaliser de la manière la plus juste socialement, et viser en priorité les ménages les plus modestes.

En conséquence, notre Chambre estime que, afin de réaliser les objectifs en matière d'amélioration de la performance énergétique du parc résidentiel au Luxembourg, le gouvernement doit réévaluer les aides écologiques en intégrant un coefficient social qui engendre des versements ou aides majorés en fonction du revenu du ménage concerné.

En conclusion, la CSL salue l'objectif du projet de loi, elle dénonce l'absence de critères sociaux dans l'attribution des aides, elle requiert plus de clarté dans les textes de loi au sujet des montants à majorer (les aides, les plafonds, etc.), plus de flexibilité par rapport aux dates, mais aussi et surtout des aides plus ciblées vers les ménages aux revenus modestes par l'instauration de montants qui varient en fonction du revenu du ménage, ainsi qu'une prise en charge directe du paiement des factures par l'État pour éviter le préfinancement des installations par les bénéficiaires les moins nantis.

2.9. La loi climat

AVIS III/08/2020 relatif au projet de loi : 1) relative au climat ; 2) modifiant la loi modifiée du 31 mai 1999 portant institution d'un fonds pour la protection de l'environnement

En février 2020, la CSL a avisé le projet de loi 7508 relatif au climat et à la protection de l'environnement.

Globalement avec cette loi relative au climat, il s'agit pour le Gouvernement de poser les bases d'une politique environnementale pour le Luxembourg fondée sur les objectifs de l'Accord de Paris avec des échéances :

- urgente : limiter l'élévation de la température mondiale à 1,5°C par rapport aux niveaux préindustriels ;
- intermédiaire : réduire de 55% d'ici à 2030 par rapport aux niveaux de 2005 les émissions de gaz à effet de serre et ;
- à long terme : atteindre le « zéro émissions nettes » au Luxembourg, d'ici 2050 au plus tard.

Par rapport à ces objectifs et le cadre général du projet de loi 7508, la CSL a estimé que celui-ci n'est pas

assez strict par rapport aux attentes et n'a pas l'ambition des objectifs de l'Accord de Paris, l'intention y est mais les moyens restent vagues et sans substance. Il est nécessaire d'avoir des actions concrètes, une planification rigoureuse et des responsabilités clairement définies ; ce qui manque dans le texte du projet de loi.

Cette loi est aussi sensée établir des procédures claires et transparentes pour la mise en œuvre du Plan national sur l'énergie et le climat (PNEC), de la stratégie à long terme pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la stratégie d'adaptation aux effets du changement climatique.

Si la volonté du Gouvernement d'établir des procédures claires et transparentes est certes louable, la CSL n'a pu qu'observer que le législateur est passé à côté de cet impératif. En effet, mis à part des dates butoirs pour l'élaboration du PNEC et des stratégies citées ci-dessus, aucune ligne d'orientation n'y figurait, ici aussi tout reste abstrait et sans aucune matière. Le PNEC est présenté comme l'outil allant répondre à tous les défis climatiques, or il est voué à l'échec s'il n'est pas encadré par une loi qui établit les mesures à prendre pour atteindre des objectifs clairement définis. Les remarques identiques s'appliquent aux stratégies à long terme pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'adaptation aux effets du changement climatique.

Dans le texte du projet de loi, il est question d'évaluer l'impact des mesures de politique de protection climatique sur l'équité sociale et de mécanisme de redistribution financière calculée en fonction de la situation sociale des personnes concernées.

À ce sujet, la CSL a souhaité plus de transparence et réclame de connaitre les modalités de ce cette évaluation, qui doit impérativement être faite ex ante pour ne pas engendrer des dégradations sociales au sein des couches les plus vulnérables. La Chambre des salariés a aussi estimé que la loi devrait réglementer les mécanismes de redistribution envisagés. Il est essentiel que les décideurs politiques misent sur une transition écologique socialement juste ; les citoyens les plus vulnérables doivent adhérer à la stratégie environnementale du pays sous peine de rejet de celle-ci et au risque de ne pas atteindre les objectifs climatiques annoncés.

En conclusion au sujet de ce projet de loi, la CSL a demandé que les aspects liés à une transition juste et équitable soient formellement établis dans la future loi relative au climat, notamment en fixant des évaluations ex ante par rapport aux incidences des mesures climatiques en matière d'équité sociale et en y incluant des outils prédéfinis de compensation sociale le cas échéant.

Aussi, en sus de l'obligation d'une transition juste et sociale, la Chambre des salariés a recommandé que les principes de justice climatique, de progression et de non régression, de réduction intégrée de la pollution et d'intégrité soient définis spécifiquement dans la loi. De ce fait, la loi devrait aussi être plus contraignante quant à l'application de ces principes.

Concernant le PNEC, la CSL salue la consultation publique lancée par le gouvernement le 12 février 2020. La Chambre des salariés a pris part au débat en élaborant un avis détaillé au sujet des propositions émergeant du plan luxembourgeois en matière d'environnement et de climat, d'autant plus que les mesures climatiques risquent d'avoir des répercussions non négligeables sur les conditions de vie et d'emploi des travailleurs et leur famille.

2.10. Les études en médecine

Avis III/17/2020 relatif au projet de loi portant 1. organisation d'études spécialisées en médecine à l'Université du Luxembourg ; 2. modification de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, de médecin-dentiste et de médecin-vétérinaire ; 3.modification de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles

Ce projet de loi entend créer un cadre légal pour l'organisation d'études spécialisées en médecine à l'Université du Luxembourg (UdL). Il introduit des études spécialisées dans les disciplines de l'oncologie médicale, de la neurologie et de la médecine générale, de même qu'un master en médecine générale.

Dans son avis du 27 mars 2020, la CSL a marqué son soutien à la volonté du Gouvernement de développer des études de médecine au Luxembourg afin de remédier à la future pénurie de médecins et notamment de médecins généralistes. Elle a néanmoins insisté sur l'importance de monter rapidement un cycle d'études médicales de base complet afin de permettre au Grand-Duché de vraiment accroître son autonomie vis-à-vis des systèmes éducatifs étrangers et de créer un lien de rattachement durable des étudiants avec le pays.

Le projet prévoit de créer deux parcours d'études en médecine générale qui mènent respectivement à un diplôme de master (durée 3 ans) et un diplôme d'études spécialisées en médecine générale (DESM, durée 4 ans). Si le master s'adresse à des médecins en voie de formation cherchant à pratiquer rapidement auprès du chevet du patient, le DESM vise ceux qui se destinent à une carrière académique.

Conformité des études avec la loi du 27 juin 2018
Dans son avis, notre chambre émet des doutes quant à la conformité des études de master en médecine générale avec l'article 31 (1) de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Considérant qu'il s'agit en réalité d'études post-master, c'est-à-dire d'un troisième cycle en médecine, et non d'un master de deuxième niveau, elle estime que les études projetées ne rentrent pas dans le système des enseignements et diplômes délivrés par l'Université du Luxembourg tel qu'il est prévu par la loi modifiée du 27 juin 2018.

Reconnaissance au niveau 8 du QLC
À la différence du master, le DESM en médecine générale, comporte deux semestres de recherche et se situe au niveau 8 du Cadre luxembourgeois des qualifications (QLC).

Notre chambre souligne dans son avis, que les études de master, qu'elle considère comme des études de troisième cycle, devraient également aboutir à un diplôme situé au niveau 8 du Cadre luxembourgeois des qualifications (CLQ) tel que défini à l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Selon, les auteurs du texte, les acquis d'apprentissage définis pour le master ne sont pas en ligne avec les descripteurs définis pour le niveau 8 du CLQ prescrivant des acquis d'apprentissage en lien avec des travaux de recherche. Or, il est incontestable que les médecins en voie de formation doivent faire preuve de capacités d'analyse et de recherche dans le cadre de leurs activités, sans se consacrer littéralement à des projets de recherche.

De plus, le master vient remplacer la Formation spécifique en médecine générale (FSMG), classée au niveau 8 du CLQ sans comporter des activités de recherche.

Reconnaissance au niveau européen
La CSL déplore en outre que le master ne jouisse pas d'une reconnaissance automatique au niveau européen puisqu'il ne sera pas notifié à la Commission européenne en vue de son intégration à l'annexe 5.1.4. de la directive 2005/36 CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Afin de pouvoir recourir à un vaste pool de futurs médecins-généralistes, les auteurs du texte ont opté d'ouvrir le master aux titulaires de diplômes délivrés dans des pays tiers. Ce choix de ne pas soumettre l'accès aux études à la possession d'un titre de formation médicale de base obtenu dans l'Union européenne (titres visés à l'annexe 5.1.1. de la directive 2005/36/CE), a pour corollaire l'impossibilité d'inscrire le titre de master à l'annexe 5.1.4. en vue d'une reconnaissance automatique, car cette annexe est réservée à des titres de formation en médecine générale ayant stipulé comme prérequis d'entrée la possession d'un titre de formation médicale de base inscrit à l'annexe 5.1.1. de la directive 2005/36/CE.

Indemnités des médecins en voie de spécialisation (MEVS)
La CSL note que les indemnités proposées dans le projet sous avis ne sont pas à la hauteur des compétences et des responsabilités des MEVS. Or, les MEVS sont des titulaires d'un BAC+6, certains même du titre académique de docteur et agissent de manière plus ou moins autonome sous la tutelle d'un autre médecin. Dans un souci d'équité et de juste valorisation du travail fourni, notre chambre professionnelle demande que les indemnités proposées dans le texte sous avis soient revues à la hausse.

3. LES PROPOSITIONS DE LOI

3.1. La revalorisation des prestations familiales

Bref historique et objet de la proposition

En 2006, les montants des prestations familiales furent figés par la loi du 27 juin 2006 ce qui a eu comme conséquence la désindexation des montants. Auparavant, les montants étaient fixés au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1er janvier 1948.

En 2007, une réforme de la loi relative à l'impôt sur le revenu remplaça, en général, les modérations d'impôts pour enfant en instaurant un boni pour enfants ayant droit aux allocations familiales, qui eut l'avantage que tous les enfants purent en profiter indépendamment des impôts payés par leurs parents.

L'introduction de la loi du 26 juillet 2010, modifiant le système d'aide financière pour études supérieures, apporta des changements importants en ce qui concerne le boni pour enfants, les allocations familiales et l'allocation de rentrée scolaire pour les bénéficiaires âgés de 18 ans et plus.

En 2016, il y a eu une nouvelle réforme des prestations familiales : de nouvelles mesures sont mises en place pour les enfants nés après cette réforme, avec en point d'orgue le versement d'une allocation familiale unique pour chaque enfant, balayant de ce fait le principe des allocations croissantes avec le nombre d'enfants dans le ménage. Le montant unique introduit est cependant largement inférieur au montant moyen touché par les enfants de familles avec plusieurs enfants nés avant la réforme ; il s'agit donc d'une dégradation pour les enfants nés après la réforme par rapport à la situation des enfants nés avant la réforme.

Toutes ces réformes ont eu comme conséquence la diminution du pouvoir d'achat des familles. Dans ce contexte en 2014, le Gouvernement a signé un accord avec les syndicats prévoyant la réintroduction d'un mécanisme d'adaptation des prestations familiales. Depuis aucun dispositif d'adaptation des prestations familiales n'a été entériné.

Propositions de la CSL

De ce fait, la Chambre des salariés a soumis une proposition de loi dont l'objet est la revalorisation au moins partielle des prestations familiales en espèces ainsi que leur réindexation.

La proposition de loi se résume en deux points :

- la revalorisation minimale immédiate de 7,7% de toutes les prestations familiales qui tient compte de l'évolution des prix depuis 2014 (année de l'accord entre gouvernement et syndicats) et faisant passer l'allocation familiale de 265 à 285 euros et ;
- la réintroduction de l'adaptation automatique des prestations familiales à l'index pour éviter des pertes de pouvoir d'achat futures.

La simple réintroduction de l'indexation des prestations familiales avant les prochaines élections législatives telle que prévue dans l'accord de coalition est largement insuffisante, ceci d'autant plus que la crise sanitaire et économique risque de renforcer les difficultés et les inégalités touchant les familles avec enfants et que dans ce contexte, un renforcement du pouvoir d'achat serait également un instrument important pour soutenir l'économie locale au Luxembourg.

3.2. La pension d'invalidité

Proposition de loi portant modification de l'article 187 du Code de la sécurité sociale

La CSL a pris l'initiative d'élaborer une proposition de loi ayant pour objet de réformer le régime de la pension d'invalidité basé sur l'article 187 du Code de la sécurité sociale dont la teneur du paragraphe 1 est la suivante :

« *(1) Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. Pour les personnes visées à l'article 171, alinéa 1, sous 17), est prise en compte l'activité exercée dans l'atelier protégé.* »

La CSL se doit de constater que l'article 187 du Code de la Sécurité sociale est fortement injuste, dans la mesure où l'assuré est seulement jugé en fonction de sa capacité théorique d'exercer une occupation, mais non pas en fonction de sa capacité pratique qui, elle, dépend de la situation du marché du travail à un moment où l'assuré a fait la demande de pension d'invalidité. De façon générale et plus particulièrement dans une période actuelle de pandémie où le marché du travail est au ralenti, la CSL se demande dans quelle mesure une personne demandant la pension d'invalidité a une chance réelle de retrouver un emploi en présence de 20 200 chômeurs inscrits à l'ADEM au mois de juin 2020.

La CSL tient à souligner que contrairement à la législation luxembourgeoise, la législation de l'Allemagne concernant les pensions d'invalidité tient compte de cette employabilité réelle pour l'attribution éventuelle d'une pension d'invalidité.

Sur le fondement des travaux préparatoires à la loi du 27 juillet 1987 portant modification de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, cet article a été interprété par la jurisprudence en ce sens que pour être considéré comme invalide, il ne suffit pas d'être inapte pour son dernier poste de travail, mais que l'appréciation doit être faite en considération des forces et aptitudes de l'intéressé sur le marché général de l'emploi (arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 1996 dans l'affaire Thill c/EVI). En d'autres mots, la conjonction « ou » séparant les deux parties de la 1ère phrase a été interprétée comme un « et », ce qui a fait en sorte que depuis lors, l'octroi d'une pension d'invalidité devient de plus en plus difficile pour l'assuré alors qu'il lui est quasiment impossible de prouver in abstracto une invalidité générale sur le marché du travail. (Conseil supérieur des assurances sociales 20 décembre 2006, n° 2006/0233).

Voici quelques cas jugés qui illustrent cet état des choses :

CAS 1 : Monsieur W.,

âgé de 51 ans, ex-ouvrier forestier, opéré 6 fois du dos (8 vis dans le dos), 3 fractures du coude, licencié après 52 semaines d'arrêt maladie, touche actuellement le RMG.

Avis de l'expert médecin : *« … die Ausübung einer lohnbringenden Tätigkeit in einer zu fordernden Regelmäßigkeit im Niveau einer Schwerbehinderung ("salarié handicapé") (ist zumutbar). Die auszuübenden Tätigkeiten sollten leidensangepasst gewählt werden und insbesondere ein Wechsel der Körperposition von Sitzen, Stehen und Gehen ermöglichen, keine Einnahme von Zwangshaltungen erfordern und keine Bewältigung schwerer Lasten mit sich bringen. »*

CAS 2 : Monsieur G.,

âgé de 46 ans, ex-assistant de direction dans la filiale d'une grande entreprise luxembourgeoise, infarctus trois années avant sa demande de pension d'invalidité.

La France reconnaît une invalidité de 66% (ce qui implique que Monsieur G. ne peut plus chercher de travail en France).

L'expert médecin luxembourgeois, lui, a constaté une invalidité de 15%, ainsi que l'incapacité de M. G. de reprendre son ancienne occupation ou une occupation similaire à cause d'une grande anxiété causant une incapacité totale à faire face au stress, tout en concluant que Monsieur G. n'est pas incapable de travailler.

CAS 3 : Monsieur U.,

âgé de 60 ans, ex-chauffeur routier, pas de certificats scolaires ou de diplômes, partiellement analphabète, ne peut plus rester longtemps dans la même position (assis ou debout) en travaillant.

L'Allemagne vient de prolonger le constat d'invalidité (temporaire, à cause de la situation actuelle du marché du travail en RFA) de M. U.

L'expert médecin luxembourgeois, lui, a constaté l'incapacité de M. U. de reprendre son ancienne occupation ou une occupation similaire, tout en concluant que Monsieur G. n'est pas incapable de travailler.

Abstraction faite du renforcement des conditions d'octroi de la pension d'invalidité par la jurisprudence, la CSL ne voit vraiment pas non plus pourquoi un employeur engagerait une de ces personnes, même si elles montrent la meilleure volonté du monde pour travailler, à cause de toutes les restrictions que les médecins-experts constatent pour leur employabilité et leur mise au travail, alors que chaque employeur peut trouver sur le marché du travail une ribambelle de personnes jeunes et moins jeunes en parfaite santé et employabilité et cela par ailleurs souvent, à moindre coût.

Dans les exemples cités ci-dessus, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a conclu que dans la mesure où les assurés concernés n'avaient pas apporté de nouvelles pièces médicales prouvant une telle invalidité générale, le jugement du Conseil arbitral de la Sécurité sociale refusant l'octroi d'une pension d'invalidité était à confirmer!

En raison des développements ci-avant, la CSL propose d'amender le 1er paragraphe de l'article 187 pour lui donner la teneur suivante :

« Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer soit la profession qu'il a exercée en dernier lieu soit une autre occupation sur le marché du travail en tenant compte de son état de santé, de son âge, de sa situation sociale et de ses chances pour y parvenir. Pour les personnes visées à l'article 171, alinéa 1, sous 17), est prise en compte l'activité exercée dans l'atelier protégé. »

3.3. Le travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme

Proposition de loi de la CSL relative au travail par plateforme électronique

La proposition de la CSL vise à créer un cadre légal national intégrant un nouveau titre dans le Code du travail consacré au travail proposé ou presté via une plateforme électronique.

Idéalement une directive européenne devrait être élaborée au niveau européen pour conduire à des mesures uniformes dans les États membres en cette matière.

La proposition de la CSL nécessite aussi, pour bien faire, une adaptation de la directive détachement afin qu'il y soit tenu compte de la notion de « détachement virtuel », notion développée dans la proposition de loi pour tenir compte du fait que la personne qui preste un service online ne traverse pas réellement la frontière, mais le service ou le travail qu'il a réalisé pour le bénéficiaire qui se trouve dans un autre pays, traverse bien de manière électronique la frontière.

Les idées clés de la proposition sont :

- Une présomption en faveur d'un contrat de travail au bénéfice de la personne prestant son travail par l'intermédiaire d'une plateforme électronique lorsqu'un ou plusieurs critères d'une liste de critères permettant de caractériser le travail fourni via une plateforme sont réunis.
- La notion du détachement virtuel donnant droit au salarié prestant son travail par une plateforme à une rémunération pour le temps consacré à ce travail de même niveau (montant) qu'un salarié du pays dans lequel se situe l'endroit où le bénéficiaire de son travail en a profité et où selon notre proposition, se situe donc le lieu de travail temporaire virtuel du salarié qui travaille via la plateforme. Il s'agit donc de raisonner comme en matière de détachement classique, sauf que dans le cas du détachement virtuel, le salarié ne se voit qu'appliquer les règles du « pays d'accueil » en matière de rémunération minimale et non pas le reste du noyau dur tel que prévu par la directive détachement.

3.4. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Proposition de loi portant transposition de la directive 2019/1158/UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

La présente proposition s'inscrit dans le cadre de la transposition de la directive 2019/1158/UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Du fait de la directive, le congé de paternité ne sera plus uniquement attribué au père de l'enfant, mais à toute personne reconnue comme second parent de l'enfant donnant droit au congé de paternité.

Le congé parental est déjà présent dans le droit du travail luxembourgeois, mais il y a lieu de l'adapter. En effet, les parents auront désormais le droit de prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant n'ait atteint l'âge de huit ans. De plus, les parents en situation de handicap et les parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme devraient pouvoir bénéficier d'un prolongement du délai jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant, au même titre que les parents adoptifs.

Le congé parental fractionné ne pourra être refusé par l'employeur que dans certains cas spécifiques.

La CSL propose d'augmenter le plafond prévu pour l'indemnisation du congé parentale à 2,5 fois le salaire social minimum tel qu'il est prévu pour les indemnités de chômage. En effet, l'absence d'une rémunération suffisante contribue à ce que peu de pères décident de prendre le congé parental, ce qui a des répercussions négatives sur l'égalité entre les femmes et les hommes concernant les opportunités sur le marché du travail et leur traitement en milieu professionnel.

La directive prévoit qu'un congé social (d'aidants) soit introduit dans le droit national. La CSL tient à ce que l'introduction d'un nouveau congé social dans le Code du travail s'articule le mieux possible avec le congé social déjà en vigueur dans certaines conventions collectives. Ainsi, le champ d'application du congé social présent dans les conventions collectives a été repris pour le congé social à introduire dans le Code du travail selon la directive européenne.

L'absence du salarié pendant le congé social sera justifiée par un justificatif, une attestation ou toute pièce utile permettant la documentation de l'événement donnant lieu à l'absence. Le congé social est assimilée à une période de travail effectif et le salarié qui en bénéficie dispose d'une protection contre le licenciement.

La CSL estime que le nombre de jours maximaux, tels qu'ils sont en vigueur dans la fonction publique peuvent être repris dans ce contexte. Il s'agit de 24 heures au maximum sur une période de trois mois pour une tâche supérieure ou égale à 50% d'une tâche complète et 12 heures au maximum sur une période de trois mois pour une tâche inférieure à 50%.

