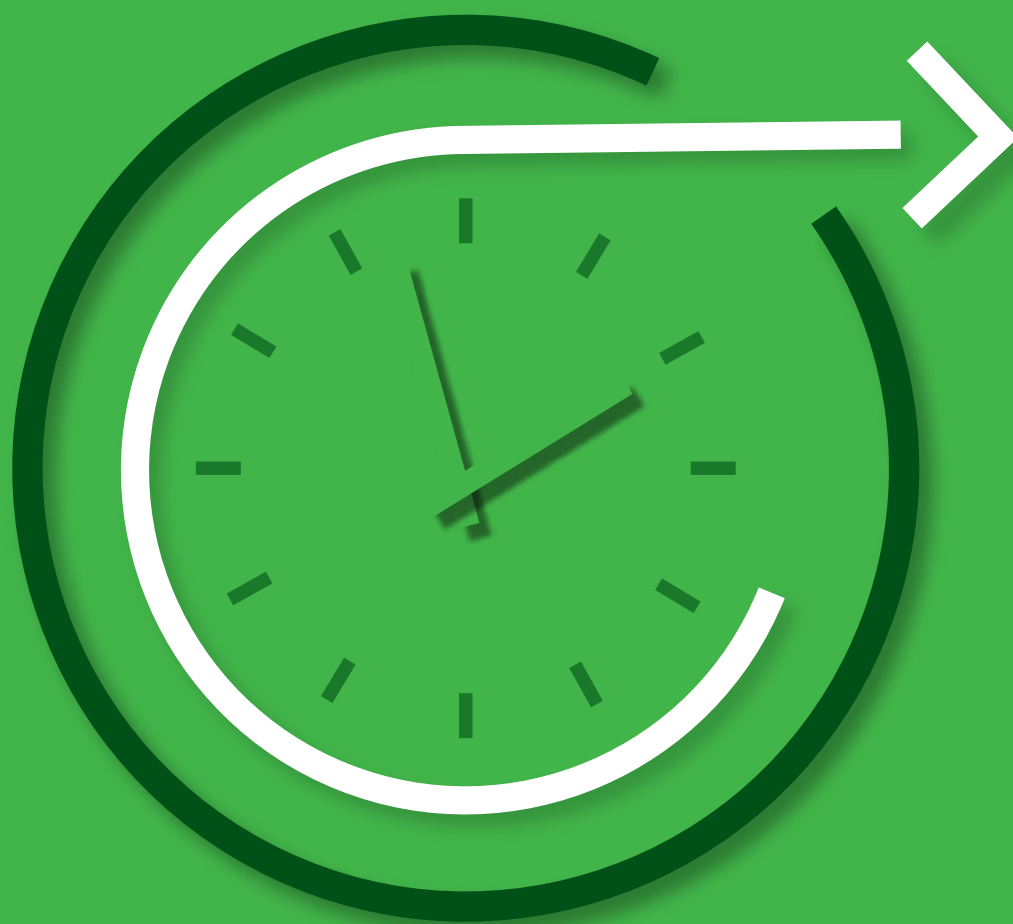


écho

février 2017

des entreprises

1



Réforme de l'organisation du temps de travail page 55

Interview page 4
Prof. Dr. Jürgen Schmidhuber, IDSIA

Zoom page 8
Arendt & Medernach

Actualité page 68
Réception du nouvel an des entreprises de la FEDIL 2017



- Deuxième génération de moteurs et chaîne cinématique
- + Predictive Powertrain Control
 - + Analyse de mise en exploitation FleetBoard

Efficiency sur toute la ligne.

Le système PPC et l'analyse de performance FleetBoard sont disponibles en option.
Pour plus d'informations, veuillez contacter votre distributeur Mercedes-Benz.

Mercedes-Benz
Trucks you can trust



2

Éditorial

2017 pour clarifier notre profil

4

Interview

Prof. Dr. Jürgen Schmidhuber - IDSIA

8

Zoom

Arendt & Medernach

15

Actualité

EBRC wins 3 awards at Luxembourg ICT Awards by IT ONE / Conférence annuelle Finance & Technology Luxembourg / LuxConnect Multi-tier data centre DC 1.3 acknowledged as best 'Service provider' facility in EMEA / POST Telecom PSF reçoit la certification ISO 27001 / Sopra Steria et eProseed unissent leurs forces / Tango économise 1,6 tonne de papier en 2016 / SES & Enovos s'engagent pour une meilleure efficacité énergétique / FEDIL refreshes / Hein S.à r.l 135^e anniversaire couronné par la visite d'une délégation importante / Ceratizit Acquisition de Becker Diamantwerkzeuge et prise de participation majoritaire dans Best Carbide Cutting Tools LLC / HelloFuture L'industrie et les métiers de l'avenir / Conférence : Les nouvelles sur le salaire / Cargocenter 20^e anniversaire / Lux-Airport Nouvelle année record / Visite de travail en République tchèque / Heintz Van Landewyck ouvre son Tabaksbuttek / Minusines S.A. L'entraide et l'engagement social au cœur des préoccupations / Nyuko & Chambre de Commerce Business Mentoring : 24 nouveaux entrepreneurs mentorés / LIST Fernand Reinig confirmé comme CEO ad interim / LIST & FEDIL Conférence annuelle REACH et CLP / KARL HUGO pratique le cost engineering / Luxinnovation Cluster Forum 2016 / Peintures Robin Changement de Direction / Conférences sur la réforme de l'organisation du temps de travail / Nécrologie Ferdinand Kohn

55

Focus

Réforme de l'organisation du temps de travail

68

Réception du nouvel an des entreprises de la FEDIL 2017

72

Opinion

L'énergie de demain par Henri Wagener

La libre circulation des données : vers une cinquième liberté fondamentale garantie par le marché intérieur par Dr Stéphanie Schmitz

74

Carte blanche

Electric vehicles & Internal Combustion engine : Key facts they forget to tell you by John Cooper

Écho des entreprises
7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
B.P. 1304
L-1013 Luxembourg
E-mail : echo@fedil.lu

Service publicité :
bob.rume@ic.lu
(+352) 48 00 22 - 506

Éditeur : FEDIL a.s.b.l.
The Voice of Luxembourg's
Industry
R.C.S. Luxembourg F 6043
www.fedil.lu

Paraît 6 fois par an

Directeur :
René Winkin

Ont collaboré à ce numéro :
Frank Genot
Patricia Hemmen
Marc Kieffer
Magalie Lysiak
Georges Santer
Stéphanie Schmitz
Céline Tarraube
Michèle Vallenthini
Henri Wagener
René Winkin
Jean-Marc Zahlen

Conception :
Vidale-Gloesener
Impression et mise en page :
Imprimerie Centrale



© Copyright 2017 FEDIL -
The Voice of Luxembourg's
Industry
Tous droits réservés
Des reproductions peuvent
être autorisées en ligne par
www.lord.lu



2017 pour clarifier notre profil

Je tiens d'abord à vous exprimer mes meilleurs vœux de bonheur et de santé pour l'année 2017 et à vous remercier pour l'intérêt que vous portez au magazine que vous tenez en main. Je voudrais également profiter de cette occasion pour remercier nos annonceurs ainsi que tous ceux qui contribuent au contenu rédactionnel de notre écho des entreprises.

En ce début d'année, il est normal de dresser un bilan de l'année écoulée et de jeter un regard vers l'avant.

Du point de vue économique, l'année 2016 peut être qualifiée comme un bon cru pour les activités regroupées au sein de la FEDIL, même si certains secteurs d'activité n'ont pas pu renouer avec leurs performances de l'année précédente. L'annonce de plusieurs grands investissements industriels complémentaires et la réalisation de quelques grands projets de modernisation témoignent d'un nouveau dynamisme dans l'industrie. Parmi les activités de service, celles opérant sous le statut de PSF se sont vues confrontées avec les projets gouvernementaux d'ouverture du statut de PSF, ouverture qui les obligerait à opérer de sérieuses restructurations, alors qu'elle offrirait de nouvelles opportunités à d'autres secteurs. Le secteur de la construction a su tirer profit d'une demande soutenue liée aux investissements publics. Par contre, les retards accumulés dans la production de logements restent une préoccupation dans le secteur. Ces quelques exemples sectoriels pour illustrer l'évolution généralement positive, parsemée de quelques nuages.

Sur le plan politique, 2016 a été marqué par les débats et réflexions autour du futur modèle de croissance du Luxembourg dans un monde en pleine mutation technologique et du profil que notre pays veut se donner sur la scène internationale. Cette scène internationale qui est en train de changer fondamentalement sous l'influence d'un mouvement grandissant de repli sur soi, mettant en cause des structures ou coopérations interétatiques existantes. S'agissant des discussions controversées autour d'un futur accord commercial avec le Canada, les décideurs politiques luxembourgeois, dans leur grande majorité, ont clairement exprimé leur volonté de développer le libre échange sur base de règles transparentes et équitables. Cet esprit d'ouverture contribue positivement à l'image que nous voulons



véhiculer vers l'extérieur. Il en est de même des grands projets gouvernementaux cherchant à accélérer la transformation digitale dans les entreprises existantes et à développer le tissu économique grâce au lancement de nouvelles activités à forte intensité technologique.

Mais les débats et réflexions sur le futur modèle de croissance ont aussi fait res-

sortir quelques contradictions entre les signaux émis de part et d'autre du spectre politique. L'objectif de continuer à générer une croissance économique soutenue est partagé sans trop d'ambiguïté. Toutefois, les déclarations sur la manière de procéder divergent. L'aménagement du territoire table sur un scénario qui n'est pas en phase avec le scénario qui a pour vocation de calmer les assurés en matière de pensions. Les gains de productivité à escompter de la transformation technologique des entreprises pourraient contribuer à la croissance qualitative qui limiterait les flux de trafic et qui atténuerait les besoins en infrastructures et logements. Les architectes de la politique sociale, pour leur part, comptent développer le nombre de travailleurs, même si leur attrait s'avère de plus en plus difficile.

En matière fiscale, le gouvernement renvoie, à juste titre, aux nouvelles règles internationales qui limitent de plus en plus la marge de manœuvre des pays pour fixer leurs assiettes, voire leurs taux d'imposition. Le ministre de l'Économie anticipe la nouvelle donne. Dans une interview au présent magazine, il a exprimé son souhait que le choix menant une entreprise à s'établir dans tel ou tel pays soit dicté, non pas par des raisons fiscales, mais par d'autres critères. Le ministère de l'Environnement vient de partager une étude, certes fortement biaisée, qui stigmatise outre mesure les recettes d'accises sur les carburants alimentant

d'année en année les caisses de l'État luxembourgeois. Sans vouloir juger sur la question de savoir si ces deux voies préconisées en matière fiscale pourraient encore faire partie d'un nouveau modèle de croissance ou plutôt d'un modèle de décroissance dans le cas spécifique du Luxembourg, il est important de noter que la politique budgétaire reste encore très calquée sur le vieux modèle des niches fiscales et que le Parlement, dans un avis quasi unanime, s'est prononcé récemment contre une base commune de taxation des multinationales en Europe et en faveur du maintien de la subsidiarité et donc de la concurrence fiscale en cette matière. Et cette position prise par le Parlement est tout à fait compréhensible, étant donnée sa politique budgétaire. Mais il en ressort que la marche à suivre en matière fiscale ne paraît pas encore très claire.

Le gouvernement a eu tout à fait raison d'initier les grands débats nationaux sur le futur modèle de croissance et de développement du pays et du positionnement à prendre. Ils ont permis de valider les initiatives déjà prises

dans les domaines technologique ou écologique, d'une part ; d'autre part, de déceler les contradictions exprimées par rapport au positionnement et au modèle de croissance voulus. Les constats sont faits, il s'agira maintenant de parfaire la stratégie, d'opérer des choix et de coordonner l'action politique dans son ensemble. Choisir c'est renoncer. L'année 2017 devrait être mise à profit pour mieux faire ressortir les contours du positionnement de notre pays. Il s'agira de rester reconnaissable, notamment pour les investisseurs potentiels, tout en gardant cette dose d'agilité nécessaire pour s'adapter à un environnement international en forte mutation.

Il ressort du bilan économique de 2016 que nous partons sur de bonnes bases. Profitons-en pour ajuster les positions et comportements dans l'intérêt d'un développement économique et social durable.

René Winkin, directeur de la FEDIL

Prof. Dr. Jürgen Schmidhuber

IDSIA – Institute Dalle Molle for Artificial Intelligence

What was the most influential innovation of the 20th century?

In 1999, the journal *Nature* made a list of the most influential inventions of the 20th century. Number 1 was the invention that made the century stand out among all centuries, by „detonating the population explosion“ (V. Smil), from 1.6 billion people in 1900 to soon 10 billion. This invention was the Haber process, which extracts nitrogen from thin air, to make artificial fertilizer. Without it, 1 in 2 persons would not even exist. Soon this ratio will be 2 in 3. Billions and billions would never have lived without it. Nothing else has had so much existential impact. (And nothing in the past 2 billion years had such an effect on the global nitrogen cycle.)

How about the 21st century?

The Grand Theme of the 21st century is even grander: True Artificial Intelligence (AI). AIs will learn to do almost everything that humans can do, and more. There will be an AI explosion, and the human population explosion will pale in comparison.

What kind of computational device should we use to build practical AIs?

Physics dictates that future efficient computational hardware will look a lot like a brain-like recurrent neural network (RNN), a general purpose computer with many processors packed in a compact 3-dimensional volume, connected by many short and few long wires, to minimize communication costs¹. Your cortex has over 10 billion neurons, each connected to 10,000 other neurons on average. Some are input neurons that feed the rest with data (sound, vision, tactile, pain, hunger). Others are output neurons that move muscles. Most are hidden in between, where thinking takes place. All learn by changing the connection strengths, which determine how strongly neurons influence each

other, and which seem to encode all your lifelong experience. Same for our artificial RNNs, which learn better than previous methods to recognize speech or handwriting or video, minimize pain, maximize pleasure, drive simulated cars, etc.

What do you see as the nearer-term future in AI advancements and where will this lead?

Kids and even certain little animals are still smarter than our best self-learning robots. But I think that within not so many years we'll be able to build an Neural Network-based AI (an NNAI) that incrementally learns to become at least as smart as a little animal, curiously and creatively and continually learning to plan and reason and decompose a wide variety of problems into quickly solvable (or already solved) subproblems, in a very general way.

Once animal-level AI has been achieved, the next step towards human-level AI may be small: it took billions of years to evolve smart animals, but only a few millions of years on top of that to evolve humans. Technological evolution is much faster than biological evolution, because dead ends are weeded out much faster. That is, once we have animal-level AI, a few years or decades later we may have human-level AI, with truly limitless applications, and every business will change, and all of civilization will change, and everything will change.

Which will be the near-term social implications of AI?

Smart robots and/or their owners will have to pay sufficient taxes to prevent social revolutions. What remains to be done for humans? Freed from hard work, „Homo Ludens“ (the playing man) will (as always) invent new ways of

¹ Schmidhuber, J. (2015). Deep learning in neural networks: An overview. *Neural Networks*, 61, 85-117. <http://people.idsia.ch/~juergen/deep-learning-overview.html> Short version at scholarpedia: http://www.scholarpedia.org/article/Deep_Learning





JE journée de l'économie

L u x e m b o u r g

The Company of the Future

2 March 2017

Register now on: www.jecolux.lu



@JEcolux | #Jelux

Under the patronage of:



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie

Conference organised by:



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie



Fedil
Business Federation
Luxembourg

In collaboration with:



Media Partner:

PAPERJAM
Business zu Lëtzebuerg

professionally interacting with other humans. Already today, most people (probably you too) are working in „luxury jobs“ which unlike farming are not really necessary for the survival of our species. Machines are much faster than Usain Bolt, but he still can make hundreds of millions by defeating other humans on the race track. In South Korea, the most wired country, new jobs emerged, such as the professional video game player. Remarkably, countries with many robots per capita (Japan, Germany, Korea, Switzerland) have relatively low unemployment rates. My old statement from the 1980s is still valid: It's easy to predict which jobs will disappear, but hard to predict which new jobs will be created.

The public perception of AI seems to be more negative than positive and some people say AI is potentially harmful to society. What do you think about those discussions, and how do you explain this in a way that maybe has a more positive beneficial impact for society ?

Many talk about AIs. Few build them. Prominent entrepreneurs, philosophers, physicists and others with not so much AI expertise have recently warned of the dangers of AI. I have tried to allay their fears, pointing out that there is immense commercial pressure to use artificial neural networks such as our LSTM (Long Short-Term Memory) to build friendly AIs that make their users healthier and happier. Nevertheless, one cannot deny that armies use clever robots, too. Here is my old trivial example from 1994 when Ernst Dickmanns had the first truly self-driving cars in highway traffic: similar machines can also be used by the military as self-driving land mine seekers.

We should be much more afraid, however, of half century-old tech in form of H-bomb rockets. A single H-bomb can have more destructive power than all

conventional weapons (or all weapons of WW-II) combined. Many forgot that despite the dramatic nuclear disarmament since the 1980s, there are still enough H-bomb rockets to wipe out civilization within a few hours, without any AI. AI does not introduce a new quality of existential threat.

Should our children and young people worry about future AIs pursuing their own goals, being curious and creative, in a way similar to the way humans and other mammals are creative, but on a much grander scale ?

I think they may hope that unlike in Schwarzenegger movies there won't be many goal conflicts between „us“ and „them“. Humans and others are interested in those they can compete and collaborate with, because they share the same goals. Politicians are mostly interested in other politicians, kids in other kids of the same age, goats in other goats. Supersmart AIs will be mostly interested in other supersmart AIs, not in humans. Just like humans are mostly interested in other humans, not in ants. Note that the weight of all ants is still comparable to the weight of all humans.

Humans won't play a significant role in the spreading of intelligence across the universe. But that's ok. Don't think of humans as the crown of creation. Instead view human civilization as part of a much grander scheme, an important step (but not the last one) on the path of the universe towards more and more unfathomable complexity. Now it seems ready to make its next step, a step comparable to the invention of life itself over 3 billion years ago. This is more than just another industrial revolution. This is something new that transcends humankind and even biology. It is a privilege to witness its beginnings, and contribute something to it.

Photos : Wort & Bild Verlag / Eleana Hegerich





Arendt & Medernach

Une entreprise luxembourgeoise

Le cabinet d'avocats Arendt & Medernach est une entreprise du droit qui offre une diversité de compétences afin d'accompagner ses clients dans l'ensemble de leurs questions et développements.

Le cabinet est actif dans tous les domaines des affaires liés à la vie et à l'activité des entreprises et de leurs détenteurs. Il traite exclusivement le droit luxembourgeois dans au moins 15 domaines différents et complémentaires. Il offre ces services depuis son siège à Luxembourg et dispose de bureaux de représentation à l'étranger.

Arendt & Medernach conseille les entreprises à toutes les étapes de leur vie,

dans les bons et les mauvais moments, de leur constitution à leur restructuration éventuelle. Le défi majeur du cabinet est de comprendre l'activité de ses clients, actifs dans des secteurs très variés : aussi bien en transport de marchandises, dans l'industrie pharmaceutique, le secteur de la construction et de l'immobilier, l'industrie automobile, l'énergie, les nouvelles technologies, l'hôtellerie, le cinéma ou les startups. Les projets d'exploitation minière d'astéroïdes représentent le secteur le plus récent. Toutes les équipes de collaborateurs sont complémentaires et ont une forte

1988

Création d'Arendt & Medernach,
étude d'avocats née de la fusion
de deux cabinets

2000

100 collaborateurs

2005

Ouverture du bureau de
New-York, premier des
6 bureaux ouverts à l'étranger

2010

Création d'Arendt Institute,
institut de formation sur les
sujets de droit couverts par
l'étude et ses sociétés affiliées

2011

Création d'Arendt Services qui
offre des services de création
d'entreprises, de comptabilité
et de gestion complète des
aspects déclaratifs fiscaux

2013

Création d'Arendt Regulatory &
Consulting, société de conseil
spécialisée en conformité et
adaptations pratiques aux
exigences réglementaires

2016

Lancement des Midis de
l'Entreprise, rendez-vous
d'information mensuel sur
l'actualité juridique destiné aux
entreprises luxembourgeoises
ou implantées à Luxembourg

complicité intellectuelle. Tout en étant spécialisés dans leurs domaines respectifs, ils sont sensibilisés aux problématiques globales des entreprises.

Les équipes de Laurent Schummer, associé spécialisé en droit des sociétés et fusions-acquisitions et de Christian Point, associé spécialisé en droit administratif, immobilier et contentieux, travaillent ainsi sur les moments clés de la vie d'une entreprise et tout ce qu'ils impliquent en termes de rédaction ou négociation de contrats, d'autorisations, d'agrément, d'audits, d'acquisition, de vente ou de crises à gérer.