Si le médecin atteste un besoin prolongé de soins ou d'aide sur une période déterminée, le salarié a le droit de prendre une avance sur son congé social normalement dû.

En outre, l'aidant doit avoir le droit de demander de recourir à des formules de travail plus souples si besoin et le droit de revenir à sa position initiale s'il le souhaite.

Le droit pour un salarié de s'absenter de son poste de travail dans le cas où un évènement de force majeure se présente à lui et que sa présence est immédiatement indispensable est prévu par la directive est doit être inséré dans la législation nationale.

Les formules souples de travail doivent être insérées dans le Code du travail par le moyen d'aménagement de l'horaire et/ou de changement de rythme de travail et/ou par le travail à distance. Le travail à distance est un élément nouveau qu'apporte la directive et doit être mis en place dans le Code du travail sans préjudice des dispositions légales en vigueur.

Le droit de demander des formules souples de travail doit être élargi à tout parent dont l'enfant a moins de huit ans et non seulement aux parents issus du congé parental. La limite d'âge de huit ans n'est qu'un minimum requis par la directive, il serait utile d'augmenter la limite d'âge jusqu'à l'âge normal défini pour la fin du cycle scolaire de l'école fondamentale, c'est-à-dire douze ans.

La limite, selon laquelle un salarié peut demander une formule souple de travail à la suite du congé parental pour une période ne dépassant pas une année à compter du retour au travail du salarié empêche certains parents, notamment les mères, de rester sur le marché du travail.

Il est néanmoins important de garantir au salarié le droit de revenir à son régime de travail de départ à la fin de la période convenue avec l'employeur et avant la fin de cette période si un changement de circonstance le justifie.

L'interdiction d'un traitement moins favorable à la suite d'un congé ou d'une demande de formules plus souples de travail doit être clairement inscrite dans le Code du travail.

3.5. L'introduction d'un droit à la déconnexion

L'accord de coalition 2018/2023[5] en vue de la formation d'un nouveau gouvernement signé le 3 décembre 2018 par Xavier Bettel et les chefs de délégation du DP, Corinne Cahen, du LSAP, Étienne Schneider et de « déi gréng », Félix Braz, prévoit que « le principe de déconnexion sera établi. Il sera mis en œuvre par les conventions ou les accords interprofessionnels. Ces accords tiendront compte des spécificités du secteur ou de l'entreprise. »

À ce jour aucun projet de loi n'a vu le jour.

Même si le Code du travail délimite bien les temps de travail et de repos, la CSL juge indispensable d'y introduire expressément un droit à la déconnexion, afin de sensibiliser tout à chacun à cette problématique.

C'est pourquoi, la CSL a rédigé une proposition de loi en s'inspirant du modèle français et de la proposition d'initiative législative[6] du Parlement européen sur le droit à la déconnexion, en mettant un accent particulier sur le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du droit à la déconnexion, d'une manière adaptée aux besoins et contraintes spécifiques des entreprises, en fonction des différents niveaux, secteurs et industries nationaux et locaux.

Compte tenu des problèmes posés par l'utilisation sensiblement croissante des outils numériques à des fins professionnelles, les relations de travail atypiques et les modalités de télétravail, notamment dans le contexte de l'augmentation du télétravail résultant de la crise provoquée par la COVID-19, il est devenu encore plus urgent de veiller à ce que les salariés puissent exercer leur droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion des salariés a pour vocation de respecter non seulement leur vie privée mais aussi leurs temps de repos consacrés par les dispositions du Code du travail, et veiller ainsi à leur santé. L'idée est donc de trouver un certain équilibre entre l'efficacité et l'innovation dans les méthodes de travail inhérentes aux TIC[7] et le respect de la santé des salariés.

Il est proposé d'introduire dans le livre III du Code du travail « Protection, sécurité et santé des salariés » un nouveau titre VI de la teneur suivante « Titre VI – Droit à la déconnexion des salariés » afin de donner une consécration légale à la déconnexion.

Ce droit à la déconnexion des salariés ne peut être assuré que par un « devoir de déconnexion » à charge de l'employeur pour des plages horaires à définir, ainsi que pendant les congés, jours de repos et jours fériés.

Dans les entreprises, des mesures techniques adaptées doivent être mises en place. En outre, l'employeur doit organiser des actions de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques, de manière régulière.

Ceci inclut, au-delà de la déconnexion en dehors des heures de travail, aussi des mesures de sensibilisation face à l'utilisation responsable des moyens de communication dans le cadre des relations de travail, pour agir contre les phénomènes de plus en plus perceptibles d'infobésité ou d'hyperconnexion, qui sont souvent à la source de situations de stress et de burnout des salariés.

Pour garantir son effectivité, le droit à la déconnexion doit s'accompagner d'une protection des salariés. Aucune mesure (sanction ou procédure disciplinaire) ne doit pouvoir être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation professionnelle, par mail ou téléphone, en dehors de son temps de travail.

5 *Source : https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/accord-coalition/2018-2023/Accord-de-coalition-2018-2023.pdf*
6 *2019/2181 (INL)*
7 *Technologies de l'information et de la communication*

4. LES NOTES ET PRISES DE POSITION

4.1. La stratégie de sortie de la crise : pour une reprise socialement juste

En mai 2020, la Chambre des salariés a publié une note de cadrage pour accompagner et orienter la sortie de l'état de crise déclaré à la mi-mars 2020 et du grand confinement du mois de mars et avril 2020 imposés par la pandémie de COVID-19 qui a fait rage par vagues successives au cours de l'année.

Pour 2020, en fin de compte, l'ampleur de la récession est provisoirement proche de celle connue en 2009 (the great recession). Cette nouvelle récession est en outre d'une nature inédite découlant d'un double choc de demande et d'offre, avec un pan de l'économie mis à l'arrêt.

Sous-jacente à ses réflexions, la CSL soutenait dès le début l'idée que, en fonction des hypothèses épidémiologiques qui se concrétiseront (immunité collective, saisonnalité de la COVID-19, efficacité vaccinale, etc) l'horizon de la sortie de crise restait indéfini et que la stratégie et la durée de la phase de stabilisation de l'économie seront déterminantes et capitales pour les résultats à venir.

Dans ce contexte, la CSL a rappelé les erreurs du passé commises par les ministres européens des Finances dans la gestion de la crise de 2009 ainsi que celles qui ont conduits à cette dernière. Il convenait à tout prix, lors de la reprise, d'éviter de retomber dans des politiques d'austérité nocives, comme cela fut le cas après la crise financière de 2008-2009 où l'on referma les vannes trop tôt et trop vite, provoquant une très longue phase de morosité économique en Europe ; il était en outre impératif de respecter le modèle social luxembourgeois et sa tradition de dialogue. La sortie de la crise devait être planifiée avec l'objectif d'une relance durable, sans risque de rechute, dans le cadre d'une reprise socialement juste et dans le respect de la santé de chacun.

La crise sanitaire confirme que la politique menée dans le domaine de la santé a été à l'évidence trop marquée par des considérations de limitation de coûts et un manque d'investissements tant en personnel qu'en matériel technique et en infrastructures, réduits au strict minimum pour assurer le fonctionnement normal, sans marge de manœuvre notable en cas de crise comme celle que nous vivons actuellement. Une révision du plan hospitalier s'impose donc, de même qu'un plan pour recruter et former plus de médecins et autres professionnels de la santé et des soins aux personnes.

La CSL a en outre engagé le gouvernement à soutenir les ménages à faible et moyen revenu et à éviter que les inégalités se creusent davantage en raison des effets directs et indirects de la crise sanitaire. Une réaction immédiate s'imposait pour aider ces ménages ainsi que soutenir les activités locales et régionales, segment non-négligeable de notre tissu économique.

À cet égard, la CSL a proposé une série de mesures concrètes, dont certaines ont été partiellement reprises : le versement rétroactif par les entreprises « revenues à meilleure fortune » du manque à gagner dans le chef de leurs salariés passés par le chômage partiel ; la prolongation définitive de l'indemnisation en cas de chômage complet ; la prolongation du chômage partiel « cas de force majeure/coronavirus » et du congé extraordinaire pour raisons familiales ; l'augmentation du salaire social minimum et de la pension minimale ; la création d'un chèque-repas étatique pour soutenir la restauration locale après le déconfinement ; l'intervention auprès des banques à participation étatique afin d'accorder des prêts garantis par l'État à destination des ménages qui n'arrivent plus à joindre les deux bouts et de suspendre provisoirement l'obligation de remboursement de prêts pour les ménages dont le service de la dette est supérieur à 40% du revenu ; l'augmentation structurelle immédiate des prestations familiales et la création immédiate du mécanisme de leur adaptation automatique retenu en 2014 dans un accord entre le gouvernement et les syndicats ; l'augmentation des différents crédits d'impôt ; l'augmentation de l'allocation de vie chère non adaptée depuis 2009 ; la suspension temporaire du paiement de leur loyer par les ménages connaissant des difficultés financières en raison de la crise et la mise en place d'un fonds de compensation pour indemniser (avec un plafonnement adéquat) les propriétaires privés affectés, etc.

4.2. La crise du logement

Au vu de l'explosion des prix immobiliers et des loyers sur les dernières années – leur croissance dépasse depuis des décennies celle des prix à la consommation ou encore des salaires –, il est indéniable que la crise du logement est un des défis socioéconomiques principaux de notre époque. Dans ce contexte, la Chambre des salariés a publié sa « Note sur la crise du logement » dans laquelle nous proposons une panoplie de leviers à mobiliser afin de remédier à cette situation fortement inquiétante.

Dans le cadre de cette note, nous soulignons d'abord que la forte croissance démographique ainsi que le retard en matière de nouvelles constructions achevées ne sont pas les seuls facteurs responsables pour l'évolution flamboyante des prix immobiliers. Tout au contraire, l'omniprésence de comportements spéculatifs de la part de multipropriétaires immobiliers et de fonds d'investissement voulant profiter de la sûreté et de la forte rentabilité de ce type d'actif joue un rôle primaire dans la crise que nous connaissons pour le moment.

Ainsi, nous évoquons entre outre la structure oligopolistique du marché foncier destiné à l'habitat et le phénomène de la rétention foncière qui pèsent lourd sur l'évolution des prix du foncier et par conséquent du logement. Ces comportements néfastes sont dynamisés par une législation fiscale dépassée qui nécessite une réforme en profondeur.

Par conséquent, la CSL revendique une réforme ambitieuse de l'impôt foncier qui devrait être l'instrument primaire dans la lutte contre la concentration excessive de la propriété foncière et immobilière dans les mains de quelques investisseurs privilégiés tout en sanctionnant la rétention et spéculation foncière. Dans le cadre d'une réforme future, il faut absolument éviter de pénaliser le contribuable propriétaire d'un logement servant d'habitation personnelle. À titre d'exemple, nous proposons un modèle qui transformerait l'impôt foncier en impôt progressif sur le patrimoine immobilier, qui prendrait en compte la valeur agrégée du patrimoine immobilier de chaque individu et qui prévoirait des taux d'imposition fortement majorés pour des logements et terrains intentionnellement retenus hors du marché.

Afin de protéger les ménages les plus vulnérables de notre société pour lesquelles l'accès à la propriété immobilière est devenu une illusion et qui sont par conséquent largement surreprésentés parmi les locataires, il est incontournable d'avancer différentes réformes en matière du logement locatif.

D'un côté, il est essentiel que l'État, les communes et les promoteurs investissent de manière plus conséquente dans la construction de logements abordables. La création d'un parc immobilier locatif et public d'une masse critique est indispensable afin de pouvoir impacter l'évolution future des loyers.

De l'autre côté, il faut réformer la législation en matière de protection des ménages qui sont actuellement de facto forcés de louer sur le marché privé en raison du sous-développement du logement public. Il s'avère que le plafonnement légal actuel des loyers n'est pas adapté à la réalité sociale et économique de notre époque et ne fournit pas la protection nécessaire. Par conséquent, nous demandons l'introduction d'un plafonnement plus efficace qui remet l'évolution potentielle des loyers en ligne avec celle du pouvoir d'achat des ménages locateurs.

Dans un contexte similaire, nous proposons également de réduire respectivement de redistribuer deux charges financières qui représentent souvent une barrière financière insurmontable pour certains locataires potentiels : le montant maximum de la garantie locative et les frais d'agence.

La CSL a également analysé les effets potentiels des différentes dispositions fiscales actuellement appliquées en matière de logement et notamment de logement locatif. Nous concluons que ces éléments anachroniques provoquent aujourd'hui des effets néfastes et initialement imprévus. Ainsi, au lieu de remédier au sous-investissement dans le logement locatif – tel était l'objectif lors de leur introduction – ces dispositions fiscales provoquent aujourd'hui paradoxalement un surinvestissement qui dynamise davantage la flambée des prix immobiliers et par conséquent l'inaccessibilité au logement pour nombreux ménages modestes.

Par conséquent, la CSL plaide pour une réduction, voire une suppression temporaire de ces différents régimes de défiscalisation des revenus locatifs et des plus-values immobilières – l'amortissement pour usure et notamment le régime d'amortissement accéléré, la déductibilité intégrale des intérêts sur les emprunts hypothécaires pour les logements locatifs ainsi que l'imposition des plus-values immobilières à la moitié du taux global.

À part de ces aides fiscales infondées et contreproductives que l'État accorde actuellement aux multipropriétaires, l'abattement dit « Bëllegen Akt » qui est censé aider les primo-accédants à régler les droits d'enregistrement et de transcription fait également signe d'anachronisme. Fixé à 20 000 euros

depuis 2002, ce crédit d'impôt perd continuellement en valeur réelle par rapport aux droits d'enregistrement et de transcription qui évoluent en ligne avec la hausse flamboyante des prix immobiliers. Dans ce contexte, nous revendiquons une augmentation et une adaptation aux réalités du marché immobilier de cet abattement unique.

La crise du logement pose un danger réel pour la cohésion sociale et le futur de la société luxembourgeoise. Les responsables politiques doivent enfin réagir et lancer une panoplie de réformes conséquentes et courageuses.

4.3. La politique commerciale revisitée pour une Europe plus forte

La CSL a répondu, le 10 septembre 2020, à la consultation lancée par la Commission européenne à propos de la politique commerciale de l'Union européenne (UE). En voici les lignes essentielles.

Notre Chambre soutient qu'un nouveau modèle de politique commerciale se doit d'être en accord avec la nouvelle politique européenne sur les objectifs climatiques, mais être également socialement responsable et durable. Cette nouvelle politique doit se baser sur la création d'emplois équitables, les droits fondamentaux tels que la protection des droits des travailleurs et des syndicats, ceux de la santé et de la sécurité au travail, de la cohésion sociale, de l'égalité et du développement durable.

La ratification et l'application des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté syndicale et la négociation collective sont indispensables. Il est important que l'ouverture des négociations commerciales au sein de l'Union ait comme condition préalable la ratification et la mise en œuvre des huit conventions fondamentales et des autres instruments de l'OIT.

Une réforme de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et une meilleure coopération avec l'OIT sont nécessaires afin d'assurer le plein respect des normes de travail lorsque des accords commerciaux multilatéraux existent.

De plus, il est nécessaire d'instaurer un mécanisme de suivi des accords commerciaux, qui devrait impliquer les partenaires sociaux.

La politique industrielle européenne doit garantir aux consommateurs que les produits, qu'ils soient importés ou fabriqués en Europe, le soient dans le respect des droits des salariés.

La CSL soutient l'idée d'une directive européenne sur le devoir de diligence en matière de droit de l'homme et pour une conduite responsable des entreprises, y compris leurs chaînes d'approvisionnement, afin de mieux protéger les droits des travailleurs et les normes environnementales.

Il est important que les marchés publics continuent de créer des emplois et qu'ils garantissent le respect du droit du travail, notamment des conventions collectives. Il faut également ajouter un aspect environnemental et social aux marchés publics, en y ajoutant des critères de développement durable lors de leur passation.

Les services publics doivent rester en dehors de tout accord de commerce et d'investissement. Le protocole de l'Union européenne sur les services d'intérêt général, la Charte des droits fondamentaux et le Socle européen des droits sociaux doivent être au cœur des relations commerciales bilatérales des États membres de l'Union.

Pour sa part, la transition numérique doit promouvoir les droits des citoyens, renforcer les droits des travailleurs et des syndicats, établir une gouvernance démocratique des données, protéger les conditions de travail et promouvoir une participation globale des pays au bénéfice de la numérisation. Ces critères doivent être au cœur des négociations concernant le commerce électronique.

4.4. Les résultats de la 8e enquête du *Quality of Work Index*

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

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

Pour cette raison, depuis 2013, la Chambre des salariés, en collaboration avec l'Université du Luxembourg, interroge régulièrement les salariés au Luxembourg dans l'enquête représentative « *Quality of Work Index Luxembourg* » (*QoW*) sur leurs conditions de travail et la qualité de travail au Luxembourg.

Les sujets de l'étude « *QoW* » sont entre autres les exigences et les charges de travail, les heures de travail, la coopération entre collègues, les marges de manœuvre au travail, les possibilités de formation continue et d'avancement, la participation aux décisions dans les entreprises et bien plus encore. L'enquête s'adresse à la fois aux travailleurs résidant au Luxembourg et aux travailleurs frontaliers résidant en Belgique, en France ou en Allemagne. L'enquête est menée depuis 2014 par l'Institut des sciences sociales appliquées (infas, Bonn, avec une succursale au Luxembourg), pour le compte de la Chambre des salariés.

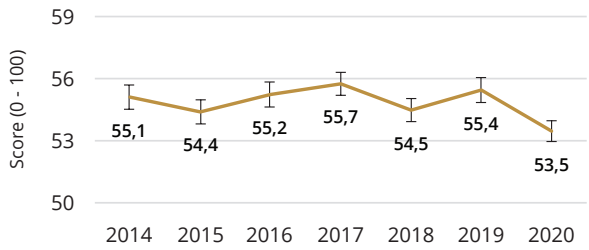
Pour en savoir plus : www.csl.lu > Santé et bien-être au travail > Quality of Work Index

I. La qualité du travail au Luxembourg en 2020

La comparaison est faite sur les 7 dernières années (2014 à 2020). L'évaluation de la qualité du travail s'est considérablement détériorée.

L'indice QoW tombe à son niveau le plus bas depuis le début des mesures en 2014.

Figure 1 : Évolution du Quality of Work Index



Données : QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020, graphique : CSL

Les chiffres baissent considérablement, surtout parmi les plus jeunes salariés (16-24 ans), les conducteurs d'installation et de machines, et les monteurs, les professions élémentaires ainsi que les travailleurs à temps partiel.

Il convient de noter que les salariés qui travaillent à domicile ne ressentent pas de détérioration supplémentaire par rapport à la dernière enquête (en 2017, le travail à domicile a été interrogé), mais le score de la qualité de travail est nettement moins bon chez les salariés qui ne travaillent pas à domicile.

La crise sanitaire de COVID-19 a fortement influencé l'évaluation de la qualité globale du travail, non seulement en raison des risques pour la santé, mais aussi et surtout en raison du stress émotionnel que cette situation entraîne. Les aspects psychosociaux du travail qui favorisent la santé sont également affectés négativement, tels que la coopération entre collègues, la codécision et l'autonomie sur le lieu de travail, ainsi que les aspects de la qualité de l'emploi tels que les possibilités de formation, la satisfaction du revenu, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la sécurité de l'emploi. Il en résulte une diminution du bien-être général, un risque accru d'épuisement professionnel et, parallèlement, une moindre satisfaction et motivation au travail.

II. Impact de la crise sanitaire liée au Coronavirus sur les travailleurs

1. Quel est l'impact de la crise de COVID-19 sur le travail ?

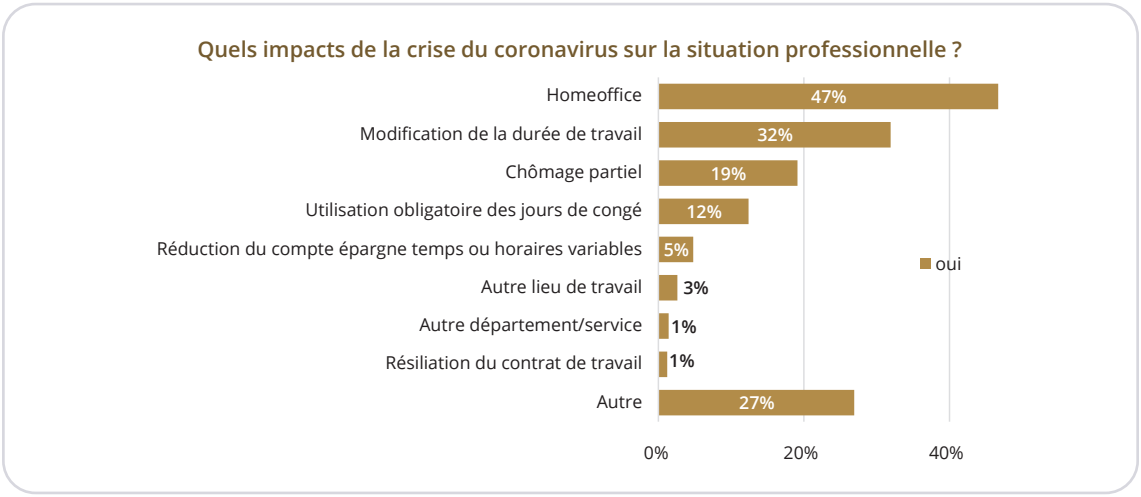
L'impact de la crise sanitaire sur le travail est bien réel. Comme le montre la figure 2, le recours au travail à domicile (homeoffice) est d'ailleurs l'un des impacts les plus fréquemment mentionnés (47%), suivi par les changements dans l'étendue des heures de travail (32%). 19% des travailleurs disent avoir été mis en chômage partiel, tandis que 12% disent avoir été contraints de prendre des congés et 5% déclarent avoir dû réduire leur compte de temps de travail ou prendre un horaire variable.