Laurent Schummer et Christian Point expliquent : « Notre métier se fait sur le terrain et la théorie n'est pas suffisante. Notre défi est que chaque entreprise a sa spécificité, un secteur et des marchés qui lui sont propres. Nos avocats doivent donc être capables de s'ajuster à chaque entreprise, à sa façon de fonctionner, à son secteur, et d'anticiper ce que les fluctuations de son marché signifient pour son développement. Au quotidien, cela requiert de dialoguer avec nos clients pour comprendre ce qui les anime. Nous formons ainsi une équipe avec chacun de nos clients, et nous visons un objectif commun. Notre métier restant un travail basé sur les personnes, la relation personnelle que nous développons avec nos clients est primordiale. »

« Notre métier se fait sur le terrain et la théorie n'est pas suffisante. » Laurent Schummer et Christian Point

Ils ajoutent : « Le cabinet a toujours su travailler avec des petites, moyennes et grandes structures, ainsi que mobiliser les ressources appropriées en fonction des dossiers. Le cabinet s'adapte aux besoins et aux moyens de ses clients. » « Le rôle de l'avocat est souvent celui d'un facilitateur » précise Christian Point.

Une équipe spécialisée dans le droit du travail répond à tous les besoins de l'entreprise et intervient sur les licenciements collectifs, l'organisation du temps de travail, les procédures d'immigration et l'obtention de permis de travail.

La propriété intellectuelle et la protection des données sont d'autres sujets importants pour l'entreprise et les avocats du cabinet accompagnent leurs clients dans les problématiques qui y sont liées, par exemple la rédaction de contrats commerciaux (conditions générales, contrats informatiques, contrats de distribution, contrats d'agence, etc.), la protection des droits de propriété intellectuelle (marque, brevets, dessins et modèles) et autres sujets de conformité avec les questions de protection de données.



Laurent Schummer en réunion avec son collaborateur Charles Heisbourg



Pierre Hédouin à son bureau



Christian Point à son bureau avec Martial Barbian



Laurent Schummer à sa table de travail



Pierre Hédouin lors d'une expertise sur le terrain



Les espaces de travail du cabinet

Arendt & Medernach accompagne également les entreprises dans la gestion de leurs litiges. Les nombreux avocats spécialisés dans ce domaine se chargent de tous les contentieux devant les juridictions nationales, européennes ou encore arbitrales. Arendt & Medernach intervient aussi sur les risques opérationnels auxquels peuvent être confrontées les entreprises. Ils procèdent à des analyses juridiques approfondies des risques et des contrats d'assurance qui doivent couvrir ces risques. Il se peut qu'une entreprise n'ait pas respecté certaines obligations, le cabinet l'aide alors à se positionner pour surmonter les situations difficiles.

Sur le volet fiscal, le cabinet intervient sur tous les aspects fiscaux, particulièrement sur la TVA qui est devenue au fil du temps de plus en plus complexe dans son application mais peut aussi présenter des opportunités. Une équipe dédiée intervient également sur les problématiques de droit comptable et de *transfer pricing*.

Dans le cas d'une acquisition, les avocats sont amenés à réaliser tous les aspects d'une revue juridique, mais assistent aussi dans la négociation, cela s'apparente à du conseil stratégique. Ils effectuent également eux-mêmes toutes les démarches administratives du processus, comme le dépôt des dossiers d'agrément et se rendent même à la Commission européenne pour les approbations en droit de la concurrence.

Sans oublier le financement, qui est une démarche longue nécessitant un appui solide, qu'il s'agisse d'une grande entreprise cherchant à lever plusieurs centaines de millions ou d'une startup ayant besoin de 200K EUR pour embaucher ses premiers salariés.

Un moment important dans la vie des entrepreneurs peut également être la transmission de leur entreprise à une nouvelle génération, à leurs enfants ou à leurs salariés. Pour assurer la transition d'une entreprise aux générations futures, l'accompagnement se fait jusqu'à l'organisation des organes de gouvernance pour assurer la gestion et la responsabilisation de la génération future. Comment pérenniser la détention d'une entreprise ou comment ouvrir au mieux son actionnariat sont des questions qu'ils gèrent au quotidien.

« Le rôle de l'avocat est souvent celui d'un facilitateur. » Christian Point

Le Luxembourg étant très multinational, le rôle de l'avocat consiste aussi à assister les clients étrangers sur la dimension culturelle d'une transaction ou question, et grâce aux 30 nationalités présentes à l'étude, le cabinet est capable de « traduire » les intentions des parties au-delà même des mots échangés.

Sa proximité avec ses clients, sa connaissance approfondie de leur métier et la confiance développée au fil des années permettent à Arendt & Medernach d'aider les entreprises à faire face à leurs défis quotidiens et surtout à saisir les opportunités qui s'offrent à elles.

Photos : Emmanuel Claude, Focalize



Arendt & Medernach a été créé en 1988 par la fusion de deux cabinets déjà existants, Arendt & Harles d'une part et Mersch & Medernach d'autre part. Composé d'une dizaine de personnes à cette époque, il compte aujourd'hui 500 collaborateurs. Les associés fondateurs ont une fibre entrepreneuriale, qui reste une caractéristique forte de l'identité du cabinet.

zoqm

arendt
arendt & medernach

41A, avenue J.F. Kennedy
L-2082 Luxembourg
T. +352 40 78 78 - 1

Plus d'informations sur www.arendt.com

Effectif	500 personnes
Année de fondation	1988
Bureaux	Luxembourg, Dubaï, Hong-Kong, Londres, Moscou, New-York et Paris
Dirigeants	Guy Harles, Co-Chairman Paul Mousel, Co-Chairman Jean-Marc Ueberecken, Managing Partner
Clientèle	Entreprises, tous secteurs confondus à Luxembourg et dans le monde
Activité	Cabinet d'avocats

TU AS TENDANCE À DÉRAPER ?!

ALORS TON AVENIR EST DANS
L'INDUSTRIE **AUTOMOBILE.**



HELLOFUTURE.LU

your job in industry

Vous travaillez dans l'industrie ?
Vous êtes à la recherche d'un
stagiaire hors du commun ?
Rendez-vous sur HelloFuture.lu !
Publiez vos offres de stages pour
dénicher les meilleurs jeunes
talents du pays !

EBRC

wins 3 awards at Luxembourg ICT Awards by IT One

On December 1st, 2016 ICT companies were awarded for their solutions by the Jury of the Luxembourg ICT Awards Gala which counted the Prime Minister Xavier Bettel amongst its 1.000 guests.

Cloud Provider of the Year 2016

EBRC TrustedCloudEurope is the solution that made possible the launch of multiple disruptive services, especially in the FinTech sector. With this award, the Jury recognised EBRC as a valuable business enabler in the FinTech sector. EBRC TrustedCloudEurope allows FinTech companies to provide solutions of financial transactions management to more than 1.000 e-payment players. Reducing timeframes and complying with strict regulations, EBRC Cloud solution promotes a vital industry in Luxembourg to ensure a prominent place for the country on the playing field of digital economy.

Managed Services Provider of the Year 2016

EBRC TrustedManagedServices presents its "RedCode" Mission, to set up and operate the IT systems of a bank for 20 million users in less than 10 months. Warmed up in 2015, EBRC accepted and succeeded through its TrustedManagedServices solution. By offering flexibility, security and data protection, it preserves the continuity of the Clients'



core business. The cherry on top? The architecture ensures 24/7 high availability.

IT Security Services Provider of the Year 2016

"Security as transformation facilitator": The balance between flexibility and security is under control. EBRC and POST claim "Act now, tomorrow will be too late..." A few years back, the watchword was IT optimisation. But today, the main concern is the Digital Transformation where data is the corner stone. EBRC and POST have made their revolution to the protection of SI, security of sensitive information, to give a sustainable, innovative and credible answer to the market with a client centric culture.

www.ebrc.com

Conférence annuelle Finance & Technology Luxembourg

Le secteur des PSF de Support rencontre le ministre des Finances, Pierre Gramegna pour discuter de certaines modalités de l'article 41

L'Association Finance & Technology Luxembourg a tenu sa 6^e conférence annuelle le 29 novembre 2016 en présence du ministre des Finances, Pierre Gramegna dans les locaux de PwC à la Cloche d'Or. La conférence de cette année a eu pour principal sujet le futur du secteur financier au Luxembourg.

Dans son allocution, Thierry Seignert, Président de Finance & Technology Luxembourg, a souligné que de nombreux changements sociétaux sont en train de s'opérer. C'est le cas au niveau technologique avec l'apparition de l'Internet des Objets ou l'émergence des FinTechs mais également avec une globalisation de plus en plus marquée, des contraintes réglementaires de plus en plus élevées ou encore avec la demande de transparence de plus en plus forte. Il a ensuite rappelé le dépôt du projet de loi 7024 prévoyant la modification de l'article 41 relatif à l'obligation au secret professionnel au sein du secteur financier, le 29 juillet dernier. Ce projet de loi permettra de faciliter la sous-traitance des services en dehors du territoire luxembourgeois et la coopération intragroupe sous certaines conditions. Les Professionnels du Secteur Financier de Support seront ainsi mis en compétition ouverte avec les prestataires IT de la planète alors que, du fait de la régulation locale, ils supportent des coûts plus élevés.

Tout en approuvant le besoin d'ouverture, Thierry Seignert s'est interrogé si le Luxembourg était prêt à de tels changements. Et il a également posé la question : « Sachant que l'ICT est au centre de la Finance, est-ce dans l'intérêt du secteur de l'ICT luxembourgeois ? » Thierry Seignert a précisé que, si l'interprétation de ce projet de loi est la bonne, l'association souhaite mieux en comprendre les raisons et demande au ministre des Finances : « pourquoi il va si loin en faveur des prestataires sans l'agrément PSF pourtant gage de qualité ? »

L'association, qui comprend les enjeux et soutient la nécessité d'aller vite comme le marché l'exige, demande aussi du temps pour adapter les business models à l'aube d'une phase de transition importante pour le secteur. Ceci ne peut se faire sans un cadre clair qui maintient un « level playing field » pour les PSF de Support.

Il a par ailleurs informé l'audience de la mise en place par Finance & Technology Luxembourg d'un Think Tank dans lequel certains des membres, des avocats de la



Thierry Seignert (président Finance & Technology Luxembourg)



Pierre Gramegna (ministre des Finances)

place, des Big4 participent pour mener les réflexions sur le futur de la place et du secteur. Thierry Seignert a invité le gouvernement et toutes les parties prenantes à se joindre aux débats afin d'évaluer les forces et définir ensemble les objectifs pour appuyer cette tendance. Il paraît alors évident que la communication autour d'un tel projet et des changements à venir, tant au niveau national qu'international sera cruciale comme l'a relevé Thierry Seignert qui a rappelé que : « nous allons entrer, ces prochains mois, dans une période de transition. Nous devons rester ambitieux et croire en nos forces. »

Le ministre des Finances, Pierre Gramegna, après avoir brièvement présenté son bilan depuis son entrée en

fonction, a fait un rapide historique pour expliquer la nécessité d'agir sur la modification de l'article 41, un mouvement de changement relativement spectaculaire étant en train de se produire. Il a par ailleurs informé l'audience que la nouvelle directive sur l'échange automatique d'informations prendra son plein effet en janvier 2017 de manière beaucoup plus large que ce qui est connu à l'heure actuelle. De ce fait, le secret professionnel, qu'il assimile au secret bancaire, « a été vidé à 90% de sa substance. » Il rappelle que le modèle des PSF de Support a été construit sur l'existence du secret professionnel et cela afin d'assurer l'efficacité de celui-ci. Dès lors que le secret professionnel devient inopérant au regard de l'échange automatique d'information, une réforme était donc indispensable.

Le ministre a par ailleurs parlé des nombreuses opportunités soulevées par le Brexit. Lors des discussions, la question du secret professionnel, et ses coûts associés, est soulevée en premier lieu. « Vous ne pouvez pas convaincre un banquier, un fonds, de s'installer à Luxembourg et à cause de ces contraintes nationales, d'engager des frais informatiques supplémentaires considérables. » Le ministre a insisté sur le fait qu'il ne faut pas sous-estimer l'importance de continuer ce processus législatif, les acteurs souhaitant s'installer au Luxembourg suivent cela de près.

Si le Luxembourg souhaite être davantage ouvert, il ne veut néanmoins pas devenir un endroit où la transparence serait abusive. Et le ministre d'évoquer que cela relèverait alors de la protection de la vie privée. Les accords de confidentialité pris avec les tiers devront assurer cette protection de la vie privée. La CSSF veillera à ce que ces contrats remplissent les conditions minimales et que les termes soient respectés. « On ne passe alors pas d'un mécanisme qui interdit l'exportation à un système complètement ouvert et abusif sans contrôle. On passe à un système qui permet d'exporter des données mais sous certaines conditions : c'est sur ces conditions que l'on pourra parler. » Le ministre s'est dit ouvert à la discussion sur ces conditions.

Quant à la question des ressources humaines et des salariés qui risquent d'être touchés, le ministre a proposé au secteur de réfléchir ensemble comment réorienter ces personnes. « Essayons de voir comment nous pouvons mettre en place un filet de sécurité, qui existe par nos lois, et qui sera un moteur d'intégration dans des nouvelles fonctions de la place financière. Ce qui est sur la table est indispensable et cela sert notre ambition de faire de notre



Table ronde sur le futur du secteur financier au Luxembourg



Steven Libby (partner PwC), Pierre Gramegna (ministre des Finances), Rima Adas (partner PwC) et Thierry Seignert (président Finance & Technology Luxembourg)

place financière un acteur important et gagnant dans les années à venir. » « Nous avons un projet ambitieux, celui d'allier l'innovation et la confidentialité d'un côté et de l'autre faire en sorte que nous puissions accueillir des Fintech dans la LHoFT », a conclu le ministre.

Jean-François Terminaux, Vice-président de Finance & Technology Luxembourg, a clôturé la conférence en présentant le nouveau site internet de l'association mis en ligne à l'occasion du changement de nom, de stratégie et de statuts de l'association.

www.financeandtechnology.lu



Tenez-vous au courant !

Grâce à notre nouvelle App, suivez depuis votre smartphone et en temps réel, les données techniques des réseaux électricité et gaz du Grand-Duché. Consultez les cartes réseaux, les chiffres clés, les importations par point d'entrée ou encore la production d'énergie électrique par secteur d'activité.



creos.net



LuxConnect

Multi-tier data centre DC 1.3 acknowledged as best 'Service provider' facility in EMEA

LuxConnect won an award in one of the most competitive categories "Service Provider Data Centre" during the gala dinner of DataCenter Dynamics in London on 7th December 2016 beating off international competition from Qatar, Spain and the UK.

The unique multi-tier data centre DC 1.3 is the newest of four facilities at LuxConnect in Luxembourg. The business objective for the project was to build the most robust resilient data centre on the market to protect client servers from every possible eventuality.

DC 1.3 was designed, built and operates to Tier IV. The data centre has been certified by the Uptime Institute for Design and Constructed facility, uniquely as Tier II and IV within the same building, with Tier III certification ongoing. This gives clients the opportunity to use Tier II rooms for less critical applications and Tier III or IV rooms for very critical applications, tailoring a solution in this way saves cost.

DC1.3 has 5500 m² net IT space in a building totaling 25000 m² with 2 x 10MVA feeds. It is a stand-alone facility with high security within a complex with 2 other Luxconnect data centres in Bettembourg. Besides multi-tier, LuxConnect can offer different types of power densities and is flexible in terms of server space.

LuxConnect's project engineers were also very concerned by environmental matters. Electrical and mechanical equipment selected not only on price but primarily on best available efficiency. The cooling of the servers is mainly done by free cooling. Only on the warmer days in the summer is the cooling supplemented by very efficient water free chillers.

The UPS and transformers have been carefully designed and optimised to support variable loads and



capacities at the lowest possible energy consumption levels, without impacting data centre operations. Supplementary heating to offices and plant rooms is done by recovering the waste heat from the servers. All LuxConnect's data centres run on low cost certified green energy to reduce carbon footprint.

LuxConnect work through partners and many of their clients are financial institutions so the data centres are a combination of clients' demands and wanting to be 'best in class' in the European co-location market.

Luxembourg is a first class central location in Europe with excellent low latency connectivity to all major European Internet hubs and has highly competitive energy pricing. The government is very supportive of the ICT sector and Luxembourg with world's first 'data reversibility' law is one of the world's safest locations to store data. Data centre DC 1.3 is a clear example of how with careful consideration one facility can offer multiple levels of infrastructure design and with Luxembourg as a first class location, your data 'feels at home'.

www.luxconnect.lu

POST Telecom PSF

reçoit la certification ISO 27001 pour son SMSI

Au quatrième trimestre 2016 POST Telecom PSF a reçu la certification ISO/IEC 27001:2013 (ISO 27001) pour son système de management de la sécurité de l'information (SMSI), attestant du haut niveau de maturité de ses processus de gestion.

La sécurité et la certification ISO 27001 - norme reconnue, gage de protection et sécurité des données - sont au cœur des préoccupations de nombreux dirigeants d'entreprise. L'audit réalisé par Bureau Veritas, organisme certificateur accrédité au niveau international, valide le système de management de la sécurité de l'information (SMSI) de POST Telecom PSF et, plus globalement, de POST Telecom.

Le SMSI de POST Telecom PSF s'applique au management et aux opérations de l'infrastructure des clients, au travers de l'environnement de gestion sécurisé, dans le but de procurer des services managés sur site et des services managés Cloud, ainsi que les services de support inhérents à ces prestations.

La certification ISO 27001 garantit un haut niveau de standardisation des processus de gestion ; elle promet en outre aux clients professionnels une expertise solide, et une implication sans faille dans la sécurité de leurs solutions gérées, dans le cadre des contrats de Services de POST Telecom.

L'obtention de cette certification s'inscrit dans la lignée des objectifs stratégiques du Groupe POST Luxembourg de respect des standards internationaux de sécurité



des données. Elle permet notamment de positionner POST Telecom comme acteur ICT de référence auprès des grandes entreprises, et de prouver au marché la maturité de ses processus de gestion, ainsi que le niveau de professionnalisme de ses équipes dans la gestion de projets critiques.

« Bien que cette certification ne soit pas une fin en soi, celle-ci est l'assurance d'une gestion optimale de la gouvernance de la sécurité au sein de notre organisation », indique André Jacques, chef du département Delivery POST Telecom. « Fort de ses experts et de sa proximité avec ses clients, POST Telecom n'a en effet cessé d'améliorer ses procédures et processus pour augmenter la sécurité et garantir la fiabilité des solutions et services qui leurs sont proposés. »

www.posttelecompsf.lu

Sopra Steria et eProseed unissent leurs forces

Sopra Steria et eProseed annoncent le lancement d'une offre conjointe de services, sur base du regroupement de leurs capacités en Managed Services pour Sopra Steria Luxembourg et en Concierge Services pour eProseed. Cette nouvelle offre sera disponible sur le marché à partir de février 2017.

La volonté des deux partenaires est d'offrir à leurs clients des solutions de Managed Services et de Cloud Services sécurisés en tirant parti à la fois de l'expérience acquise en matière d'infogérance par Sopra Steria et de l'expertise d'eProseed dans le domaine des technologies Oracle. Cette nouvelle proposition de valeur permettra aux clients des deux sociétés de déléguer en toute confiance la gestion de leurs environnements technologiques tout en bénéficiant d'une approche qualitative sans équivalent sur le marché luxembourgeois.

« Je me réjouis que la collaboration étroite que nous avons développée avec Sopra Steria, notamment à travers des contrats significatifs auprès des institutions européennes, ait permis à cette offre conjointe de voir le jour », commente Laurent Pulinckx, Chief Operating Officer d'eProseed. « En combinant l'expérience et la transversalité des équipes de Sopra Steria et l'expertise technologique d'eProseed, nous sommes aujourd'hui capables de proposer ensemble une nouvelle offre de service qui se distingue par une approche hautement qualitative », ajoute-t-il.

« Nous avons trouvé en eProseed notre partenaire de confiance pour développer une vision commune avec une collaboration commerciale et technologique qui



Marianne Dutriez,
CEO de Sopra Steria PSF
Luxembourg



Laurent Pulinckx,
COO d'eProseed

bénéficie aux clients des deux sociétés », déclare Marianne Dutriez, Chief Executive Officer de Sopra Steria PSF Luxembourg. « La nécessité de proposer une nouvelle offre de services sur le marché n'a jamais été aussi évidente et, chez Sopra Steria, nous sommes très enthousiastes à l'idée de nous associer à eProseed pour aider les entreprises à tirer profit des avantages d'une solution unifiée et évolutive qui s'adaptera à leurs besoins », conclut-elle.

www.soprasteria.lu
www.eproseed.com



Avec advantis, assurez le capital humain de votre entreprise


Votre assurance Vie Groupe

Foyer propose une gamme de solutions et de services pour la mise en place d'un **régime de pension complémentaire**. Nous construisons des solutions sur mesure, adaptées à votre politique salariale et modulées suivant les besoins d'épargne et de prévoyance des salariés.