Le télétravail (même partiel) à cause de la crise sanitaire a surtout pu être observé dans les activités financières et d'assurance (90% et l'information et la communication (77%) et moins souvent dans le secteur de la santé (13%) et dans la Construction (14%).

Le nombre d'heures de travail a surtout changé dans le secteur de la santé (49%), suivi par l'Administration publique (46%) et l'industrie (40%), et beaucoup moins dans la construction (16%), les activités financières et d'assurance (21%) et l'information et la communication (22%).

Concernant le chômage partiel, les secteurs de l'industrie (53%), de la construction (39%) et du commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants (31%) ont été les plus touchés.

Figure 2 : Impacts de la crise sanitaire sur la situation professionnelle



2. Quelles sont les précautions prises dans les entreprises ?

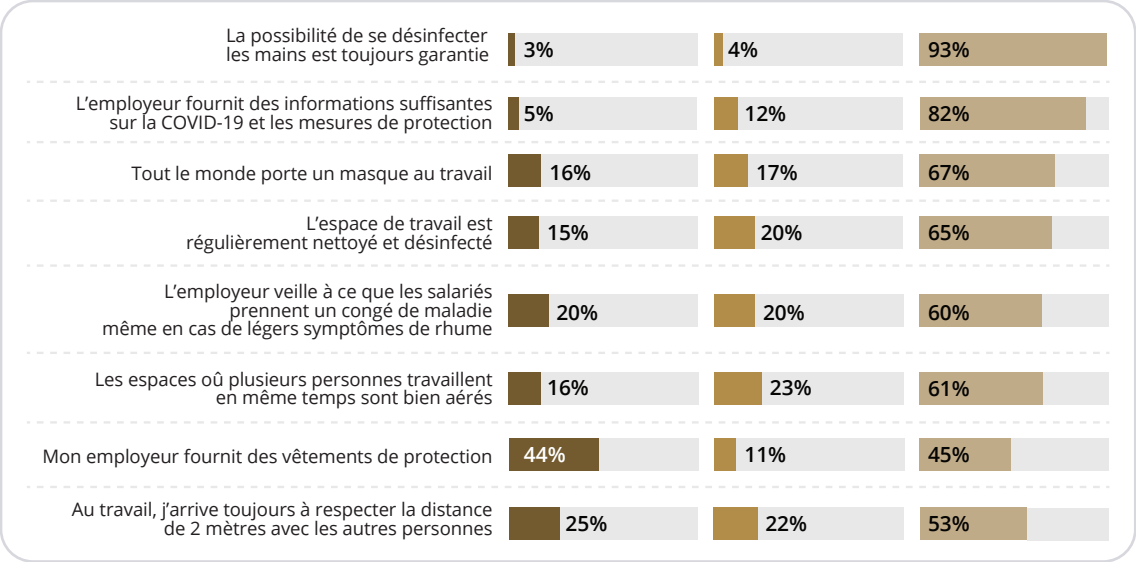
Les entreprises ont l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés et de prévenir ou de réduire au minimum le risque de maladies et d'accidents du travail, y compris ceux liés à l'infection par le nouveau coronavirus. C'est pourquoi des protocoles sanitaires ont été mis en place dans les entreprises, notamment sur la base des recommandations de l'OMS. Une échelle de questions a été élaborée dans le cadre de l'enquête QoW afin de mesurer l'utilisation des précautions dans les entreprises pour protéger les employés contre la contamination par le coronavirus.

Sur celle-ci (figure 3), plus de 4 répondants sur 10 (44%) indiquent que leur employeur ne fournit pas des vêtements de protection (mais autant – 45% – disent en avoir reçu). Un quart des salariés n'arrivent pas à toujours respecter la distance de sécurité de 2 mètres.

2 sur 10 (21%) sont d'avis que leur employeur ne veille pas à ce que les salariés se mettent en congé de maladie en cas de légers symptômes. 16% disent que les collègues ne portent pas tous un masque au travail. 16% déclarent que l'espace de travail n'est pas régulièrement nettoyé et désinfecté. Également 16% affirment que les espaces où plusieurs personnes travaillent en même temps ne sont pas bien aérés.

5% pensent que l'employeur ne fournit pas d'informations suffisantes sur la COVID-19 et les mesures de protection, et 4% indiquent ne pas toujours avoir la possibilité de se désinfecter les mains.

Figure 3 : Précautions prises dans les entreprises



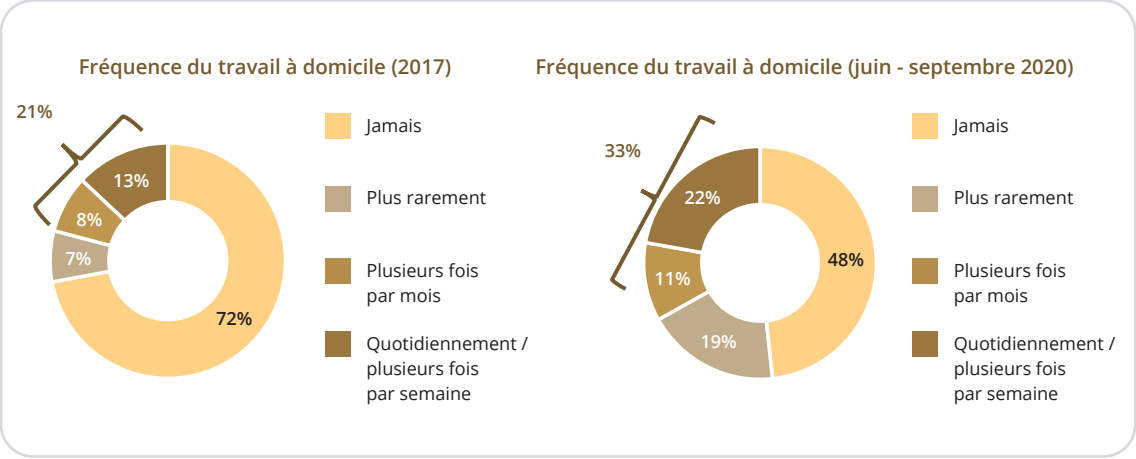
Données : QoW 2014, QoW 2015, QoW 2016, QoW 2017, QoW 2018, QoW 2019, QoW 2020, graphique : CSL

III. Le recours au travail à domicile (télétravail)

1. L'impact de la crise sanitaire sur le recours au travail à domicile

En 2017 encore[8], 21% des participants à l'enquête ont indiqué travailler plusieurs fois par mois, plusieurs fois par semaine ou quotidiennement de leur domicile. Entre juin et septembre 2020, ce chiffre était de 33%. Plus précisément, 11% des répondants travaillaient plusieurs fois par mois et 22% travaillaient tous les jours ou plusieurs fois par semaine à domicile.

Figure 4 : Fréquence du travail à domicile en 2017 et en 2020 (entre juin et fin septembre)



En y ajoutant les 19% des répondants qui indiquaient travailler rarement depuis leur domicile, cela fait même un total de 52% des travailleurs qui étaient concernés par le télétravail en 2020. Parmi eux, 57% n'ont jamais travaillé à domicile auparavant. 15% l'ont fait assez rarement auparavant, 10% quelques fois par mois, et 18% plusieurs fois par semaine ou même quotidiennement.

8 *CSL (2018) : Chambre des salariés du Luxembourg, Sur l'importance du travail à domicile au Luxembourg, dans : BetterWork, N°6/2018. (Pour plus de détails : www.csl.lu > Rubrique : Newsletters > BetterWork).*

2. Les inégalités au niveau du recours au travail à domicile

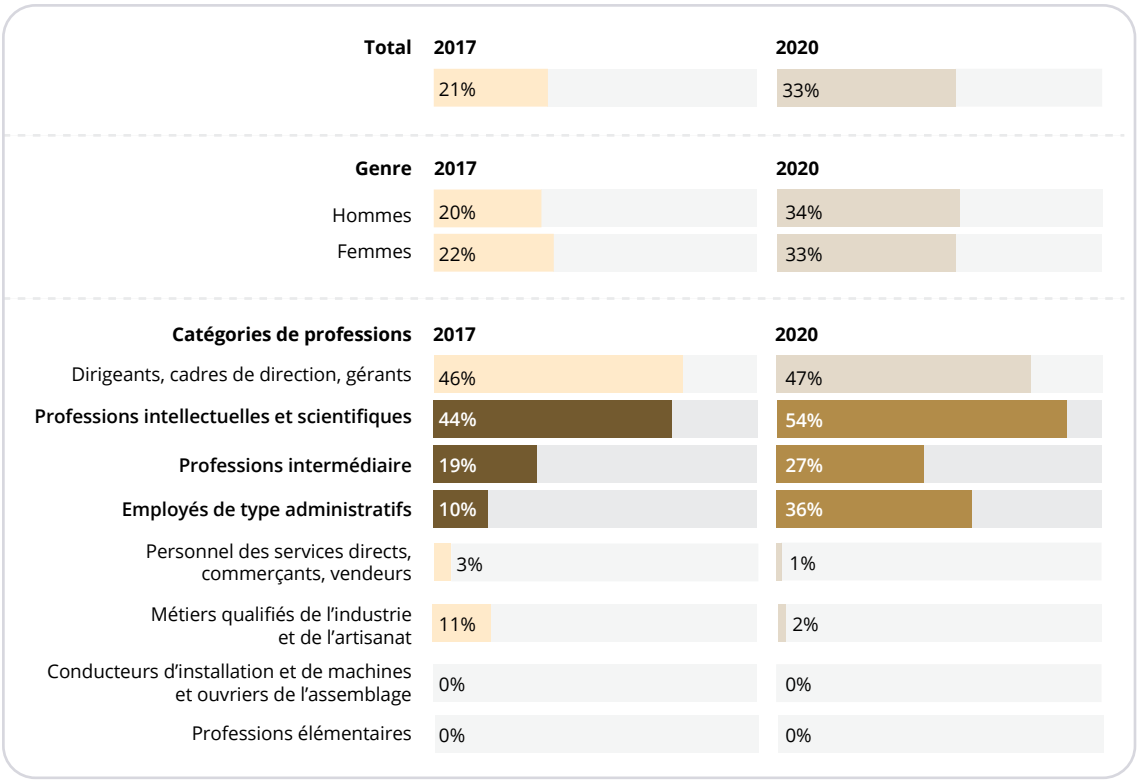
En comparant toujours l'année 2017 à la situation entre juin et fin septembre 2020, on constate des inégalités concernant le recours au travail à domicile (figure 5).

Si la tendance à l'augmentation du télétravail en 2020 est la même pour les hommes et les femmes, des différences apparaissent entre d'autres catégories de travailleurs.

Les groupes professionnels « personnel des services directs et de la vente », « métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », « conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage » et « professions élémentaires » n'ont pas plus pu bénéficier du recours au travail à domicile en 2020 qu'en 2017. La part des dirigeants, cadres de direction et gérants eux travaillant à domicile n'a pas augmenté par rapport à 2017.

D'autre part, si la proportion de télétravailleurs en 2020 a considérablement augmenté parmi ceux qui travaillent dans des professions intellectuelles et scientifiques et de niveau intermédiaire, ce sont principalement les employés de type administratifs qui ont connu le plus grand changement, la proportion de ceux qui travaillent depuis leur domicile ayant plus que triplé.

Figure 5 : Le recours au travail à domicile selon les catégories de travailleurs (2017 et 2020)



En comparant les secteurs économiques, dans l'ensemble, la part du télétravail dans les activités d'information et de communication et dans l'administration publique a moins changé par rapport à 2017, principalement parce que cette part était déjà élevée. Le secteur où le recours au travail à domicile a réellement fait un bond est celui de la « finance et des assurances », où le télétravail a plus que triplé (de 17% en 2017 à 60% en 2020).

Il est suivi par les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien », avec également une augmentation de près de trois fois de l'utilisation du télétravail (de 17% en 2017 à 46% en 2020), suivi par l'industrie avec un saut de 9% à 26%.

4.5. Le Panorama social 2020

Le Panorama social dresse annuellement un portait économique et social du Luxembourg dont les principaux enseignements sont présentés ci-après.

Le Grand-Duché connaît l'un des niveaux les plus élevés d'inégalités parmi les pays faisant partie de la zone euro. En effet, les vingt pour cent de ménages les plus aisés y disposent d'un revenu disponible équivalent près de six fois plus élevé que celui perçu par les ménages du premier quintile. Ce coefficient multiplicateur a augmenté d'environ 3% par an depuis 2007 et dépasse désormais nettement la moyenne des pays de l'union monétaire, qui s'établit à 5.

L'indicateur de Gini résume en une valeur les inégalités de répartition au sein de la distribution des revenus : plus cet indicateur est proche de zéro, plus les revenus sont également répartis parmi les différents ménages.

A contrario, plus l'indicateur se rapproche de l'unité, plus la somme des revenus de tous les ménages est concentrée au sein d'un nombre de plus en plus restreint de ménages. De ce point de vue, le constat dressé ci-avant n'est guère remis en cause : le Luxembourg figure parmi les pays le moins égalitaires de la zone euro en matière de répartition des revenus, et la situation ne cesse de se détériorer depuis le milieu des années 2000.

De façon générale, le Luxembourg fait ainsi figure de mauvais élève européen concernant la lutte contre les inégalités et le risque de pauvreté, et cela malgré un dynamisme du marché de l'emploi sans équivalent en Europe.

Ainsi, l'économie luxembourgeoise ne cesse de créer de nouveaux emplois (+3% en moyenne par an depuis 2000), et cela de façon plus importante que ses partenaires européens (+0,7% par an en moyenne dans la zone euro).

Ces emplois profitent largement aux personnes résidant le long des frontières du pays et cela pour une raison simple : le rapport entre nombre d'emplois au Luxembourg et le nombre de résidents en âge de travailler dépasse l'unité, situation sans équivalent au sein de la zone euro.

Malgré ce dynamisme du côté de la création d'emplois, le Luxembourg affiche depuis quelques années une relative détérioration du taux de chômage. Même si le Grand-Duché fait encore état de l'un des taux de chômage parmi les plus bas de la zone euro, force est en effet de constater que les demandeurs d'emploi ne sont pas tous logés à la même enseigne : seuls près de la moitié d'entre eux sont indemnisés, et parmi les chômeurs de longue durée, les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduit sont largement surreprésentées, tout comme celles faisant état d'un faible niveau d'études ou d'un âge se rapprochant de celui de la retraite.

Le Panorama se clôt sur une mise en perspective des tendances en matière de conditions et de qualité d'emploi de laquelle ressortent des résultats plutôt mitigés. Ainsi, le Luxembourg connaît l'une des plus fortes hausses de la part de l'emploi temporaire, particulièrement parmi les jeunes, et, avec 83%, la proportion la plus élevée de femmes parmi les travailleurs à temps partiel.

Pire encore, le Luxembourg est le pays de la zone euro au sein duquel le taux de risque de pauvreté d'un travailleur à temps complet est le plus élevé : 11,8% contre 7,6% en moyenne de l'Union monétaire.

Si le *Quality of Work Index* affiche globalement une légère augmentation, force est de constater que certains éléments influant négativement sur la qualité subjective du travail se détériorent, à l'instar des charges mentale et émotionnelle du travail ou du sentiment d'être pris en considération dans les prises de décision.

Cela est également le cas du score rendant compte des conflits entre travail et vie privée, cette situation étant liée au fait que près de la moitié des participants à l'enquête déclarent travailler plus d'heures que prévues par leur contrat de travail. Dans le même temps, un peu plus d'un tiers des personnes enquêtées déclare souhaiter travailler moins, mais ne le peut pas, que ce soit pour des raisons financières, pour que le travail puisse être effectué ou encore parce que l'employeur ne le permet pas.

4.6. Le semestre européen

Dans sa prise de position, la Chambre des salariés estime que les recommandations adressées aux États membres de l'Union européenne, dont le Luxembourg, concernant les investissements publics pour la relance économique et sociale constituent un changement marqué et positif par rapport aux recommandations précédentes. Les recommandations de 2020 portent sur les mesures de relance visant à mettre en œuvre l'action climatique, les droits sociaux et les objectifs de développement durable des Nations unies.

La CSL fait appel au gouvernement de suivre particulièrement les recommandations de la Commission européenne afin de protéger les emplois et le

pouvoir d'achat, et d'investir dans une reprise économique complète, en impliquant pleinement les organisations syndicales et les employeurs.

En effet, pour la Chambre des salariés, la lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités doit être une priorité au Grand-Duché, et elle déplore que cette priorité ne fasse pas partie des recommandations de la Commission européenne adressées au Luxembourg. Il est un fait que ces dernières années ont été marquées par une explosion des inégalités de revenu et de patrimoine. Si l'on considère le coefficient de Gini du revenu disponible équivalent après impôts et transferts sociaux, force est de constater que le Luxembourg est passé d'une position relativement favorable au milieu des années 2000 à celle de leader en termes d'inégalités en comparaison avec ses voisins et la moyenne de la zone euro.

De manière générale, la lutte contre le risque de pauvreté et d'exclusion sociale voulue par la stratégie Europe 2020 a été un échec pour le Grand-Duché. Si la plupart des pays ont réussi à atténuer la hausse du risque de pauvreté liée aux diverses crises financières et économiques qui ont impacté les pays européens au cours de cette période, cela n'est pas le cas du Luxembourg, qui affiche une hausse ininterrompue du nombre de personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, passant d'environ 72 000 pauvres en 2008 à 172 000 dix ans plus tard.

Suite à ce constat initial, la CSL formule des observations relatives aux quatre recommandations adressées par la Commission européenne au Luxembourg. En particulier la première recommandation (Renforcer la résilience du système de santé en garantissant une disponibilité appropriée des personnels de santé. Accélérer les réformes visant à améliorer la gouvernance du système de santé et la santé en ligne) revêt une importance considérable pour la Chambre des salariés.

La pandémie du coronavirus a en effet confirmé les critiques de la CSL par rapport aux risques de pénurie en personnel médical et soignant, risques qui se sont mués en pénurie effective qui doit être résorbée rapidement et sans tarder.

D'autre part, le plan hospitalier doit être révisé d'urgence. Il s'agit de renforcer la capacité d'action et la résilience du système hospitalier national en renforçant et en augmentant les infrastructures, le nombre de lits et en adaptant le nombre de médecins, de soignants et des autres intervenants nécessaires au bon fonctionnement du système hospitalier et sanitaire et ce non seulement par rapport aux besoins futurs, mais également pour faire face à des crises sanitaires telles que celles que nous vivons actuellement. La CSL se prononce également en faveur d'une véritable coopération sanitaire transfrontalière structurée et durable au sein de la Grande Région, ce qui permettrait de mieux gérer les flux de patients et d'assurer une meilleure qualité de prise en charge pour les personnes résidentes des deux côtés des frontières.

4.7. Le programme de stabilisation et de croissance (PSC)

Dans la foulée des premières réflexions sur la sortie de crise, la CSL a rédigé un commentaire en juillet 2020 portant sur la 21e actualisation du PSC luxembourgeois.

La CSL y a salué le fait que cette 2e édition se concentre sur les seules années 2020 et 2021 ; cette approche lui a paru raisonnable, et vouloir échafauder des prévisions au-delà de 2021 une gageure, franchement inutile car plus qu'habituellement incertain.

Son analyse sous-jacente laissant poindre une nouvelle normalité accablante et un environnement dépressif se confirmait alors : le choc sanitaire (the great lockdown) aura exercé un impact certes direct sur les performances macroéconomiques, mais aussi, comme il était à craindre, une fois le déconfinement réalisé, une incidence indirecte (les ondes du choc) générant des répercussions de moyenne durée sur (une partie de) l'économie, se caractérisant par une « reprise » de fait bridée par des facteurs extra-économiques. Cette « nouvelle normalité », fût-elle sur un moyen terme, réduit alors les chances d'atteindre les niveaux de performance pré-COVID-19. La CSL estimait que les salariés et les entreprises des secteurs exposés méritent une attention particulière de la part des autorités gouvernementales dans le cadre de la sortie de crise. Un mécanisme de réelle substitution aux revenus des agents économiques touchés s'imposait à moyenne échéance, dans les mois, voire années à venir pour compenser leur manque à gagner.

La CSL a dès lors souligné le fait que le PSC n'indiquait aucunement quelle serait la stratégie du gouvernement en cas de scénario prolongé de confinement, du fait d'une recrudescence de la maladie en automne ou en hiver, ou d'une incidence indirecte de la crise sanitaire sur un pan vulnérable de l'économie, alors que ce dernier n'avait par ailleurs pas encore pu reprendre ses activités normalement. Il aurait été du devoir du gouvernement d'anticiper, certes le meilleur comme il l'a fait, mais aussi le pire en fixant préventivement et en communicant sur les voies et moyens mobilisables pour protéger le tissu économique national en réponse à toute éventualité contraire à son scénario de base.

La détérioration des données budgétaires en 2020 était à considérer dans le contexte de l'activation de la clause européenne pour récession économique sévère prévue à cet effet. Elle était donc parfaitement conforme au droit. La CSL a salué l'activation de cette clause de sauvegarde en raison de circonstances exceptionnelles, tout en soulignant toutefois, en raison des incertitudes pesant au moins jusqu'en 2021, qu'il importait que cette décision soit prorogée l'année budgétaire suivante.

La CSL est d'avis que nous affrontons un cas de circonstances exceptionnelles qui exige des mesures exceptionnelles qui pourront/doivent pouvoir coûter exceptionnellement à l'image de marque du pays sur les marchés. S'il est bien évidemment mieux d'emprunter, comme ce fut le cas le 22 avril 2020, négativement que trop cher sur les marchés, la situation actuelle nécessite toutefois plus que jamais le « whatever it takes » repris en cœur par les gouvernements européens, en ce compris un éventuel AA+ et une dette supérieure aux arbitraires 30% de PIB, s'il le fallait. L'occasion doit ainsi être saisie sur le plan européen pour introduire la véritable règle d'or des finances publiques sous-tendant l'action d'une nouvelle capacité budgétaire centralisée par le biais, par exemple, d'un Trésor européen.

Selon l'OCDE, il est essentiel que les mesures contracycliques adoptées au Luxembourg s'inscrivent dans la durée afin de minimiser les éventuels dommages à long terme pour l'économie. Pour la CSL, l'option de l'endettement public sera privilégiée à celle de la faillite privée collective, particulièrement en cette période où les marchés et la BCE sont favorables. Mieux vaut disposer d'un appareil de production (transitoirement) largement subventionné que de voir s'écrouler cette appareil productif et se déchirer le tissu économique.

La situation inédite de crise en 2020 requiert une créativité nouvelle ; dans l'attente d'un retour à un semblant de « normale », l'imagination sera de mise pour maintenir les emplois et prévenir la cessation définitive d'activités économiques qui étaient, pour la majorité, pourtant florissantes avant que le gouvernement ne décide le lockdown…

4.8. Le plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC)

À l'occasion de la consultation publique sur le projet du Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (2021-2030) (PNEC), la Chambre des salariés a profité pour communiquer quelques observations et suggestions quant au projet. Ainsi, nous avons publié une note traitant les différents piliers que nous jugeons incontournables pour réaliser une transition écologique ambitieuse et socialement acceptable.

D'abord, notre Chambre souligne qu'au vu de l'imminence de la crise climatique qui menace l'humanité, nous souscrivons pleinement à une décarbonisation accélérée et conséquente de notre société. Logiquement, nous saluons le fait que le gouvernement ait choisi de fixer dans le cadre du PNEC des objectifs écologiques ambitieux tels qu'une réduction, jusqu'en 2030, de 55% des émissions de gaz à effet de serre par rapport au niveau de 2005.

La réforme la plus importante qui a été annoncée est sans aucun doute l'introduction d'une taxe carbone au 1er janvier 2021. Afin d'inclure le coût environnemental et l'impact négatif sur l'environnement dans le prix d'un produit et dans l'optique d'une dynamisation de la transition des comportements et des habitudes de consommation des citoyens, le gouvernement prévoit dans un premier stade l'introduction d'une taxe à hauteur de 20 euros par tonne d'émissions. C'est l'introduction du principe dit « pollueur-payeur ».

Dans ce contexte, notre Chambre avance quelques remarques qu'elle juge indispensables pour construire une fiscalité environnementale qui aura succès et qui nous rapprochera de nos objectifs écologiques ambitieux.

D'abord, la CSL tient à signaler qu'elle rejette principalement toute augmentation, voire toute introduction de nouvelles taxes indirectes. Vu que celles-ci agissent par définition de manière régressive – l'impact sur le budget ou le pouvoir d'achat des ménages décroit avec le niveau de vie (ou le revenu disponible) –, leur augmentation respectivement l'introduction de la taxe carbone risque de dynamiser davantage la croissance des inégalités qui se trouvent d'ailleurs déjà aujourd'hui à des niveaux très inquiétants. Dans ce contexte, nous soulignons qu'une taxe carbone régressive et injuste risquerait d'être rejetée, à juste titre, par la société et notamment par les ménages vulnérables. Par conséquent, il est indispensable de garantir simultanément l'efficacité écologique, la justice sociale et l'acceptabilité politique de toute fiscalité environnementale.

Si la CSL reconnaît que la taxe carbone semble être de plus en plus le modèle de fiscalité environnementale promu par la communauté européenne et adopté par les États-membres, nous revendiquons qu'elle soit construite de manière à ce que le partage des coûts des mesures environnementales soit équitable.

Afin de garantir l'acceptabilité politique, la CSL plaide pour un modèle de taxe carbone qui est neutre d'un point de vue budgétaire et qui ne provoque pas d'effets régressifs. En effet, les recettes en provenance de la taxe carbone devraient être utilisées intégralement, à 100%, pour financer des mesures de compensation – décroissant en valeur avec les revenus – pour les ménages moins aisés qui sont touchés le plus par la fiscalité environnementale à travers, par exemple, un crédit d'impôt ou des payements directs.

En plus, notre Chambre a exprimé ses doutes quant au choix du niveau de la taxe carbone. Selon le consensus des études scientifiques sur l'effet incitatif de la fiscalité environnementale, vu l'élasticité-prix élevée de certains produits, le niveau devrait être amplement plus ambitieux que les 20 euros/tonne annoncés par les auteurs du PNEC. D'ailleurs, grâce à un modèle de redistribution sociale des recettes provenant de la taxe carbone, on pourrait choisir un montant par tonne plus ambitieux et suffisant pour provoquer un changement réel des comportements de consommation des ménages plus aisés tout en protégeant, en même temps, le pouvoir d'achat des ménages vulnérables.

À part de nos commentaires liés à la taxe carbone, notre Chambre s'exprime en faveur d'un échelonnement social des aides écologiques dites « PRIMe House » afin de stimuler la rénovation énergétique du parc immobilier luxembourgeois. En plus, nous mettons en évidence les incohérences qui existent entre les efforts en matière écologique et la politique commerciale qui ne cesse de faire avancer la globalisation du transport et du commerce sur base d'accords commerciaux internationaux. Finalement, dans le domaine du transport, la CSL plaide pour une promotion plus forcée du transport public dont l'accès devra être garanti à chaque citoyen.

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

Tout au long de l'année 2020, la Chambre des salariés a rencontré des acteurs politiques et ceux de la société civile pour des échanges de vues.

10 février 2020

Entrevue sur le Brexit 1

Lors d'une entrevue avec M. Michel Barnier, chargé par l'UE des négociations avec le Royaume-Uni dans le cadre du Brexit, Mme Nora Back, présidente de l'OGBL et de la CSL, M. Patrick Dury, président du LCGB et vice-président de la CSL et M. Sylvain Hoffmann, directeur de la CSL, ont discuté de possibles scénarios et de leurs conséquences pour les salariés suite au retrait du Royaume-Uni de l'UE.

Dans ce contexte la CSL a publié une note « Brexit : ce que cela change (ou pas) pour vous ! ».

1

21 janvier 2020

Rencontre entre la CSL et le Collège des directeurs

Le collège des directeurs de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique s'est réuni le mardi 21 janvier 2020 à la Chambre des salariés.

6 juillet 2020

Entrevue avec les Commissaires Schmit et Breton

Les représentants des salariés ont rencontré les Commissaires européens Nicolas Schmit et Thierry Breton. La CSL a été représentée par Mme Back, présidente, et M. Hoffmann, directeur, lors de cet échange de vues au cours duquel les représentants des salariés ont insisté sur la nécessité d'une reprise socialement juste, de la mise en œuvre de mesures concrètes pour lutter contre le chômage, notamment des jeunes, et de la mise en suspens prolongée des règles budgétaires européennes.

9 octobre 2020

Réunion commune CSL/CHFEP/SECEC avec le Commissaire Nicolas Schmit

En présence des membres des deux chambres professionnelles, des représentants du SECEC et de membres luxembourgeois du Parlement européen, Nicolas Schmit a présenté le « programme social » de la Commission européenne. L'échange qui a eu lieu par la suite a permis de faire prendre conscience de la nécessité absolue d'une politique européenne qui doit s'axer davantage sur la protection des droits sociaux et la lutte contre les inégalités.

30 septembre 2020

Visite de la ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes à la CSL 2

Taina Bofferding, ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes a été invitée par le comité à l'égalité de la CSL pour un échange de vue sur le nouveau plan d'action en matière d'égalité entre femmes et hommes.

2

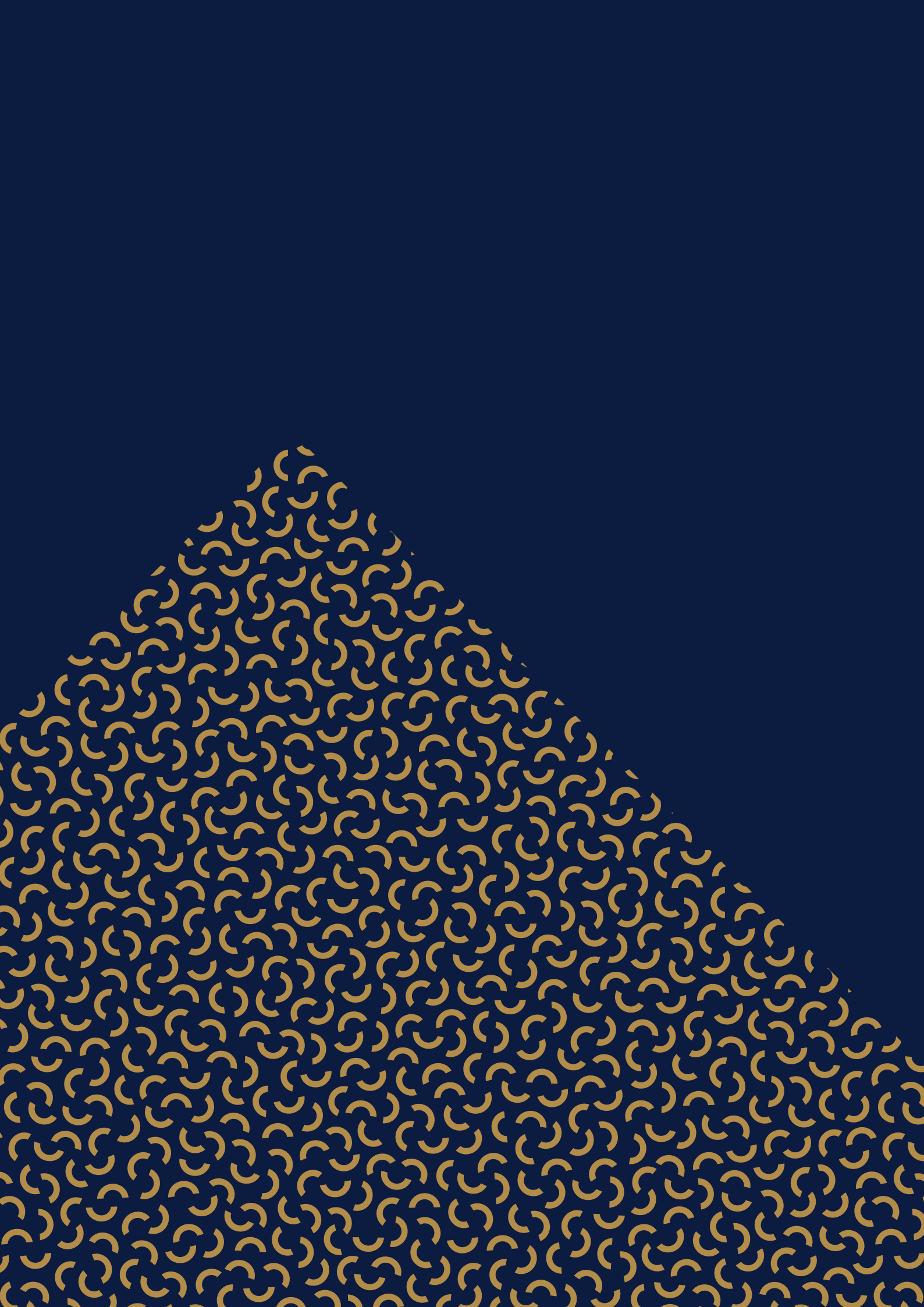
14 septembre 2020

La CSL aux Hôpitaux Robert Schuman

Les Hôpitaux Robert Schuman ont accueilli la présidente de la Chambre des salariés Luxembourg (CSL), Mme Nora Back, accompagnée par M. Sylvain Hoffmann, directeur de la CSL, M. Carlo Frising, directeur adjoint de la CSL et M. Carlos Pereira, membre du comité de la CSL. Suite à la visite du service des urgences, la délégation de la CSL a pu discuter avec les représentants du Conseil d'Administration et de la Direction, de la délégation du personnel sur les différents projets stratégiques du groupe hospitalier.

6. LES ATELIERS THÉMATIQUES

N°1	22 janvier	Cas pratique – Droit du travail
N°2	25 février	*Quality of Work Index* : Résultats de l'enquête sur la qualité de travail avec un focus sur le temps de travail



PARTIE III
LA FORMATION INITIALE

1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE : ÉTAT DES LIEUX 2020

1.1 Les mesures prises face à la pandémie

Le confinement, imposé pour endiguer la propagation de la COVID-19, a bouleversé le fonctionnement du système scolaire et frappé tous les secteurs économiques. De nombreuses entreprises ont dû fermer leurs portes à plusieurs reprises au courant de l'année 2020, d'autres ont dû travailler à effectif réduit ou sont passées en télétravail.

La fermeture des lycées en mars a été assortie d'une interdiction pour les apprentis de se rendre dans leur entreprise-formatrice. Les fermetures complètes et partielles des entreprises ont, tout au long de l'année, empêché bon nombre d'apprentis de poursuivre la formation pratique pendant ces périodes.

Face à cette situation, la CSL ensemble avec les autres partenaires de la formation professionnelle se sont engagés pour que la formation des apprentis et l'avenir des jeunes soient le moins entravée possible. Plusieurs mesures ont été prises pour à la fois, permettre aux apprentis de clôturer l'année scolaire 2019/2020 et de progresser normalement dans leur formation, et, pour garantir à un maximum de jeunes de décrocher un contrat d'apprentissage à la rentrée scolaire 2020/2021.

Les principales mesures qui ont été réalisées sont énumérées ci-dessous :

- Grâce aux impulsions de la CSL, les apprentis ont exceptionnellement été déclarés éligibles dans le contexte du chômage partiel et ont ainsi eu droit pendant l'état de crise et les phases de confinement total ou partiel de leurs secteurs respectifs à 80% de leur indemnité d'apprentissage, voire au salaire social minimum pour non qualifiés en tant qu'apprentis bénéficiant de l'apprentissage pour adultes.
- Des modules non évaluables dû au confinement ont été considérés comme acquis (p. ex. les modules patronaux ou de stage).
- Les projets intégrés finaux de juin 2020, les épreuves qui clôturent chaque formation professionnelle, ont été adaptés au niveau du lieu, de la durée et du contenu.
- Les délais prévus dans la procédure de résiliation du contrat d'apprentissage ont été suspendus et aucune résiliation de contrat d'apprentissage n'a été accordée pendant l'état de crise.
- Le télétravail, ou plutôt le téléapprentissage, a été autorisé sous certaines conditions pour quelques professions qui présentent des tâches qui s'apprêtent à être réalisées à distance.
- Une permanence téléphonique a été mis en place au niveau de l'éducation et la CSL a tenu les apprentis informés sur les évolutions de la crise moyennant son « Socionews – spécial COVID-19 ».
- La date limite de conclusion des contrats d'apprentissage a été reportée du 31 octobre 2020 au 31 décembre 2020.
- Les épreuves de compétence pour les formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de vie ont été remplacées par des décisions d'admission fondées sur les résultats scolaires et les lettres de motivation.
- Les élèves n'ayant pas encore trouvé de patron-formateur à la rentrée scolaire 2020/2021 ont exceptionnellement eu l'autorisation de fréquenter jusqu'au 31 décembre 2020 les cours scolaires de la première année du métier/de la profession choisi et ont pu participer au programme de soutien pour la recherche d'un poste d'apprentissage organisé aux Centres nationaux pour la Formation professionnelle continue (CNFPC).
- Une subvention forfaitaire par apprenti a été mise en place pour récompenser les entreprises disposées à continuer à former des apprentis, voire à conclure de nouveaux contrats d'apprentissage, malgré le contexte économique difficile.

  Les entreprises ont droit, en fonction du nombre annuel moyen d'apprentis accueillis au cours des trois dernières années à :

  1. 1 500 euros pour tout contrat d'apprentissage en cours au 15 juillet 2020 ;
  2. 3 000 euros pour tout nouveau contrat d'apprentissage conclu à partir du 16 juillet 2020 ;
  3. 5 000 euros pour toute reprise d'un contrat d'apprentissage résilié depuis le 24 juin 2020.

Les montants prévus sous les points 1 et 2 sont augmentés de 1 500 euros par contrat, si l'organisme de formation dispose d'un nombre d'apprentis supérieur ou égal au nombre annuel moyen d'apprentis accueillis au courant des trois dernières années.

Une lettre conjointe des chambres professionnelles a été adressée en novembre 2020 au ministre de l'Éducation, de l'Enfance et de la Jeunesse et au ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire afin de solliciter la réintroduction du droit à l'indemnité de chômage partiel, expiré à la fin de l'état de crise en juin, pour les apprentis auprès des entreprises qui, dans le cadre de la deuxième vague COVID-19 et des mesures restrictives afférentes, ont dû réduire, voire cesser temporairement leur activité. Le droit au chômage partiel a par la suite été réintroduit pour les apprentis des secteurs confinés.

Une campagne de promotion conjointe du Service de la Formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et des chambres professionnelles auprès des entreprises-formatrices potentielles a été lancée début décembre, suivie d'une campagne sur les réseaux sociaux.

Dans le contexte de la gestion de la réserve sanitaire des professions de santé réglementées, les apprentis en 3e année de la formation d'aide-soignant et les élèves en formation d'aide-soignant, régime plein temps à l'école, ont été autorisés par arrêté ministériel à exercer temporairement certaines attributions de la profession d'aide-soignant. Le travail volontaire des élèves du secteur de la santé et des soins pendant l'état de crise leur a été reconnu en tant que période de stage.

Les autres élèves et apprentis des formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de vie ont été autorisés à se porter volontaire pour travailler. De même, une dérogation à l'interdiction de se rendre en entreprise-formatrice pendant l'état de crise a été appliquée, sur autorisation préalable de la Direction de la Santé, pour les apprentis d'autres formations sollicitées par leur entreprise-formatrice qui relève du secteur de la santé ou des soins.

1.2 Le bilan au niveau des contrats d'apprentissage

La CSL se réjouit de pouvoir affirmer que la crise sanitaire a eu moins de répercussions négatives qu'initialement craint sur le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage conclus pour l'année scolaire 2020/2021.