Avec **advantis**, votre entreprise est unique. Plus d'informations sur www.advantis.lu



Einfach fir lech do

Tango

économise 1,6 tonne de papier en 2016

En juillet 2015, Tango mettait en place la signature électronique lors de la souscription de nouveaux contrats d'abonnement. À l'heure du premier bilan, le succès est au rendez-vous et cette technologie a déjà permis de sauver 1,6 tonne de papier sur toute l'année 2016. Une belle initiative pour l'environnement.

Depuis son lancement en juillet 2015, la signature électronique est proposée aux clients dans tous les points de vente Tango. Largement plébiscitée, elle doit son succès à la simplicité de son mode opératoire, proche d'une signature manuscrite. Une fois le contrat rempli, le conseiller commercial Tango l'envoie directement sur une tablette tactile mise à la disposition du client. Ce dernier peut alors le lire et le signer en toute sécurité. Une fois le document signé, celui-ci est envoyé directement sur les serveurs de Tango pour activation et archivage dans ses systèmes. Le client, quant à lui, reçoit son contrat par e-mail.

Depuis que cette solution a été mise en place, Tango note une meilleure fluidité dans le traitement opérationnel des abonnements en points de vente, ce qui a comme autre avantage de diminuer le temps d'attente des clients. Tango enregistre également un gain de place considérable, pour lui comme pour ses clients, l'archivage de ce type de contrat étant intégralement digitalisé.

Des atouts pour Tango, ses clients, mais également l'environnement. Cette année, la mise en place de la signature électronique en point de vente a permis d'économiser 318.000 feuilles de papier soit 1,6 tonne. Une avancée



concrète qui s'inscrit dans le programme « We Act », programme de Responsabilité Sociétale des Entreprises mis en place au sein de l'entreprise depuis 2012.

Tango souhaite d'ailleurs pousser davantage ce genre d'initiative en faveur de l'environnement en incitant par exemple l'ensemble de ses clients à recevoir leurs factures au format électronique et non plus au format papier. Une campagne d'incitation a déjà été mise en place dans ce sens et la modernisation de l'interface de facture en ligne rendra prochainement cette solution encore plus attractive, pour une plus large utilisation.

www.tango.lu

SES & Enovos

s'engagent pour une meilleure efficacité énergétique



Alfred Naschert (Senior Manager, Ground Systems, SES) ; Jean-Pierre Tibesart (Chief Engineer, Ground Systems, SES) ; Jean-Marie Beneke (ingénieur, ENGIE Cofely) ; Kévin Astrié (ingénieur, ENGIE Cofely) ; Anne-Sophie Lapasset (ingénieur, energieagence) ; Robert Sikorski (ingénieur, energieagence) ; Olivier Auchet (Energy Efficiency Manager, Enovos Luxembourg SA) ; Claudio De Carolis (Key Account Manager, Enovos Luxembourg SA) ; Michel Lanco (ingénieur, Jean Schmit Engineering)

Chez SES, les milliards de données échangées avec les satellites transitent par des serveurs informatiques localisés sur le site de Betzdorf. Ces serveurs dégagent beaucoup de chaleur et nécessitent d'être refroidis en permanence. Jusque récemment, ce besoin était couvert grâce à des absorbeurs, des machines spéciales pouvant transformer la chaleur perdue des centrales de cogénération du site en froid. Arrivés en fin de vie, ces équipements ont été remplacés par des machines de production de froid de plus de 2 MW, de la société ENGIE Refrigeration, et beaucoup plus efficaces. La chaleur dégagée par les serveurs et équipements IT est ainsi récupérée et sert désormais au chauffage de tous les bâtiments, réduisant par conséquent l'empreinte carbone de l'entreprise.

Dans ce contexte, SES a bénéficié de tout le soutien d'Enovos qui a encouragé ces démarches dans le cadre de

son programme enoprimes, en couvrant les investissements avec une prime représentant 5% du projet.

Le projet, piloté par le bureau Jean-Schmit Engineering, ne se contente pas de mettre en œuvre des technologies de pointe, il comprend également un système de pilotage optimisé. La société ENGIE Cofely est déjà aux commandes et assure un suivi précis des réglages et consommations du site.

Par ailleurs, désireuse d'aller encore plus loin dans ses démarches environnementales et de faire de son siège au Grand-Duché le fer de lance en matière d'efficacité énergétique pour tout le groupe, SES a misé sur les compétences d'Enovos pour réaliser ensemble un audit énergétique afin d'analyser toutes les consommations et d'optimiser la gestion de l'énergie selon la norme EN 16247. Ces conseils en énergie venant d'experts de la Learning

Factory et de l'énergieagence, filiales d'Enovos, viendront s'ajouter aux compétences internes d'SES. Celles-ci ont d'ailleurs été renforcées par le suivi d'une formation d'un collaborateur à la Learning Factory, centre d'excellence en efficacité énergétique à Foetz.

Le programme enoprimes

Dans le cadre des objectifs européens visant à « accroître l'efficacité énergétique d'ici 2020 », Enovos a lancé

enoprimes, un nouveau programme de subventions pour tous les travaux de rénovation énergétique, de remplacement d'installations techniques ou d'optimisation d'installations de production. Destiné tant aux particuliers qu'aux professionnels, le programme enoprimes récompense les projets d'efficacité énergétique en fonction des économies d'énergie réalisées.

www.ses.com

www.enovos.lu

FEDIL refreshes

Repositioning, new communication, new name and new visual identity : Fedil – Business Federation Luxembourg becomes FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry

Since FEDIL's creation in 1918, the world of business and industry has undergone a continuous transformation. Our organisation has always endeavored to respond to these changing realities as well as to the evolution of the national and international employers' unions. At present, we consider that for FEDIL the time has come to respond to new realities and to reposition itself.

In order to better represent our members and establish a smoother dialogue with the public and its partners, FEDIL went through a process of self-critical reorganisation, questioning itself from top to bottom. The composition of a new management team at the head of FEDIL a year ago, was accompanied by this mission of questioning our positioning while involving our members. This questioning was undertaken in relation to our partners, our members, but also, towards an entity that we have too often left behind: the general public.

Our vision for Luxembourg's industry, business and ecosystem

All across Europe, our companies are facing a change in social, environmental and technological paradigms. This change comes at a time when Europe must also manage the challenges of its demographic aging. The search for talent has thus become doubly crucial: to encourage the energy of our economy and to accompany the innovation that is essential to its transition. The company of tomorrow will be more open to the world, it will take advantage of the digital revolution in respect of finite resources. In this perspective, the talents that will enable our innovation and our agility are no longer an option but an imperative.

However, the size of our country allows us to cultivate our dynamism, our multi-modularity helps us to connect with the world and our solidarity stands us in good stead to perpetuate our future. So we have all the assets to make this transition succeed. In order to achieve this, we must continue to strengthen our cooperation on future challenges, accelerate time to market and develop our ability to attract and train the talents of tomorrow.



A new visual identity for a new positioning

Our mission

The future is often characterised by uncertainty. We at FEDIL believe that an open-minded and positive attitude will enable us to address uncertainties, meet challenges together and shape our common future. FEDIL wants to support the positive transition of our country with and through its industry and companies. We are here to guide them in the preparation of their evolution while promoting their role for Luxembourg. By assisting its members in an efficient and proactive way, regardless of their sector of activity, FEDIL wants to contribute to the prosperity of Luxembourg with both commitment and passion.

A choice of our thematic priorities

- The promotion of our sectors to young people and the search for talent: this is one of the first concerns of our companies. We support them through projects such as HelloFuture (www.hellofuture.lu), an initiative designed to engage young people for our companies and show them all the opportunities they offer.
- Technological transformation: automation, digitization, new forms of work, research and development, are all subjects of crucial importance, the subjects of future that

concern Luxembourg, and therefore FEDIL with its companies, to the highest degree.

– Sustainable development: energy transformation, new forms of production and consumption favorable to a circular economy and therefore the well-being of our country.

We treat these topics on a national as well as international level. More of our topics as well as a detailed description of these can be found online on www.fedil.lu.

Our new communication

Obviously, a repositioning of this magnitude goes hand in hand with a change of attitude on our part. We now want to focus on opportunities and positivity, but of course we will never lose sight of the potential threats to our members. We want to concentrate on information rather than complaining, on working together and unifying rather than dividing.

Similarly, with regard to our communication with the general public, we believe that there is a real need for information on the richness of our industry and entrepreneurship, a need that far exceeds the public's willingness to be confronted with our grievances.

In detail...

FEDIL wants to be resolutely listening to its interlocutors. In order to assume its role of representation and promotion with competence, FEDIL has the ambition to know the projects as well as the problems of its members.

We remain convinced that an effective representation of our members is linked to the independence of our organisation and that its political neutrality is the indispensable principle of the credibility of our messages.

FEDIL wants to be an open and reliable partner by integrating itself into an ecosystem that promotes technological progress, entrepreneurship and thus the economic and social development of the country. In terms of communication, we will showcase the "made in Luxembourg" by valuing the enormous potential of the sectors and companies grouped within our federation.

In conclusion: a "goodie" in terms of communication...

During our reorganisations, we realised that our visual identity, our name, and our current communication tools



Michèle Vallenthini (Head of Communication), Nicolas Buck (Chairman) and René Winkin (Director) presented the refreshed FEDIL to the press and the general public

no longer correspond to the requirements of our reformulated positioning. That is why we have decided to separate ourselves from "Business Federation Luxembourg" in favor of "The Voice of Luxembourg's Industry" – thus aligning ourselves with our international partners such as for example the "Bundesverband der Deutschen Industrie" (BDI) and "The Confederation of British Industry" (CBI) – and to return to the capital letters: "FEDIL" instead of "Fedil".

We conceive "Industry" in the English sense of the term, and therefore do not limit it to the manufacturing sector only, but consider it to be representative of all the sectors organised within FEDIL, sectors that are technological and international.

With this new claim, we also distinguish ourselves in the landscape of Luxembourg business organisations and employers' unions: there was a need to better bring out the unique identity of FEDIL, for example compared to that of the UEL, which, over the years, has taken over a series of horizontal tasks on behalf of its member organisations, including our federation.

Last but not least, our restructuring required a refreshing of our visual identity: we opted for generative design, whose modularity is perfectly adaptable to the diversity of FEDIL with its 550 members and 19 sectoral associations.

Finally, we invite you to discover our new website (www.fedil.lu) and follow our news on LinkedIn (www.linkedin.com/company/fedil) and Twitter (@Fedil_Lux).

HEIN S.à r.l. - Fabrique de Fours

135^e anniversaire couronné par la visite d'une délégation importante



Gaston Greiveldinger (Bourgmestre de Strassen), Ferdinand Hein (CEO HEIN S.à r.l.), S.A.R. le Grand-Duc Héritier, Pierre Thein (Directeur HEIN S.à r.l.), Étienne Schneider (Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie), Caroline Hein (Responsable Marketing HEIN S.à r.l.), Nicolas Buck (Président de la FEDIL)

Son Altesse Royale le Grand-Duc Héritier a visité l'usine de fabrication de HEIN le mercredi 18 janvier 2017. Étienne Schneider, Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie, Gaston Greiveldinger, bourgmestre de Strassen ainsi que Nicolas Buck et René Winkin, Président et Directeur de la FEDIL ont également participé à la visite. Le Grand-Duc Héritier a été accueilli par Ferdinand Hein, CEO, Caroline Hein, Responsable Marketing, ainsi que de Pierre Thein, Directeur.

La visite s'est concentrée dans une première partie à la visite du site de production qui a été totalement modernisé durant une grande phase de restructuration en

2010-2011. Crises, délocalisation, effets négatifs de la mondialisation, coûts de main-d'œuvre élevés - des propos négatifs journaliers - HEIN, PMI luxembourgeoise en 5^{ème} génération, a repris ce challenge et s'est décidée contre la délocalisation et reste ainsi fidèle au site de production ainsi que ces collaborateurs, leur savoir-faire au Luxembourg et le label « Made in Luxembourg »

Plus de 8 millions d'EUR ont été investis durant les 6 dernières années, afin de moderniser et d'optimiser la production et mettre l'accent primordial sur l'innovation technique et organisationnelle, la qualité et la formation continue - Pas moins de 5 nouveautés mondiales ont été

introduites sur le marché international en 10 ans. Sur le site à Strassen, HEIN fabrique 9 types de fours différents, et ceci en une multitude de tailles. La technologie de froid de boulangerie est fabriquée dans une usine au Danemark, tandis que les robots d'enfournements automatiques sont fabriqués dans une usine en Allemagne.

Depuis 5 ans, HEIN a mis en place une nouvelle stratégie innovatrice avec la dénomination « Greenproved ».

Toutes les nouvelles innovations visent à économiser de l'énergie et ceci jusqu'à 50%. Ceci peut représenter pour une boulangerie moyenne ayant 5 fours, une économie de 150.000 EUR sur 10 ans et une diminution de plus de 1.000.000 kg en CO₂. Une contribution significative pour la conservation de notre environnement.

Cette démarche a aussi été primée par la FEDIL lors de la remise du « Prix de l'environnement » pour le four Luxrotor EcoStone, réduisant la consommation d'énergie de 20%.

Lors de la visite du site de production, S.A.R. a aussi pu voir un « test de cuisson » de baguettes à l'ancienne, dans un nouveau four HEIN, qui recycle les gaz d'échappement via une nouvelle technologie, brevetée.

Suite à la visite du site de production, S.A.R. a assisté à une présentation des activités du groupe HEIN, qui exporte 99% de ses fours. À cet effet, on peut souligner que S.A.R. avait remis l'« Export Award » de l'Office du Ducroire à HEIN en décembre 2011.

www.hein.lu





TERRASSEMENT TRAVAUX DE VOIRIE TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE POUR ZONES INDUSTRIELLES ET LOTISSEMENTS BATTAGE DE PALPLANCHES PAR VIBRO-FONÇAGE PIEUX FORÉS EN BÉTON ARMÉ DÉMOLITIONS MÉTALLIQUES ET DE BÉTON ARMÉ TRAVAUX EN BÉTON ARMÉ FOURNITURE DE BÉTONS PRÉPARÉS

BAATZ Constructions Exploitation S.à r.l.
1, Breedewues L-1259 SENNINGERBERG
Tél : 42-92-62-1 Fax : 42-92-61
www.baatz.lu

BAATZ
CONSTRUCTIONS
EXPLOITATION

CERATIZIT Group

Acquisition de Becker Diamantwerkzeuge et prise de participation majoritaire dans Best Carbide Cutting Tools LLC

Le groupe CERATIZIT a acquis l'entreprise allemande Becker Diamantwerkzeuge au 9 janvier 2017. Becker est spécialisé dans la fabrication d'outils à très haute résistance contre l'usure pour les industries de l'automobile, la mécanique, le secteur médical et l'aérospatiale.

Les outils de Becker sont utilisés pour l'usinage de matières difficilement usinables et exotiques tels que les super alliages en acier, les plastiques renforcés par fibre de carbone et l'aluminium. Les arêtes de coupe sont renforcées avec du diamant ou du nitrure de bore afin de minimiser l'usure lors de l'usinage. Becker Diamantwerkzeuge emploie 70 personnes sur les sites de Puchheim près de Munich, de Landsberg am Lech et d'Idar-Oberstein. Cette transaction ne changera rien pour les clients et les distributeurs. L'ancien copropriétaire Alexander Becker dirigera l'entreprise en tant que Managing Director. Les deux entreprises se sont mises d'accord de ne pas communiquer les conditions financières de cette transaction.

CERATIZIT annonce aussi que sa filiale en propriété exclusive CERATIZIT USA, Inc. a signé un accord d'acquisition de la majorité des parts de Best Carbide Cutting Tools, LLC, fabricant californien d'outils de coupe en carbure monobloc.

Pour Jacques Lanners, Co-Président du Directoire du groupe CERATIZIT, Best Carbide Cutting Tools offre à CERATIZIT une opportunité exceptionnelle de renforcer son réseau de clients aux États-Unis et de s'appuyer sur un réseau national de distributeurs haut de gamme. Les produits de Best Carbide sont réputés pour leur qualité et



mettent un focus particulier sur les micro-outils à haute performance.

Mark Nunez, Président de Best Carbide : « Grâce à ce partenariat, Best Carbide pourra bénéficier des technologies et du savoir-faire de CERATIZIT, ce qui nous permettra d'améliorer nos processus de production, nos capacités techniques et la qualité de nos produits - finalement dans le but d'offrir de la valeur ajoutée à nos clients. Pour la première fois en 37 ans d'histoire, Best Carbide fait à présent partie d'un groupe international spécialisé en outils de coupe. Nous sommes certains que cela offrira un bénéfice substantiel à la stabilité, à la croissance et au développement de Best Carbide, permettant d'atteindre une situation gagnant-gagnant pour les deux parties. Best Carbide Cutting Tools continuera à opérer de la même façon qu'aujourd'hui, mais bénéficie dès à présent du soutien total du groupe CERATIZIT. »

www.ceratizit.com

HelloFuture

L'industrie et les métiers de l'avenir

Suite à une initiative du Haut Comité pour l'Industrie, quatre partenaires – le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg, la FEDIL, la Chambre de Commerce et Luxinnovation – ont initié le projet HelloFuture. HelloFuture vise à promouvoir les métiers de l'industrie et des technologies au Luxembourg auprès des élèves et étudiants.

Ce projet englobe plusieurs canaux de présentation et d'échange d'informations concernant les métiers des différents secteurs de l'industrie luxembourgeoise. Tous les niveaux d'études sont concernés, du DAP et technicien au bachelor, master ou doctorat. Les élèves et étudiants se voient proposer des outils innovants et interactifs les aidant dans leur orientation vers un avenir professionnel prometteur, le monde industriel de demain. Ce monde dynamique et florissant, en pleine transition vers une société « hyperindustrielle » où services et produits ne font plus qu'un. C'est aujourd'hui, alors que l'industrie luxembourgeoise évolue et se renouvelle, notamment grâce au numérique, qu'elle a besoin de jeunes talents.

« L'économie de demain sera une économie de la connaissance. Ceci implique que les talents de demain, donc les jeunes d'aujourd'hui, auront toutes les cartes en main pour façonner leur futur et leurs choix de vie. L'industrie dans toute sa diversité est obligée pour survivre de se présenter comme un secteur d'avenir offrant des opportunités enrichissantes aux jeunes talents de demain. HelloFuture est l'expression pratique de cette nécessité et notre plateforme pour inciter les jeunes à rejoindre l'industrie. L'industrie c'est notre futur – les jeunes c'est notre futur. Nous sommes faits pour avancer ensemble », dit Nicolas Buck, Président de la FEDIL.

Afin d'amener les élèves et étudiants à choisir un chemin professionnel vers l'industrie et les technologies, HelloFuture propose divers outils et activités.

La Bourse de stages

Élément phare du site web www.hellofuture.lu, la Bourse de stages est une plateforme permettant aux élèves et étudiants de consulter les offres mises en ligne par les entreprises de l'industrie luxembourgeoise à la recherche de stagiaires.

Cet outil permet donc à ces entreprises et aux futurs stagiaires de regrouper toutes leurs informations sur ce



Les partenaires du projet lors de la présentation officielle

site web. Les élèves et étudiants sont invités à créer leur profil qui leur permettra de postuler aux stages sans devoir remplir un nouveau formulaire à chaque fois. Les entreprises ont la possibilité de publier leurs stages et de gérer les candidatures directement via la plateforme.

Le site www.hellofuture.lu est également un outil pédagogique en soi : il comprend des vidéos, des témoignages et des dépliants/brochures, tous secteurs confondus, l'histoire de l'industrie luxembourgeoise, et encore bien d'autres conseils pour tout savoir sur l'industrie et les technologies.

Le Roadshow

Notre projet prévoit un roadshow pour offrir la possibilité aux élèves du secondaire technique et classique de prendre connaissance de l'univers de l'industrie. HelloFuture rendra visite à 20 lycées en 2017, ainsi qu'à 20 lycées en 2018. Les élèves pourront parcourir 4 espaces 'découverte' à outils interactifs, en présence de représentants de la FEDIL, et de certains de ses membres, qui les épauleront, les guideront, les conseilleront.

Ces 4 espaces 'découverte' leur permettront :

1. de découvrir l'industrie luxembourgeoise ;
2. de se familiariser avec les différents secteurs de l'industrie et des technologies – exposition de pièces produites au Luxembourg ;

3. de comprendre le fonctionnement de la Bourse de stages du site HelloFuture.lu ;
4. d'échanger avec des professionnels, représentants d'entreprises membres de la FEDIL.

Le petit plus : des kits pédagogiques seront distribués aux enseignants. Ils pourront ainsi traiter différents sujets de l'industrie luxembourgeoise en classe avec leurs élèves, de manière plus détaillée ou plus ciblée selon leur envie.