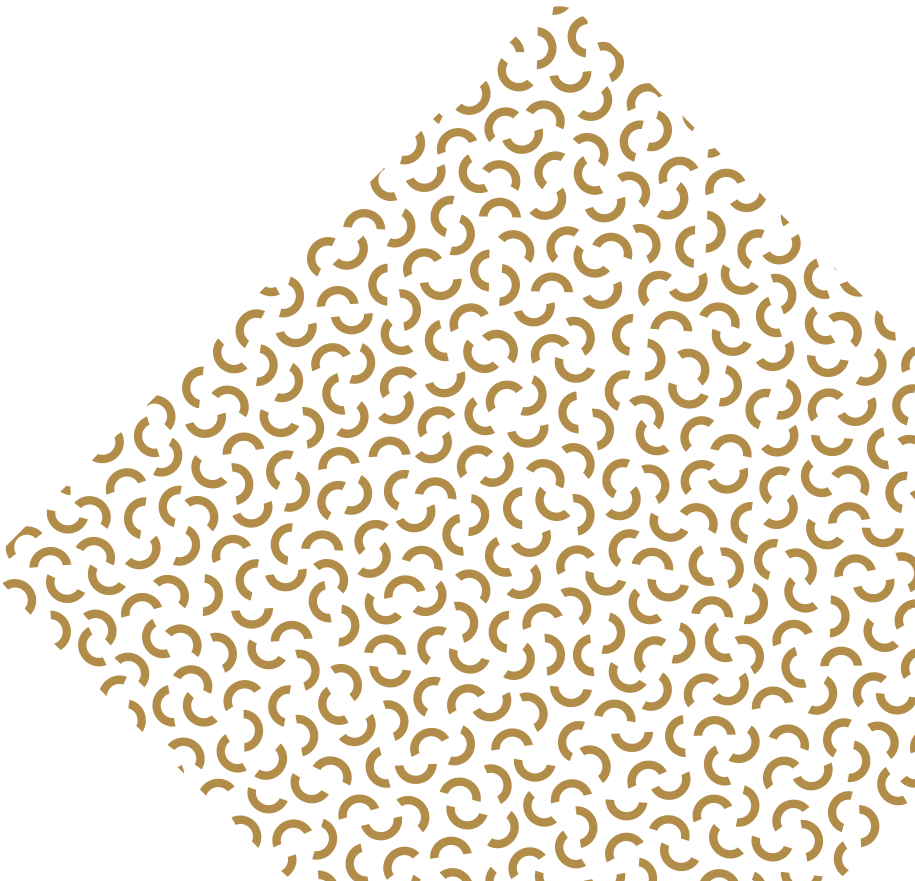
EVOLUTION DU NOMBRE DE NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE DE 2017 à 2020

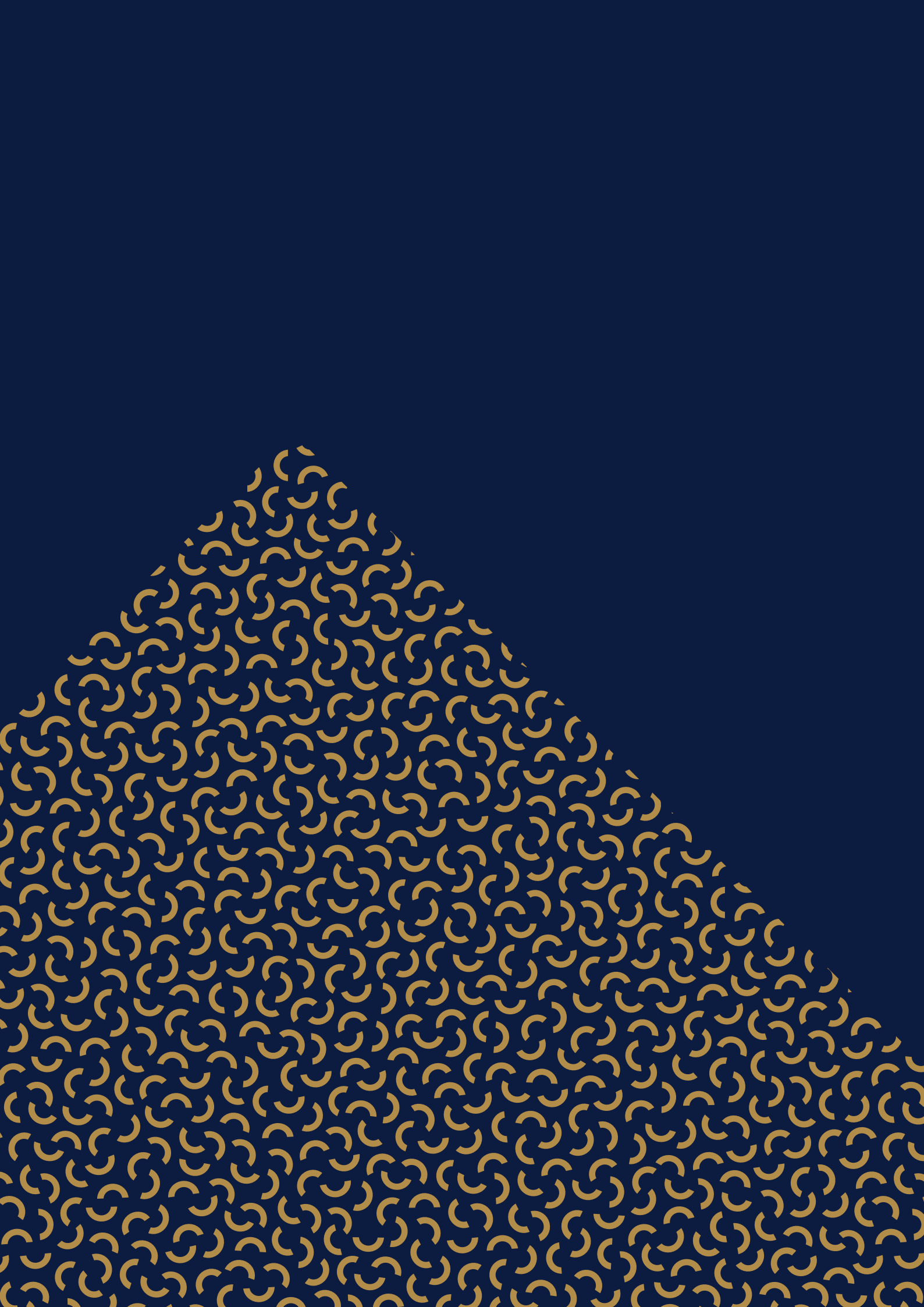
Contrats	2017	2018	2019	2020[16]	Variation entre 2019 et 2020
Apprentissage initial	1 261	1 324	1 410	1 194	- 216
Apprentissage adultes	724	614	822	691	- 131
Nombre total de contrats	1 985	1 938	2 232	1 885	- 347
Dont apprentissage transfrontalier	64	83	87	90	+ 3
Jeunes sans contrat (uniquement initial)	305	270	108	177	+ 69
Offres non satisfaites	207	207	201	501	+ 300

16 *au 4 janvier 2021*

Pour les 177 jeunes à la recherche d'un poste d'apprentissage au 4.1.2021 (chiffres ADEM-OP) qui ont dû quitter leurs classes, faute de patron-formateur au 31 décembre 2020, des alternatives ont été recherchées. Les mesures proposées s'inscrivent dans le cadre du programme national « garantie jeunesse » et comprennent :

1. l'intégration dans une classe d'initiation ou d'orientation professionnelle ou autre ;
2. la participation au projet « Fit fir d'Léier » au CNFPC qui soutient les jeunes dans la définition d'un projet professionnel et la réalisation de celui-ci ;
3. la prise en charge par le Service national de la Jeunesse et les Antennes locales pour jeunes qui proposent des alternatives à l'inactivité, p. ex., des services volontaires au national et à l'étranger et des ateliers pratiques ;
4. la prise en charge par l'ADEM à travers la participation à un programme de formation ou une mesure offerte pour les demandeurs d'emploi.





PARTIE IV
LA FORMATION CONTINUE

1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)

Nota : 2020 a été une année particulière car elle a été marquée par la pandémie de COVID-19. Due aux mesures sanitaires prises par les autorités compétentes (p. ex : confinement, distanciation sociale, etc) le déroulement de l'ensemble des formations continues du Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) a connu un certain chamboulement. En effet, entre le report de formations, la transformation de formations classiques en mode distanciel et l'incertitude, l'année 2020 restera assez particulière et le nombre de participants aux formations du LLLC est donc difficilement comparable aux années précédentes.

1.1. Les cours du soir

Les cours du soir sont le produit phare du Luxembourg Lifelong Learning Centre. Ils peuvent se prévaloir d'une longue tradition et d'un succès démontré. 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.

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

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

Les nouveautés des cours du soir pour 2020

L'augmentation significative de l'offre de cours à distance et en mode blended-learning

Dès septembre 2019, des cours du soir du domaine informatique ont été proposés en blended-learning.

Cependant, au premier semestre 2020, dû à la situation sanitaire liée à la pandémie de COVID-19, plus de 2/3 de l'offre de cours du soir a été transformée en mode distanciel. Fort de l'expérience acquise et du retour positif des candidats et des chargés de cours, au second semestre 2020, près de 40% des cours du soir (42 sur un total de 110) ont été proposés en mode blended learning ou en mode e-learning synchrone.

Chiffres et statistiques

Le LLLC a enregistré 5 491 inscriptions en 2020, tous domaines de formation confondus.

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

A. Le nombre de classes par domaine de formation

Informatique et Bureautique	46 classes
Comptabilité et Contrôle de Gestion	63 classes
Droit	64 classes
Marketing et Communication	5 classes
Compétences sociales	22 classes
Économie et Gestion	15 classes
Logistique et Achats	8 classes

B. Les inscriptions par domaine de formation

Informatique et Bureautique	883 inscriptions
Comptabilité et Contrôle de Gestion	1 659 inscriptions
Droit	1 776 inscriptions
Marketing et Communication	165 inscriptions
Compétences sociales	521 inscriptions
Économie et Gestion	332 inscriptions
Logistique et Achats	155 inscriptions

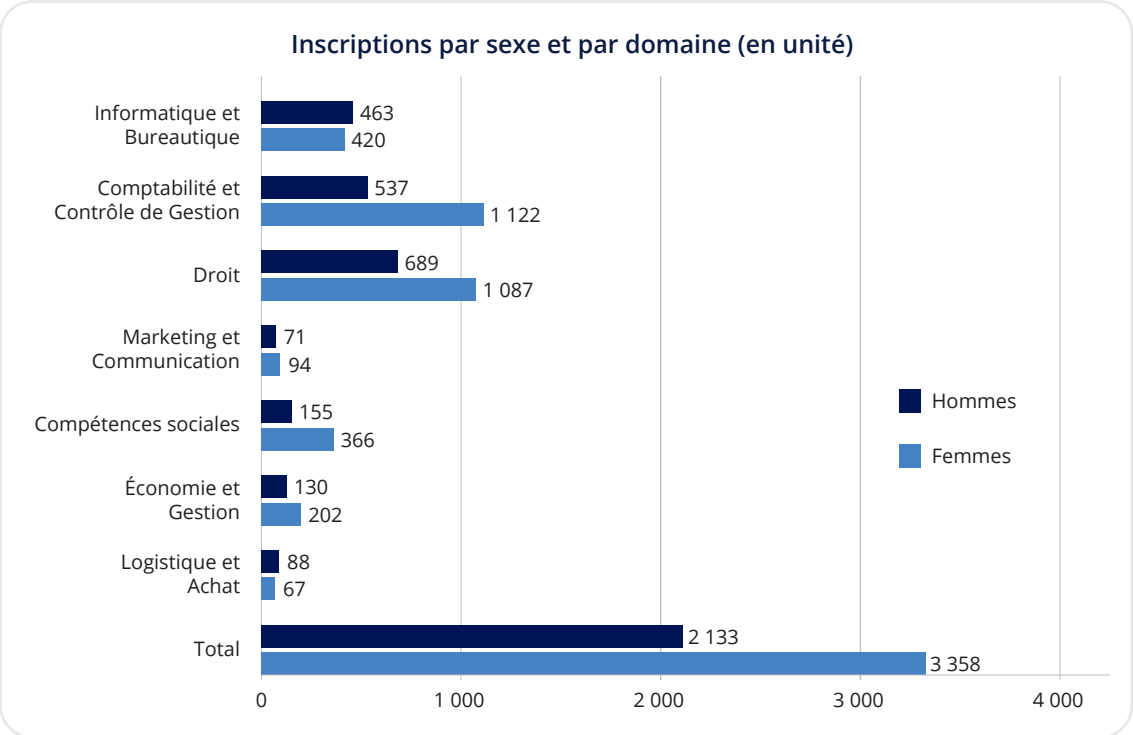
C. La certification

1 996 candidats se sont vu décerner un certificat des cours du soir à l'issue d'un module de formation réussi.

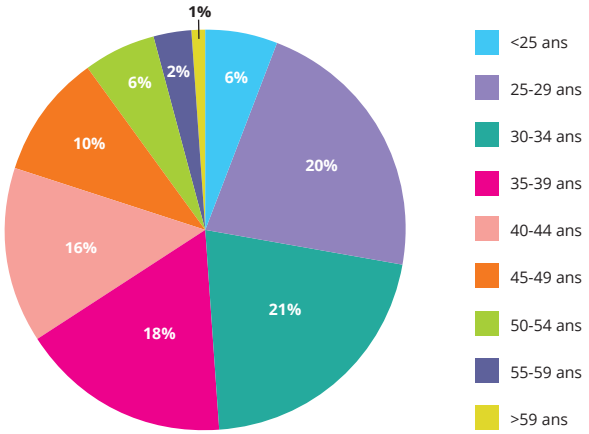
Le Luxembourg Lifelong Learning Centre a de plus émis 189 diplômes des cours du soir sanctionnant la réussite d'un profil de formation.

1 lauréat a cumulé plusieurs diplômes et a vu ses efforts récompensés par la remise d'un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC).

D. La répartition des inscriptions



Inscriptions par âge (en %)



1.2. Les séminaires

Le LLLC a proposé en 2020 plus de 200 séminaires dans différents domaines de formation, et cela dans les différentes langues véhiculaires du pays. Ces formations s'adressent aux salariés désirant élargir leur champ de compétences et acquérir des connaissances pratiques dans leur domaine professionnel ou encore d'un point de vue personnel.

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

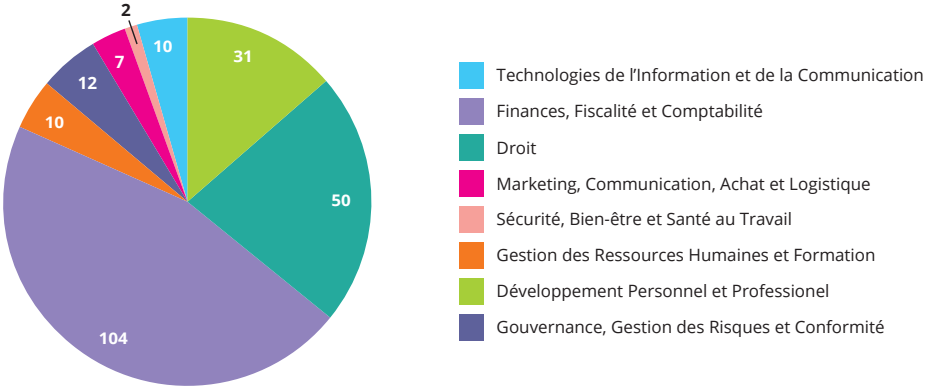
Les séminaires ont en général une durée de ½ journée à 2 jours et se déroulent en mode distanciel (e-learning synchrone) ou présentiel dans les locaux du LLLC dans le cadre des séminaires inter-entreprises, ou chez les clients du LLLC en intra-entreprise.

Les séminaires inter-entreprises

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

En 2020, 226 candidats ont suivi un séminaire au LLLC. Le graphique qui suit démontre la répartition des participants dans les différents domaines de formation proposés.

Participants aux séminaires inter-entreprises en 2020

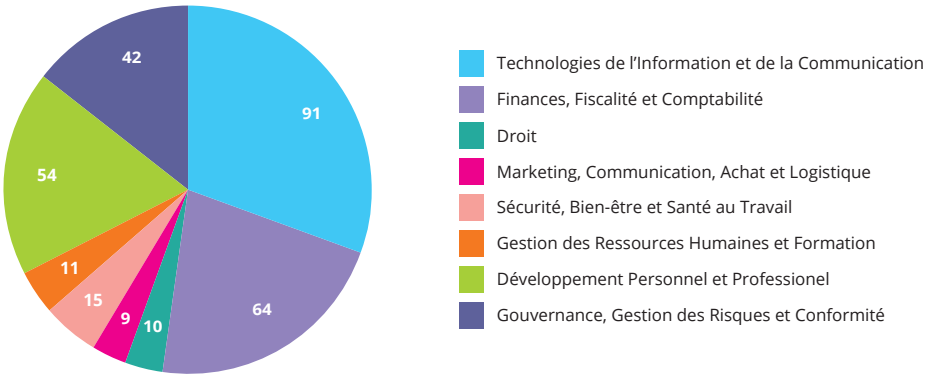


Les séminaires intra-entreprise

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

En 2020, le nombre de salariés formés en intra-entreprise était au nombre de 296 répartis sur les domaines de formation suivants.

Participants aux séminaires intra-entreprises en 2020



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

En 2020, le LLLC a élaboré seul ou en collaboration avec d'autres partenaires des programmes de formation à l'attention des demandeurs d'emploi. Ce ne sont pas moins de 599 demandeurs d'emploi qui ont suivi des formations du LLLC. Ces formations ou programmes de formations (durée variable de 1 journée à 3 mois), essentiellement dans le domaine « Technologies de l'information et de la Communication » ont pour objectif d'aider les demandeurs d'emploi à intégrer ou à réintégrer le marché de l'emploi.

1.3. Les formations universitaires

Les formations universitaires en formation continue sont des formations qui, à l'issue de 1,5 à 2 ans d'études, mènent à un grade académique du système de Bologne tel que la Licence/le Bachelor (180 ECTS) ou le Master (120 ECTS), respectivement à un diplôme d'université (DU). Seulement la dernière année de la licence (L3) ou du master (M2) est proposée aux personnes intéressées.

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

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

Ils ne comportent pas de mention du lieu de formation.

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

Les partenaires

Les Masters

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

La 2e promotion du Master Management du Secteur Sanitaire et Social en partenariat avec l'IAE Metz de l'Université de Lorraine a débuté en automne 2019 et s'achèvera en 2021.

Elle compte 17 inscrits qui, malgré l'énorme pression à laquelle a été exposé ce secteur en 2020, ont poursuivi leurs études en formation continue.

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

La 10e promotion du Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée en collaboration avec l'Université Paris-Nanterre, qui a débuté en 2018, s'est achevée en 2020 avec 9 lauréats.

La 11e promotion de ce master a débuté en octobre 2019 et s'est poursuivie avec 11 inscrits.

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

En avril 2019, la 4e promotion du Master Financial Analysis and Strategy, avec l'Université de Rennes I, a été entamée. Les 11 candidats inscrits se sont vus diplômés en 2020.

Une des spécificités de ce master est que les cours sont dispensés en langue anglaise, dans le but de répondre au besoin croissant de cursus anglophones sur la place internationale qu'est le Luxembourg.

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

La 7e promotion du Master Marketing et Communication, qui est organisé depuis de maintes années en collaboration avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II), s'est achevée en septembre 2020 avec 12 lauréats.

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

La 5e promotion du Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail qui est organisé depuis 2011 avec le CIFFOP de l'Université Panthéon-Assas (Paris II) avait débuté au printemps 2019.

13 candidats ont terminé avec succès ce Master en juin 2020.

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

La 22e promotion du Master Management et Administration des Entreprises, en collaboration avec l'IAE Nancy de l'Université de Lorraine, s'est terminée en juillet 2020 avec 13 diplômés.

La 23e promotion qui a débuté en octobre 2020 compte 13 participants.

Les Licences / Bachelors

Bachelor in Applied Information Technology avec l'Université du Luxembourg

En 2016, la Chambre des salariés a noué une collaboration avec l'Université du Luxembourg et depuis propose le Bachelor en Informatique. Le programme de cette formation correspond aux attentes du marché du travail luxembourgeois et met l'accent sur les compétences fondamentales de l'informatique. Ce cursus est proposé toutes les années et s'étend sur deux années.

La 5e promotion de ce cursus a démarré en octobre 2020 avec 13 étudiants. Au total, 35 étudiants (de la 3e, 4e, et 5e promotion) suivaient le cursurs en 2020.

Bachelor Sciences Sociales et Éducatives avec l'Université du Luxembourg

En 2020, deux promotions du Bachelor Sciences Sociales et Éducatives en cours d'emploi, qui est organisé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, étaient en cours.

Ces deux promotions totalisaient 37 participants, dont 20 étaient inscrits à la 2e promotion, qui a débuté en 2018. Parmi les étudiants de cette promotion 15 ont déjà été diplômés fin 2020. 18 candidats participaient à la 3e promotion, qui a débuté en 2019.

Licence de Gestion
avec l'Université de Lorraine
La 8e promotion qui a débuté en 2019 avec 12 participants était toujours en cours en 2020 et se terminera en juillet 2021.

Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité, parcours Contrôle de Gestion
avec l'IUT Longwy de l'Université de Lorraine
La 3e promotion de la Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité, parcours Contrôle de Gestion, qui a débuté en 2019 avec 14 étudiants, se terminera en janvier 2021.

Les Diplômes Universitaires

Diplôme Universitaire (DU) de Sophrologie
avec l'Université de Lille
En 2018, la Chambre des salariés et l'Université de Lille ont signé une convention de partenariat pour l'organisation du Diplôme Universitaire (DU) de Sophrologie.

La 1re promotion du DU de Sophrologie, qui s'étend sur deux ans, a débuté en 2019 et s'est poursuivi en 2020 avec 6 candidats.

1.4. Les formations spécialisées

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

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

Les partenaires

ICHEC FORMATION CONTINUE

UNIVERSITÉ DE LORRAINE

Les formations

Diplôme Risk Management avec ICHEC-Formation continue

La 9e promotion du Diplôme en Risk Management en collaboration avec ICHEC-Formation continue a débuté en février 2020 avec 8 personnes.

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

En 2020, deux promotions du DAEU avec l'Université de Lorraine étaient en cours, avec un total de 96 candidats.

La 9e promotion s'est terminée en juin 2020 avec 49 lauréats. En octobre, la 10e promotion a débuté avec 47 inscrits et s'achèvera en 2021.

Certificat en Commerce électronique (E-commerce)

La formation en commerce électronique a été élaborée en 2020 avec la professeure responsable du Master en Commerce électronique de l'Université de Strasbourg.

Cette formation est entièrement dispensée en ligne et la première promotion a débuté en octobre 2020 avec 10 participants pour se terminer en janvier 2021.

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

Au courant de l'année 2020, le LLLC a lancé 9 nouvelles promotions d'initiation à la langue luxembourgeoise. Ce cours est spécialement conçu pour les personnes majeures qui souhaitent acquérir la nationalité luxembourgeoise par option et qui résident légalement au Luxembourg depuis au moins 20 années.

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

Le bilan de 2020

Sur les 9 classes qui ont débuté en 2020, 7 ont été clôturées la même année avec 111 participants. Les autres 2 promotions, ayant recueilli 29 candidats au total, se termineront au courant de l'année 2021.

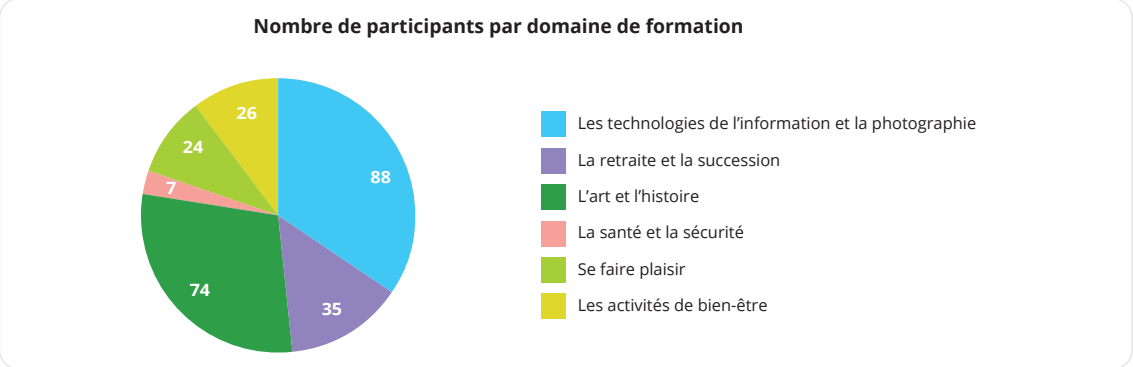
1.6. Les formations pour seniors

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

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

Le bilan de 2020

Le LLLC a enregistré 254 participants à ces formations.



1.7. Les certifications

L' « International Certification in Digital Literacy », ICDL

La certification ICDL remplace désormais l'ECDL, European Computer Driving License, la référence européenne des certifications de compétences numériques depuis plus de 20 ans.

Créées il y a 20 ans pour distinguer le continent européen du marché mondial, les dénominations ECDL (European Computer Driving Licence) et ICDL (International Certification in Digital Literacy) fusionnent désormais sous la même appellation ICDL. Un nom unique qui permettra de renforcer la cohésion et la cohérence de la certification partout dans le monde. Née à Bruxelles d'une initiative commune de la Commission européenne et du CEPIS (Council of European Professional Informatics Societies), la certification ICDL a progressivement poursuivi son expansion. Implantée dans plus de 150 pays, la certification ICDL compte aujourd'hui plus de 16 millions de candidats dans le monde. Des chiffres qui en ont fait la référence internationale de la certification des compétences numériques.

Au Luxembourg, le partenariat entre Da Vinci asbl de l'Association luxembourgeoise des ingénieurs, architectes et industriels (ALI), le Gouvernement et la Chambre des salariés propose l'International Certification in Digital Literacy (ICDL).

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

En 2020, le LLLC a enregistré 1 015 candidats pour passer une certification de l'ICDL. Parmi ces 1 015 candidats figuraient 820 élèves et apprentis. En effet, la CSL organise les tests de certification ICDL dans le cadre des formations du DAP et DT « Administratif et Commercial ».

Le LLLC propose également de l'e-learning (Adaptive Learning Tool) et des tests de diagnostic spécialement conçus pour se préparer à passer les certifications. En 2020, 58 tests de diagnostic ont été administrés.

L'Adaptive Learning Tool (ALT) permet de mesurer et de former les candidats aux compétences numériques. Après une première phase d'évaluation des compétences, l'Adaptive Learning Tool crée automatiquement un environnement d'apprentissage sur mesure adapté à chaque candidat en fonction des lacunes identifiées. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique qui assure une progression de l'acquisition de compétences par rapport aux traditionnels systèmes d'apprentissage en ligne. En 2020, 863 inscriptions ont été enregistrées.

Les autres certifications

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

La CSL propose différentes plages d'examen pendant lesquelles les intéressés peuvent venir passer des tests au LLLC. Au total, 341 candidats ont passé 41 tests différents en 2020.

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

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

Les sujets sont si vastes et si complexes qu'il importe de trouver des solutions qui soient dans l'intérêt de l'ensemble de la société et des salariés.

La formation syndicale

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

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

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

En 2020, l'offre de formation proposée par la CSL aux syndicats, comptait 94 cours répartis dans 10 domaines.

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

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

L'accès à la formation syndicale

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

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

La plupart des formations sont organisées sous forme de séminaires qui se déroulent sur un ou plusieurs jours, en fonction des thèmes choisis. En 2020, du fait de la situation sanitaire liée à la COVID-19, la formation syndicale a dû s'adapter. Ainsi les locaux ont été aménagés pour accueillir les participants dans le respect des règles de sécurité et de santé. Ainsi les locaux ont été aménagés et la taille des groupes a été réduite pour accueillir les participants dans le respect des règles de sécurité et de santé.

Ainsi sur les 192 formations prévues en 2020, 72 ont pu être maintenues dont 24 formations ont été assurées en distanciel via un outil de visioconférence.

Les nouveautés de la formation syndicale en 2020

L'optimisation de l'offre

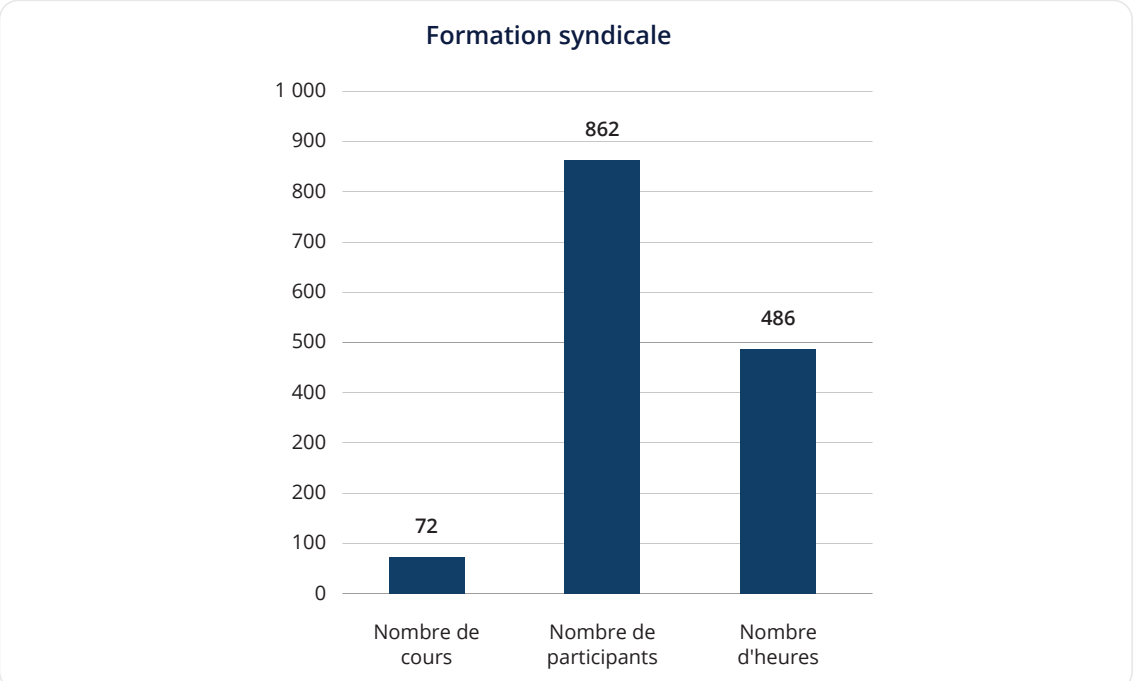
En 2020, la CSL a poursuivi le travail de fond initié avec les différents responsables formation des syndicats pour évaluer les contenus et les durées des différentes formations proposées. Ainsi, 19 formations ont été optimisées au niveau de leur durée et/ou au niveau de leur contenu. Ce travail assure que l'offre correspond aux besoins qui ont évolués et permet par ailleurs d'optimiser le nombre de jours. Ainsi les bénéficiaires peuvent utiliser au mieux le contingent d'heures qui leur est alloué pour développer leurs connaissances et leurs pratiques.

Le développement de l'offre

Ce travail participatif avec les différents syndicats a permis de rajouter des thématiques nouvelles telles que l'introduction à la transformation digitale des entreprises, le reclassement professionnel ou encore la gestion du stress et la prévention de l'épuisement.

Le bilan de 2020

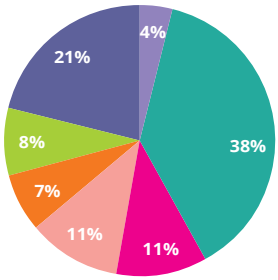
En 2020, 862 personnes ont participé aux formations syndicales.



Les formations les plus demandées :

Les formations les plus demandées relèvent du domaine juridique, les questions qui ont trait à la santé et au bien-être au travail ou encore celles ayant trait aux missions du délégué à l'égalité.

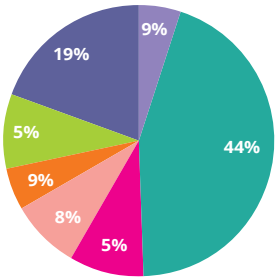
Nombre total de cours par domaine de formation



- Finances et Économie : 3 cours
- Égalité professionnelle : 5 cours
- Législation : 27 cours
- Gestion de conflits : 6 cours
- Communication : 8 cours
- Formation syndicale : 15 cours
- Santé et Sécurité : 8 cours

Total : 72 cours

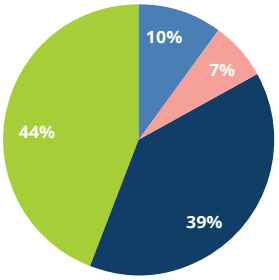
Nombre de participants par domaine de formation



- Finances et Économie : 41 participants
- Égalité professionnelle : 43 participants
- Législation : 384 participants
- Gestion de conflits : 78 participants
- Communication : 80 participants
- Formation syndicale : 165 participants
- Santé et Sécurité : 71 participants

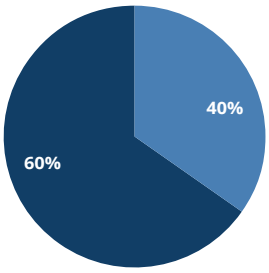
Total : 862 participants

Nombre de participants par pays de résidence



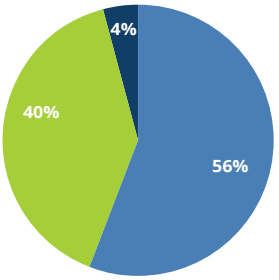
- Allemagne
- France
- Belgique
- Luxembourg

Nombre de participants par genre



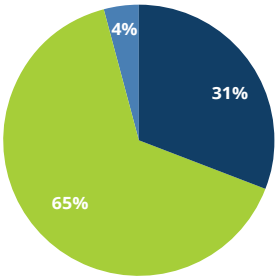
- Hommes
- Femmes

Répartition des formations par type de formateurs



- Externe
- Chambre des salariés
- Interne syndicats

Répartition des formations par langue véhiculaire



- Allemande
- Luxembourgeoise
- Française

La formation pour les délégués du personnel

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

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

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

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

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

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

L'offre de formation pour les délégués du personnel

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

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

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

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

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

Tous les cours se tiennent à Remich dans les locaux du Centre de formation et de séminaires de la CSL.

La signature d'un accord

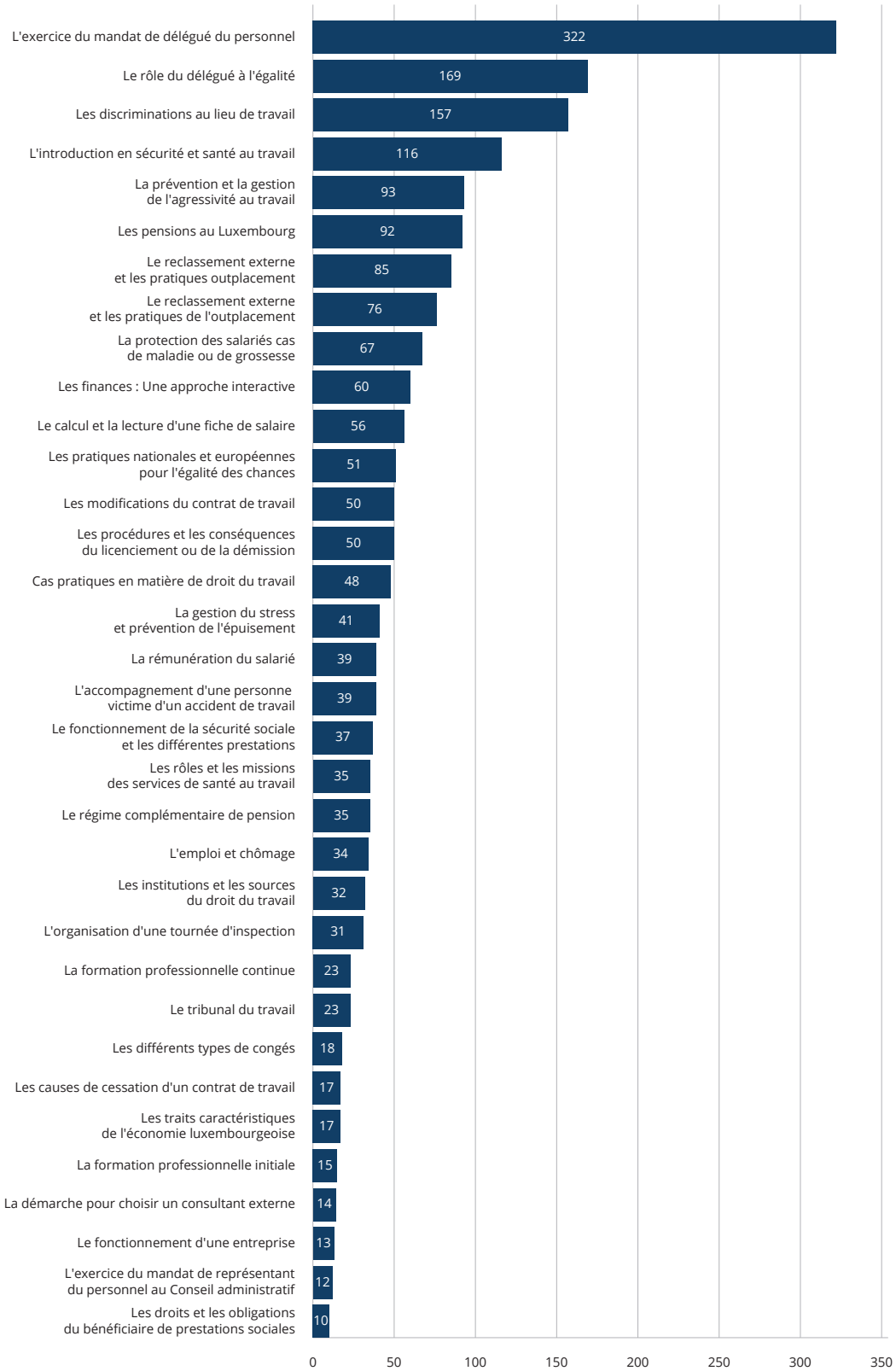
Au vu du nombre de cours qui n'ont pu se tenir cette année, le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), le Lëtzebuerger Chrëschtlech Gewerkschafts-Bond (LCGB) et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises ont conjointement signé le 20 octobre 2020, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel « première année de mandat » dans le cadre du plan de formation des délégués(e)s du personnel. Cet accord permet à ces délégués d'utiliser le contingent d'heures de formation qui leur est dédié jusqu'au 31 mars 2021.

Le bilan de 2020

En 2020, la formation des délégués a comptabilisé 1 977 inscriptions.

La formation la plus demandée par les délégués a été sans surprise celle de l'exercice du mandat de délégué.

Les formations les plus demandées par les délégués en 2020*



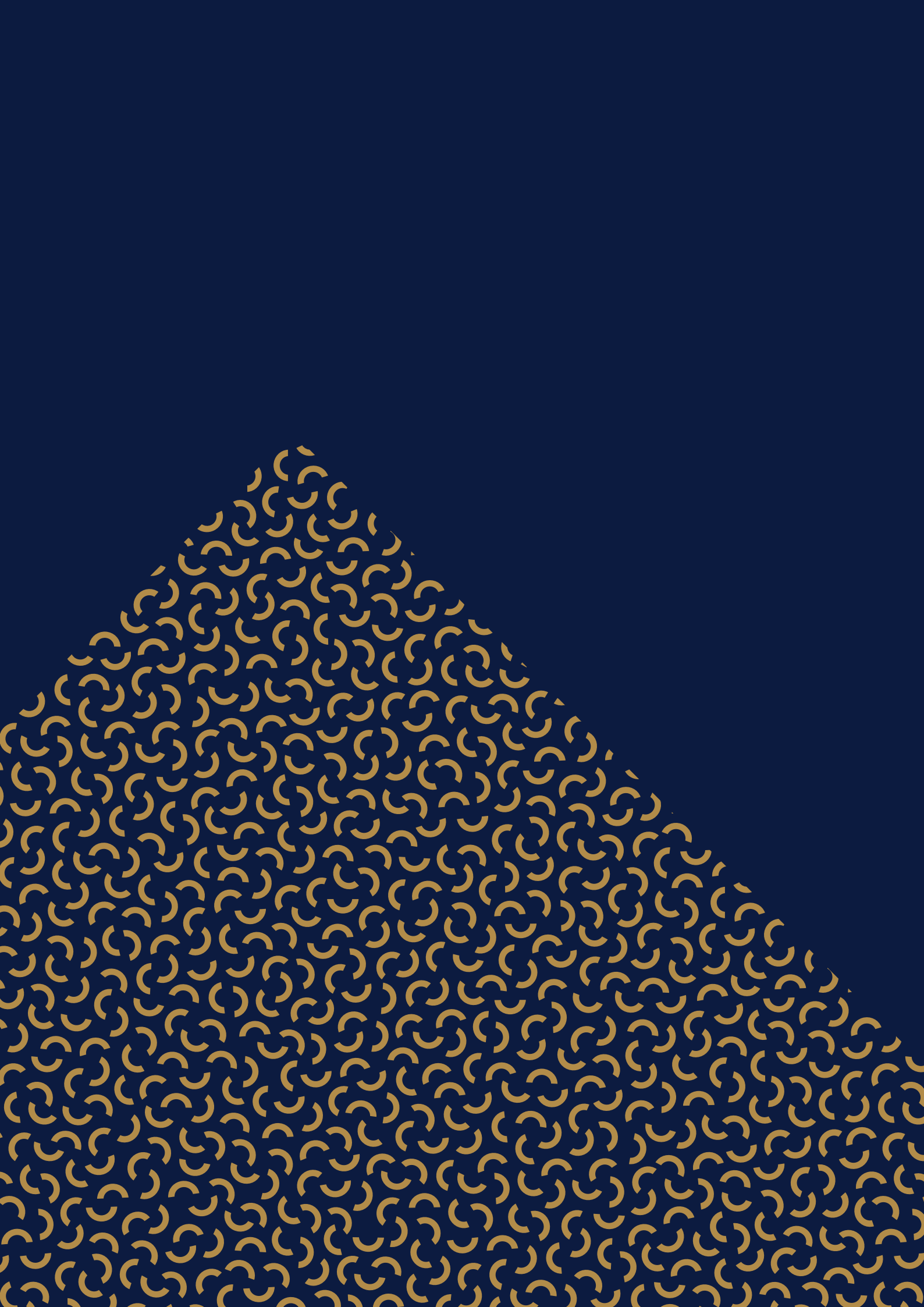
** Chiffres fournis par l'EST*

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

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

Ses infrastructures

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



PARTIE V

LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL

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

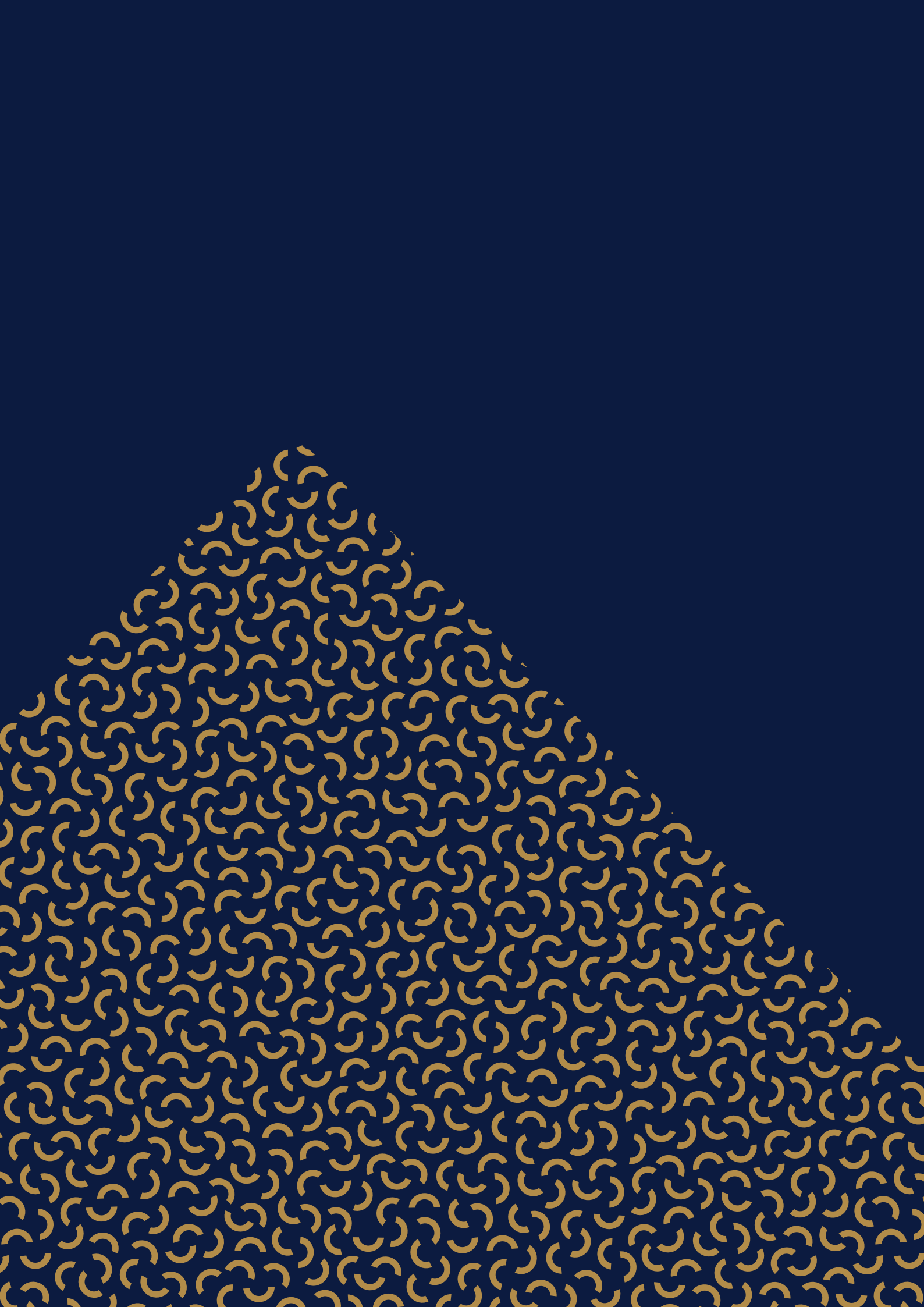
Un total de 84 salariés a contacté le service de la Stressberodung en 2020.