La Campagne

Le lancement du projet s'accompagne bien évidemment d'une campagne médiatique. Notre souhait était de toucher notre cible primaire en premier lieu, à savoir les jeunes de 14 à 30 ans. Nous avons par conséquent opté pour une campagne dynamique au ton décalé et interpellant, afin de communiquer une image renouvelée de l'industrie luxembourgeoise.

« Tu es tête en l'air ? ! Alors ton avenir est dans l'industrie aérospatiale. »

« Tu as tendance à déraper ? ! Alors ton avenir est dans l'industrie automobile. »

« Tu es matérialiste ? ! Alors ton avenir est dans l'industrie des matériaux & production technologies. »

« Tu es hyper branché ? ! Alors ton avenir est dans l'industrie ICT. »

Ce ton of voice montre que les métiers de l'industrie sont accessibles à tous, selon les envies et les talents de chacun !



Nicolas Buck (président de la FEDIL) et Claude Meisch (ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse)

« La mission du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse est d'offrir aux jeunes une formation au plus près de leurs talents. Cela suppose avant tout une bonne orientation. Il faut parfois aider ces jeunes à découvrir les secteurs d'activité susceptibles de les intéresser, où ils pourront s'épanouir, quelle que soit la certification visée. Un projet comme HelloFuture y contribue efficacement, que ce soit à travers la bourse de stages, le kit pédagogique ou le roadshow qui s'adressent directement aux jeunes » a félicité le ministre Claude Meisch.

www.hellofuture.lu

www.fedil.lu

Conférence: Les nouvelles sur le salaire



En raison des nombreux changements législatifs et réglementaires touchant aux salaires et autres rémunérations du travail, la FEDIL a décidé d'organiser une conférence entièrement consacrée à ce sujet. La forte participation à cette conférence, qui a eu lieu le 19 janvier 2017, témoigne d'un grand intérêt de la part des entreprises pour cette matière.

Après un mot de bienvenue, les conseillers de la FEDIL ont renseigné sur les nouveautés impactant, de près ou de loin, la gestion des salaires au sein des entreprises. La présentation comprenait, entre autres, les augmentations récentes de l'indice et du salaire social minimum, les nouveaux taux applicables en matière de cessions et saisies sur salaire, les dispositions qui furent introduites dans le Code du travail en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes et les dernières jurisprudences en matière de remboursement de frais professionnels. Par ailleurs, ont

été évoqués les changements prévus par le projet de loi dit Omnibus en ce qui concerne la problématique du maintien intégral du salaire en cas d'incapacité de travail (Lohnfortzahlung).

Après cette première partie, les impacts de la réforme fiscale, d'abord sur les avantages en nature, et ensuite sur l'imposition des salariés frontaliers, ainsi que la thématique de la TVA touchant les administrateurs de sociétés, ont été abordés par des interventions de la part respectivement des sociétés Deloitte et Arendt & Medernach.

Chaque participant a reçu un exemplaire de la nouvelle brochure intitulée « Les avantages en nature octroyés aux salariés au Luxembourg » que la FEDIL publie en collaboration avec Deloitte.

www.fedil.lu



LuxairCARGO

20 years Cargocenter



In the early 90s, the Luxair Executive Committee and Board of Directors took a farsighted decision: significantly increase the capacity for air cargo handling at Luxembourg airport. Considering the rapid growth of air cargo, notably by the home carrier Cargolux, the construction of a cargo center with a capacity of 500,000 tons a year started in 1994. In 1990, LuxairCARGO handled a bit more than 158'000 tons, in 1994, when the construction started, it handled 252,000 tons, peaking at nearly 300,000 tons in 1996, when the Cargocenter was inaugurated.

Four years later, capacity had already reached its limits and it was decided to extend the facilities with the construction of a logistic center. Today, the Cargocenter has a capacity of over 900,000 tons.

LuxairCARGO and its Cargocenter became key to the Luxembourg logistic hub and to the Grande Région's economy. The Cargocenter is no doubt a success story. A success story thanks to the dedication of the people working here 425 in 1996, 1,180 today. A success story thanks to the historic partners like China Airlines, Panalpina and of course Cargolux, whose growth LuxairCARGO has

accompanied over the years; a success story thanks to all the clients and partners, who trust LuxairCARGO's flexibility, efficiency and quality; a success story thanks to the good relationship with the nearby communes and the numerous administrations, most of which are involved in its daily operations.

Cargocenter 1994 - 2000

January 1994: Luxair starts construction of the Cargocenter on a 28 ha large area at the end of the runway. 35,000 sqm of storage room are planned, as opposed to the available 20,000 sqm at the existing Cargocenter. In 1994, Luxembourg Airport is the 8th largest air cargo platform in Europe.

16 May 1994: The official foundation stone for the Cargocenter is laid in the presence of Mr. Robert Goebbels, Minister of Economy.

26-28 April 1996: Inauguration of the Cargocenter, one of the most advanced facilities in Europe. It offers 35,000 sqm of storage space and can process 500,000 metric tons of freight per year, with a fully

automated storage facility for 660 ULDs and other cargo. 4 Boeing 747 freighters can be loaded/offloaded simultaneously and there is room for 8 Boeing 747 on the 90,000 m large P7 apron.

13 July 2000: The official foundation stone for the Logistic Center is laid. With 18,500 sqm of storage space, the annual capacity of the Cargocenter is increased from 500,000 to 750,000 tons. 4 years after its opening, the Cargocenter had already reaches its maximum capacity.

Cargocenter 2001 - 2016

11 December 2001: Christening of the Logistic Center an extension of the Cargocenter with direct access to the ramp. Of the total 42,100 sqm surface, 18,500 sqm are occupied by buildings and 23,600 sqm are dedicated to parking facilities. The buildings were conceived specifically for freight forwarding operations, boasting 23 truck doors, a pallet stacking system for 224 ULDs, nine 10 ft pallet buildup stations, two 20 ft pallet buildup stations, 3 rooms for regulated goods, 2 freezers (5 / +15°C) and 3,800 sqm of offices on 2 floors. The yearly capacity is aimed to attain 250,000 tons.

2001: Construction of the new multistorey car park at the Cargocenter. This facility has 4 floors and an

additional capacity of 400 parking spaces for individual cars. Built in a record time of only three months, this brings the total parking capacity to 978 units.

2008: The Cargocenter's new extension is built, occupying a surface of 9500 sqm.

08 April 2013: Inauguration of a dedicated Pharma & Healthcare Center within the existing infrastructure of the Cargocenter. This controlled warehouse space boasts 3.000 sqm with distinct temperature zones (2° to 8°C: 350 pallets (Euro pallets) - 818 sqm; 15°C to 25°C: 1,270 pallets (Euro pallets) 1,600 sqm; 2°C to 25°C: 70 (10ftULD)), a temperaturecontrolled setup zone and dedicated truck ramps.

May 2015: The surface of the DGR handling facility is extended to 990 sqm by integrating new doublehigh racks and by adapting the existing storage units for flammable goods.

01 June 2015: AVI Station: increase of stabling capacity from formerly 26 stalls to a current total of 51 stalls including 9 collapsible boxes.

20 December 2016: Beginning of construction work for a new extension totalling an additional 3,000 sqm.

www.luxaircargo.lu

UN VOYAGE NE DOIT PAS DEVENIR UN PÉRIPLE

AVEC LUXAIR, PRIX ALLER-RETOUR TTC,
PETITE RESTAURATION ET SERVICES INCLUS

Réservation sur www.luxair.lu
ou dans votre agence de voyages
www.travelblog.eu

Fly in good company



Lux-Airport

821.000 tonnes de fret (+ 8,2 %) en 2016 : Nouvelle année record pour l'Aéroport de Luxembourg

En 2016, la croissance de l'industrie du fret s'est confirmée, voire accélérée à l'Aéroport de Luxembourg. 821.000 tonnes de fret aérien y ont transité, soit une croissance de 8,2 % de plus qu'en 2015 (759.000 tonnes). Cette augmentation représente environ le double du pourcentage de croissance enregistré en 2015 et dépasse de loin la croissance mondiale du fret aérien, ne représentant que 3,2 %, exprimés en fret/tonne par km (FTK), selon les statistiques de novembre de l'IATA. Cette croissance que connaît l'Aéroport de Luxembourg est aussi largement supérieure à la moyenne européenne de 6,8 %. Conséquence, l'Aéroport de Luxembourg est aujourd'hui devenu plus important que celui de Cologne-Bonn, principal centre de fret aérien pour UPS, passant ainsi de la 7^e à la 6^e position dans le top 10 des plus grands aéroports de fret. L'Aéroport de Luxembourg est uniquement devancé par Francfort, Paris, Amsterdam, Heathrow et Leipzig-Halle, la plate-forme européenne de DHL.

Trois facteurs ont contribué à cette réussite : une augmentation globale des volumes au cours du second semestre de l'année, une « haute saison » extrêmement chargée durant le dernier trimestre jusqu'à Noël, et le développement important de la compagnie Qatar Airways au cours du second semestre de l'année, qui a augmenté son trafic aérien de 6 à 17 vols par semaine. Qatar Airways a fait de l'Aéroport de Luxembourg sa plate-forme européenne et envisage de multiplier le nombre de ses vols hebdomadaires dès que davantage d'aires de stationnement seront disponibles dans l'espace de chargement du fret.



Le second semestre de l'année s'est révélé particulièrement profitable, enregistrant 8 % de croissance au cours du 3^e trimestre et pas moins de 16 % au cours des trois derniers mois de l'année. Le mois de décembre a connu une hausse de 27 % par rapport à la même période en 2015. Les échanges commerciaux avec la Chine ont connu une hausse de 13 % au cours de l'année.

Cargolux reste de loin le plus important client de l'Aéroport de Luxembourg, avec 675.000 tonnes de fret, soit 82 % de parts de marché. Qatar Airway confirme désormais clairement sa seconde position, avec 44.170 tonnes de fret, soit 5,4 % de parts de marché. Atlas Air arrive en 3^e position avec près de 39.000 tonnes, suivi des compagnies China Airlines et Silk Way West Airlines, transportant chacune environ 19.100 tonnes de fret.

www.lux-airport.lu

Visite de travail en République tchèque



La délégation luxembourgeoise à l'occasion de la réception à l'Ambassade du Luxembourg à Prague

Les 15 et 16 décembre 2016, la FEDIL a accompagné le Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie, Étienne Schneider, à une visite de travail en République tchèque.

Dans le cadre de cette visite, une délégation composée de représentants de la FEDIL, de l'ILEA et du ministère de l'Économie a eu l'occasion de visiter le musée Škoda ainsi que la principale usine de production de Škoda Auto à Mladá Boleslav.

Après la visite de Škoda Auto, le Vice-Premier ministre, Étienne Schneider et S.E. Mme l'Ambassadrice Michèle Pranchère-Tomassini ont rejoint la délégation pour une visite des halls de production de la société ACCUMALUX MB à Mlada Boleslav.

Qui est donc cette entreprise d'origine luxembourgeoise ? L'activité d'ACCUMALUX - aujourd'hui quarantenaire - est le moulage par injection de matières thermoplastiques pour le secteur de l'industrie automobile et industriel. ACCUMALUX fournit notamment les bacs et couvercles, comme des accessoires, pour les fabricants de

batteries de voitures et de camions, tout comme pour les batteries de secours pour installations fixes (centrales d'ordinateurs, chemins de fer, télécommunications, centrales nucléaires, aéroports...).

Une autre spécialité d'ACCUMALUX Groupe est la conception et la production de bacs traction (pour chariots élévateurs, engins à mobilité électrique, golf-carts, ...) avec des moules à injection complexes permettant de réaliser un vaste ensemble de dimensions préfinies répondant aux desiderata de la plupart des fabricants d'accumulateurs au monde.

En raison d'une délocalisation des groupes automobiles et des fabricants de batteries vers l'Europe de l'Est, ACCUMALUX décide en 1996 de construire une seconde unité de production avec 3 halls de production de plus de 5.000 m² à Mladá Boleslav, à côté de VW-SKODA. Ce fut la construction de la première usine du groupe ACCUMALUX en dehors des frontières luxembourgeoises, il y a donc déjà plus de 20 ans.



La délégation luxembourgeoise en compagnie de S.E. Michèle Pranchère-Tomassini (Ambassadrice) et Jitka Martincová (Directrice Générale ACCUMALUX MB)

À l'issue de démarches administratives pas toujours aisées, mais facilitées in fine par de nombreux contacts personnels établis en République tchèque, comme aussi de par les bons rapports avec les autorités locales, ACCUMALUX arrivait à produire en 1998 le premier bac de batterie dans sa toute nouvelle usine à Mladá Boleslav construite en moins de 8 mois !

ACCUMALUX M.B. s.r.o. injecte, tout comme sa société-mère à Kockelscheuer au Grand-Duché de Luxembourg, 7 jours sur 7, des bacs, couvercles et accessoires pour l'industrie des batteries pour voitures et camions ainsi que pour des batteries industrielles. La société est en expansion et des investissements importants sont planifiés sur les 24 mois à venir.

À l'occasion de la visite de travail en République tchèque, l'Ambassade du Luxembourg à Prague a invité à une réception pour un échange d'idées et d'informations entre des représentants de la politique, de l'économie et du secteur culturel.

Le lendemain, la FEDIL a eu une entrevue avec sa fédération sœur tchèque SP (Confederation of Industry of the Czech Republic). À l'ordre du jour de cet échange de



Josef Srba (Production Manager ACCUMALUX MB) et Étienne Schneider (Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie) lors de la visite de l'usine d'ACCUMALUX MB



Étienne Schneider (Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie) et Raymond Ackermann (Adjoint à la Direction ACCUMALUX)

vues figuraient des sujets comme la digitalisation de l'industrie (industrie 4.0), le transport et des sujets en relation avec l'industrie automobile.

www.fedil.lu
www.accumalux.com

Heintz van Landewyck

ouvre son « Tabaksbuttek »

Le 8 décembre 2016, le « Tabaksbuttek » de Heintz van Landewyck a ouvert ses portes avenue Monterey à Luxembourg-Ville, créant ainsi au cœur de la capitale un lieu exclusif dédié aux amateurs de produits locaux de haute qualité.

En 1847, le jeune Jean-Pierre Heintz van Landewyck ouvre sa première manufacture de tabac rue de la Porte-Neuve. Son esprit pionnier et son sens aigu des bonnes choses et de la qualité inspireront tout naturellement son fils et successeur Jos., 170 ans plus tard. Aujourd'hui, ce sont leurs descendants qui appellent à un retour aux sources avec l'ouverture de ce « Tabaksbuttek », au sein même de la capitale luxembourgeoise.

L'aménagement du magasin rend hommage aux racines de cette entreprise familiale active au niveau mondial. Ce point de vente a été agencé avec un grand souci du détail, propre au savoir-faire artisanal du Grand-Duché. Les vitrines aux accents dorés - œuvre du calligraphe luxembourgeois Nico Langehegermann - confèrent au « Buttek » une allure distinguée, immédiatement repérable au sein du paysage urbain où dominent les devantures sans caractère des grandes franchises.

Valora est responsable de l'exploitation de ce shop, au sein duquel est proposé un éventail de produits locaux de tradition. On y retrouve les créations de tabac raffinées de Heintz van Landewyck parmi lesquelles des cigarettes, du tabac et une gamme de cigares enrichie depuis peu de plusieurs nouveautés. Spiritueux et eaux-de-vie de premier



choix, boissons chaudes et froides, mais aussi magazines, journaux, souvenirs et vente de loterie complètent l'offre du « Buttek ».

L'adresse du nouveau magasin :

Jos. Heintz van Landewyck
19, avenue Monterey
L-2163 Luxembourg
Tél. : 26 43 04 52

www.hvl.lu

Minusines S.A.

L'entraide et l'engagement social au cœur des préoccupations

Le spécialiste de l'éclairage MINUSINES S.A. a décidé d'entrer en collaboration avec l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et la FEDIL dans le cadre de l'intégration des personnes ayant obtenu la protection internationale sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Au mois d'avril dernier, Minusines avait été sollicitée par la FEDIL dans le cadre de la mise en place d'un pool d'évaluateurs acceptant de les aider dans le cadre de l'évaluation des compétences des ressortissants étrangers ayant obtenu la protection internationale. En tant que PME d'une certaine envergure dans le paysage économique luxembourgeois, le distributeur à valeur ajoutée en matériel électrique a tenu à soutenir le pays dans sa prochaine évolution en aidant ces personnes à s'intégrer sur le marché du travail.

Au cours de ces évaluations, les profils rencontrés ont dépassé les attentes de l'entreprise. En effet, le niveau de formation, de spécialisation et de motivation des personnes rencontrées étaient impressionnant. Le seul obstacle auquel semblaient se heurter les demandeurs d'emplois était la langue. Souhaitant pouvoir en faire davantage pour eux, la Présidente Madame Jeanny Jacques et son conseil d'administration ont alors décidé de créer un nouvel emploi au sein de l'organisation Minusines.

Laurent Saeul, en sa qualité d'administrateur délégué, a personnellement participé à ce processus particulier de recrutement. Après avoir rencontré plusieurs personnes présélectionnées par l'ADEM, Minusines a finalement décidé d'intégrer Rasha Sawas à son équipe en tant qu'architecte d'intérieur. Parallèlement, un autre employé a été pris à l'essai dans l'atelier électrique pour une période de six semaines afin de déterminer s'il était possible d'intégrer une personne qui ne parle pas les langues du pays dans une équipe. De cette manière, l'entreprise pourra collaborer avec l'ADEM afin de déterminer les points à améliorer dans le cadre de l'intégration de ces personnes.



L'équipe de Minusines S.A. en compagnie des responsables de l'ADEM, de Rasha Sawas et de Marc Kieffer (secrétaire général de la FEDIL)

Le 12 janvier 2017 Rasha Sawas a été accueillie dans l'équipe Minusines. Une cérémonie d'officialisation de ce processus d'embauche avait alors été organisée. Isabelle Schlessler, directrice de l'ADEM, s'était alors dite heureuse d'avoir participé à une des premières démarches d'intégration de ces personnes dans le milieu du travail. Au nom de la FEDIL, Marc Kieffer, secrétaire général, avait souligné à quel point cette initiative dépassait les attentes de la Fédération qui n'avait au départ simplement initié qu'un processus d'évaluation.

En franchissant cette nouvelle étape dans l'intégration des personnes bénéficiant de la protection internationale, Minusines a su se différencier des autres entreprises de par son engagement social fort. Souhaitant faire des affaires dans un marché porteur, mais surtout sain, l'entreprise spécialisée dans l'électricité a la volonté d'assurer la continuité et le futur du paysage économique et social luxembourgeois en apportant sa pierre à l'édifice.

www.minusines.lu
www.fedil.lu

Nyuko & Chambre de Commerce

Business Mentoring – Vingt-quatre nouveaux entrepreneurs mentorés



Les mentorés du programme 2016 en compagnie de Martin Guérin (CEO de Nyuko, à gauche) et Carlo Thelen (Directeur général de la Chambre de Commerce, à droite)

La sixième édition du programme BusinessMentoring a été lancée le jeudi 8 décembre 2016 à la Chambre de Commerce. Depuis sa création en 2010, le programme a déjà permis à une centaine d'entrepreneurs de recevoir le soutien d'un dirigeant expérimenté.

C'est au cours d'une cérémonie publique introduite par Carlo Thelen, directeur général de la Chambre de Commerce de Luxembourg, et en présence de nombreux entrepreneurs et acteurs économiques de la place, que le programme BusinessMentoring et les multiples avantages du mentorat d'affaires ont été mis en lumière.

Ils sont 24 entrepreneurs cette année à avoir été acceptés dans le programme, soit trois fois plus qu'à son lancement. Un nombre qui ravit Carlo Thelen : « Je me réjouis de constater que le concept du mentorat connaît toujours plus d'engouement et que de plus en plus de dirigeants se tournent vers ce programme pour les accompagner dans leur parcours d'entrepreneur ». Parallèlement au mentorat, Monsieur Thelen a également rappelé la volonté de la Chambre de Commerce de simplifier la vie de l'entrepreneur et a fait référence à l'ouverture récente de la

House of Entrepreneurship, one-stop-shop permettant à tout entrepreneur de rencontrer en un lieu unique les acteurs clefs de la création ou du développement d'entreprise.

Le programme, lancé en 2010 par la Chambre de Commerce et qui a depuis un an élu domicile chez l'accélérateur de start-ups nyuko, a déjà permis de révéler des dirigeants de PME prometteurs issus de l'écosystème entrepreneurial luxembourgeois, et de les accompagner vers le succès, comme en ont témoigné d'anciens binômes (mentor, mentoré) présents à cette soirée.

Patrick Rahme, dirigeant de la startup All Square témoigne : « Le mentorat apporté par mon mentor Xavier a eu un impact direct sur mon développement personnel, qui est forcément lié à l'activité de ma startup. » Pendant ces 18 mois d'accompagnement, sa société est passée de 2 co-fondateurs à 11 employés et 2 levées de fonds ont été réalisées pour accompagner son expansion à l'international. Patrick Rahme ajoute : « Xavier a été un mentor formidable qui m'a guidé à travers ces décisions stratégiques ».

Sabrina El Mahjoubi, dirigeante de l'entreprise Ecotech, a tiré elle aussi une expérience très positive du mentorat. « Avec Candi mon mentor, j'ai beaucoup progressé sur les aspects gestion de la société, des investissements et des risques. Sur un plan plus personnel, cela a été précieux de pouvoir partager nos vécus de chef d'entreprise. » Depuis la fin de sa relation mentorale, sa société qui comptait 6 salariés en 2009 a triplé en moins de deux ans ses effectifs et augmenté son chiffre d'affaires de 40%.

La deuxième partie de la soirée a été l'occasion de présenter les visages de la promotion 2016. Depuis son hébergement au sein de nyuko, de nombreux dirigeants de start up répondant aux critères d'éligibilité du programme ont postulé au BusinessMentoring. Il n'est donc pas étonnant que 50% des mentorés soient des dirigeants de startup dont l'activité est axée sur les nouvelles technologies. « Les mentors sont heureux de pouvoir accompagner ce profil d'entrepreneurs mais il faut rappeler que le programme collabore avec tous les partenaires de l'écosystème et vise donc tous les dirigeants, quel que soit le stade de développement de leur entreprise (démarrage, développement et reprise) et leur domaine d'activité. » précise Claude Faber, devenu porte-parole pour l'occasion du

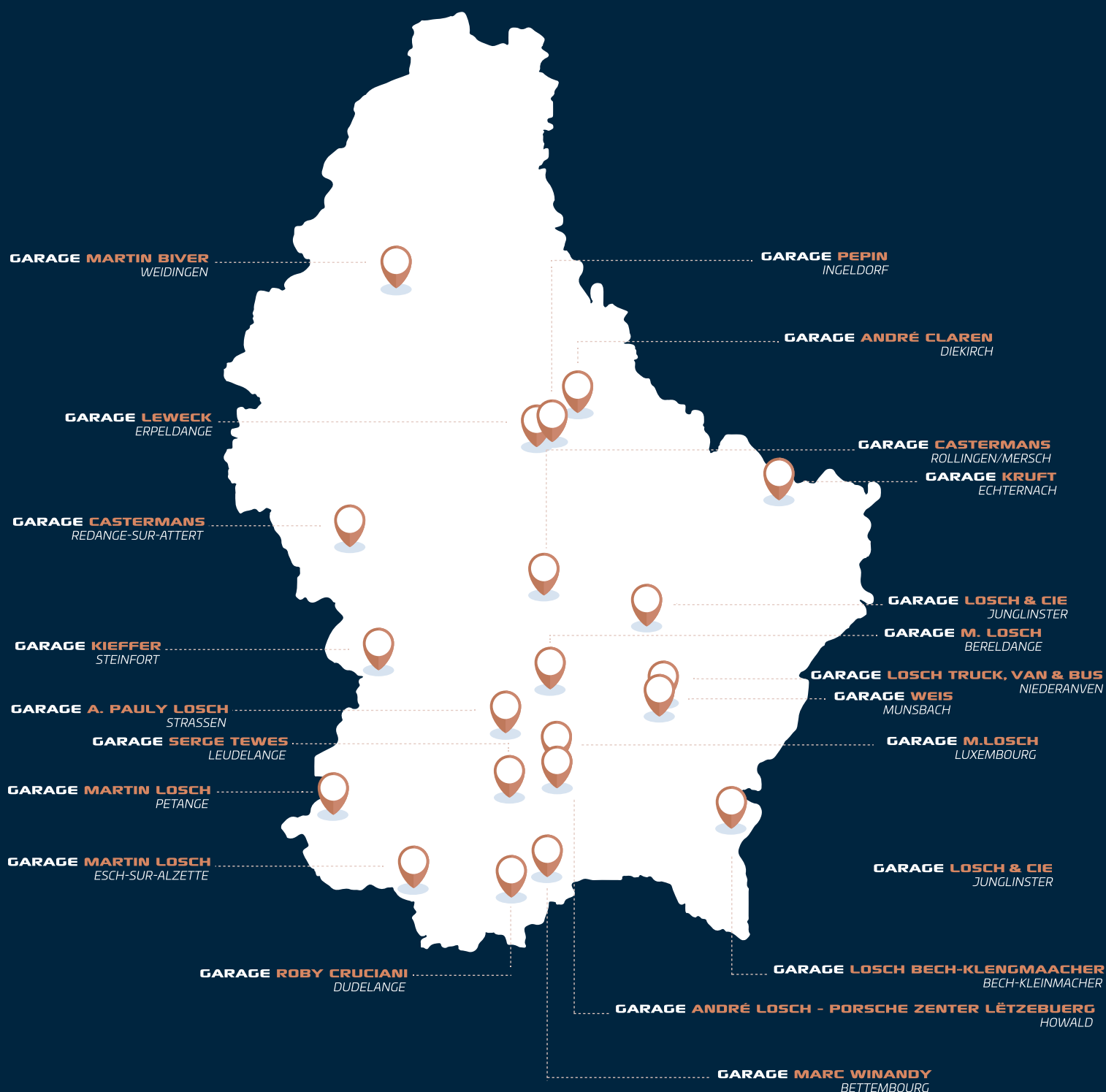
réseau de mentors. Les autres profils actuellement dans la promotion sont issus d'entreprises plus classiques (commerce, services, restauration) ou encore à finalité sociale et solidaire.

En plus de revêtir un aspect intergénérationnel, la démarche mentorale s'inscrit donc surtout dans un processus plus général de lifelong learning : elle considère que les compétences ne sont pas figées dans le temps, mais qu'elles évoluent en fonction des situations rencontrées par le dirigeant dans son entreprise. En d'autres termes, l'entrepreneur est continuellement amené à travailler sur lui-même afin de s'adapter aux nouvelles tendances économiques, sociétales ou environnementales. L'approche mentorale contribue ainsi à la mise en place de réflexes et comportements managériaux durables chez le dirigeant, qui lui permettent d'aborder les problématiques de manière plus sereine et plus réfléchie.

La soirée s'est achevée autour d'un cocktail au cours duquel entrepreneurs, porteurs de projet, partenaires ont pu échanger.

www.businessmentoring.lu

www.nyuko.lu



MARQUES REPRÉSENTÉES:



LIST

Fernand Reinig confirmé comme CEO ad interim

Lors de sa réunion du 9 décembre 2016, le conseil d'administration du Luxembourg Institute of Science and Technology a confirmé sa position prise le 11 octobre dernier concernant la succession au poste de CEO suite au départ de Gabriel Crean. Le conseil d'administration réitère à Fernand Reinig la confiance qu'il lui a accordée en octobre. Fernand Reinig continuera d'exercer comme Chief Executive Officer ad interim. « Ad interim » ne signifie cependant pas que Fernand Reinig n'est en place que pour quelques semaines et qu'il ne gère que les affaires courantes, bien au contraire. Il dispose de l'ensemble des fonctions et prérogatives du CEO tant au niveau stratégique qu'organisationnel.

Les membres du conseil lui ont ainsi donné pour mission de mener à terme tous les dossiers qui tournent autour de la fusion : ajustements ponctuels de la structure organisationnelle, mise en place de procédures, définition de la stratégie pour les mois à venir, et ce dans le but de stabiliser de manière durable le LIST et ses structures. C'est seulement une fois cette étape franchie que le conseil d'administration initiera le recrutement de son successeur. Il est en effet primordial que ce dernier puisse poursuivre la construction du LIST sur des bases fortes et solides. Mais, chaque chose en son temps, pour l'heure aucun agenda n'a été fixé pour cette dernière étape. La phase intermédiaire ne remet en aucun cas en cause la voie tracée depuis le lancement, il y a maintenant près de deux ans, de l'institution de recherche. Le LIST est et reste une Research and Technology Organisation (RTO) d'orientation internationale qui a pour mission de développer des technologies avancées et d'offrir, à l'économie et à la société, des produits et services innovants.

Le LIST vient d'ailleurs de signer avec Goodyear le plus important accord de collaboration jamais conclu au Luxembourg en matière de R&D entre une entreprise et un centre de recherche public (voir article dans l'écho des entreprises 6/2016). Mais ce n'est pas tout, il a récemment mis en place au sein de sa structure un Doctoral Education Unit destiné à accueillir les jeunes doctorants.

Il a également signé un partenariat avec l'Université du Luxembourg, obtenu le financement de 7 projets grâce au programme CORE du Fonds National de la Recherche, officialisé de nouvelles collaborations nationales et



Fernand Reinig, CEO ad interim du LIST ©LIST 2016

internationales avec ENOVOS, PM International, la NASA, le CEA Tech et l'Université de Singapour. À cela, s'ajoute le coup d'accélérateur dans la rédaction de la feuille de route du projet HPC - Data Analytics dans lequel le LIST a été fortement impliqué. Autant de preuves, s'il en fallait, que le LIST poursuit sur sa lancée.

Tout cela va dans le sens des indicateurs de performance ambitieux fixés avec le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Avec la confirmation de Fernand Reinig à la tête du LIST, l'unique RTO luxembourgeoise se dote d'une structure organisationnelle adéquate pour atteindre les objectifs établis avec le gouvernement dans le cadre du contrat de performance 2014-2017.

www.list.lu

LIST & FEDIL

Conférence annuelle REACH et CLP

Depuis de nombreuses années, les règlements REACH et CLP représentent un défi constant pour les entreprises luxembourgeoises qui doivent sans cesse s'assurer de leur bonne mise en conformité vis-à-vis de ces deux réglementations européennes en matière de produits chimiques. Le Helpdesk REACH&CLP Luxembourg, un service du Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST), dresse en ce sens un bilan des évolutions ayant eu lieu au cours de l'année ainsi que les défis pour l'année à venir.

Près de 60 participants ont pris part à la dixième édition de la « Conférence et Networking Lunch : Mise en œuvre des règlements REACH et CLP et challenges à venir » organisée le 8 décembre 2016, dans le cadre de la semaine européenne des PME, par le Helpdesk REACH&CLP Luxembourg, un service du Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) avec le soutien de la FEDIL, l'Entreprise Europe Network, le ministère du Développement durable et des Infrastructures et le Ministère de l'Économie. À cette occasion, les intervenants ont sensibilisé les participants sur leurs obligations face aux règlements européens REACH « Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of Chemicals » et CLP « Classification, Labelling and Packaging », dédiées respectivement à l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et la restriction des substances chimiques et à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Les réglementations européennes en matière de produits chimiques, telles que REACH et CLP sont un défi permanent pour les entreprises, que celles-ci fabriquent, importent ou utilisent ces produits, puisqu'elles doivent s'assurer de leur bonne mise en conformité vis-à-vis de celles-ci. En ce sens, les entreprises doivent être proactives dans leurs démarches.

Les participants ont ensuite pu s'informer sur les évolutions des règlements REACH et CLP qui ont eu lieu au cours de l'année 2016 :

- Le lancement de la révision du règlement REACH par la Commission européenne au cours de laquelle les parties prenantes ont la possibilité de soumettre des commentaires jusqu'à la fin du mois de janvier 2017 ;
- L'implication de plus en plus importante du Luxembourg dans les activités de mise en œuvre des règlements



REACH&CLP avec pour objectifs de mettre l'accent sur des sujets tels que la vente par Internet ou encore les fiches de données de sécurité ;

- Les nouvelles restrictions adoptées, telles que l'ajout d'une nouvelle entrée à l'annexe XVII introduisant une restriction concernant les sels d'ammonium inorganiques ;
- Les nouvelles substances extrêmement préoccupantes (Substances of Very High Concern - SVHC) ajoutées à la liste candidate, incluant désormais 169 substances ;
- La recommandation de neuf nouvelles substances, telles que le phtalate de dihexyle, dans le cadre de l'obligation d'enregistrement.

Les Comités de l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA), acteurs clés des actions réglementaires

Les utilisations de substances possédant certaines propriétés dangereuses peuvent être préoccupantes pour la santé humaine et/ou l'environnement. Les substances susceptibles d'avoir de telles propriétés doivent être identifiées et ensuite traitées en utilisant les mesures réglementaires pertinentes afin de s'assurer que les risques associés à leur utilisation soient correctement pris en compte. C'est en ce sens que le Comité d'Évaluation des Risques (RAC) de l'Agence européenne des produits chimiques (European Chemicals Agency - ECHA) prépare les avis de l'ECHA concernant le risque des substances et joue un rôle clé dans le cadre de la classification et de l'étiquetage harmonisés au titre du CLP, ainsi que de l'autorisation des substances extrêmement préoccupantes et des restrictions au titre de REACH.

2018, prochaine et dernière échéance d'enregistrement

Mai 2018 est une date clé représentant l'échéance finale d'enregistrement REACH, l'une des obligations de la législation européenne sur les produits chimiques. Elle représente un challenge très important puisqu'elle cible les substances fabriquées et/ou importées dans les tonnages les plus faibles compris entre 1 et 100 t/an. Comparée aux précédentes échéances, un nombre plus important de substances doit être enregistré et de nombreux déclarants seront des Petites et Moyennes Entreprises (PME).

www.reach.lu

www.fedil.lu

KARL HUGO

pratique le cost engineering

KARL HUGO, entreprise belge active dans le secteur mécanique et métallique, accompagne ses clients dans une démarche de cost engineering dans le domaine de la fabrication de sous-ensembles ou de machines sur mesure.

Dès la conception, les plans sont confrontés à l'opinion du fabricant. Chaque composant mécanique fait l'objet d'une réflexion et d'une analyse pour proposer le meilleur compromis coût/faisabilité.

En travaillant à cahier ouvert, l'équipe d'ingénierie mécanique met tout en œuvre pour optimiser le projet. De nombreux avantages peuvent en découler : diminution des coûts de production, augmentation des performances, optimisation de l'assemblage ou encore une meilleure gestion de stockage des produits finaux.

« En collaboration avec notre client IBA, nous avons appliqué cette approche innovante dans le cadre de la conception et la fabrication de leur nouvel accélérateur de particules », explique Bernd Hugo, Directeur Financier. « Cette démarche commune a permis à IBA de réduire le tonnage de la nouvelle machine tout en développant une puissance supérieure, avec un coût de production réduit. »

Face à ce succès, KARL HUGO décline désormais cette démarche novatrice à d'autres clients d'envergure internationale pour des projets spécifiques à haute valeur ajoutée.

KARL HUGO conçoit et construit des machines industrielles sur mesure, des ensembles de machines pour



lignes de production ainsi que des pièces unitaires, des petites séries et des sous-ensembles mécaniques ou mécanosoudés. Par ailleurs, l'entreprise a mis au point la conception et la fabrication de têtes de laquage pour revêtement de tôles en continu et s'est spécialisée dans la conception et la production de cuves sous vide ou sous pression. Créée en 1970, l'entreprise a toujours été gérée par la famille Hugo. La nouvelle génération n'a pas hésité à renouveler entièrement le parc machines en y consentant des moyens conséquents.

www.karlhugo.com

The background of the entire page is a high-speed photograph of a metalworking process, likely CNC machining. It shows a rotating metal part with a tool cutting it, creating a dense spray of bright, metallic shavings. The scene is dimly lit, with the primary light source being the sparks and shavings from the cutting process.

**KARL
HUGO**

MECHANICAL
ENGINEERING

Excellence
Innovation
Flexibilité

Ingénierie / Fraisage / Alésage
Tournage vertical & horizontal
Soudure manuelle & robotisée
Assemblage/Intégrationsursite

www.karlhugo.com

Luxinnovation Cluster Forum 2016

Encouraging cross industry innovation and collaboration

The third edition of the Luxembourg Cluster Forum, organised by Luxinnovation at the Utopolis event space in Kirchberg, was very well attended and highlighted the major achievements and progress of on-going projects of the various clusters as well as outlined plans for 2017 as it encouraged cross sector innovation and collaboration.

The host for the evening was Laurent Federspiel, Director Sector Development & Cluster Initiative for Luxinnovation. During the evening, he introduced both Luxinnovation's new event app which, in addition to centralising all the information for events, allows the audience to participate in interactive surveys. Laurent also showed the audience, made up of cluster members as well as people from various industries in the country, Luxinnovation's new online Luxembourg Cluster Catalogue which will allow members more visibility for their businesses.

Invited speaker, Laurent Probst, Partner, Economic Development & Innovation leader at PwC, gave the opening address which focussed on the EU Gateway Programme, an initiative funded by the European Union which offers opportunities and helps European companies establish business collaborations in Asia.

Keynote speaker, Ramon Vullings, author and cross-industry expert, was a perfect fit for the event, as it is the stated aim of the Luxembourg Cluster Initiative to encourage innovation, business development and cross-sector cooperation to strengthen the competitiveness of its members. Ramon gave a well-received talk on "Remixing your business - Cross Industry Innovation", which became the overriding theme for the rest of the evening.

This rousing talk, where everyone was encouraged to look outside of their professions and industries for new



Laurent Federspiel (Director Sector Development & Cluster Initiative at Luxinnovation)

ideas, was followed by the annual presentation from each of the cluster managers on the key actions of the Cluster Programme 2017.

One of the unique and innovative features of this year's cluster presentations was that students from the Lycée de Garçons d'Esch-sur-Alzette were asked to create the videos for the individual clusters rather than have them done by professionals. The students were allowed almost total freedom with which to film and they did a fantastic job, and they did this work in their spare time. The crowd gave the boys who attended the ClusterForum 2016 an enthusiastic applause and Luxinnovation thanks them for this extracurricular effort - something one finds at the very heart of entrepreneurship. The evening was concluded with a lively networking cocktail.

www.luxinnovation.lu

Peintures Robin

Changement de Direction



Monsieur Pit Welter, président du comité de direction et Administrateur délégué de Peintures Robin, a fait valoir ses droits à la retraite à partir du 01.01.2017. Il continue cependant à exercer ses fonctions au conseil d'administration.

Dans sa réunion du 19 décembre dernier, le conseil d'administration a nommé Monsieur Gérard Zoller Directeur Général de Peintures Robin S.A.. Monsieur Zoller travaille depuis plus de 30 ans pour le fabricant luxembourgeois de peintures qui fêtera cette année ses 90 ans d'existence.

Employant aujourd'hui plus de cent personnes, cette PME située à Useldange devient le plus grand producteur de peintures et vernis de la Grande Région. Une usine ultra-moderne produit une gamme de peintures très large pour les secteurs du bâtiment, de l'industrie du métal, de la carrosserie et de la menuiserie.

www.robin.lu



Gérard Zoller et Pit Welter ©Peintures Robin

DANS UN MONDE QUI CHANGE
**DISPOSER DU BON ÉQUIPEMENT
C'EST ESSENTIEL**



LEASING FINANCIER*

Financez tout type de matériel sans apport :
véhicules, matériel informatique, équipements
industriels, matériel de construction, etc.

Pour PME, indépendants et professions libérales

En agence, au 42 42-2000 et sur bgl.lu



**BGL
BNP PARIBAS**

La banque
d'un monde
qui change

Réforme de l'organisation du temps de travail

Avant-propos

La législation relative à la période de référence, au plan d'organisation du travail (POT) et à la durée de travail hebdomadaire moyenne fut introduite par la loi dite PAN du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. La validité des articles issus de cette loi était initialement limitée à fin de l'année 2011 mais, à défaut de nouvelles dispositions pour les remplacer, leur application fut prorogée plusieurs fois. Au final, ces articles sont restés en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016, c'est-à-dire jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail qui fait l'objet de cette publication.¹

Depuis longtemps, les partenaires sociaux étaient en accord sur la nécessité d'une réforme afin de moderniser le cadre législatif de l'organisation du temps de travail. Alors que non seulement les entreprises mais aussi leurs salariés demandaient des mesures leur permettant d'organiser de manière plus flexible le temps de travail, un accord de principe sur les grandes orientations de la réforme a pu être trouvé avec le gouvernement le 14 janvier 2015. En contrepartie de l'engagement des entreprises à soutenir des réformes visant à rendre plus souple le congé parental et les congés spéciaux, la période de référence légale devait être allongée au-delà sa durée maximale de 1 mois. Cet allongement était destiné à contribuer à une augmentation de la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique, avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Dès l'annonce par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire de l'orientation concrète de sa réforme cependant, il était clair que les nouvelles dispositions n'allaient pas être l'instrument approprié pour atteindre ces objectifs. Alors que la Fedil, dans le cadre des discussions et négociations politiques préalables, a formellement désapprouvé le projet de loi tel que présenté par le ministre et a inlassablement insisté sur la nécessité de réduire au strict minimum les conditions et le formalisme liés à la flexibilisation du temps de travail, le texte tel qu'il fut adopté ne manque pas de telles contraintes.

Ainsi, toute entreprise qui voudra faire usage de la nouvelle possibilité de recourir, sans convention collective de travail et sans système d'horaire mobile, à une période de référence d'une durée supérieure à 1 mois et jusqu'à 4 mois au maximum, sera confrontée à :

- Plus de limites : d'une part, elle sera soumise à une nouvelle durée de travail maximale mensuelle (qui diminue au fur et à mesure que la durée de la période de référence augmente) et, d'autre part, elle devra respecter un délai de préavis pour informer le salarié en cas de changement de son horaire de travail.
- Plus de coûts : en outre, elle sera obligée d'accorder aux salariés concernés des jours supplémentaires de congé (dont le nombre augmente au fur et à mesure que la durée de la période de référence augmente) et d'introduire un nouveau taux de majoration pour compenser les changements d'horaire dont le salarié n'a pas été informé avec le préavis.
- Plus de bureaucratie : des charges administratives viennent s'ajouter pour décompter tous ces nouveaux congés, seuils et majorations et maîtriser les procédures qui les accompagnent.

La flexibilité accordée par la nouvelle législation est donc très limitée, difficile à appliquer et onéreuse, à tel point qu'elle risque de rendre tant économiquement, que d'un point de vue organisationnel, inintéressante toute extension de la période de référence légale au-delà la durée de 1 mois. La Fedil en conclut que la nouvelle législation ne correspond pas à l'esprit de l'accord du 14 janvier 2015. Ceci est particulièrement déplorable alors que les entreprises ont, de leur côté, largement atteint et même dépassé leurs objectifs ambitieux en matière d'emploi et de chômage tels que prévus par le programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi » défini dans le cadre de cet accord avec comme objectif la réduction des taux de chômage.

Soucieuse d'éclairer les entreprises dans l'application des nouvelles dispositions, la FEDIL a organisé deux conférences les 11 et 12 janvier 2017, l'une en langue française et l'autre en allemand, et élaboré le suivant Guide.

¹ Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail, publiée le 27 décembre 2016 au Mémorial A n° 271 de 2016, ci-après « la Loi ».

Guide de l'organisation du temps de travail

Introduction

La durée de travail légale normale au Luxembourg est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine.²

En principe, les heures travaillées au-delà de ces durées journalières et hebdomadaires sont des heures supplémentaires que l'employeur doit compenser par des suppléments de salaire ou de repos.

Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà de ces limites sans suppléments, à condition que la durée moyenne de travail n'excède pas la durée de travail normale fixée au contrat de travail sur une certaine période que le Code du travail appelle une « **période de référence** ».

Au cours d'une telle période de référence en effet, une heure travaillée au-delà de la durée normale à un certain moment peut devenir, sous certaines conditions, une **heure de flexibilité** qui peut être récupérée 1 par 1 à un autre moment, sans donner lieu à majoration.

- Une période de référence d'une semaine permet d'augmenter la durée journalière de travail des salariés jusqu'à 9 heures, sans que la 9^{ème} heure soit considérée comme une heure supplémentaire sujette à majoration.

Une telle période de référence hebdomadaire peut être appliquée par l'entreprise sans formalités ou procédures, à condition que

- les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins et que
 - le total de la durée de travail ne dépasse pas la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise (40 heures le plus souvent).
- Une période de référence supérieure à la semaine permet de porter les durées journalières et hebdomadaires au-delà de 9 heures par jour et de 40 heures par semaine.

² Les conventions collectives de travail qui fixent des limites inférieures sont possibles mais rares en pratique. Partant, lorsque le présent guide parle d'heures normales de travail, ce sont les limites légales qui sont visées. Si des durées conventionnelles dérogatoires sont applicables, l'entreprise se situera par rapport à ces dernières pour recalculer les différents seuils et valeurs.

Exemple d'une période de référence de 4 semaines

Semaine	Temps de travail
1 ^{ère} semaine	40 heures
2 ^{ème} semaine	32 heures
3 ^{ème} semaine	48 heures
4 ^{ème} semaine	40 heures
Total	160 heures
Moyenne	40 heures

Une telle période de référence est cependant liée à certaines contraintes qui ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'une :

- Période de référence résultant d'une décision unilatérale de l'employeur dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT).
- Période de référence résultant d'une négociation entre partenaires sociaux dans le cadre d'une convention collective ou d'un règlement d'horaire mobile.

Veuillez noter que pour faciliter l'illustration, les tableaux et calculs contenus dans le présent Guide sont basés sur des hypothèses de travail de 4 semaines par mois.

I. La période de référence légale résultant d'une décision unilatérale de l'employeur

A défaut de convention collective ou au cas où la convention collective ne contient pas de dispositions relatives à une période de référence, l'entreprise peut opter de sa propre initiative pour une période de référence dite « **période de référence légale** », à condition d'établir un plan d'organisation du travail (POT).

Comme son nom l'indique, la période de référence légale est réglementée en détail par la loi.

A. Durée de la période de référence légale

La période de référence légale peut être de plusieurs durées différentes, mais jamais de plus de **4 mois**. Elle peut être exprimée en semaines ou en mois de calendrier.

L'employeur peut donc librement choisir la durée de la période de référence légale qui sera applicable, mais sans dépasser les 4 mois (ex. 4 semaines, 1 mois, 6 semaines, 8 semaines, 2 mois, ..., 4 mois).

En fonction de la durée choisie, les exigences légales peuvent toutefois varier considérablement. L'employeur aura donc intérêt à prendre en considération, avant d'opérer son choix, l'ensemble des dispositions qui accompagnent les différentes durées que peut avoir la période de référence légale.

Des différences essentielles existent surtout entre les périodes de référence légales inférieures ou égales à 1 mois et celles qui sont supérieures à 1 mois.

i Période de référence légale ayant une durée supérieure à 1 mois

L'entreprise peut recourir de sa propre initiative à une période de référence supérieure à 1 mois dans le cadre d'un POT. Or, l'application d'une période de référence légale pareille est conditionnée par l'octroi de jours de congé supplémentaires et le respect de durées maximales de travail inférieures au droit commun.

Jours additionnels de congé

Selon la durée de la période de référence légale choisie par l'entreprise, il sera dû aux salariés effectivement concernés par le POT en question un nombre variable de jours de congé supplémentaires, à savoir :

- en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 2 mois au maximum un congé supplémentaire de 1 jour et $\frac{1}{3}$ par an,
- en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum un congé supplémentaire de 3 jours par an,
- en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum un congé supplémentaire de 3 jours et $\frac{1}{3}$ par an.

Exemple : PR successives de 4 mois

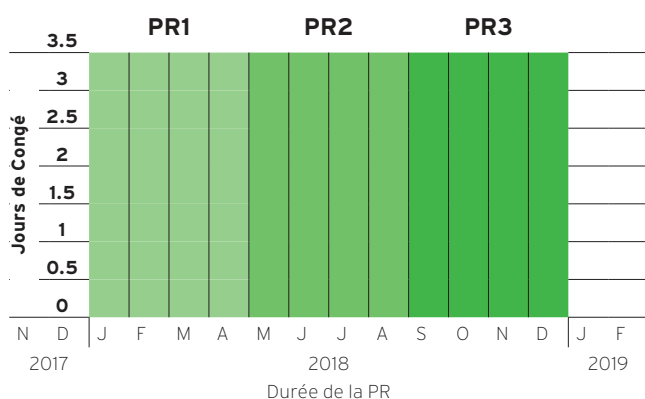
Congé proratisé :

$$PR 1: \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

$$PR 2: \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

$$PR 3: \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

Congé 2018 = +3,5



En cas de besoin, ces jours de congé supplémentaires sont proratisés. Cela peut devenir nécessaire notamment dans les hypothèses suivantes :

- le salarié est occupé à temps partiel,
- le salarié n'est concerné que par une partie des POT,

Exemple : PR différentes

- l'entreprise a recours à des périodes de référence successives ayant des durées différentes et qui génèrent chacune un nombre différent de congés supplémentaires (ou dont certaines seulement génèrent des congés supplémentaires).

Congé proratisé :

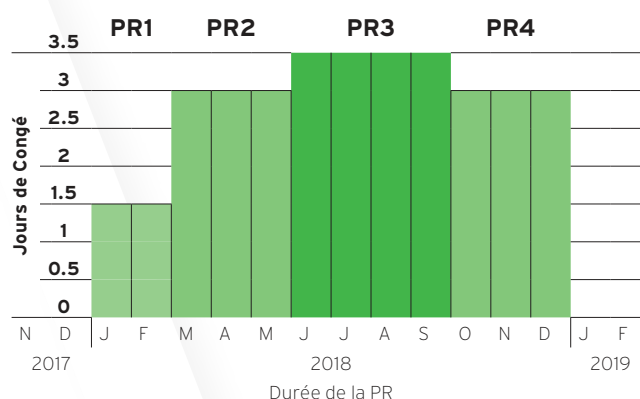
$$PR 1: \frac{2}{12} \times 1,5 = 0,25$$

$$PR 2: \frac{2}{12} \times 3 = 0,75$$

$$PR 3: \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

$$PR 4: \frac{2}{12} \times 3 = 0,75$$

Congé 2017 = +2,9



Exemple : Année incomplète

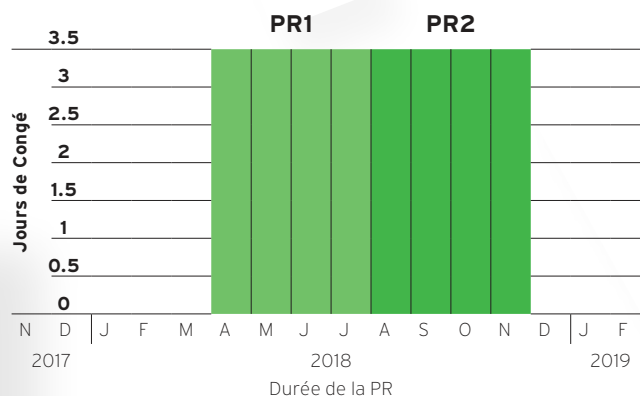
- l'entreprise applique des périodes de référence pendant une partie de l'année seulement.

Congé proratisé :

$$PR 1: \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

$$PR 2: \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

Congé 2018 = +2,3



Exemple : Années différentes :

- la période de référence est en vigueur pendant une période qui ne correspond pas à des années de calendrier entières.

Congé proratisé :

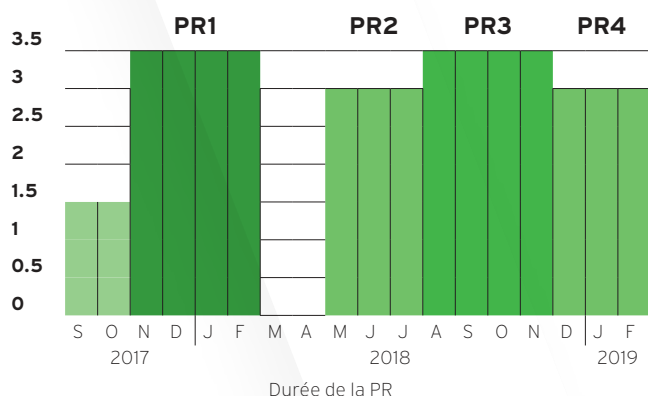
$$PR 1: \frac{2}{12} \times 3,5 = 0,583$$

$$PR 2: \frac{3}{12} \times 3 = 0,75$$

$$PR 3: \frac{4}{12} \times 3,5 = 1,167$$

$$PR 4: \frac{1}{12} \times 3 = 0,25$$

Congé 2018 = +2,75



Limitation des dépassements du temps de travail normal

Une période de référence fournit le cadre pour des heures de flexibilité, c'est-à-dire des heures que le salarié travaille en plus de ses heures normales de travail (8 et 40 heures le plus souvent) à un certain moment et qu'il peut ensuite récupérer une par une à un autre moment, sans générer des suppléments à compenser ou à rémunérer.

Même en présence d'une période de référence cependant, les heures travaillées ne peuvent en aucun cas dépasser les durées maximales de travail fixées par le Code du travail. Si la **période de référence** reste **inférieure ou égale à 1 mois**, les maxima habituels de 10 heures par jour et **48 heures** par semaine sont applicables en principe. Si tel est le cas, la limite de dépassement de la durée de travail correspond à **20%** (= taux de dépassement entre les 40 heures normales et les 48 heures maximales).

Or, si la durée de la période de référence dépasse le seuil de 1 mois, ces maxima habituels se trouvent réduits au fur et à mesure que la durée de la période de référence légale augmente. En effet, dans ce cas, les taux de dépassement sont limités à:

- 12,5% de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 3 mois au maximum, ce qui correspond à une durée maximale moyenne de travail de 45 heures (180 heures en total par mois sur base d'une hypothèse de travail de 4 semaines par mois),

- 10% de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum, ce qui correspond à une durée maximale moyenne de travail de 44 heures (176 heures en total par mois sur base d'une hypothèse de travail de 4 semaines par mois).

Ces taux de 12,5% respectivement 10% sont à respecter dans le cadre de chaque POT.

Toute heure prestée au-delà de ces deux taux doit être compensée comme travail supplémentaire.

Exemple sans heures supplémentaires

Période de référence	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4
1	160	/	/	/
2	180	140	/	/
3	180	180	120	/
4	176	176	176	112

Exemple avec heures supplémentaires

Période de référence	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4
4	192	128	192	128

Explications :

Heures de flexibilité = heures au-delà de la durée normale (40 heures / 160 heures) jusqu'à dépassement de

- 12,5% en cas de période de référence entre plus de 1 mois et 3 mois
= 45 heures / 180 heures
- 10% en cas de période de référence entre plus de 3 mois et 4 mois
= 44 heures / 176 heures

Heures supplémentaires = heures au-delà des dépassements de 12,5% ou 10%

- jusqu'à dépassement maximum de 20%
= 48 heures / 192 heures

Maximum d'heures pouvant être récupérées sans suppléments par période de référence :

- période de référence de 2 mois: 20 heures
- période de référence de 3 mois: 40 heures
- période de référence de 4 mois: 48 heures

Dans le premier exemple ces limites sont respectées. Dans le deuxième exemple cependant, bien que la durée de travail normale de 40 heures / 160 heures ne soit pas dépassée en moyenne sur la période de référence, elle est dépassée de 20% au lieu des 10% autorisés (192 au lieu de 176 heures) au cours des mois 1 et 3.

Ces taux de 12,5 respectivement 10% sont toujours à considérer par rapport aux heures de travail normales applicables à un salarié occupé à temps plein.

Le temps de travail effectif du **salarié à temps partiel**, dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale, ne peut pas dépasser la durée prévue au contrat de travail :

- ni en moyenne sur la période de référence applicable,
- ni de plus de 20% sur la journée ou la semaine (sauf si le contrat de travail le permet expressément),
- ni au-delà de la durée de travail normale d'un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

Le POT doit établir avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

ii Période de référence légale ayant une durée inférieure ou égale à 1 mois

Les congés supplémentaires ainsi que les limites de 12,5% respectivement 10% ne concernent que les entreprises qui appliquent ou introduisent une période de référence légale

supérieure à 1 mois dans le cadre d'un POT, sans convenir d'une convention collective ou d'un règlement d'horaire mobile.

Toute entreprise qui actuellement organise son temps de travail sur une période de référence de 4 semaines ou 1 mois peut continuer à fonctionner ainsi sans aucune nouvelle condition. Elle n'est pas obligée d'allonger la durée de sa période de référence légale au-delà sa durée actuelle et, à défaut, elle n'aura pas à se préoccuper des nouvelles exigences légales relatives aux congés et aux durées maximales de travail. Il en va de même pour les entreprises qui opèreraient pour une période de référence inférieure ou égale à 1 mois.

iii Tableau récapitulatif des différentes périodes de référence légales

Les entreprises ont donc le choix entre différents systèmes qui peuvent être illustrés comme suit (pour faciliter l'illustration, le tableau est basé sur l'hypothèse de travail de 4 semaines par mois):

Période de référence ³	Congé supplémentaire ⁴	Congé annuel total ⁵	Maximum d'heures (Jour) ⁶	Maximum d'heures (Semaine) ⁶	Moyenne d'heures (Semaine) ⁶	Maximum d'heures (4 semaines) ⁶
1	0	25	10	48	40	160
> 1 - 2	1,5	26,5	10	48	45	180
2	1,5	26,5	10	48	45	180
> 2 - 3	3	28	10	48	45	180
3	3	28	10	48	45	180
> 3 - 4	3,5	28,5	10	48	44	176
4	3,5	28,5	10	48	44	176

3 exprimée en mois

4 par rapport au congé légal qui est d'au moins 25 jours ouvrables par année

5 les 25 jours de congé légal par année auxquels sont additionnés les jours de congé supplémentaires

6 maximum d'heures pouvant être travaillées sur la période énoncée sans générer des heures supplémentaires

B. Procédure en cas de période de référence légale

Si l'employeur décide d'instaurer une période de référence légale, il doit le faire selon une procédure strictement prescrite. La procédure est la même, que ce soit pour introduire la période de référence légale (dans une entreprise qui jusqu'alors tournait sans période de référence) ou pour modifier, par exemple, la durée d'une période de référence existante.

i Introduction d'une période de référence légale

Avant l'introduction d'une période de référence légale, l'employeur doit préalablement **informer et consulter** son personnel.

- Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation du personnel (notamment parce que de par leur taille elles ne pas soumises à cette obligation), l'ensemble des salariés concernés doivent être informés et consultés.

- Dans les entreprises qui disposent d'une délégation du personnel, cette procédure se déroule dans le cadre de l'information-consultation sur la vie de l'entreprise prévue à l'article L. 414-3. du Code du travail. Cette disposition accorde, depuis la récente réforme de la délégation du personnel qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, à la délégation du personnel la mission « de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail ». Rappelons que dans les domaines où l'information et la consultation sont obligatoires, la loi prévoit que la délégation du personnel est en droit de formuler des avis, de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à ses avis. La décision finale d'introduire ou de changer une période de référence relève donc des pouvoirs de l'employeur.

Il a été souligné, dans ce contexte, que la possibilité d'opter pour une période de référence jusqu'à 4 mois s'applique sans préjudice de l'article L. 121-7. du Code du travail, qui dispose que toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié.⁷

La décision relative à l'introduction d'une période de référence déterminée trouve application **au plus tôt 1 mois** après que la procédure d'information et de consultation ait été entamée. Il ne semble aucunement impératif que la procédure ait été achevée. Il suffit donc qu'un mois soit passé depuis le début de la procédure, avant de commencer à appliquer la période de référence.

La loi précise que la décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence est prise pour une durée de 24 mois. Elle est cependant tacitement renouvelable. L'entreprise peut donc, une fois l'information-consultation initiale entamée, se faire succéder en boucle continue des périodes de référence de même durée sans aucune nouvelle obligation en matière d'information et de consultation. Il en va de même pour l'entreprise qui applique déjà une période de référence (de 4 semaines ou 1 mois) au moment de l'entrée en vigueur de la Loi. A condition de ne pas en changer la durée, elle peut continuer à appliquer cette même période de référence (de 4 semaines ou 1 mois) sans information-consultation.

Il a été précisé que l'initiative de remettre en question une certaine période de référence et d'appliquer une période de référence différente appartient à l'employeur.⁸

Chaque décision relative à l'introduction ou au changement d'une période de référence est à **notifier à l'Inspection du travail et des mines** dans le mois de sa prise d'effet.

ii Changement d'une période de référence légale

Toute entreprise peut à tout moment changer sa période de référence légale, notamment quant à sa durée, à condition cependant d'entamer à nouveau la procédure décrite ci-avant (information-consultation, respect du délai de 1 mois avant la prise d'effet du changement, notification à l'ITM,...).

iii Etablissement d'un POT

L'entreprise qui applique la période de référence légale doit établir un planning que le Code du travail appelle « plan d'organisation du travail », plus connu sous son abréviation **POT**.

Le POT détermine les heures de travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise au cours de la période couverte par le POT en fonction de l'activité prévisible de l'entreprise au cours de cette même période.

Durée du POT

La durée minimale que doit avoir chaque POT est fonction de la durée de la période de référence légale qui est appliquée :

- si elle est inférieure à 1 mois, la durée du POT doit correspondre à la durée de la période de référence,
- si elle est supérieure ou égale à 1 mois, le POT doit couvrir au moins 1 mois,

Il n'est donc pas nécessaire de fixer par avance les horaires de travail des salariés sur l'ensemble de la période de référence. La période de référence peut être couverte par plusieurs POT successifs mais chacun de ces POT doit avoir une durée de 1 mois au minimum.

⁷ Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 9.

⁸ Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 10.

Contenu du POT

Sans nécessairement être nominatif, le POT doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout POT doit contenir, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

- le début et la fin de la période de référence et du POT,
- l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier,
- les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels ou collectifs,
- le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au POT et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel. Si l'entreprise ne dispose pas de délégation du personnel, les salariés concernés doivent donner leur accord. Cette procédure ne peut pas avoir comme conséquence la fixation d'une durée du POT inférieure à 1 mois en cas de période de référence légale supérieure ou égale à 1 mois.

Communication du POT

Au plus tard **5 jours francs avant** son entrée en vigueur, chaque POT doit être

- établi par l'employeur,
- soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, et
- communiqué à tous les salariés concernés par le moyen le plus approprié.

En cas de désaccord de la délégation ou, à défaut, des salariés concernés, se documentant par un avis négatif et dûment motivé à propos du POT, le litige est soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'ITM ou à son délégué, qui, dans le mois de la saisine, tente de trouver un accord entre parties. En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'ITM ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente. La saisine de ces instances n'a pas d'effet suspensif sur la mise en œuvre du POT litigieux.

Modification du POT

Si en cours d'application du POT l'employeur est confronté à un événement l'obligeant de le modifier, un délai de préavis d'au moins 3 jours doit être respecté pour annoncer cette modification au salarié concerné.

2 hypothèses peuvent se présenter:

i Le préavis est respecté et le salarié est prévenu de la modification du POT au moins 3 jours à l'avance

Le travail presté au-delà des limites fixées par le POT pour la journée, la semaine ou le POT entier n'est pas considéré comme travail supplémentaire - à condition évidemment que le changement n'entraîne pas en même temps un dépassement des durées maximales de travail (compte tenu également des taux de 12,5% respectivement 10%).

ii Le préavis n'est pas respecté et le changement intervient à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement

De nouveau il convient de distinguer entre 2 hypothèses :

- Le changement n'entraîne pas une augmentation des heures de travail initialement planifiées mais un simple changement d'horaire

Les **2 premières heures de travail déviant de l'horaire initial** sont compensées au taux horaire normal de 1,0 pour une heure travaillée. Aucun taux de majoration ne s'applique donc pour les 2 premières heures ainsi prestées puisque le dérangement causé par un décalage aussi marginal de l'horaire prévu dans le POT est considéré comme ne justifiant pas un supplément.⁹

Les **heures de travail déviant de l'horaire initial de plus de 2 heures** sont compensées en temps de repos rémunéré ou en numéraire à raison de 1,2 heure pour une heure travaillée. En matière fiscale et de sécurité sociale, ce nouveau taux de majoration est à traiter de la même manière que pour les heures supplémentaires.

⁹ Projet de loi 7016, commentaire des articles, Ad article L. 211-7., page 20.

Tableau illustratif :

Heures de travail		Compensation
POT initial	POT modifié	
8:00 - 9:00	8:00 - 9:00	heures dépassant le POT de plus de 2 heures 120%
9:00 - 10:00	9:00 - 10:00	
10:00 - 11:00	10:00 - 11:00	2 premières heures dépassant le POT 100%
11:00 - 12:00	11:00 - 12:00	
12:00 - 13:00	12:00 - 13:00	heures ne dépassant pas le POT initial 100%
13:00 - 14:00	13:00 - 14:00	
14:00 - 15:00	14:00 - 15:00	
15:00 - 16:00	15:00 - 16:00	
16:00 - 17:00	16:00 - 17:00	
17:00 - 18:00	17:00 - 18:00	
18:00 - 19:00	18:00 - 19:00	
19:00 - 20:00	19:00 - 20:00	
20:00 - 21:00	20:00 - 21:00	

Explications :

Le POT initial prévoit un horaire de travail de 12:00 à 20:00 heures. Suite au changement qui est opéré par l'employeur (sans respecter le délai de préavis), le POT prévoit un horaire de travail de 8:00 à 16:00 heures. Seul l'horaire de travail a changé. Il n'y a pas d'augmentation des heures de travail initialement planifiées. La durée de travail journalière est toujours égale à 8 heures. Les heures qui étaient déjà prévues par l'horaire initial (entre 12:00 et 16:00 heures) ainsi que les 2 premières heures de travail dépassant l'horaire initial (entre 10:00 et 12:00 heures) sont à rémunérer au taux horaire normal (100%). Les heures de travail dépassant l'horaire initial de plus de 2 heures (entre 8:00 et 10:00 heures) sont compensées à raison de 1,2 heure pour une heure travaillée.

- Le changement entraîne une augmentation des heures de travail initialement planifiées et non pas un simple changement d'horaire

Le travail presté au-delà des limites fixées par le POT est considéré comme travail supplémentaire sous la nouvelle législation. Les taux applicables sont donc ceux qui sont prévus à l'article L. 211-27. du Code du travail (taux de compensation de 1,5 ou taux de rémunération de 1,4).

- Le salarié demande de ne pas se voir appliquer le changement d'horaire

Le salarié concerné par un changement du POT intervenu à l'initiative de l'employeur moins de 3 jours avant l'événement peut demander de ne pas se voir appliquer ce changement.

La demande du salarié doit être motivée par des raisons impérieuses et fondées.

Il ne peut pas faire cette demande si l'employeur a été obligé de procéder au changement en raison d'un des cas de force majeure prévus aux points 2 et 3 de l'article L.231-2. du Code du travail (travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation de l'entreprise, travaux autres que ceux de la production, dont dépend la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant ou travaux nécessaires pour empêcher la détérioration des matières premières ou des produits - pour autant que l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de les exécuter un autre jour de la semaine).

En cas de désaccord exprimé par l'employeur, la délégation ou le salarié concerné peut saisir l'ITM pour avis écrit concernant le caractère impérieux et fondé des motifs invoqués par le salarié. L'ITM rend son avis dans les 2 semaines à partir de sa saisine.

Le texte précise expressément que toutes ces dispositions ne s'appliquent qu'à condition que les changements du POT interviennent à la demande de l'employeur, ceci afin d'éviter que des accords personnels intervenus entre salariés ou des demandes directes de certains salariés concernant un changement d'horaire ou de temps de travail mettent l'employeur dans l'obligation de rémunérer des heures supplémentaires.¹⁰

II. La période de référence résultant d'une négociation entre partenaires sociaux

En cas de période de référence supérieure à 1 mois négociée dans le cadre d'une convention collective ou d'un horaire mobile, les congés supplémentaires et les nouvelles limites de temps de travail dérogatoires ne sont pas applicables.

A. La période de référence dans les entreprises couvertes par une convention collective

En présence d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel qui contient des dispositions instituant une période de référence au sein de l'entreprise on parle de « période de référence conventionnelle » ou de « période de référence négociée ».

A travers une telle période de référence conventionnelle ou négociée, il est possible de réduire ou d'allonger la durée de la période de référence jusqu'à une durée de 12 mois au maximum.

La convention collective contient des dispositions relatives à une période de référence

Au cas où la période de référence conventionnelle ou négociée est distincte de la période de référence légale, la convention collective ou l'accord applicable doit déterminer les principes applicables quant à la périodicité, au contenu et aux modalités du POT à établir dans l'entreprise ou les entreprises en question.

Les congés supplémentaires et les limites de 12,5% respectivement 10% ne sont pas d'application en cas de période de référence conventionnelle ou négociée du fait que la nature de la compensation pourra être négociée librement dans le cadre de l'élaboration de la convention collective. Les parties à la convention ne sont donc aucunement obligées de discuter de congés supplémentaires, d'autres contreparties que celles prévues pour la période de référence légale étant tout à fait possibles.¹¹

Les conventions collectives en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la réforme restent d'application jusqu'à leur échéance.

La convention collective ne contient aucune disposition relative à une période de référence

Dans ce cas, l'entreprise peut toujours opter pour la période de référence légale d'une durée maximale de 4 mois.

Toutefois, lorsque la convention collective en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la réforme ne prévoit aucune disposition relative à une période de référence ou se limite à faire un renvoi au droit commun, la durée de la période de référence applicable jusqu'à l'échéance de la convention collective ne peut pas dépasser 1 mois.

Il a été précisé que cette disposition transitoire s'appliquera pendant toute la durée restante de la convention, y compris la phase de négociation suite à une dénonciation, sachant que la convention dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou au plus tard le 1er jour du 12e mois de sa dénonciation.¹²

B. La période de référence dans les entreprises couvertes par un horaire mobile

Si en principe l'application d'une période de référence demande l'établissement de POT, ce système des POT peut aussi être remplacé par un système d'horaire mobile.

L'horaire mobile est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail. Ce système réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles.

Cependant, il reste tenu au respect :

- du règlement interne sur le fonctionnement de l'horaire mobile,
- des durées légales maximales de travail (soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine),
- des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Les entreprises qui n'appliquent pas de POT mais qui ont recours à l'horaire mobile ne sont pas tenues d'accorder les congés supplémentaires ni de respecter les seuils de 12,5% respectivement 10% prévus par la nouvelle législation, alors que l'introduction d'un tel système se fait par voie de négociation collective ou d'un commun accord entre parties. Ainsi, la décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés. La codécision devient donc le principe en la matière, et ce quel que soit le nombre de salariés occupés.

¹⁰ Projet de loi 7016, commentaire des articles, Ad article L. 211-7., page 21.

¹¹ Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 12.

¹² Projet de loi 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 12.

L'entreprise doit mettre en place un système assurant un **décompte exact** des heures de travail prestées.

Si en fin de période de référence le décompte indique :

- un excédent d'heures, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions des articles L.211-22. et suivants du Code du travail, à condition que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur pour les besoins de service.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois, le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

Le report d'heures excédentaires n'est pas toléré pour les périodes de référence légales entre plus de 1 mois et 4 mois.

- un déficit d'heures, ce débit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'horaire mobile par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi (à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine).

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

En cas de contestation des décomptes globaux, la délégation peut s'adresser à l'ITM qui doit procéder à une vérification. Elle dresse un rapport à l'entreprise et à la délégation du personnel. En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'ITM ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente.

III. La période de référence et les heures supplémentaires

Même en cas de période de référence, certaines heures sont à considérer comme des heures supplémentaires. Il s'agit des heures suivantes :

- les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence,
- celles résultant du non-respect du délai de préavis en cas de changement du POT et augmentant la durée de travail initialement prévue,
- les heures au-delà des dépassements entre :
 - **12,5%** et 20% de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée **entre plus de 1 mois et 3 mois** au maximum,
 - **10%** et 20% de la durée de travail normale en cas de période de référence ayant une durée **entre plus de 3 mois et 4 mois** au maximum.

Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée (soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective ou l'accord applicable).

Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante en application du taux de majoration ci-dessus. Le moment de la récupération est fixé en principe selon le désir du salarié, dans les mêmes conditions que celles prévues en matière de fixation du congé légal,¹³ à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, les heures supplémentaires non encore compensées à la fin de l'année de calendrier peuvent être reportées exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon ces modalités ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de 40%. Ces 140% sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations de dépendance et pour prestations en nature sur la part non-majoré (les 100%).

Le salaire horaire est obtenu en divisant les salaires mensuels par le nombre forfaitaire de 173 heures.

Les conditions de salaire des heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

¹³ Projet de loi n° 7016, Rapport de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 16 décembre 2016, page 17.

Conclusion

L'élément le plus innovateur de la réforme consiste donc à introduire la possibilité de choisir entre un ensemble de périodes de référence légales qui diffèrent par leur durée et dont la plus longue a 4 mois. La nouvelle législation vise à permettre à toute entreprise qui n'est pas couverte par une convention collective d'introduire la période de référence légale qui correspond le mieux à son rythme de travail, mais sans dépasser les 4 mois. Si l'entreprise fonctionne actuellement sous une période de référence légale de 4 semaines ou 1 mois, elle peut soit la maintenir, soit décider de passer à une période de référence plus longue.

Néanmoins, de par l'obligation d'accorder des congés supplémentaires aux salariés concernés, l'application d'une période de référence supérieure à 1 mois ne va pas sans coûts supplémentaires pour l'entreprise. Selon la durée de la période de référence, il faut compter 12, 24 ou 28 heures de congés supplémentaires pour chaque salarié concerné. Une première exigence pour que l'allongement soit rentable est donc que l'entreprise réalise grâce à la période de référence suffisamment d'économies au niveau des heures supplémentaires pour couvrir au moins les surcoûts résultant de la majoration des congés. Plus une entreprise a des variations dans son activité et effectue de ce fait des heures supplémentaires, plus la probabilité est grande qu'un allongement de sa période de référence puisse s'avérer avantageux. Or, ses pics d'activité ne

pourront pas non plus être trop extrêmes, puisque la nouvelle législation ne permet de compenser 1 par 1 que les dépassements de la durée normale de travail qui restent en-dessous des limites de 12,5% ou 10%.

S'y rajoute encore que le système n'est adapté qu'aux seules heures supplémentaires planifiées en amont. Or, en général, ce sont des imprévus qui obligent l'employeur à se réorganiser, le plus souvent à la dernière minute. Dans ces cas-là, le préavis de 3 jours ne peut pas être respecté et les majorations sont inévitables. Seules les entreprises qui connaissent des hauts et des bas bien prévisibles pourront le cas échéant bénéficier d'un allongement de leur période de référence légale, à condition qu'elles soient prêtes à en relever les défis bureaucratiques.

Une évaluation soigneuse de l'impact financier d'un allongement de la période de référence s'impose donc au sein de chaque entreprise préalablement à l'introduction ou l'allongement de la période de référence. Pour bon nombre d'entreprises, la réforme n'apportera guère de changements dans leur façon d'organiser le temps de travail puisqu'elles ne trouveront aucun intérêt dans le nouveau système. Elles auront plutôt intérêt à continuer à organiser leur temps de travail de la même manière que jusqu'à présent, c'est-à-dire sur une période de référence légale ne dépassant pas le 1 mois, respectivement sur une période de référence instaurée dans le cadre d'une convention collective ou d'un règlement d'horaire mobile.

Pour des renseignements complémentaires à propos de la présente publication, n'hésitez pas à en contacter les auteurs :

Patricia Hemmen

Adviser
Employment law and social relations
Contact: patricia.hemmen@fedil.lu

Marc Kieffer

Secretary General
Contact: marc.kieffer@fedil.lu

Conférences sur la réforme de l'organisation du temps de travail

La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail, publiée au Mémorial A le 27 décembre 2016, a pour effet de réformer profondément l'ensemble des dispositions du Code du travail relatifs à la période de référence, au plan d'organisation du travail (POT) et à la durée de travail moyenne. Les 11 et 12 janvier 2017, la FEDIL a informé ses membres des changements de la réforme dans le cadre de deux conférences, l'une en langue française et l'autre en allemand. Ces conférences se sont réjouies d'une forte participation et d'un grand intérêt de la part des invités.

Dans ses grandes lignes, la réforme accorde dorénavant aux entreprises la possibilité d'appliquer une période de référence légale qui est :

- supérieure à 1 mois,
- accompagnée d'un plan d'organisation du travail (POT) et ceci
- sans recourir à une convention collective de travail, à condition de tenir compte des changements essentiels suivants :

La période de référence légale maximale est allongée de 1 mois à 4 mois

L'employeur peut désormais choisir entre un ensemble de périodes de référence légales qui diffèrent par leur durée et dont la plus longue est égale à 4 mois.

L'allongement de la période de référence est conditionné par l'octroi de jours de congé

Le choix d'une période de référence légale dépassant le mois ouvre droit, pour les salariés concernés, à des jours de congé supplémentaires. Il s'agit de 1,5 jour, 3 jours ou 3,5 jours additionnels par an selon que la durée de la période de référence se situe entre 1 et 2 mois, 2 et 3 mois ou 3 et 4 mois.

La durée de travail maximale est réduite

La Loi introduit des nouvelles limites de dépassement de la durée de travail de 10% et 12,5%, ce qui signifie qu'un salarié qui travaille normalement 40 heures par semaine,

selon la durée de la période de référence, ne peut être occupé plus de 45 respectivement 44 heures sans heures supplémentaires.

La durée minimale du POT est égale à 1 mois

La période de référence peut dorénavant être couverte par plusieurs plans d'organisation du temps de travail (POT) successifs d'au moins 1 mois.

Le POT doit être modifié avec préavis

Les entreprises n'ont plus la possibilité d'invoquer des événements imprévisibles ou des cas de force majeure pour modifier l'horaire de travail d'un salarié en cours d'application du POT. Ce système est remplacé par un système de préavis de 3 jours de calendrier.

L'autorisation ministérielle d'une période de référence jusqu'à 6 mois est supprimée

Les périodes de référence existantes de 4 semaines ou 1 mois en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la réforme, respectivement celles qui sont prévues par voie de convention collective ou couplées à un horaire mobile, restent toutefois applicables.

Tel qu'indiqué lors des conférences, la FEDIL se tient à disposition de ses membres pour toute question éventuelle en rapport avec l'application de la nouvelle législation et notamment l'adaptation des POT, horaires mobiles ou conventions collectives actuellement en vigueur. En cas d'intérêt suffisant, la FEDIL se propose d'organiser un groupe de projet visant à établir des lignes directrices en la matière. En outre, il est prévu de recueillir les « best practices » de la mise en application de la nouvelle législation au niveau des entreprises.

N'hésitez donc pas de vous adresser aux conférenciers, Patricia Hemmen (patricia.hemmen@fedil.lu) et Marc Kieffer (marc.kieffer@fedil.lu) pour manifester votre intérêt ou solliciter un entretien consultatif. Le « Guide de la Réforme » ainsi que les slides Powerpoint qui ont accompagné les conférences dans les deux langues peuvent être téléchargés sur le site internet www.fedil.lu.



Réception

du nouvel an des entreprises de la FEDIL 2017 MEET THE FUTURE

L'édition 2017 de la Réception du nouvel an des entreprises de la FEDIL s'est déroulée, en présence de quelque 900 personnes, sous le slogan MEET THE FUTURE. Effectivement 2017 est une année significative pour notre fédération qui vient de présenter son repositionnement, un repositionnement qui implique non seulement un service plus efficace aux membres, mais aussi un dialogue plus ouvert avec le public et les partenaires.

Dans son discours, Nicolas Buck a rappelé que 2016 était une très bonne année pour l'industrie luxembourgeoise. L'année dernière a été marquée par l'annonce de plusieurs investissements importants. Mais 2016 n'était pas sans frustrations. Voilà pourquoi le président de la FEDIL a tenu à souligner – en citant Elvis Presley : « A little less conversation, a little more action » combien il est important de mieux travailler ensemble et surtout aussi de travailler plus rapidement. « Nous, les entrepreneurs, nous savons qu'il faut toujours aller de l'avant », a-t-il précisé. Et voilà pourquoi nous, l'industrie de tous les secteurs confondus, avons tous les atouts pour réussir. Nicolas Buck a également profité du moment pour rappeler les priorités de la FEDIL : la promotion de nos secteurs auprès de la jeunesse et la recherche de talents, la transformation

technologique de l'industrie et le développement durable de l'économie luxembourgeoise. Il a mis l'accent sur la recherche des talents dont l'industrie a besoin pour évoluer. Le projet HelloFuture que la FEDIL dirige avec la Chambre de Commerce, le gouvernement et Luxinnovation constitue un grand pas dans la bonne direction en matière de recherche de talents.

Sous le titre « True Artificial Intelligence will change everything », le professeur Jürgen Schmidhuber, l'un des



Michèle Vallenthini (Head of Communication FEDIL), modératrice de la soirée



Nicolas Buck (président de la FEDIL)



Prof. Dr. Jürgen Schmidhuber

goureux de l'intelligence artificielle, a fait une esquisse de la place des robots, d'algorithmes hyperperformants et autres ramifications de l'intelligence artificielle. Selon lui les machines apprendront de plus en plus d'elles-mêmes, permettant par cela des poussées technologiques de plus en plus rapides qui ne sauront que profiter à l'industrie.

Le dernier speaker de la soirée était Xavier Bettel qui a souligné que la révolution digitale détruira des emplois mais en créera d'autres. Des évolutions profondes marquent notre écosystème et, pour ne pas succomber, il

faudra en profiter. C'est, selon le gouvernement, l'entrepreneuriat qu'il faut encourager pour que le Luxembourg reste compétitif parmi les grands players mondiaux. En réponse à Étienne Schneider, qui avait récemment lancé l'idée d'une réduction du temps de travail, le Premier ministre a profité de l'occasion pour assurer que le modèle des 35 heures « n'aura pas son soutien ».

www.fedil.lu



Xavier Bettel (Premier ministre)



Nicolas Buck, Lucien Weiler (maréchal de la Cour) et René Winkin (directeur de la FEDIL)



Johan Vanneste (Lux-Airport) et Michèle Detaille (No-Nail Boxes)



Jean Ries (Guardian Europe), Adrien Ney (Luxair) et Jean-Jacques Urth (ADEM)



Viviane Reding (Parlement européen), Karim Michel Sabbagh (SES) et Nicolas Schmit (ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire)

Actualité





MEET THE FUTURE



L'énergie de demain

Par Henri Wagener

Le 30 novembre dernier, la Commission européenne a publié le paquet intitulé « une énergie propre pour tous les européens ». Par cette proposition de réforme conséquente concernant l'énergie en Europe, l'exécutif européen entend mettre en place le cadre réglementaire pour encourager le passage à une production d'énergie décentralisée à base d'énergies renouvelables. Pour ce faire, plusieurs éléments ont été proposés. D'abord, la Commission se lance de nouveau sur le chantier de la libéralisation du marché intérieur de l'énergie. En outre, la gouvernance de ce qui est appelé l'Union de l'énergie est mise en exergue, avec un vœu de davantage de centralisation au niveau européen, mais aussi d'une meilleure coordination entre États membres et entre entités de surveillance. Un accent particulier est mis sur la coopération régionale transfrontalière, qui fait défaut jusqu'à présent. La production énergétique du futur devra donc devenir plus verte et c'est pourquoi l'Europe s'est fixée l'objectif de produire 27% de son énergie à partir de sources renouvelables à l'horizon 2017. Celui-ci est en fait une somme de ce qui est réalisé au niveau national et les États membres devront fournir des plans nationaux afin de justifier leurs ambitions. En matière d'efficacité énergétique, l'objectif, jusqu'à présent indicatif, devient contraignant pour 2030 et devra atteindre 30% d'améliorations. Les instruments et les secteurs visés resteront globalement les mêmes, avec un effort conséquent qui est attendu du secteur du bâtiment.

À côté de la volonté de rendre la production énergétique en Europe plus durable et de réduire la consommation du continent, la Commission se focalise davantage sur les besoins des consommateurs. Pour les grands consommateurs, des améliorations sont prévues visant à garantir une



plus grande sécurité d'approvisionnement. Le règlement sur la préparation au risque prévoit que les États membres dressent des plans afin de faire face à une éventuelle crise d'approvisionnement. Dans ce domaine, une meilleure coopération est préconisée, tout comme un mécanisme préventif d'alerte. La Commission se penche aussi sur les mécanismes de capacité, qui sont une réalité dans certains États membres, mais pas partout en Europe. En effet, rémunérer une centrale pour qu'elle soit prête à être enclenchée en cas de besoin constitue une rupture avec le modèle du marché uniquement régi par la libre concurrence. Vu la volatilité inhérente à la production d'énergie renouvelable, un recours à de tels mécanismes semble inévitable, tout en évitant les distorsions de marché et de concurrence en Europe.

De concert avec ses membres, la FEDIL examinera ce paquet de réformes. Pour les entreprises, la priorité réside dans la garantie de la sécurité d'approvisionnement et ce à des coûts abordables. C'est pourquoi le passage à une production énergétique plus verte doit se dérouler selon les règles du marché. Il faut éviter de construire des bulles artificielles dopées par des subsides qui ne seront pas tenables à moyen et long terme. La situation particulière du marché luxembourgeois, à savoir un territoire de taille restreinte, imparfaitement connecté à ses voisins et avec un potentiel de production autochtone très limité, sera prise en compte dans notre analyse. La réglementation proposée par la Commission européenne déterminera si un véritable marché intérieur de l'énergie deviendra réalité. La législation actuelle, surtout en matière d'énergies renouvelables, a conduit à une très forte fragmentation et a transformé les États membres en îlots protectionnistes non enclins à coopérer afin de tirer le plus grand potentiel des énergies renouvelables. Il est impératif que cela change, afin que notre pays puisse puiser de tout le potentiel d'un marché intérieur des énergies renouvelables. Une production nationale non-efficace, comme d'aucuns le préconisent, serait totalement contre-productive.

Henri Wagener est conseiller auprès de la FEDIL

La libre circulation des données: vers une cinquième liberté fondamentale garantie par le marché intérieur

Par Dr Stéphanie Schmitz



Presque tout a été dit sur les données: monnaie de nos économies modernes, pétrole du 21^e siècle, puissance du futur, socle de la société de l'information, épine dorsale de la révolution industrielle et j'en passe. En effet, notre économie vit actuellement une transformation vers une économie axée sur les données, ouvrant la voie à la révolution industrielle en cours. Le marché des données de l'Union européenne représentait 54,5 milliards d'EUR en 2015 (avec une croissance annuelle de 7 %) et devrait équivaloir à 84 milliards d'EUR en 2020.

Cependant, un élément essentiel des débats entourant l'économie des données n'avait jusqu'au 10 janvier 2017, date de la publication par la Commission européenne d'une communication sur l'économie des données, pas été abordé, à savoir la libre circulation des données au sein de l'UE. En effet, l'UE ne dispose actuellement pas d'un marché unique des données. Cette situation résulte de la combinaison de deux types d'obstacles à la libre circulation des données: d'une part il s'agit d'exigences de localisation de données à des fins de stockage ou de traitement, imposées par certains États membres de l'Union. Celles-ci restreignent l'utilisation des données dans un contexte transfrontalier et font obstacle au développement de l'informatique en nuage, du big data ou de procédés fondés sur des technologies émergentes, tels que l'internet des objets. D'autre part, il s'agit de nombreuses incertitudes juridiques concernant les problématiques émergentes de la propriété, de l'interopérabilité et d'accès aux données.

La question de la libre circulation des données revêt une importance capitale tout d'abord d'un point de vue économique: la valeur de l'économie européenne fondée

sur les données, était estimée à 272 milliards d'EUR en 2015 et pourrait représenter jusqu'à 3,17% du PIB de l'Union européenne (613 milliards d'EUR) en 2020. La suppression des mesures existantes en matière de localisation des données pourrait stimuler la croissance du PIB, pour un montant pouvant atteindre 8 milliards d'EUR de PIB par an, et procurer des avantages supplémentaires équivalant à 7,2 milliards d'EUR aux utilisateurs de l'informatique en nuage entre 2015 et 2020.

Ensuite, la libre circulation des données pourrait mener à la création d'importantes opportunités d'emplois supplémentaires. L'économie européenne des données employait 6 millions de personnes en 2015 et devrait occuper 7,4 millions de personnes dans l'UE d'ici 2020.

Enfin, plus fondamentalement, dans un contexte technologique en évolution rapide, une libre circulation des données sûre et fiable, est essentielle à la protection des quatre libertés fondamentales du marché unique consacrées par les traités européens (personnes, biens, services et capital). En vue de la création d'un véritable marché unique des données sans entraves, la libre circulation des données doit impérativement être considérée comme la 5^e liberté fondamentale du marché intérieur européen.

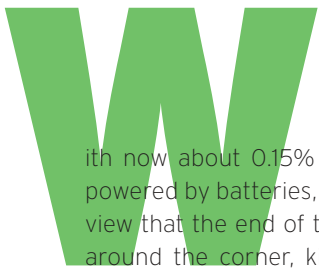
Compte tenu que par définition, le numérique ne connaît aucune frontière, la FEDIL est d'avis que la communication publiée par la Commission européenne le 10 janvier 2017 jette les bonnes bases pour une proposition législative ambitieuse visant à supprimer les restrictions injustifiées ou disproportionnées en matière de localisation des données. De plus, la FEDIL encourage également l'introduction d'une procédure de notification afin de garantir que de nouvelles exigences en matière de localisation de données soient proportionnées et conformes aux principes fondamentaux du marché unique européen. Finalement, la FEDIL soutient l'intention affichée par la Commission européenne d'utiliser les négociations commerciales internationales afin d'éliminer et de prévenir ces nouvelles formes de protectionnisme numérique.

Dr Stéphanie Schmitz est conseillère Affaires européennes auprès de la FEDIL



Electric vehicles & Internal Combustion engine: Key facts they forget to tell you

By John Cooper



With now about 0.15% of vehicles on Europe's roads being powered by batteries, there are suddenly many offering the view that the end of the internal combustion engine is just around the corner, killed off by affordable zero emission electric cars.

This is justified by pointing at the announcements of several carmakers who are introducing new plug-in models, and by Tesla who took 400,000 deposits for their next new model. We are told that battery costs have come down and that the cars will be a cost effective way of reducing CO₂ emissions.

Indeed it is true that carmakers are investing heavily in electrification technologies, but a closer look at the causes of these announcements reveals some surprises, that can lead to a different conclusion about the future of the ICE.

Electric Vehicles currently serve to meet the targets and escape penalties

Firstly car makers have to comply with increasingly tough CO₂ standards, falling from 130g/km today to 95g/km in 2021, and with proposals for that to fall to 70g/km in 2025 or 2030. In this regulation all electricity is - amazingly - treated as zero carbon, which has the result that, as the target gets lower and they meet the limits of efficiency improvements, carmakers are forced to sell more and more EVs to comply, picking up as many artificial zeros as possible to reduce their fleet average. If they don't comply they are fined for every vehicle at a rate of around €475 per tonne of CO₂.

There are no zero emissions vehicles on a life-cycle basis - the risk of misleading consumers

Of course electricity is not zero emissions, but that is not the only problem hidden by this regulation.

If one looks at the CO₂ emission from the vehicle manufacture, (shown by highly credible university studies)

we see that the manufacture and recycling of the batteries is so high in CO₂ emission, that for the EVs currently on the road, the cumulative savings from manufacture, use and recycling are far lower than that predicted by the Car CO₂ test, and for many thousands of EVs, there have been no life-cycle GHG savings at all. Consumers and citizens believing they are driving a zero emissions car are also misled by such regulation.

So the regulation and test that forces the carmakers to invest in electrification simply does not represent reality of the life-cycle, and given that battery materials extraction and manufacture may be outside of Europe, it could be seen as a regulation that causes export of emissions, rather than outright reduction. One has to question whether the European car industry with its huge number of skilled jobs, is being wisely guided by such a regulation.

The story on affordability also has an unexpected twist. Whilst battery costs are coming down, NGOs are calling for more incentives to help increase EV sales. Today in most countries there is a purchase grant of around €5000 per car, then there is an exemption from any excise fuel or road tax whilst using the car - equivalent to another €5000 of incentive. That's at least €10K in incentives per car even before you take into account daily exemption from some tolls or free parking. Given that full-life CO₂ savings appear to, at best, maybe 5 tonnes per car, that gives the societal cost of GHG reduction at least at €1000 per tonne, and possibly much much more! A power station burning coal pays a carbon price of just €4 today. Why such an enormous difference?

It is also worth reflecting that at the same rate of subsidy, the cost to turn over the whole EU fleet of 250 million cars to EVs would be a staggering €2.5 Trillion, or 15 times the EU budget. One surely has to draw the conclusion that electrification of transport is set to disappoint as the true picture emerges, and that the push to wholesale electrification is simply too early.

Impact on Citizens

The customer take-up for EVs is still very small, because it seems, they do not see the EV as an equivalent offer to replace a petrol or diesel vehicle. Better range and more

charging points will help, but what of the family that can only afford to spend €7000 on a car? They will be buying used petrol and diesel cars for many years, and they may be paying higher taxes to cross-subsidise users of EVs who pay no vehicle or fuel taxes. Evidence also shows that the range of the EV falls with age, how will that impact the second or third user of an EV car?

The Future of the Internal Combustion Engine

Meanwhile the internal combustion engine is being improved and complemented in three important ways that prepare it for the future:

- Efficiency: leading academics in the field tell us that there is indeed further development potential in the ICE, both petrol and diesel, whilst also meeting stringent air quality regulation. This will complement vehicle “light weighting” to further reduce CO₂ emissions of the vehicle.
- Fuels: the Commission is asking the fuels industry to blend sustainable renewable fuels, giving a reduction in the GHG intensity of the energy. This will also bring down the real CO₂ emissions from the fleet average of each of the carmakers, and of course will benefit all vehicles on the road, not just new registrations each year. With the right policy support, further technologies to improve fuels are also possible.
- Electrification and hybridisation: Yes – partial electrification of vehicles, including hybridisation and plug-in hybrids,

can clearly be complementary to the ICE, giving very practical vehicles, with lower real life-cycle CO₂ emissions, avoiding the financial and carbon costs, and weight penalty of larger batteries.

These technologies complementing the ICE can give real and more cost effective reduction in CO₂ emissions in cars, for many years to come. Furthermore, these technologies are also usable in the many other sectors that use ICEs, and finally Europe’s automotive products will be highly competitive in markets outside of Europe where such high levels of incentives are not available.

The current CO₂ in Cars regulation has been very successful in bringing real efficiency improvements in cars. But it now risks misleading the car industry into premature electrification, whilst other technologies are left unsupported and undeveloped. FuelsEurope proposes a thorough review of this vehicle regulation to ensure that consumers and the planet each get a better deal.

Meeting the global Paris targets is important, but we need transparency and a fair comparison between all technologies to find the most cost effective ways to do this, including longer term, a way to converge the carbon prices in our economy. If we do this, it appears that the internal combustion engine, with liquid fuels, can indeed be part of the solution for the longer term.

John Cooper, Director General, FuelsEurope

Ferdinand Kohn (1928 - 2017)



**Fondateur de
l'industrie du verre
au Luxembourg et
ancien
administrateur
FEDIL**

C'est avec une grande tristesse que la FEDIL a appris la disparition de M. Ferdinand Kohn, survenue le 10 janvier 2017, à l'âge de 88 ans.

Après ses études secondaires, Monsieur Kohn se spécialise dans les domaines de la mosaïque et de la glacerie. Il démarre sa carrière professionnelle comme chef de bureau chez Paul Wurth avant de la consacrer complètement à l'industrie du verre. En 1962, il fonde l'entreprise « Glass-Center » à Strassen. C'est le début d'une carrière remarquable pour celui qui sera à jamais associé à ce secteur au Luxembourg.

C'est grâce à son engagement personnel et des dizaines d'allers-retours aux États-Unis que le géant du verre américain, Guardian, vient s'installer au Luxembourg. La première usine LUXGUARD ouvre en 1980 à Bascharage, une deuxième ouvre quelques années plus tard à Dudelange. Guardian emploie aujourd'hui plus de 700 personnes au Luxembourg. Ferdinand Kohn y occupa des postes de la plus haute responsabilité, notamment celui de Président du groupe LUXGUARD.

Nous nous souviendrons également de l'implication de M. Kohn au sein de la FEDIL, où il n'a non seulement participé à un nombre incalculable de groupes de travail, mais aussi intégré le conseil d'administration en tant qu'administrateur en 1992, mandat qu'il occupa jusqu'en 1998.

La FEDIL exprime sa profonde compassion à son épouse Anny et à toute sa famille. M. Kohn restera un personnage inoubliable au sein de l'industrie luxembourgeoise.

**Vous êtes dirigeant d'entreprise expérimenté?
Contribuez à la réussite de «jeunes» entrepreneurs!**



DEVENEZ MENTOR!
WWW.BUSINESSMENTORING.LU

5 BONNES RAISONS DE MENTORER:

- ✓ **L'envie...** d'enrichir sa propre expérience professionnelle
- ✓ **La motivation...** d'aider un entrepreneur moins expérimenté à progresser
- ✓ **Le plaisir...** de partager son savoir et d'échanger avec d'autres entrepreneurs
- ✓ **La curiosité...** de découvrir de nouvelles approches managériales
- ✓ **La satisfaction...** de transmettre ses valeurs entrepreneuriales afin d'assurer la relève

**PROGRAMME D'ACCÈS GRATUIT, ENCADRÉ PAR
DES RÈGLES D'ÉTHIQUE ET DE CONFIDENTIALITÉ**

MODALITÉS DE PARTICIPATION

Inscription et critères de sélection sur www.businessmentoring.lu

CONTACT

businessmentoring@nyuko.lu
Rachel Gaessler



**PARCE QUE RIEN NE PEUT
REEMPLACER L'EXPÉRIENCE !**

BusinessMentoring est un programme
créé par la Chambre de Commerce

Lu & approuvé

« Notre objectif commun doit être de continuer à diversifier notre économie et à maintenir un environnement compétitif et probusiness, ouvert à la créativité et à des idées innovantes. Pour cela, nous devons constamment attirer des talents de plus en plus spécialisés, mais également prendre nos propres responsabilités pour assurer la meilleure formation qui soit et doter les jeunes qui passent par le système d'enseignement et de formation luxembourgeois de compétences pointues. »

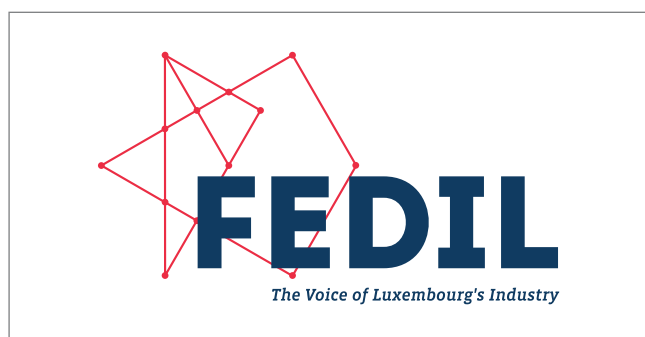
Carlo Thelen

(directeur général de la Chambre de Commerce)

dans le Blog de Carlo Thelen, publié sur paperjam.lu le 09.02.2017



À propos de la FEDIL



Depuis 1918 la FEDIL agit comme fédération entrepreneuriale multisectorielle, conférant une voix aux industriels et entrepreneurs, encourageant l'activité économique du pays. La communauté d'entreprises de la FEDIL se caractérise par son ouverture sur l'international, par son esprit d'innovation et par sa volonté de collaborer et de partager les expériences dans l'intérêt du progrès économique.

La FEDIL représente aujourd'hui plus de 550 membres dans quelque 37 secteurs d'activité, de la start-up jusqu'aux grands fleurons de l'économie. Les membres de la FEDIL représentent 95% de l'industrie manufacturière, 75% de l'activité de recherche privée, 25% de l'emploi et 35% du PIB. Elle chapeaute par ailleurs 19 associations sectorielles.

La FEDIL accompagne ses membres par une panoplie de services, notamment le conseil, la représentation, la création de contenus et le networking. Pour garantir cet encadrement, la FEDIL ne cesse de développer et de dynamiser ses réseaux. Sa démarche par projets thématiques permet d'inclure la participation active de ses membres dans la définition des positions, contenus et activités. Clairement délimités dans le temps, ancrés dans l'actualité et ayant un caractère innovateur, les projets FEDIL réunissent des experts représentant les entreprises membres autour d'un sujet bien précis, leur ouvrant de nouvelles voies d'interaction. Les projets se dotent ainsi d'une approche pluridisciplinaire et

dynamisante encadrée par l'équipe permanente de la FEDIL. Les projets prennent la forme de workshops et groupes de réflexion et demandent une disponibilité ainsi qu'une implication active des participants.

Sur le plan international, la FEDIL est affiliée à Business-Europe (www.businesseurope.eu) et dispose depuis 2003 d'un bureau de représentation à Bruxelles dirigé par son conseiller Affaires européennes. En tant qu'organisation représentative des employeurs luxembourgeois, la FEDIL collabore aux activités de la Conférence internationale du travail (OIT) à Genève. Elle est, par ailleurs, membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ainsi que du Bureau consultatif économique et industriel (BIAC) auprès de l'OCDE.

Entretien un contact régulier aux niveaux national et européen avec les représentants politiques, les pouvoirs publics, les milieux économiques et les syndicats, la FEDIL s'efforce d'infléchir les décisions politiques et administratives dans l'intérêt de la libre entreprise. Par ailleurs, la FEDIL est étroitement associée à la préparation des décisions en matière économique et sociale par sa représentation dans de nombreux organes consultatifs institués par les pouvoirs publics.

Main dans la main avec ses membres et ses partenaires, la FEDIL souhaite accompagner la transformation du pays par ses industries et entreprises. Tout en valorisant leur rôle primordial dans notre pays et son écosystème, la FEDIL souhaite les aider dans la préparation de leur avenir. Les priorités actuelles de la FEDIL sont ainsi la promotion des secteurs représentés auprès de la jeunesse et la recherche de talents, la transformation technologique de l'industrie et le développement durable de l'économie luxembourgeoise.

www.fedil.lu

FINANCEZ **VOTRE PROJET** D'ENTREPRISE

CRÉATION
DÉVELOPPEMENT
INVESTISSEMENT
INNOVATION
TRANSMISSION

SNCI
SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT

SOCIÉTÉ NATIONALE DE CRÉDIT ET D'INVESTISSEMENT | TÉL 46 19 71-1 | SNCI@SNCI.LU | WWW.SNCI.LU

Offrez-vous le 1^{er} réseau
de stations-service au
Luxembourg.



Aral Card
Luxembourg

1000m



Aral Card Luxembourg

Tél. : 34 62 62 -29

aralcard@aral.lu

Contactez-nous immédiatement pour profiter
d'une carte sans aucun frais qui vous fait
bénéficier d'une multitude d'avantages* !



Alles super.