Le service a presté 283 séances de consultation dont 65 consultations téléphonique. Le nombre moyen de séances par personne s'élève à 4 séances.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges et ont été majoritairement des femmes (55%).

Les 4 principales doléances recensées peuvent être catégorisées comme suit :

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



PARTIE VI
LA POLITIQUE D'INFORMATION

1. LES RELATIONS AVEC LA PRESSE

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

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

1.1. Les conférences de presse

26 février 2020

Note sur la crise du logement 1

La Chambre des salariés a présenté à la presse, une série de mesures politiques qui pourraient diminuer les tensions sur le marché immobilier et améliorer l'accès à un logement abordable. Elle a analysé les différentes aides financières étatiques ainsi que la politique d'investissement en matière de logement (plus de détails page 59).

14 mai 2020

Note sur la stratégie de sortie de la crise liée au coronavirus 2

La CSL a présenté sa stratégie de sortie de crise sanitaire à l'aide de mesures spécialement conçues pour renforcer le pouvoir d'achat des ménages (plus de détails page 58).

9 juillet 2020

Formation professionnelle 4.0 : Choose the right perspective! 3

La Chambre des salariés et la Chambre des métiers ont présenté, lors d'une conférence de presse commune le 9 juillet dernier, leurs positions et leurs recommandations en matière de formation professionnelle.

24 septembre 2020

La rentrée du Luxembourg Lifelong Learning Centre 4

La Chambre des salariés a invité à une conférence de presse qui portait sur la prime unique pour la promotion de l'apprentissage ainsi que sur l'évolution des demandes et des offres des postes d'apprentissage. Elle a également présenté le bilan des formations 2019/20 et les nouveautés 2020/21 du LLLC.

19 novembre 2020

Présentation de l'avis de la CSL relatif au budget de l'État 2021 : gérer socialement la pandémie et retourner l'évolution des inégalités 5

Lors de cette conférence de presse, la CSL a présenté son avis relatif au projet de budget de l'État pour l'année 2021. Dans son avis, la CSL insiste sur la nécessité de mettre en œuvre un plan d'action pour lutter contre l'augmentation des inégalités. Le projet de budget ne comporte pas de mesures concrètes pour constituer un premier pas dans ce sens (plus de détails page 47).

5

1.2. Les communiqués de presse

N°1	26 février	Note sur la crise du logement
N°2	13 mars	Report de certaines formations du LLLC (période du 16 mars au 28 mars 2020)
N°3	15 avril	La CSL demande l'extension du congé pour soutien familial aux frontaliers
N°4	14 mai	Stratégie de sortie de la crise liée au coronavirus : pour une reprise socialement juste !
N°5	2 juin	Lancement de l'enquête 2020 du *Quality of Work Index* sur la mobilité des travailleurs et l'impact de COVID-19 sur la situation de travail
N°6	12 juin	La CSL rejette les mesures légales prévues dans le cadre de la lutte contre le virus COVID-19 !
N°7	9 juillet	Beruffsausbildung 4.0 : Conférence de presse commune de la Chambre des Métiers et de la Chambre des salariés
N°8	24 septembre	Luxembourg Lifelong Learning Centre : plus de 10 000 inscriptions en 2019/2020
N°9	12 octobre	Réunion commune CSL/CHFEP/SECEC, du 9 octobre 2020, avec le Commissaire européen Nicolas Schmit
N°10	3 novembre	Proposition de loi de la CSL : Revalorisation de 7,7% des prestations familiales
N°11	19 novembre	Avis de la CSL sur le projet de Budget 2021 – Pour un budget ambitieux : gérer socialement la pandémie et retourner l'évolution des inégalités

2. LES MANIFESTATIONS

2.1. Les conférences et les colloques

Au cours de 2020, la CSL a organisé, seule ou en partenariat, 4 conférences et un colloque, qui ont attiré plus de 512 participants au total. Plusieurs conférences ont dû être annulées ou reportées à cause de la crise sanitaire de COVID-19.

Voici les principaux sujets sur lesquels la CSL a porté une attention et un intérêt particuliers en 2020 :

- la fiscalité des entreprises ;
- les perspectives de croissance ;
- le nettoyage ;
- la politique industrielle européenne et internationale et ;
- la taxation écologique.

6 février 2020

Conférence : **Fiscalité des entreprises dans l'ère numérique**

La numérisation de l'économie a exacerbé les phénomènes d'érosion de la base imposable et transferts de bénéfices par les sociétés multinationales (BEPS), démontrant que les règles actuelles de fiscalité internationales (quel pays peut imposer les profits et combien) devaient être modernisées.

Les travaux sur ces défis fiscaux réalisés par le Cadre Inclusif sur BEPS, qui regroupe plus de 135 juridictions, ont fortement progressé en 2019, avec pour objectif de trouver une solution de consensus en 2020.

Séverine Baranger a présenté les éléments les plus importants de ces travaux, leur évolution et les prochaines échéances.

Dans son intervention, Séverine Picard a décrit dans une première partie l'impact des règles de fiscalité internationale sur l'emploi. Cet impact se ressent à deux niveaux. En premier lieu, nous sommes confrontés à une sous-imposition des entreprises multinationales, en particulier mais pas exclusivement les entreprises à forte composante numérique. Ensuite, cette sous-imposition a des répercussions importantes sur la situation des travailleurs et les négociations collectives.

Dans la 2e partie de son intervention, Mme Picard a commenté d'un point de vue syndical les propositions de réforme qui sont en cours à l'OCDE.

5 février 2020

Conférence : **Perspectives de croissance de la transformation numérique**

La numérisation croissante couvre presque tous les domaines de la vie, du travail et de l'économie. Le débat public porte notamment sur les éventuels effets négatifs de la numérisation sur l'emploi.

Malgré la révolution Internet et la diffusion rapide des technologies de l'information et de la communication (TIC), la croissance de la productivité dans la majorité des pays industrialisés, et donc la croissance économique de ces dernières années, a été nettement inférieure à celle des décennies précédentes. La faiblesse observée de la productivité s'explique de diverses façons et il y a un large consensus sur le fait qu'aucune cause unique n'en est la seule responsable.

Dr Thomas Niebel, chercheur au département de recherche « Économie numérique » du ZEW Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung a commencé par la présentation d'un aperçu des différentes explications de la faiblesse observée de la productivité. Ensuite, en prenant comme exemples les statistiques des prix et la production créatrice de valeur ajoutée mais non rémunérée des ménages (par exemple, une réservation en ligne faite par soi-même), il a examiné si des problèmes de mesure peuvent expliquer le ralentissement de la croissance de la productivité au temps de la numérisation.

2.2. Les conférences organisées en partenariat

28 février 2020

Conférence : **Propreté à quel prix ?**
Le nettoyage : un métier non-valorisé

Le LISER a présenté une étude qui montre les conditions de travail précaires dans le secteur du nettoyage au Luxembourg.

24 septembre 2020

Colloque : **Politique industrielle au niveau européen et international**

La CSL, en collaboration avec le SECEC – Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB, a organisé un colloque pendant lequel des experts nationaux et internationaux ont exposé leurs réflexions sur le sujet.

Laure Carvoyeur, experte auprès de la CSL, a présenté par la suite les chiffres sur l'industrie manufacturière au Luxembourg et René Winkin, directeur de la FEDIL a présenté, quant à lui, les défis auxquels l'industrie luxembourgeoise doit faire face selon l'avis de sa fédération.

9 novembre 2020

Conférence : **Taxation écologique en période de (malgré le) COVID-19 : une chance du point écologique et social !?**

Se pose la question de savoir comment une taxe carbone – tout comme l'imposition de la consommation des ressources en général – pourra être réglée concrètement afin qu'elle puisse trouver une large acceptation :

- Quels sont les principes à observer si nous voulons que les taxes environnementales répondent pleinement aux objectifs visés ?
- Comment faire en sorte que ces taxes environnementales soient socialement acceptables ? Sont-elles de nature à contribuer à une plus grande équité sociale ?
- Faut-il exonérer des secteurs économiques (de certaines taxes) ?
- Sous quelles conditions préalables ces taxes peuvent-elles contribuer à accomplir une transformation socialement acceptable de notre modèle socio-économique ?
- Faut-il reporter l'introduction de taxes environnementales en période de coronavirus ou bien est-ce le moment opportun pour ce faire ?
- Quelle en est l'évolution au niveau européen et existe-t-il des expériences sur lesquelles nous pouvons nous appuyer ?

Ce ne sont que quelques exemples de questions qui ont été traitées dans le cadre de cette conférence.

L'oratrice Mag. Dr. Claudia Kettner-Marx, MSc a exposé en termes explicites les relations et interactions entre les aspects sociaux et écologiques ainsi que le rôle inséparable qu'ils jouent surtout dans le cadre d'une réforme fiscale.

La conférence a visé à contribuer à un débat objectif sur l'orientation des futures mesures fiscales qu'il s'agira d'adopter.

3. LES ÉVÉNEMENTS ET LES RENCONTRES ANNUELS AVEC SES RESSORTISSANTS

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

3.1. Les réceptions traditionnelles de remerciement

15 janvier 2020

Réception de Nouvel An 1–4

La traditionnelle Réception de Nouvel An a eu lieu devant un parterre de décideurs et de forces vives de la nation, tels que le Président de la Chambre des Députés, Fernand Etgen, et le Premier Ministre, Xavier Bettel.

Lors de cette réception, Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, esquissait les activités prévues par la CSL pour 2020 et pointait du doigt les inégalités sociales et le risque de pauvreté au Luxembourg.

1

2

3

4

3.2. Les remises de diplômes et de certificats

17 janvier 2020

Remise de certificats aux participants du projet « Connections4work » 5

La Chambre des salariés est un des partenaires de l'ASTI dans le projet « Connections4work ». Les participants du 2e cycle de ce projet ont reçu leur certificat de participation dans les locaux de la CSL.

2 février 2020

Remise de diplômes DAP, DT et CCP 6

La Chambre de Commerce, la Chambre des salariés et le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ont organisé cette remise sanctionnant l'apprentissage dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration, des services et du social-éducatif.

577 lauréats ont été honorés au cours d'une cérémonie à la Philharmonie en présence de Son Altesse Royale le Prince Félix, de Monsieur Claude Meisch, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, et de Monsieur Fernand Etgen, Président de la Chambre des Députés.

55 certificats de la « Promotion du Travail » ont également récompensé les apprentis qui se sont particulièrement distingués par leurs efforts.

27 février 2020

Remise de diplômes universitaires 7

En présence de Madame Nora Back, présidente de la CSL et Monsieur Yves Elsen, président du Conseil de Gouvernance de l'Université du Luxembourg et les responsables des formations des universités de Lorraine, de Strasbourg, de Paris II, de Saint-Etienne et de l'Université du Luxembourg, 98 lauréats se sont vus décerner un diplôme.

26 novembre 2020

Remise de diplômes et certificats de l'artisanat 2020 8

Donner un visage et une voix à la promotion 2020, tel était l'objectif de cette manifestation en mode hybride qui s'est tenue en présence du Vice-Président de la Chambre de métiers Nico Biever, de la Présidente de la Chambre des salariés Nora Back et de la Directrice du Service de la Formation professionnelle Véronique Schaber. Le ministre de l'Éducation nationale Claude Meisch s'est adressé par message vidéo aux lauréats.

En 2020, 416 jeunes et adultes ont terminé avec succès leur formation professionnelle dans un métier artisanal.

5

6

7

8

3.3. Les séances d'information du LLLC

9, 16, 23 et 30 mars, 28 septembre et 1, 5 et 8 octobre 2020

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

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

26 février et 21 septembre 2020

Séance d'information sur les formations universitaires et spécialisées

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

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

23 septembre 2020

Séance d'information sur les congés et aides financières pour la formation continue

La CSL a édité une mise à jour de sa brochure sur les congés et aides financières pour la formation continue et a invité ses ressortissants à une séance d'information relative à ce sujet.

3.4. Les rencontres avec ses ressortissants et futurs ressortissants

En raison des mesures sanitaires prises face à la pandémie de COVID-19, aucune manifestation s'est déroulée à partir du 16 mars. À partir de l'automne 2020, une partie des foires et expositions professionnelles s'est déroulée en virtuel.

1er, 2 et 3 mars 2020

La CSL présente lors du « 37e festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté » 9

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

25 septembre 2020

La CSL expose virtuellement au « Moovijob Tour Luxembourg 2020 » 10

Le salon de recrutement incontournable au Luxembourg et dans la Grande Région a accueilli plus de 700 sociétés et 50 000 visiteurs à la Luxexpo au Kirchberg.

6 novembre 2020

La CSL à la 7e édition de l'Unicareers.lu 11

Le salon de recrutement Unicareers.lu, cette année à 100% virtuel, a connecté plus de 600 recruteurs, environ 6 000 visiteurs, des organismes de formation ainsi que plus d'une centaine d'entreprises luxembourgeoises présentes pour recruter.

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

11

12 novembre 2020

La CSL était virtuellement présente à la Journée d'orientation 12

Le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande région a invité à la 1re édition digitale de la journée d'orientation du Contrat d'accueil et d'intégration. Des représentants de différents ministères, administrations et associations du Luxembourg, y compris la Chambre des salariés, étaient présents sur 24 stands virtuels afin de répondre aux questions des signataires autour de sujets de l'intégration.

12

3.5. Les expositions artistiques

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

Du 7 janvier au 14 février 2020

Exposition photographique de Dominique Ferrand 13

La CSL expose les « Reliques industrielles » (photos prises dans les friches industrielles d'Esch-sur-Alzette) par Dominique Ferrand de Dominique Ferrand dans ses locaux.

13

Du 11 mars 2020 au 3 avril 2020

Exposition collective 14

L'Académie européenne des arts Grand-Duché de Luxembourg présente en collaboration avec la Chambre des salariés une « Exposition collective ».

14

4. 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 2020.

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

En 2020, la CSL a édité 10 publications classiques, en plus d'une quinzaine de plaquettes descriptives et de catalogues sur les formations universitaires et spécialisées du LLLC.

4.1. Les publications sorties

Nouveau monde du travail – Nouveau droit du travail ?

COMPTE RENDU DU COLLOQUE DU 6 ET 7 NOVEMBRE 2019
Février 2020

Le congé parental / Der Elternurlaub

SÉRIE CSL COLLECTION DROIT DU TRAVAIL
Février 2020

Panorama social 2020

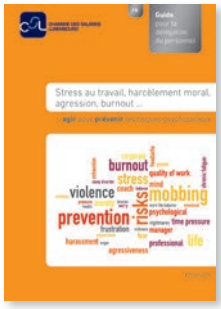
SÉRIE DIALOGUE ANALYSE
Mai 2020

L'assurance dépendance / Die Pflegeversicherung

SÉRIE CSL COLLECTION DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Mai 2020

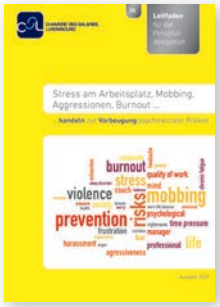
Rapport d'activités 2019

LES RAPPORTS D'ACTIVITÉS
Juin 2020



Guide pour la délégation du personnel – Stress au travail, harcèlement moral, agression, burnout...

SÉRIE CSL GUIDE PRATIQUE
Août 2020



Leitfaden für die Personaldelegation – Stress am Arbeitsplatz, Mobbing, Agressionen, Burnout...

SÉRIE CSL GUIDE PRATIQUE
Août 2020

Faire un stage ou travailler comme élève ou étudiant / E Stage maachen oder als Schüler oder Student schaffe goen

PUBLICATIONS COMMUNES
Octobre 2020

Mes droits et obligations d'apprenti / Meine Rechte und Pflichten als Lehrling

AUTRES PUBLICATIONS
Novembre 2020

4.2. Les newsletters

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

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

CSLNEWS

Éditée en fonction des actualités et des activités de la CSL, elle permet de suivre l'évolution politique et économique du pays.

La CSL a publié 6 numéros au courant de l'année 2020.

ECONEWS

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

N°1 – 5 mars 2020	Risque de pauvreté au Luxembourg
N°2 – 7 mai 2020	Rendre la progressivité fiscale plus juste
N°3 – 29 mai 2020	L'escalade des inégalités s'accélère au Luxembourg
N°4 – 10 juin 2020	Aperçu du chômage au Luxembourg
N°5 – 22 juin 2020	Du gâteau et des miettes : la répartition des revenus au Grand-Duché
N°6 – 10 novembre 2020	Une imposition socialement juste ?

SOCIONEWS

Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale

N°1 – 24 mars 2020	Spécial COVID-19 N°1 / Les salariés face à la COVID-19 *Spezial COVID-19 N°1 / Die Arbeitnehmer angesichts des COVID-19*
N°2 – 30 mars 2020	Spécial COVID-19 N°2 / Programme de stabilisation de l'économie du 26 mars 2020
N°3 – 5 avril 2020	Spécial COVID-19 N°3 / Congé pour soutien familial *Spezial COVID-19 N°3 / Urlaub zur Unterstützung der Familie*
N°4 – 18 avril 2020	Spécial COVID-19 N°4 / Nouvelles règles relatives à la sécurité et santé au travail pendant la crise sanitaire à charge des employeurs et des salariés à partir du 17 avril 2020 *Spezial COVID-19 N°4 / Neue Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz während der Gesundheitskrise, die ab dem 17. April 2020 von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu beachten sind*
N°5 – 9 juin 2020	Durée du travail dans les secteurs de l'agriculture, de la vitculture et de l'horticulture *Arbeitszeiten in den Sektoren Landwirtschaft, Weinbau und Gartenbau*
N°6 – 18 juin 2020	Plus de protection pour les stagières *Mehr Schutz für Auszubildende*
N°7 – 28 juillet 2020	Spécial COVID-19 N°5 / Lutte contre la pandémie de COVID-19 : Mesures post-état d'urgence *Spezial COVID-19 N°5 / Bekämpfung der COVID-19 Pandemie: Maßnahmen nach dem Krisenzustand*
N°8 – 30 juillet 2020	Mesures temporaires en faveur des demandeurs d'emploi *Befristete Maßnahmen für Arbeitssuchende*
N°9 – 7 octobre 2020	Reclassement : Des changements à partir du 1er novembre 2020

INFOS JURIDIQUES

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

N°1 – janvier 2020

- Délégué du personnel : Quel juge saisir : Président du Tribunal du travail ou Tribunal du travail dans sa formation collégiale ?
- Contrats d'insertion des jeunes (CIE, CAE) : Pas un contrat de travail, donc les juridictions du travail ne sont pas compétentes si la loi ne le prévoit pas. Mais application des règles applicables au congé annuel des salariés car renvoi de la loi.
- Changement d'adresse : Le salarié doit informer son employeur de sa nouvelle adresse, sous peine d'envoi valable à son ancienne adresse, faisant courir les délais procéduraux.
- Femme enceinte : La femme enceinte, licenciée avant information de l'employeur de sa grossesse, doit lui remettre un certificat médical dans les 8 jours pour annuler son licenciement
- Droit européen : Le complément de pension accordé par l'Espagne aux mères bénéficiaires d'une pension d'invalidité, lorsqu'elles ont deux enfants ou plus, doit être également octroyé aux pères se trouvant dans une situation comparable.

N°2 – février 2020

- Ressortissant de pays tiers : L'employeur d'un ressortissant de pays tiers doit exiger et vérifier que celui-ci dispose d'une autorisation de séjour. L'engagement d'un salarié en l'absence d'une telle autorisation de séjour et en connaissance de cause de la situation irrégulière ne constitue pas un motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat et rend ce dernier abusif.
- Remise du certificat médical dans la boîte aux lettres de l'employeur : Elle ne prouve pas la réception même du certificat par l'employeur, les termes « soumettre à l'employeur » de l'article L.121-6 du Code du travail signifiant que l'employeur soit effectivement en possession du certificat médical.
- Résiliation d'un commun accord requalifiée en licenciement du fait de manœuvres dolosives de l'employeur : Le licenciement est abusif « ab initio » en raison du dol avéré dans le chef de l'employeur.
- Droit européen : La portée de la protection contre les rétorsions de travailleurs désavantagés par leur employeur en raison du soutien qu'ils ont apporté à une personne ayant fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe.

N°3 – mars 2020

- Démission ou licenciement : La preuve d'une démission d'un salarié incombe à l'employeur, la preuve d'un licenciement de l'employeur incombe au salarié. La désaffiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale et le non-paiement de ses salaires sont des preuves d'un licenciement.
- Non-paiement du salaire : Faute de l'employeur même si difficultés de trésorerie – démission avec effet immédiat du salarié justifiée.
- Administrateur ou gérant d'une société : Une même personne peut cumuler les fonctions de mandataire social avec celle de salarié de la même société, à condition que les activités d'administration soient distinctes de la prestation de travail exercée dans un lien de subordination.
- Congé parental : Le licenciement prononcé dans le délai de demande du congé parental est nul.
- Droit européen : L'allocation de rééducation autrichienne fait-elle partie des prestations de chômage, d'invalidité ou de maladie ? Un ancien État de résidence et d'emploi est-il tenu de verser des prestations de maladie telles que l'allocation de rééducation à une personne ayant son domicile dans un autre État membre ?

N°4 – avril 2020

- SSM qualifié : L'indication de la qualité de cuisinier, profession qualifiée, sur les fiches de salaire est suffisante pour établir l'exercice d'une profession qualifiée et donc le droit au salaire social minimum qualifié.
- Allocations familiales : Le droit à l'allocation familiale ne cesse qu'à partir du mois suivant celui pour lequel la condition d'octroi relative à l'affiliation n'est plus remplie.
- Compétence du tribunal : Un salarié qui passe habituellement par le siège social de l'entreprise situé dans l'arrondissement de Diekirch avant de passer sur les chantiers répartis sur tout le territoire est soumis territorialement à la juridiction siégeant à Luxembourg.
- Licenciement : La lettre de licenciement fixe les limites du litige : Si des précisions complémentaires peuvent être apportées en cours d'instance, pas de nouveaux faits.
- Droit européen : Un État membre ne peut pas refuser de verser une allocation familiale pour l'enfant du conjoint d'un travailleur frontalier.

N°5 – mai 2020

- Indemnité de départ : Possible remplacement par une prolongation du préavis pour les employeurs de moins de 20 salariés, mais option à indiquer clairement dans la lettre de licenciement.
- Transaction : Nullité si elle ne reprend que la dispense de travail accordée au salarié pendant la durée du préavis, donc aucune concession de la part de l'employeur.
- Heures supplémentaires : La fiche de salaire constitue une preuve opposable à l'employeur et elle vaut reconnaissance des montants dus à son salarié.
- Maladie : En cas de cessation de l'affiliation, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu à condition d'avoir été sous contrat de travail les 6 derniers mois au moins.
- Droit européen : Est-ce que des déclarations homophobes constituent une discrimination en matière d'emploi et de travail lorsqu'elles sont prononcées par une personne qui a ou peut être perçue comme ayant une influence déterminante sur la politique de recrutement d'un employeur ? Est-ce qu'une association a le droit d'agir en justice si aucune personne lésée n'est identifiable ?

N°6 – juin 2020

- Jours fériés à compenser : Le salarié qui n'a pas pris un jour de congé compensatoire à la fin de son contrat de travail a droit à une indemnité. Frais de formation : Pas de remboursement de la part du salarié en cas de licenciement avec préavis.
- Période d'essai : En cas de contrats successifs, avec une interruption d'un an, l'employeur peut insérer une clause d'essai dans le 2e contrat de travail.
- Responsabilité du salarié : Le salarié doit avoir commis soit une faute intentionnelle, soit une négligence particulièrement grossière et l'employeur doit avoir subi un préjudice.
- Compléments de salaire : Pour qu'un avantage puisse donner naissance à un droit acquis, il faut qu'il soit général, constant et fixe, sans référence à une libéralité accordée par l'employeur.
- Droit européen : Une réglementation nationale peut-elle tenir compte que d'une partie des années travaillées dans un autre État membre ?

N°7 – août 2020

- Rémunération : Un contrat de travail qui mentionne que « les commissions sur ventes seront fixées dans un avenant au présent contrat » formalise l'obligation de l'employeur à payer des commissions à son salarié.
- Allocation familiale : Maintien au-delà de 18 ans à condition de poursuivre des études secondaires, secondaires techniques ou assimilées, en présentiel, dans un établissement d'enseignement, au moins 24 heures par semaine.
- Absence injustifiée de 7 jours : Pas une faute grave car fait unique et isolé sur 7 ans, même sans réception du certificat médical dans le délai légal, alors que l'employeur était informé de la prolongation de la maladie.
- Dispense de travail : Le salarié qui se prévaut de l'existence d'une dispense de travail orale peut en rapporter la preuve.
- Droit européen : Un travailleur a droit, pour la période comprise entre son licenciement illégal et la réintégration dans son ancien emploi, aux congés annuels payés ou, au terme de sa relation de travail, à une indemnité en substitution de ces congés non pris.

N°8 – septembre 2020

- Femme enceinte : L'appel contre une ordonnance du Président du Tribunal du travail, statuant sur une demande en annulation d'un licenciement doit être porté devant le Président de la Cour d'appel.
- Mandat social : Possible cumul avec un contrat de travail s'il constitue une convention réelle et sérieuse, avec une fonction réelle, distincte de la fonction d'organe social et un rapport de subordination de salarié à employeur.
- Reclassement et indemnité professionnelle d'attente : La condition de l'aptitude au dernier poste de travail s'apprécie-t-elle uniquement par rapport au dernier employeur ou par rapport à tous les employeurs successifs ?
- Chômage et licenciement pour faute grave : Deux conditions à remplir : 1. inscription du salarié comme demandeur d'emploi et 2. saisine préalable de la juridiction du travail pour contester son licenciement.
- Droit européen : L'employeur de chauffeurs de poids lourds salariés dans le transport international routier est l'entreprise de transport qui exerce l'autorité effective sur ces chauffeurs, supporte leur charge salariale et dispose du pouvoir effectif de les licencier.

N°9 – octobre 2020

- Employé de l'État : Même si l'engagement d'un employé de l'État est effectué dans les formes et modalités du Code du travail, une demande d'indemnisation sur base d'un harcèlement moral de l'État est de la compétence des juridictions civiles de droit commun et non pas du Tribunal du travail.
- Reclassement et réévaluation médicale : Une récupération seulement partielle des capacités de travail équivaut à une absence de récupération de ces capacités.
- Rétrogradation : Respect de la procédure de modification des conditions essentielles de travail ou accord des parties dans un avenant au contrat de travail. Tout autre moyen de preuve est inadmissible. Le silence du salarié ne vaut pas acceptation.
- Période d'essai : CDI successifs, pas de nouvelle période d'essai, sauf interruption effective et réelle de plusieurs mois, même si le salarié est réembauché pour la même activité.
- Droit européen : Un ancien travailleur migrant et ses enfants bénéficiant d'un droit de séjour au titre de la scolarisation des enfants ne peuvent pas être automatiquement exclus de prestations sociales de base prévues par le droit national au motif que ce travailleur est tombé au chômage.

N°10 – novembre 2020

- Cadre supérieur : L'employeur, qui attribue le statut de cadre supérieur à son salarié, doit rapporter la preuve de ce statut.
- Remboursement du chômage en cas de licenciement avec effet immédiat abusif, mais absence de préjudice matériel : L'État peut réclamer à l'employeur, non pas toutes les indemnités de chômage versées au salarié, mais seulement le montant des indemnités de chômage versées pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.
- Frais de formation : Leur remboursement ne peut pas être exigé en cas de licenciement avec préavis.
- Primes : En cas de suppression de primes, le salarié doit contester. À défaut son silence vaut acceptation.
- Droit européen : Une convention collective nationale peut réserver aux seules mères un congé supplémentaire de maternité lorsque ce dernier vise celle-ci, non pas en sa qualité de parent, mais au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité.

N°11 – décembre 2020

- Co-employeurs : Le salarié peut diriger son action contre l'employeur de droit, ou, en cas de cessation de paiement, contre l'employeur de fait, sans vérifier l'existence ou non d'un lien de subordination.
- Inaptitude : L'employeur ne peut pas continuer à employer un salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail. S'il le licencie, il doit lui verser le salaire pendant la période de préavis malgré la dispense de travail de ce dernier.
- Ancienneté : Face au silence du dernier contrat de travail, l'employeur peut reconnaître volontairement la reprise de l'ancienneté, notamment par une mention sur les fiches de salaire.
- Femme enceinte et période d'essai : Les salariées en CDD ne se trouvent pas dans une situation similaire à celle des salariées en CDI, de sorte que les règles légales divergentes en cas de grossesse pendant la période d'essai ne violent pas le principe d'égalité des citoyens devant la loi.
- Droit européen : La directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services est applicable aux prestations de services transnationales dans le secteur du transport routier.

BETTERWORK

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

N°1 – 20 janvier 2020	Dépressions au travail au Luxembourg : Un champ d'action *Depressionen am Arbeitsplatz in Luxemburg: Ein Handlungsfeld*
N°2 – 28 février 2020	L'évaluation de la qualité de vie au travail par les salariés en 2019 *Die Bewertung der Lebensqualität am Arbeitsplatz seitens der Arbeitnehmer 2019*
N°3 – 25 mars 2020	Management axé sur les collaborateurs : Le leadership transformationnel est-il beaucoup pratiqué au Luxembourg ? *Mitarbeiterorientiert führen: Wie ausgeprägt ist der transformationale Führungsstil in Luxemburg?*
N°4 – 18 mai 2020	Les différentes formes de télétravail et leur impact sur la qualité de vie au travail et le bien-être des salariés *Die verschiedenen Formen der Telearbeit und ihre Auswirkungen auf die Lebensqualität am Arbeitsplatz und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*
N°5 – 10 juillet 2020	Quelles sont les causes de frustration des salariés du Luxembourg au travail ? *Was frustriert Arbeitnehmer in Luxemburg an ihrem Arbeitsplatz?*
N°6 – 12 août 2020	Comment les travailleurs des activités « Santé et action sociale » percoivent-ils leurs conditions de travail ? *Wie nehmen die Arbeitnehmer des Sektors "Gesundheits- und Sozialwesen" ihre Arbeitsbedingungen wahr?*
N°7 – 8 décembre 2020	Comment les exigences émotionnelles auxquelles sont soumis les salariés au Luxembourg ont-elles évolué au fil du temps ? *Wie haben sich emotionale Anforderungen für Arbeitnehmer in Luxemburg über die Zeit entwickelt?*

GOFORMATION

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

N°1 – 11 février 2020

- L'apprentissage – Pour une insertion professionnelle réussie.
- Séance d'information sur les formations universitaires le 26 février 2020 au Luxembourg Lifelong Learning Centre.
- Les cours du soir au Luxembourg Lifelong Learning Centre.

N°2 – 27 avril 2020

- Le Luxembourg Lifelong Learning Centre assure la continuité des cours à distance.
- Lancement du Master MTECH ! Technopreneurship: Mastering smart ICT, standardisation and digital trust for enabling next generation of ICT solutions.

N°3 – 16 juin 2020

- Se former en été ? Mais oui au Luxembourg Lifelong Learning Centre.
- Les stages pour élèves et étudiants enfin réglementés.

N°4 – 14 juillet 2020

- **«** Choose the right perspective! **»** Formation professionnelle 4.0 : Conférence de presse commune de la Chambre des Métiers et de la Chambre des salariés.

N°5 – 30 septembre 2020

- La rentrée des cours du soir sous le signe de l'innovation.
- Des infos sur la prime unique destinée aux entreprises formatrices.

N°6 – 9 novembre 2020

- Lancement de la « European Vocational Skills Week ».
- Sophrologie et gestion des émotions : S'aider et aider les autres.
- Ce que nos lauréats pensent.

N°7 – 14 décembre 2020

- L'évolution des compétences au Luxembourg.
- Le nouvel Europass : Diplômes et expériences professionnelles à l'ère de la digitalisation.

5. LES SITES WEB ET LES MÉDIAS SOCIAUX

5.1. Les sites Web

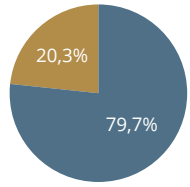
Sur les sites Internet, les visiteurs trouvent une multitude d'informations sur les services, les activités et les positions de la CSL et d'autre part sur les offres de formation du Luxembourg Lifelong Learning Centre.

Le service Communication est très actif dans le développement de la communication web par la gestion, la mise à jour, la création de contenus et l'optimisation des fonctions des sites web :

www.csl.lu, www.LLLC.lu, www.cefos.lu.

Les chiffres de consultation pour les 3 sites

Site www.csl.lu – statistiques du 01.01. au 31.12.2020



Nouveaux visiteurs
Anciens visiteurs

92 427
pages vues

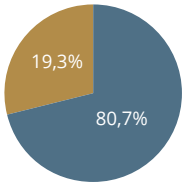
36 527
sessions

2,53
pages par sessions

69 234
visiteurs uniques

La rubrique la plus consultée du site :
Droit du travail – Vos droits

Site www.LLLC.lu – statistiques du 01.01. au 31.12.2020



Nouveaux visiteurs
Anciens visiteurs

648 812
pages vues

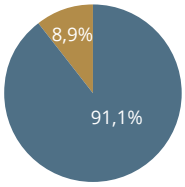
117 542
sessions

5,52
pages par sessions

360 585
visiteurs uniques

La rubrique la plus consultée du site :
Cours du soir/ programme

Site www.cefos.lu – statistiques du 01.01. au 31.12.2020



Nouveaux visiteurs
Anciens visiteurs

7 744
pages vues

2 477
sessions

3,13
pages par sessions

6.158
visiteurs uniques

La rubrique la plus consultée du site :
Salles et équipements

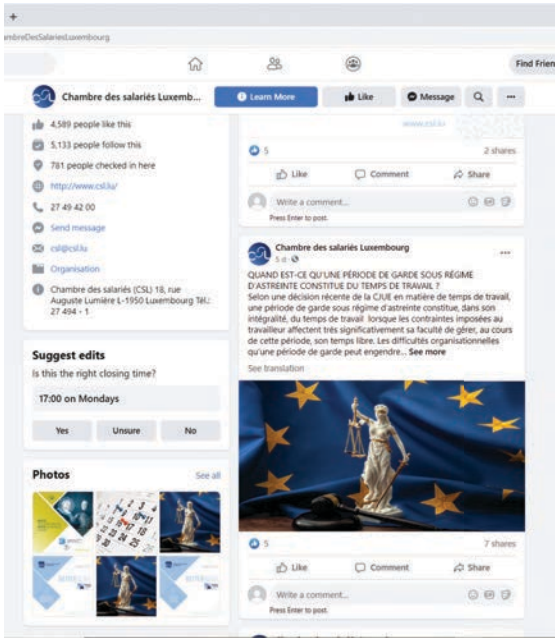
5.2. Les réseaux sociaux

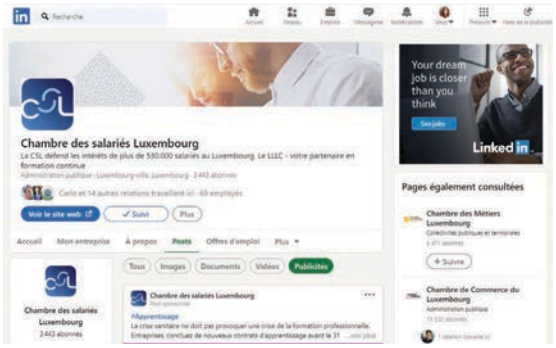
La présence sur les réseaux sociaux fait également partie de la stratégie de communication de la Chambre des salariés. Les médias sociaux dont Facebook et LinkedIn sont de plus en plus utilisés par notre Chambre dans le but de promouvoir ses activités et de se positionner comme un acteur institutionnel aux centres d'intérêts variés et aux prises de position solides dans l'intérêt du salarié.

Ainsi de nombreuses campagnes de communication ont été lancées tout au long de l'année pour encourager le partage de contenus et les interactions avec les followers, et augmenter le trafic vers ses 3 sites.

Sur sa page Facebook, la Chambre des salariés compte désormais plus de 4 410 abonnés. Elle a publié quelque 419 annonces en 2020, dont une grande partie reprenant des informations liées à la pandémie de COVID-19.

Sur sa page LinkedIn, la CSL a plus que doublé son nombre d'abonnés et compte fin 2020, 3 160 abonnés. Elle a mis en ligne plus de 393 annonces.

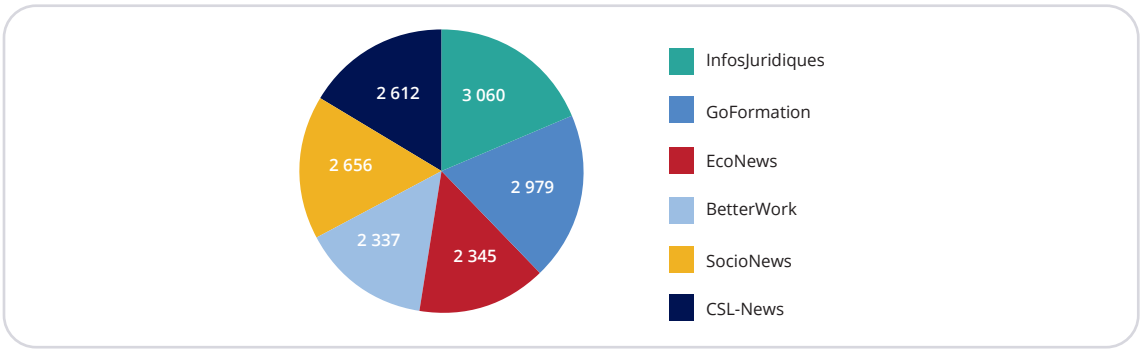




5.3. La diffusion des diverses newsletters

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

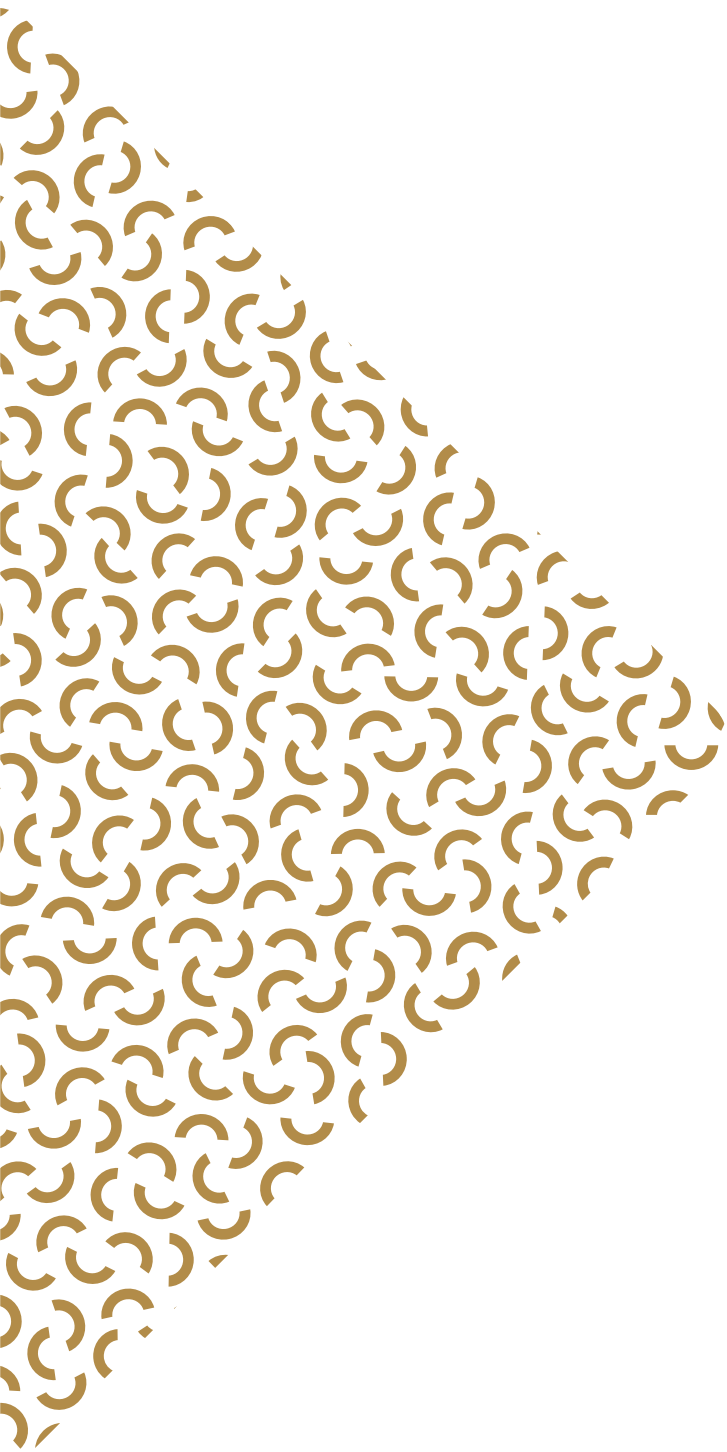
Au total, toutes newsletters confondues, la CSL a envoyé 46 newsletters à ses abonnés. Fin 2020, la CSL comptabilise 15 989 abonnés répartis comme suit :



NOTES

NOTES

NOTES



LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 200 | F 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLC.lu | info@LLLC.lu

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

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)
12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T 27 494 500 | F 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu

CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES