

04 / **Zoom**
FOURS HEIN

12 / **Interview**
TINE A. LARSEN (CNPD)

18 / **Focus**
LES FONDATIONS ACTIONNAIRES

28 / **Actualités**
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2018

38 / **Carte blanche**
LES DONNÉES, LE NOUVEAU
CARBURANT DES ENTREPRISES

03

18



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

Sommaire

03

Éditorial

04

Zoom

Fours Hein : Au four et à mesure

12

Interview

Tine A. Larsen, Présidente de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

18

Focus

Les fondations actionnaires : L'entreprise au service du bien commun

28

Actualités de la FEDIL

Assemblée générale 2018 / Manifestation de clôture Job Shadow Day 2018 / Conférence « La nouvelle loi Omnibus » / Visite au salon international de l'industrie 'Hannover Messe'

38

Carte blanche

Yves Reding (EBRC) : Les données, le nouveau carburant des entreprises

41

Opinion

L'intelligence artificielle en Europe : sacré défi !? par Angela Lo Mauro

42

Chronique juridique

*Le système de géolocalisation sur le lieu de travail par Philippe Heck
La Lohnfortzahlung révisée par Patricia Hemmen*

45

Caricature

46

Publications & positions de la FEDIL

NORDICTRIP

nikado

3 VOLS/JOUR

À PARTIR DE
COPENHAGUE 149€

VOLS A/R TTC, BAGAGE DE 23 KG ET
PETITE RESTAURATION À BORD INCLUS

* Volez en bonne compagnie.

#luxairfeelgood

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

Fly in good company*

 **Luxair**

ÉDITORIAL

Jour J du RGPD

Le 25 mai 2018 est une date clé. Il s'agit de la date de l'application directe dans tous les États membres de l'Union européenne du Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui aura des impacts considérables sur toutes les entreprises.

Le règlement remplace la directive européenne de 1995 et la loi luxembourgeoise de 2002 dans le but d'harmoniser les lois sur la protection des données à caractère personnel à l'échelle de l'Union européenne afin de protéger efficacement la vie privée des personnes dans le monde numérique actuel et à responsabiliser davantage les entreprises, responsabilisation qui se fait avant tout par une meilleure gestion et valorisation des données à caractère personnel collectées. Finalement, le règlement vise également à renforcer le pouvoir des autorités de contrôle telles que la Commission nationale pour la protection des données au Luxembourg, en abrégé la CNPD.

La mission principale des autorités de contrôle sera ainsi de contrôler la bonne application du règlement et de veiller à son respect. En cas de non-respect d'une de ses dispositions, les autorités de contrôle ont des pouvoirs de sanction élargis, dont notamment la possibilité de prononcer des amendes administratives dissuasives pouvant atteindre, selon la catégorie de l'infraction, 20 millions d'EUR ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial. À noter que le chiffre le plus élevé sera à chaque fois retenu ! Les autorités de contrôle seront par ailleurs dotées de pouvoirs d'enquête importants leur permettant, entre autres, d'obliger le responsable du traitement à leur communiquer toutes les informations dont elles auront besoin pour l'accomplissement de leurs missions ou encore de mener des enquêtes sous la forme d'audits sur la protection des données.

Le règlement entrainera donc de nouvelles obligations pour les entreprises. C'est pourquoi la FEDIL a pris l'initiative d'élaborer un guide en la matière offrant une assistance utile et efficace aux entreprises dans leurs préparations de mise en conformité au RGPD. La FEDIL a, comme beaucoup d'autres acteurs, également assumé son rôle en informant ses membres à travers sa newsletter, des conférences et des formations en relation avec cette nouvelle réglementation européenne.

De plus, la FEDIL s'est donnée une compétence dans le domaine en vue de conseiller ses membres et de constituer ainsi le premier centre d'écoute aux entreprises.

Pour le 25 mai 2018 et plus tard, la FEDIL espère que la CNPD continuera à exercer son rôle de sensibilisation, notamment par le biais de conférences d'information et qu'en cas d'interprétation sur des questions plus délicates, un équilibre servant au mieux les intérêts des deux partis sera trouvé.

Concluons en soulignant que la protection des données à caractère personnel imposée par le RGPD constitue certes une contrainte de taille, mais également une chance : elle permettra de maintenir - et dans certains cas de rétablir - la confiance des citoyens utilisateurs ou clients envers les détenteurs de leurs données. À l'heure où les consommateurs sont de plus en plus sensibilisés, voire même alertés par rapport à la question de l'exploitation de leurs données par les entreprises, la sécurité et la transparence sont autant de chances pour renforcer leur confiance dans leur relation avec les entreprises. Ceci apporte un avantage concurrentiel pour les sociétés offrant un haut niveau de protection des données dans une économie portée par la digitalisation. En outre, après leur mise en conformité avec les nouvelles règles, les entreprises bénéficient souvent en interne d'une vue plus claire et précise des informations dont elles disposent, ce qui constitue certainement une source d'efficacité accrue.

Ce règlement présente donc aussi des opportunités organisationnelles et compétitives non négligeables qui méritent dès lors une attention particulière.

RENÉ WINKIN

Directeur
rene.winkin@fedil.lu





HEIN Ecostone[®]

HEIN Universal

zoom
FOURS HEIN

FOURS HEIN

Au four et à mesure

À la Fabrique de Fours de Ferdinand Hein, l'on construit des fours qui durent. Et cela à tel point que, quand il fallait démolir une maison, le four en maçonnerie signé Hein, d'une robustesse d'acier, était pour ainsi dire the last man standing. Au moins vingt à quarante ans de durée de vie sans le moindre souci. Et s'il y en a, le service après-vente est sans faille. Voilà le résultat d'une histoire plus que centenaire ayant mené cette PME discrètement cachée dans un quartier résidentiel de Strassen des fours pour paysans aux mastodontes de plusieurs tonnes destinés à la production industrielle.

La société Hein, une entreprise entièrement familiale, fut fondée en 1882 par Nicolas Hein. Partant de l'idée de base de construire des fours à pain performants pour les paysans, les fours Hein ont rapidement connu un énorme succès auprès des boulangers. Mais c'est surtout grâce à l'invention révolutionnaire et brevetée du premier four à chariot remplaçant la traditionnelle « Broutschéiss » par Ferd Hein que Fours Hein a connu un succès dans les années 1950, un succès qui a fait de la petite serrurerie artisanale une structure de réputation mondiale. En effet, le four à chariot est à l'origine de la rationalisation de la cuisson de nombreux dérivants dont le four à chariot rotatif. En 136 ans d'existence, le four à pain 100% made in Luxembourg s'est donc forgé un nom dans le monde entier et l'entreprise familiale gère en cinquième génération un chiffre d'affaires de 40 millions d'EUR par an.

« Nous exportons dans une vingtaine de pays et nous avons d'ailleurs reçu l'Export Award en 2011 décerné par la Chambre de Commerce », explique Pierre Thein, le directeur. Hein travaille à consolider sa position au Benelux, en Suisse ou encore en Allemagne et cela tout en ciblant aussi les pays de l'Est comme la Pologne, la République tchèque ou encore la Russie. Il y a quelques mois, la PME qui réalise 80% des ventes en Europe, vient d'exporter au pays du soleil levant. Un des pâtisseries les plus connus de Tokyo a dû entendre parler du spécialiste luxembourgeois lors d'un salon et a commandé trois fours EcoStone², dont un a été livré par avion et les deux autres en bateau. Une

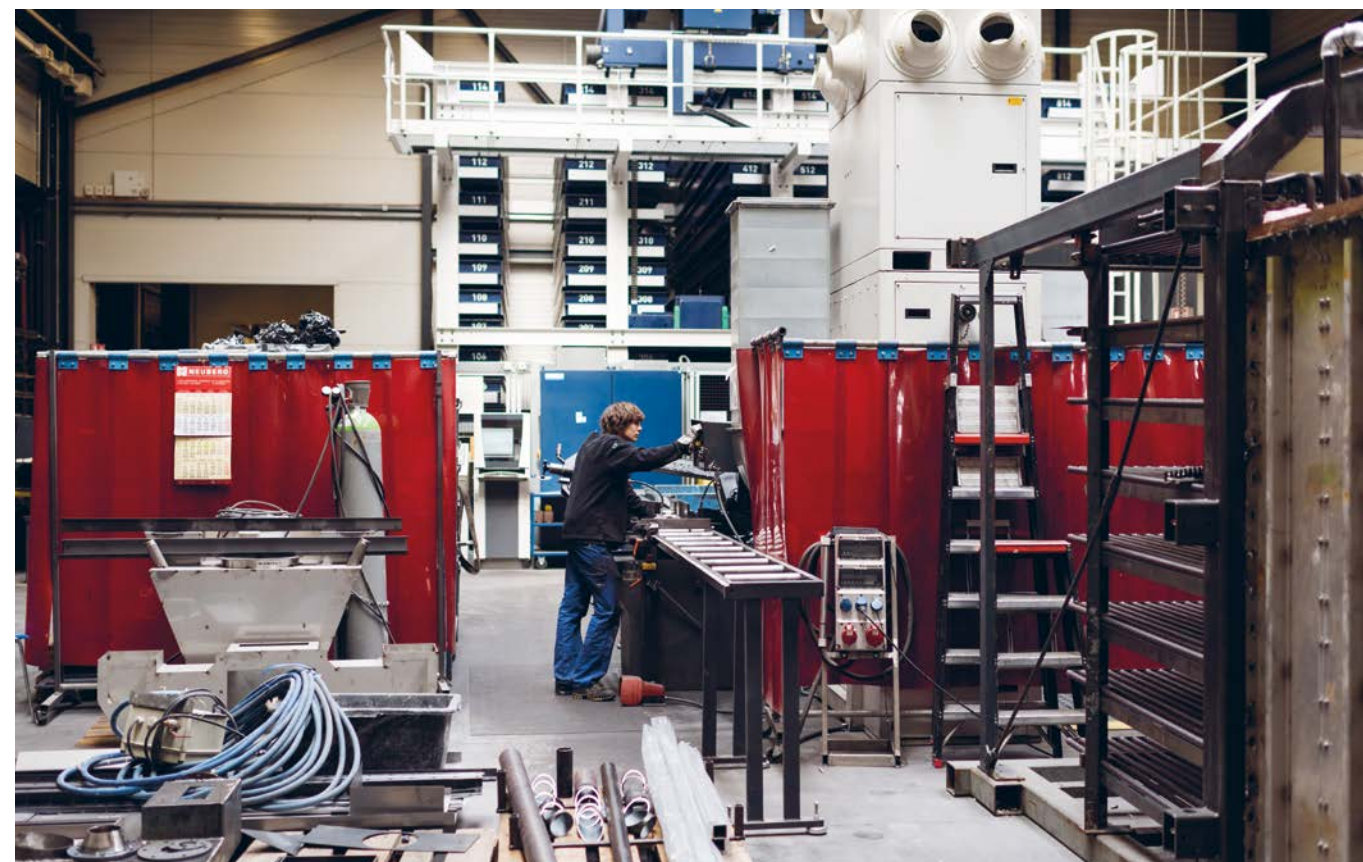
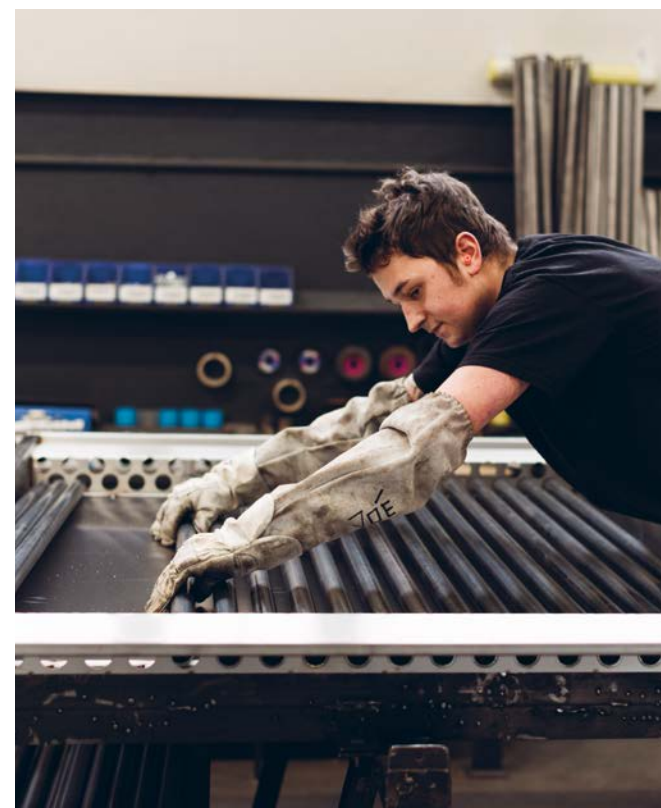
énormité de 2,5 tonnes qui mesure 3 mètres de haut et 2 mètres de large. Ayant reçu le Prix de l'environnement de la FEDIL en 2011, l'EcoStone permet d'atteindre une baisse de 20% de consommation d'énergie primaire par rapport au four rotatif normal.

Bref, il y aurait de quoi être fiers de cette contribution à la griffe industrielle du pays.

En plus, la gamme de Hein est vaste. Depuis plus d'un siècle on propose une panoplie complète de fours à haute performance pour tous les types de boulangerie : que ce soit le StoneRoll ou l'EcoStone, tous les deux primés par des prix de l'innovation, l'Univeral, le Shopstone ou encore le Stoneroll, il y en a pour tous les besoins. Ainsi, l'usine de Strassen sort environ 400 fours à pain par an qui peuvent être de neuf familles différentes. Mais l'entreprise Hein, c'est aussi plusieurs sites de production internationaux dont un au Danemark, un en Allemagne et un autre de services aux Pays-Bas.

La marche au succès des fours Hein repose sur une triple philosophie qui a contribué à en faire un leader mondial. Premièrement : chez les Hein tout est fait à la maison mère. Il n'y a aucune sous-traitance. Toutes les pièces entrant dans la confection des fours sont produites à Strassen sur place même. Dans l'usine, tous les corps de métiers sont présents. On y croise des serruriers, des fraiseurs, des tourneurs, des électriciens, des monteurs... Et tous sont formés sur place. « C'est une question de flexibilité, de fiabilité, mais aussi, corollairement, de marketing », précise Ferdinand Hein.

Deuxièmement - voilà un point qui importe beaucoup à Ferdinand Hein et Pierre Thein - c'est l'innovation qui prime. L'entreprise fabrique un produit pour un marché assez incertain : les petites boulangeries qui jadis longeaient les rues de chaque quartier luxembourgeois disparaissent au profit des grandes surfaces et stations-service. S'il y avait encore 250 boulangers en 1980, il n'en reste plus que 40 à 50. Sur un marché loin d'être rose, Fours Hein a pourtant



- 1882**
Création de
Fours HEIN
- 1947**
Exportation des
premiers fours
outre-mer en
Afrique
- 1956**
Invention du
four à chariot
- 1960**
Déménage-
ment du site de
production de
Bettembourg vers
Strassen
- 1995**
Développement
de la gamme
Hein Froid
- 2000**
Création d'une cel-
lule « Innovation »
qui a développé
plus de 10 nou-
veaux produits
en 15 ans
- 2010**
Investissement
de 8 millions
d'EUR sur le site
à Strassen
- 2011**
Invention du four
Luxrotor ECO-
STONE (Prix de
l'environnement
de la FEDIL)
- 2016**
Création de la so-
ciété HEWA pour
tous les projets
automatisation

su se forger une vraie position de leader. À côté de petites boulangeries artisanales qui redécouvrent les délices d'un pain fait selon toutes les règles de l'art, Hein se focalise sur les boulangeries de taille moyenne et des structures industrielles. Et c'est notamment en misant sur le R&D que la société arrive à poursuivre son expansion. À côté de l'automatisation et de la digitalisation qui sont devenues une conditio sine qua non en industrie, Hein ne cesse de se réinventer : voilà pourquoi on fournit non seulement un large choix de fours mais aussi des systèmes de réfrigération qui peuvent se combiner avec les fours. Ainsi, Fours Hein peut témoigner de non moins de dix innovations (quatre nouveautés mondiales) en 12 ans, cela à côté d'un investissement de 8 millions sur le site de Strassen. Grâce à cette approche l'entreprise est aujourd'hui à la pointe du progrès non seulement en mécanique mais aussi en ce qui concerne des questions d'énergie. Avec un four de chez Hein le client consomme 20-50% moins d'énergie ! « Nos fours sont réellement green proof », souligne Pierre Thein.

Finalement, de la passion avant toute chose ! Fours Hein offre non seulement de la très haute qualité mais surtout aussi du vrai sur-mesure, tant dans l'encadrement du client tout au long de son projet que dans la production du four même. Combinant bon sens et une technique de pointe, les équipes Hein s'appliquent à proposer au client ce qu'il y a de mieux. Et cela se voit : un four Hein, avec ses écrans tactiles, ses manivelles émaillées, ses portes massives, ses vitres illuminées, ses compartimentations soigneusement conçues et son apparence vintage et un système de chauffage au bois si le client le souhaite, ça vit, ça a une âme. Les fours Hein respirent la tôle et la vraie industrie.

C'est une manufacture de fours au sens premier du terme. Four luxembourgeois, montre suisse. La comparaison colle. Loin de la denrée de masse on y compose des fours comme se conçoit une complication horlogère et, tout comme en horlogerie fine, ici tout est possible. C'est cet engagement qui fait du simple four à pain un joyau de l'industrie luxembourgeoise et un objet de nation branding sans pareil, une création unique et personnalisée, avec tout l'amour du détail que l'on apporterait à la confection d'un objet d'art. Et ce jusque dans la livraison : « On a livré dans les endroits les plus insolites », se souvient Pierre Thein, « un jour nous avons fait monter un de nos fours en alpage en le faisant pendouiller en bas d'une cabine téléphérique. »



À PROPOS

plus de
40M
d'EUR de chiffre
d'affaires du groupe

plus de
230
employés

plus de
98%
taux d'exportation

plus de
12.000
installations
depuis 1990

plus de
20
pays

FERDINAND HEIN

Directeur général, Fours Hein



Article :
DR. MICHÈLE VALLENTINI
Conseillère & Head of Communication auprès de la FEDIL
michele.vallenthini@fedil.lu
Photos :
ANN SOPHIE LINDSTRÖM

PIERRE THEIN

Directeur, Fours Hein



TINE A. LARSEN

Présidente de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

Pouvez-vous nous rappeler la mission de la CNPD et plus particulièrement, son rôle issu du Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui sera d'application dans quelques jours ?

La CNPD est chargée de vérifier la légalité des fichiers et de toutes collectes, utilisations et transmissions de renseignements concernant des individus identifiables et doit assurer dans ce contexte le respect des libertés et droits fondamentaux des personnes physiques, notamment de leur vie privée.

L'autorité de protection des données contribue au processus législatif en avisant des projets de loi ou mesures réglementaires dont la thématique touche à la protection des données. Le travail consultatif de la CNPD ne se limite toutefois pas à ces avis. Elle donne des recommandations aux entreprises, administrations ou associations qui la contactent pour vérifier si leurs traitements de données sont conformes à la loi. Au-delà du simple renseignement, la CNPD est également sollicitée dans le cadre des déclarations préalables des traitements de données. Avec le nouveau règlement européen, ces contraintes déclaratives seront nettement réduites. Les citoyens font aussi appel à la CNPD lorsqu'ils estiment qu'il y a eu une violation de la loi ou une entrave à l'exercice de leurs droits. Ces plaintes peuvent conduire à des contrôles et investigations.

Le RGPD se caractérise par la mise en place d'une approche dite de « l'accountability » c'est-à-dire une responsabilisation des acteurs qui traitent des données personnelles. Il s'ensuit que la CNPD passera d'un système de contrôle a priori vers un contrôle a posteriori. Ce changement de paradigme lui permettra de se concentrer davantage sur sa mission de sensibilisation du grand public et de guidance des responsables de traitement de données.

Compte tenu de l'évolution écrasante de la CNPD ces dernières années, comment voyez-vous son évolution future ?

Nous sommes en train de recruter du personnel additionnel pour faire face aux missions du nouveau règlement. Nous serons à 35 à la fin de l'année 2018 et 49 en 2020.

Nous continuerons notre approche générale qui consiste à assurer un équilibre entre guidance et contrôle. Nous cherchons aussi à sensibiliser au fait que les contrôles n'ont pas comme objectif unique de sanctionner. Ils devront également nous permettre d'identifier les zones d'erreur récurrentes sur base desquelles nous pourrions élaborer une guidance qui aidera les entreprises à s'améliorer.

D'après vous, quels sont les plus grands avantages du nouveau règlement ?

Un des avantages est qu'il s'agit d'un règlement et pas d'une directive. Les mêmes règles seront donc directement applicables à tous les acteurs actifs sur le territoire de l'Union européenne. Les disparités qui caractérisaient les modalités de mise en œuvre de l'ancienne directive dans les États membres avaient donné lieu à des incohérences.

Le nouveau règlement renforce les droits existants, attribue de nouveaux droits tels que le droit à la portabilité ou le « droit à l'oubli » et octroie aux individus une maîtrise accrue de leurs données personnelles. En cas de violation de données grave, les entreprises et organismes publics doivent envoyer une notification à la CNPD et, le cas échéant, aux personnes concernées, dans un délai de 72 heures, afin que les utilisateurs puissent prendre les précautions qui s'imposent.



Interview

Très médiatisé depuis un certain temps, est-ce que le règlement constitue pour vous une révolution ?

Le contenu du règlement n'est pas si révolutionnaire qu'il ne paraît. Beaucoup des fondamentaux sont connus depuis longtemps. Principe de loyauté, d'exactitude, de sécurité, de minimisation des données et de respect des droits des individus dont les données sont traitées – ce sont tous des principes issus de la directive de 1995 et le RGPD ne cherche qu'à construire sur ces fondements.

Mais ce qui change fondamentalement, c'est que les organisations ne devront plus introduire une notification ou demande d'autorisation préalable pour traiter des données à caractère personnel. Elles devront contrôler elles-mêmes la légalité de leurs traitements et mettre les garanties adéquates en place pour protéger les personnes concernées. L'effectivité des mesures prises sera contrôlée par la CNPD avec la possibilité de lourdes sanctions en cas d'infraction. À partir du 25 mai 2018, il revient aux entreprises elles-mêmes de s'intéresser au RGPD et de se mettre en conformité. À tout moment, elles devront être capables de démontrer la pertinence et l'adéquation des mesures techniques et organisationnelles mises en œuvre pour garantir le respect des obligations introduites par le règlement.

Le règlement impose sous certaines conditions la nomination obligatoire d'un « Data Protection Officer », quel rôle joue-t-il dans la mise en conformité de l'entreprise ?

Le délégué à la protection des données joue un rôle important dans la mise en conformité de l'entreprise. Il doit notamment :

- s'informer sur le contenu des nouvelles obligations ;
- sensibiliser les décideurs sur l'impact de ces nouvelles règles ;
- réaliser l'inventaire des traitements de données ;
- concevoir des actions de sensibilisation ;
- piloter la conformité en continu.

Sa charge de travail peut varier en fonction de nombreux facteurs (taille de l'organisation, nombre de données traitées,

type de données, etc.). Il ne s'agit donc pas forcément d'un poste à plein temps. Une personne peut dans certains cas aussi assurer cette fonction à côté de ses tâches principales ou le responsable de traitement peut s'adjoindre un DPO externe à son organisme.

À l'égard des sanctions lourdes et des incertitudes de nombreuses entreprises en la matière, quelle sera la position de la CNPD après cette date redoutée du 25 mai ?

Il est vrai que la CNPD aura maintenant le pouvoir d'imposer des sanctions financières, ce qu'elle ne pouvait pas faire avant. Il est vrai que les entreprises craignent le maximum de 20 millions d'EUR ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial autorisés sous la nouvelle législation.

Mais c'est alarmiste de suggérer que nous allons marquer des premiers exemples avec des institutions pour des violations mineures ou que les amendes maximales deviendront la règle.

La détermination de la CNPD à guider, conseiller et éduquer les institutions sur la façon de se conformer avec la loi ne va pas changer sous le RGPD. Nous préférons la carotte au bâton.

Des amendes lourdes pour des violations sévères reflètent l'importance de la protection des données dans le 21^e siècle. Mais nous avons l'intention d'utiliser nos pouvoirs de façon proportionnée et judicieuse.

Nous comptons sanctionner chaque infraction au cas par cas, en évaluant la gravité des faits, l'ampleur de la violation, des dommages, du nombre de personnes touchées, etc.

Le RGPD exige que les sanctions soient « effectives, proportionnées et dissuasives » - ceci implique que la taille, le niveau de risque et les moyens d'une entreprise pour se mettre en conformité soient pris en compte. Il est clair que nous serons moins tolérants avec des grandes organismes disposant d'amples ressources qu'avec des petites entreprises avec des moyens plus limités.



Interconnexion intelligente
+ Suivi client en temps réel
+ Toutes les recommandations sous les yeux

Mercedes-Benz Uptime

Pour des visites à l'atelier nettement mieux planifiées et un véhicule plus disponible que jamais.

Disponible en option avec chaque contrat de service de Mercedes-Benz ou comme produit distinct. Compatible avec tous les services Fleetboard.

Mercedes-Benz

Trucks you can trust



Comment voyez-vous concrètement le rôle du comité européen de la protection des données qui remplacera à partir du 25 mai le groupe de travail « G29 » ?

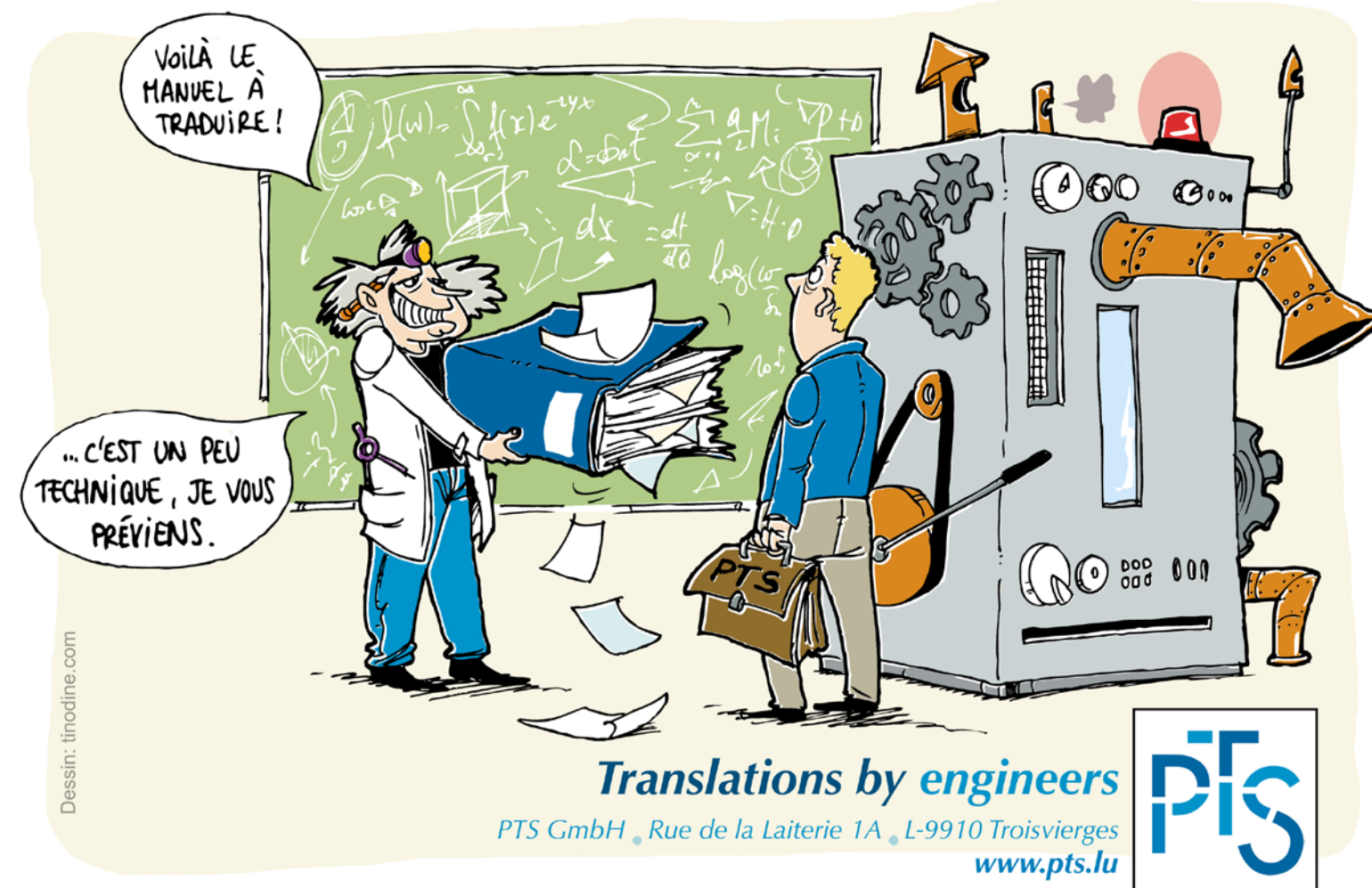
L'EDPB est un organe de l'UE qui possède la personnalité juridique et aura des pouvoirs plus étendus que le groupe de travail de « G29 ». Le RGPD lui confie notamment la mission d'adopter des décisions contraignantes envers les autorités de contrôle nationales afin de garantir une application cohérente de ses dispositions.

L'EDPB peut aussi adopter des documents d'orientations générales afin de clarifier les dispositions des actes législatifs européens en matière de protection des données et, de cette manière, fournir aux acteurs concernés une interprétation cohérente de leurs droits et obligations.

Le groupe de travail peut également :

- conseiller la Commission européenne sur toute question liée à la protection des données à caractère personnel et sur les nouvelles propositions de législation dans l'Union européenne;
- adopter des conclusions relatives à la cohérence sur des questions de protection de données transfrontalières; et
- promouvoir la coopération ainsi que l'échange efficace d'informations et de bonnes pratiques entre les autorités de contrôle nationales. Des amendes lourdes pour des violations sévères reflètent l'importance de la protection des données dans le 21^e siècle. Mais nous avons l'intention d'utiliser nos pouvoirs de façon proportionnée et judicieuse.

Entretien :
PHILIPPE HECK
Conseiller auprès de la FEDIL
philippe.heck@fedil.lu



APPEL À CANDIDATURES

PRIX DE L'INNOVATION DE LA FEDIL 2018

Le Prix de l'Innovation de la FEDIL a pour but d'encourager la créativité et l'innovation dans les entreprises. Il récompense les innovateurs au service des entreprises, les innovateurs indépendants ainsi que les jeunes chercheurs.

Les projets introduits doivent se distinguer par leur caractère innovateur et original tout en présentant un intérêt pour l'économie luxembourgeoise.

Le règlement et le formulaire de candidature peuvent être téléchargés sur www.fedil.lu/innovation.

Délai de candidature : 1^{er} juillet 2018



focus

LES FONDATIONS ACTIONNAIRES

L'entreprise au service du bien commun

Faire perdurer la vision avec laquelle vous avez fondé votre entreprise, ainsi que les valeurs que vous lui avez insufflées. Renforcer son ancrage local et préserver l'emploi de vos collaborateurs. La préserver d'offres de rachat extérieures. Le tout en contribuant au bien commun. Accomplir tous ces objectifs en même temps, vous semble impossible. Pourtant les fondateurs de Carlsberg, de Lego, de Bosch, de Bertelsmann, de Rolex, de Victorinox et bien d'autres l'ont fait. Le point commun de ces entreprises ? Ce sont aujourd'hui des fondations actionnaires. Une conférence organisée par la Banque de Luxembourg a mis en lumière ce modèle encore méconnu au Luxembourg.

FONDATIONS ACTIONNAIRES : MODE D'EMPLOI

Qu'est-ce qu'une fondation actionnaire ? C'est à cette question que Virginie Seghers (Prophil) et Xavier Delsol (Delsol Avocats), auteurs de la première étude européenne sur le sujet, ont répondu en ouverture de la conférence qui s'est tenue le 16 avril 2018. « La fondation actionnaire naît de la volonté d'un entrepreneur d'apporter tout ou partie des parts qu'il détient dans une entreprise, à une fondation. Force est cependant de constater que la fondation actionnaire n'est pas un statut, mais un état de fait et ce, quel que soit le pays européen dans lequel on se situe. On peut néanmoins avancer la définition suivante : la fondation actionnaire se caractérise par le fait qu'une fondation, donc un organisme sans but lucratif, est actionnaire, souvent majoritaire, d'une entreprise de capitaux. »

UN OUTIL DE TRANSMISSION ?

Les aspirants fondateurs sont souvent des personnes sans héritiers directs, mais également des familles dont les suc-

cesseurs ne souhaitent pas s'impliquer dans l'entreprise. Dans certains cas, il peut également s'agir d'entrepreneurs qui jugent que leurs enfants n'ont pas les compétences nécessaires pour présider à sa destinée.

Philippe Depoorter, membre du Comité de Direction de la Banque de Luxembourg et responsable de son service entreprise fait remarquer que « les règles réservataires relatives à l'héritage confinent à priori au Luxembourg la création d'une fondation actionnaire à une minorité d'entreprises familiales. Or, je pense pour ma part que la fondation actionnaire ne doit pas forcément contrôler la totalité, ni même la majorité d'une entreprise. » Ainsi, pourrait-on imaginer que certains entrepreneurs choisissent de n'apporter qu'une partie de leurs actions à leur fondation (leur quotité disponible par exemple). Ils appelleraient ainsi un tiers neutre à la table de la gouvernance – un ou des représentants de la fondation actionnaire - brisant de ce fait le huis-clos familial. « Pour travailler avec de nombreux entrepreneurs familiaux, nous connaissons d'expérience les bienfaits de la présence d'un interlocuteur tiers quand il s'agit de prendre des décisions importantes, notamment dans un conseil d'administration. Beaucoup de familles en entreprises empruntent ce chemin. Cela les oblige à professionnaliser leur gouvernance, mais également à mieux scinder les discussions entre ce qui relève de la sphère de l'entreprise et ce qui relève de celle de la famille. Par ailleurs, une entreprise dont l'ensemble des parts ne peut être vendu est moins attractive pour des candidats externes à l'acquisition. »

Et d'enchaîner : « Penser à la transmission dans ce contexte nous invite à nous interroger sur ce qui est à nous et sur ce qui est aussi aux autres. Sur la différence entre « propriété légale » et « propriété morale ». La propriété morale consis-

ATTENTION!
POWER INSIDE!
VOTRE NOUVEAU PARTENAIRE POUR VOLKSWAGEN UTILITAIRES!

ENTREZ DANS DE NOUVELLES DIMENSIONS, DÉCOUVREZ NOTRE NOUVEAU CENTRE POUR UTILITAIRES À NIEDERANVEN.

Notre équipe vous assurera un service personnalisé au niveau conseil, vente et après-vente.

GARAGE LOSCH TRUCK, VAN & BUS S.À.R.L.

59, Rue Gabriel Lippmann | L-6947 Niederanven | T +352 34 91 85-0 | info.ltvb@losch.lu

Nouveaux horaires d'ouverture: LU – VE 7h00 – 21h00, SA 7h00 – 15h00

losch.lu



Utilitaires



NEOPLAN



since 1882

LES FONDATIONS ACTIONNAIRES

terait à se dire : « Je garde pour moi ce dont j'ai besoin pour vivre, voire même pour vivre (très) bien. Au-delà, je considère que le surplus revient à tout ce et à ceux qui m'ont permis de m'en rendre propriétaire. »

ENTREPRISE ET BIEN COMMUN

Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur la possibilité de concilier modèle capitaliste et philanthropique dans une même structure. En effet, la fondation actionnaire inverse les rôles classiquement établis : ce n'est plus l'entreprise qui alloue une part de ses bénéfices à une fondation, mais la fondation qui détient l'entreprise elle-même, et qui alloue une part de ses dividendes à des causes d'intérêt général. Virginie Seghers et Xavier Delsol ont quant à eux souligné que la fondation actionnaire se situe à la frontière entre ces deux mondes et que cette frontière constituerait un terrain fertile pour de nombreuses innovations. « Ni oxymore, ni paradoxe, la fondation actionnaire constitue un modèle hybride qui favorise la réflexion sur de nombreux enjeux – transmission et gouvernance, propriété d'entreprise et intérêt général, etc. – et permet ainsi de donner davantage de sens à la responsabilité de l'entreprise, la protection et la transmission de ses valeurs, sa stratégie. »

Le modèle de la fondation actionnaire invite en tout cas à une réflexion sur les liens existant entre l'entreprise et le bien commun. D'après Philippe Depoorter : « Entreprise et bien commun sont indissociables. La prospérité et la pérennité de l'entreprise est le fruit d'une relation de qualité avec ses parties prenantes : clients, bien sûr, mais aussi collaborateurs et fournisseurs, concitoyens et autorités. Les entrepreneurs contribuent déjà au bien commun, par leur activité, leurs impôts et pour certains, par leurs actions de mécénat. Cela n'est malheureusement pas toujours perçu ni compris dans nos pays où gagner de l'argent reste suspect. La fondation actionnaire permet, à l'entrepreneur qui la fonde, d'exprimer pleinement son engagement personnel et financier, au service de causes qui lui tiennent à cœur. Ce faisant, prenant appui sur une vision à long terme, la fondation actionnaire contribue également à pérenniser l'entreprise qu'elle détient. »

Cette pensée est parfaitement illustrée par la André Losch Foundation. Son président, Pit Reckinger est revenu sur l'histoire de cette fondation : « Pour André Losch, le plus important a toujours été d'assurer la pérennité de l'entreprise, la sauvegarde des emplois qui y sont liés et d'ancrer son groupe au Luxembourg. Le fait qu'il n'ait pas eu d'enfants et

donc que la question d'une quelconque réserve héréditaire ne soit pas à l'ordre du jour, lui a également facilité le choix de la fondation actionnaire. Mais il faut aussi savoir que lui-même et son épouse ont toujours souhaité agir pour le bien commun. En parallèle de la fondation actionnaire, et sur leur patrimoine privé, ils ont créé une autre fondation s'investissant dans le domaine de l'enfance. »

BRUNO PEYROLES : « LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE NE M'APPARTIENNENT PAS »



Un entrepreneur qui a décidé que ses enfants n'hériteraient pas des parts de l'entreprise qu'il a créée, mais que celles-ci seraient apportées à une fondation actionnaire, est Bruno Peyroles. Fondateur et propriétaire de Bureau Vallée, première entreprise de distribution spécialisée dans l'univers de la fourniture de bureau en France, avec 300 magasins, il est revenu sur ses motivations lors de la conférence. « J'ai des enfants, exerçant des responsabilités au sein de l'entreprise. Si je vais leur céder mon patrimoine privé avec beaucoup de plaisir, ce ne sera pas le cas de l'entreprise. J'ai la conviction que les résultats de l'entreprise ne m'appartiennent pas et que je ne peux de ce fait pas en disposer à ma guise. Encore moins dans une organisation ouverte et démocratique comme la nôtre. Plus largement, je suis convaincu que ce sont les entreprises qui sont le mieux placées pour résoudre les multiples défis auxquels nos sociétés sont confrontées au 21ème siècle. Elle seules, en effet, peuvent agir au-delà des frontières. »

LA QUESTION DE LA GOUVERNANCE

Les modèles de gouvernance sont multiples. On peut cependant distinguer deux écoles. Dans la première, la fondation gère directement l'entreprise. Le conseil d'administration de la fondation prend ainsi des décisions tant sur le plan économique que philanthropique. Dans la deuxième, le contrôle est indirect, un véhicule intermédiaire étant mis en place entre la fondation et l'entreprise.

PHILIPPE DEPOORTER, MEMBRE DU COMITÉ DE DIRECTION DE LA BANQUE DE LUXEMBOURG ET RESPONSABLE DE SON SERVICE ENTREPRISE : « UN SUJET QUI INTÉRESSE LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS D'ENTREPRENEURS ».



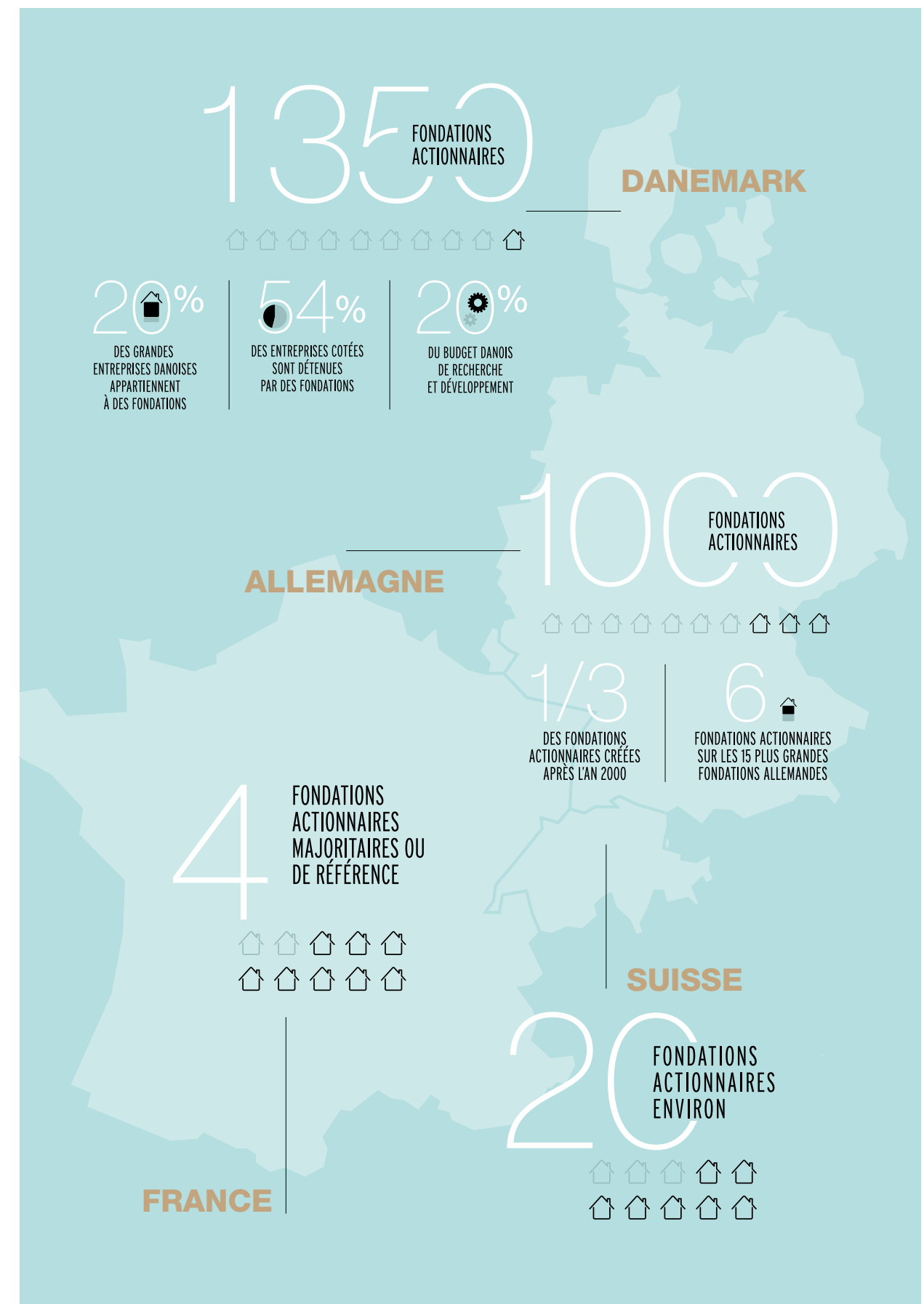
« Cette conférence témoigne de notre volonté d'apporter aux entrepreneurs des sujets de réflexion qui touchent aux différentes étapes de la vie de leur entreprise. Dans les pays nordiques, la fondation actionnaire séduit de nombreuses familles en entreprises à l'heure de la transmission. Au Luxembourg, comme partout ailleurs, elle a le potentiel d'intéresser une nouvelle génération d'entrepreneurs qui ne se reconnaît plus dans la dichotomie entre activités lucratives et non lucratives, et recherche des modèles hybrides. Le fait que nous ayons fait salle comble prouve l'intérêt que lui portent au Luxembourg de nombreux dirigeants d'entreprises, mais également des représentants du monde du conseil - notaires, avocats, fiduciaires -, ainsi que de représentants du monde associatif. »

Selon Volker Then, directeur exécutif du CSI- Center for Social Investment de l'Université de Heidelberg : « Aujourd'hui en Europe, le point qui fait débat au niveau de la gouvernance est le rôle de la famille. Au Danemark, l'objectif principal d'une fondation actionnaire est de permettre à la famille de garder le contrôle d'une entreprise. En Allemagne, l'accent est mis sur la stricte séparation entre la mission économique et philanthropique d'une fondation. La famille peut continuer à contrôler l'entreprise familiale tandis que les dividendes sont versés à des causes d'intérêt général. En France, c'est la possibilité de contrôle que pourrait encore exercer la famille qui fait débat ».

UNE AVENTURE NON SANS DÉFIS

Une entreprise doit tenir compte de ses parties-prenantes : actionnaires, partenaires commerciaux, mais également des collaborateurs. Le fait de la transformer en fondation actionnaire peut soulever des questions et des incertitudes. Le cas Hempel, entreprise danoise qui figure parmi les leaders mondiaux des peintures industrielles et décoratives pour bateaux, illustre parfaitement les défis que peut rencontrer une fondation actionnaire, comme l'en a témoigné, Pierre-Yves Jullien, son ancien CEO : « Au décès de Jørgen Christian Hempel, l'entreprise a connu des passages difficiles. C'était comme si tout était figé. Chacun se référait sans cesse à lui, mais le monde avait changé. Il y avait également des luttes intestines. De plus, comme l'entreprise était détenue par une fondation, nous ne pouvions pas instaurer un système de stock-options pour motiver les collaborateurs. Nous avons donc dû nous réinventer et expliquer aux collaborateurs que même si nous étions une fondation actionnaire, nous nous devons d'être aussi performants qu'une entreprise classique. Faire prendre conscience aux collaborateurs que les dividendes ainsi dégagés servaient des causes d'intérêt général a contribué à changer la donne, d'autant plus qu'il s'agissait d'actions de proximité dont ils se sentaient fiers. Aujourd'hui, ils savent que nous devons rester performants, car nous avons une responsabilité envers les 200 écoles dans le monde qui sont bénéficiaires de nos actions. Cette motivation, cette bonne conscience ainsi acquise, ce sont nos stock-options à nous. »

La fondation actionnaire proposerait donc une opportunité de culture d'entreprise différente : la stabilité de l'actionnariat peut rassurer et la dynamique philanthropique peut être source de fierté pour les collaborateurs et même un véritable atout pour recruter des bons profils. « Nous savons que les jeunes sont en quête de sens. Je suis étonné de constater l'importance que les candidats que nous rencontrons, qu'ils soient futurs franchisés ou collaborateurs, attribuent à la dimension sociétale et environnementale de notre entreprise », a souligné Bruno Peyroles.



UN MODÈLE VERTUEUX ... QUI FONCTIONNE

Des recherches récentes, notamment menées par la Copenhague Business School, ont confirmé la double vertu de ce modèle hybride : d'un côté, la performance économique des entreprises détenues par une fondation est égale, voire supérieure, à celles des entreprises capitalistes classiques. De l'autre, la fondation se voit dotée de revenus réguliers, issus de l'entreprise, pour remplir ses missions d'intérêt général.

Pierre-Yves Jullien : « Chaque année, nous nous comparons à nos confrères, cotés ou non. Force est de constater que nous nous situons toujours dans le haut de la fourchette. Cette volonté de poursuivre nos actions d'intérêt général, la bonne conscience ainsi créée est une source d'énergie supérieure à un bon salaire. Nous avons quadruplé notre chiffre d'affaires en 10 ans. Le modèle des fondations actionnaires n'est donc pas un frein à la performance, à condition qu'il remporte l'adhésion des collaborateurs. Et cette pédagogie doit se faire au quotidien. »

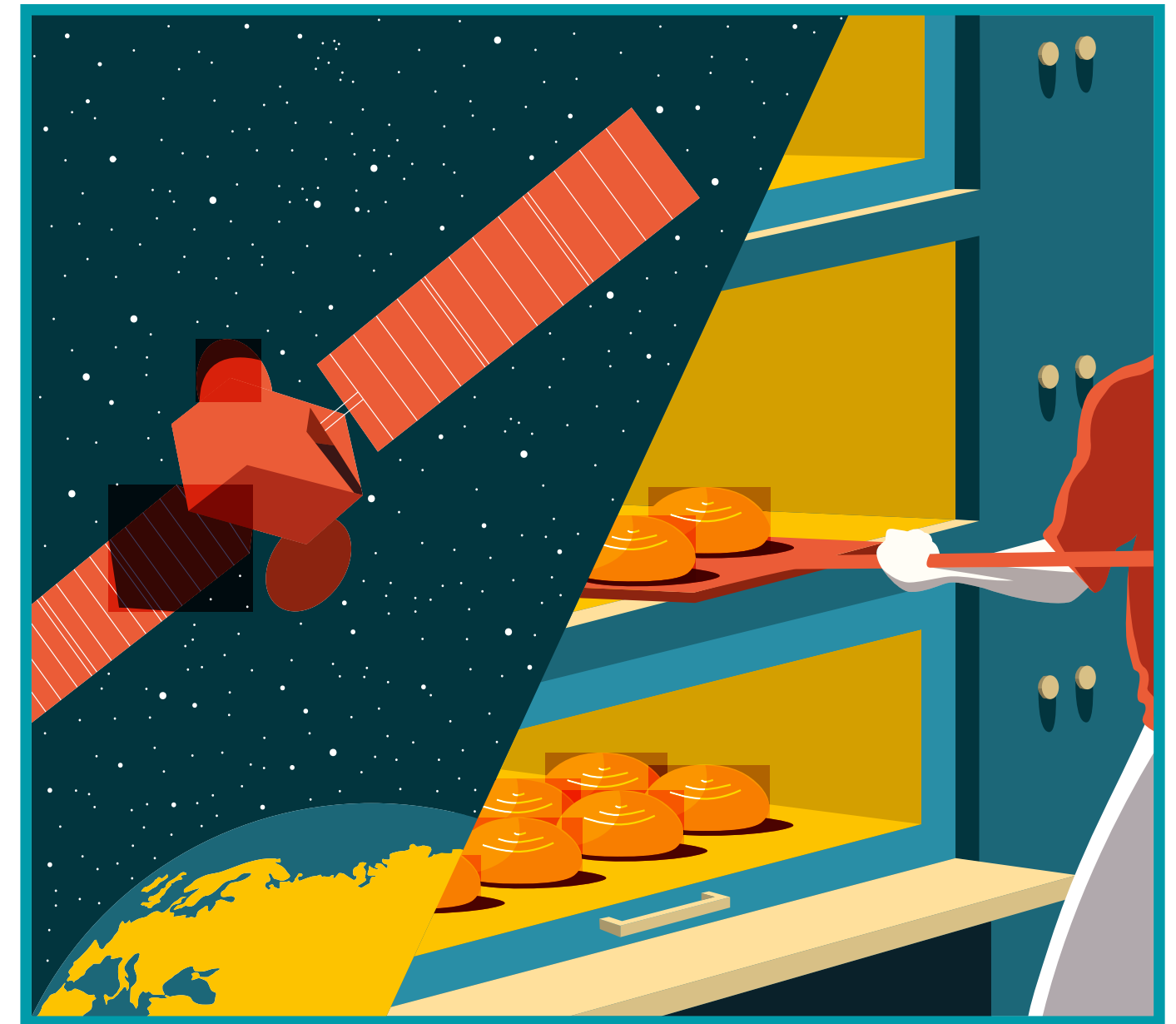
UN OUTIL DE PATRIOTISME ÉCONOMIQUE ?

Le modèle des fondations actionnaires va de pair avec un certain patriotisme économique. Marianne Philip, Présidente du Danish Committee of Good Governance of Business Foundations a pris pour exemple le secteur de la pharmacie : « Comparons la situation danoise avec celle de la Suède. À la sortie de la guerre, ces deux pays avaient une industrie pharmaceutique florissante. Aujourd'hui, tous les fleurons de l'industrie pharmaceutique suédoise sont dans les mains de grands groupes étrangers, tandis que les danois comme Novo Nordisk ont su préserver leur indépendance. Leur secret ? Ce sont des fondations actionnaires. Toutes contribuent de manière significative au PIB danois. Et les Danois en sont particulièrement fiers. »

« EIGENTUM VERPFLICHTET » : TÉMOIGNAGE DU DR. H.C. MANFRED LAUTENSCHLÄGER

Élargissant son propos au-delà du sujet de la fondation actionnaire, Manfred Lautenschläger, le fondateur de MLP SE et de la Manfred Lautenschläger Stiftung a souhaité, au travers d'un témoignage écrit, partager un certain nombre de réflexions personnelles sur la responsabilité individuelle et l'acte de donner. En voici des extraits.

« Eigentum verpflichtet ou la propriété engage comme il est stipulé dans l'article 14 paragraphe 2 de la loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne. Je me sens redevable de ce que la société m'a permis. Je souhaite donc lui rendre une partie de ce qu'elle m'a donné. À chacun effectivement de se poser la question de savoir s'il aurait pu avoir autant de réussite, s'il était né dans un autre pays. J'ai la conviction d'avoir un devoir de contribuer à ce que les conditions qui ont favorisé le développement de mon entreprise soient maintenues, voire même améliorées. Et notamment en agissant là où l'État se montre impuissant. [...] Les fondations agissent en effet souvent là où l'État ne le fait pas. Ou autrement dit, là où l'État ne voit pas de raisons d'agir : des situations exceptionnelles, hors normes. Mais souvent, ces cas particuliers sont révélateurs d'une problématique beaucoup plus générale. En agissant, les philanthropes servent de phare. Qui plus est, ils donnent l'exemple et entraînent d'autres à agir. [...] La philanthropie est l'expression d'une culture de responsabilité civique, qui va à l'encontre de la chimère d'une aspiration à une sécurité collective sans responsabilité. [...] En résumé, une fondation constitue un pouvoir indépendant combinant des capitaux privés, des savoirs et des expertises. Elle est l'expression du courage de s'immiscer et de prendre des responsabilités. Elle présuppose d'avoir une certaine vision d'avenir pour notre société. »



Soutenir ceux qui font l'économie, de près comme de loin.

UNE OPPORTUNITÉ POUR LE LUXEMBOURG ?

Les fondations actionnaires sont plus de 500 en Allemagne, 1000 en Norvège, 1300 au Danemark. Elles sont une centaine en Suisse et connaissent un intérêt certain en France où le gouvernement souhaite activement promouvoir ce modèle. Au Luxembourg, la André Losch Foundation fait encore office de pionnier.

Cependant, le fait que la conférence ait été introduite par Félix Braz, ministre de la Justice, souligne tout l'intérêt que le gouvernement porte au modèle. Aujourd'hui, dans le cadre des réflexions du gouvernement sur la refonte de la loi sur les fondations et asbl (d'importants aménagement étant à l'ordre du jour), le questionnement porte encore sur la délimitation du champ économique qu'une fondation pourrait exercer et sur la possibilité d'intervenir, comme elles le font dans d'autres pays, dans la gestion quotidienne de l'entreprise. Mais, Felix Braz a mis en avant le potentiel de ce mouvement notamment pour l'attractivité internationale du Luxembourg. « Nous ne partons pas de zéro et avons de nombreux acquis et atouts dans ce domaine. Il en va de l'identité du Luxembourg. Et nous sommes tous conscients que nous sommes à l'aube d'une ère nouvelle. »

Un article de la

B BANQUE DE
LUXEMBOURG

Étude de cas 1

LA FONDATION CARLSBERG : DEUX FONDATIONS ET UN MUSÉE

- Première fondation créée en 1884, la seconde en 1902
- 40 millions de dividendes distribués chaque année aux deux fondations
- La fondation Carlsberg détient 75% des droits de vote et 30% du capital du groupe
- La nouvelle fondation Carlsberg finance la NY Carlsberg Glyptotek, l'une des plus belles collections privées d'art.
- 140 pays / 40 000 personnes
- 8,5 milliards d'EUR de CA

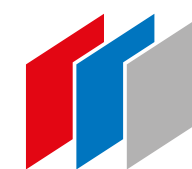
Étude de cas 2

LA FONDATION STAEDTLER : DESSINE-MOI UNE FONDATION

La Fondation Staedler a défini des principes singuliers, dont elle est garante :

- Ne jamais utiliser, dans la fabrication des produits, de substances nocives pour l'environnement, ni pour les collaborateurs, ni pour les utilisateurs.
- Allouer 95 % des résultats de l'entreprise à la recherche et développement, et 5 % des donations, pour financer des recherches universitaires ou des actions culturelles locales.
- Maintenir la production et l'emploi sur le territoire national

Your reliable partner for
bringing projects forward



PAUL WURTH
GEPROLUX

Project development /
Project strategy consulting /
Project management /
Building auditing /
Technical engineering

geprolux@paulwurth.com
Phone: (+352) 4970 2602

www.geprolux.com

Confident with complexity.

Actualités de la FEDIL

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2018

28 mars 2018

En date du 28 mars 2018 s'est tenue l'assemblée générale annuelle de la FEDIL. Quelque 220 personnes avaient répondu présent pour cette rencontre annuelle des chefs d'entreprises. À noter que l'assemblée générale a permis d'adopter certaines modifications aux statuts de la FEDIL, qui est officiellement devenue « The Voice of Luxembourg's Industry ». Le processus de repositionnement et de rebranding, entamé début 2016, est donc terminé. La deuxième partie de l'AG – politique –, en présence du Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie, Étienne Schneider, se présentait sous un format similaire à celui utilisé pour la première fois en 2017, c'est-à-dire plus dynamique grâce à la projection de vidéos en lieu et en place des traditionnels discours. L'assemblée générale fut suivie d'une réception de networking.

Rapport du conseil d'administration pour l'année 2017

Après le mot de bienvenue du Président Nicolas Buck, l'assemblée générale a procédé au vote des modifications statutaires proposées. Il s'agissait d'adapter les statuts à la nouvelle identité et aux valeurs de la fédération et d'adopter des changements en relation avec la cotisation, les mandats des administrateurs et l'utilisation des moyens de communication. Les modifications ont été acceptées sans objection. René Winkin, directeur, a ensuite procédé au rapport d'activité de l'année 2017 en présentant les différents projets et sujets traités par la FEDIL, notamment dans les domaines d'expertise que sont l'énergie & environnement, digital & technologie, relations de travail, talents et jeunesse et EcoFin.



Comme chaque année, l'assemblée générale était aussi le moment de présenter le bilan 2017 des conseillers employeurs, secteur industrie, de l'ADEM, qui ont réalisé quelque 450 embauches, dont 187 contrats à durée indéterminée. Après la présentation des comptes 2017, l'assemblée générale a procédé à l'adoption du budget 2018, dont les principales variations par rapport à l'exercice précédent ont été présentées. La partie statutaire de l'assemblée s'est conclue avec l'adoption du mode de calcul et du niveau de la cotisation 2018.

Nominations statutaires

Guus Boekhoudt (Guardian Industries), René Elvinger (Cebi Luxembourg), Karim Michel Sabbagh (SES) et Jean Lucius (Encevo) quittent le conseil d'administration de la FEDIL qui les remercie de leurs efforts au profit de la cause industrielle.

L'assemblée générale a ensuite procédé à la nomination au conseil d'administration de Katiana Iavarone (Director Global Sourcing, Guardian Industries) et de Ferdinand Kayser (CEO, SES Video).

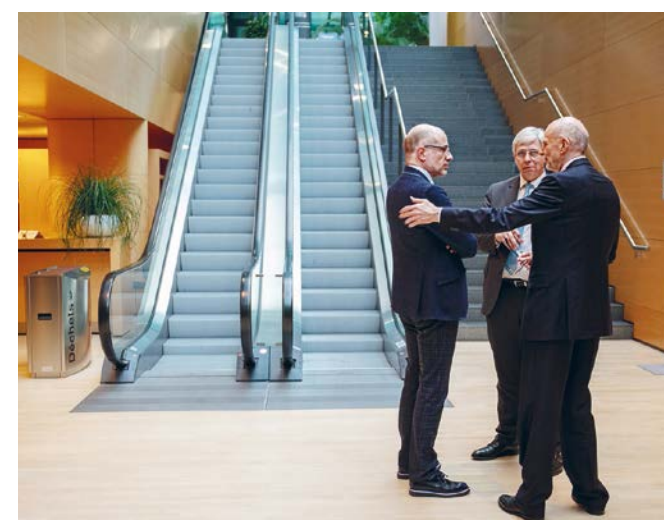
Par ailleurs, plusieurs mandats ont été reconduits pour une durée de trois ans. Il s'agit de Valérie Massin (ArcelorMittal), Silvia Sitzen (Goodyear Dunlop Tires Operations), Yves Elsen (Hitec Luxembourg), Gérard Hoffmann (Telindus) et Michel Wurth (ArcelorMittal).

Partie politique

La deuxième partie de l'assemblée, ouverte aux invités externes, fut l'occasion de discuter avec Étienne Schneider, Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie, sur les sujets d'actualité qui concernent les secteurs d'activité représentés par la FEDIL. Sous le slogan « What matters for Industry », le ministre a pu réagir aux problématiques énoncées par différents chefs d'entreprise dans une courte vidéo : Trade et libre circulation (détachement des travailleurs, transition énergétique, taxes sur l'acier et l'aluminium) ; talents (skills gaps, upskilling, ...) et développement industriel (infrastructures, technologie et innovation, projets d'investissement, promotion économique). Le ministre a ensuite discuté avec Nicolas Buck et René Winkin de ces différents sujets d'actualité et répondu aux questions du public.



Photos :
RAPHAËL YOSHITOMI



Welcome

NEW FEDIL MEMBERS

- MNKS S.À R.L.
JAN DE NUL CONSTRUCTLUX S.A.
- KLIN S.À R.L.**
- CANON LUXEMBOURG S.A. WECEMAT S.A.
- ISPACE EUROPE S.A. **ARENDT CAPITAL ADVICE S.À R.L.**
- BESIX RED LUXEMBOURG S.A. VSCHULER S.À R.L.
- JEMMIC S.À R.L.** REFLEX RH S.A. **GO RH S.À R.L.** ALCOR EXECUTIVE S.A.
- ABALONE GROUP S.À R.L. HARPER & PEARSONS S.À R.L.
- ATELIERS VVYNGLA S.A. **GOVERNANCE.COM - 2GEARS S.A.**
- ALL INTERIM S.À R.L. **WETEQ S.A.** LANDIMMO REAL ESTATE S.À R.L.
- EMP CORP S.A.** FINOLOGEE S.A. **ELLIPSYS MOSAÏC S.À R.L.**
- APLEONA HSG S.À R.L. CLAN 4 CASH S.À R.L.-S. **INNOV'ITION S.À R.L.**
- ANOVI S.A.** SOLUTION FIDUCIAIRE LUXEMBOURG S.A. - SFL
- SERIS SECURITY S.À R.L.** THE JOB TAILORS S.À R.L.-S **REYER S.À R.L.**
- VIBRATIONMASTER TECHNOLOGY CENTRE S.À R.L. IMPRIMERIE WATGEN S.À R.L.
- SIGMA CONSO LUXEMBOURG S.A.** TECHLUX S.A.
- UTOPIAN FUTURE TECHNOLOGIES S.A. (KUSSBUS)



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



MANIFESTATION DE CLÔTURE
JOB SHADOW DAY 2018
17 avril 2018

La 9^{ème} édition du programme Job Shadow Day s’est clôturée avec la traditionnelle Manifestation de clôture organisée à la Chambre de Commerce le mardi 17 avril. Organisé par l’asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg en collaboration avec la FEDIL et la Chambre des Métiers, le Job Shadow Day s’est déroulé cette année du 26 au 30 mars.

Le Job Shadow Day a permis à 112 élèves de découvrir la vie d’entreprise. Le partenariat vise à rapprocher davantage le monde des entreprises et celui de l’enseignement, en général, et des jeunes, en particulier. Cette expérience se distingue d’une simple visite d’entreprise par le fait que l’élève accompagne un(e) dirigeant(e) d’entreprise ou son (sa) représentant(e) pendant une journée de travail. Au total, 26 établissements scolaires et 63 entreprises ont participé à cette édition, dont 37 entreprises membres de la FEDIL.

Dirigeants et élèves ravis de leur expérience

Pendant la manifestation de clôture, trois dirigeants ainsi que leur « Shadow » ont partagé leurs expériences pendant la journée du Job Shadow Day. Monsieur Sébastien Wiertz (Paul Wurth), Madame Netty Thinnès (Mediation) et Monsieur Patrick Wies (KPMG) ont tous les trois considéré qu’il est important de donner la possibilité aux jeunes de découvrir leur métier mais également d’établir un lien entre le monde de l’entreprise et les jeunes. Quant aux élèves, Sébastien Demuth (LNBD), Camille Muniken (LTETT) et Liz Mauer (Athénée de Luxembourg) étaient tous les trois contents d’avoir pu profiter de cette expérience enrichissante. « Même si, pour l’instant, je ne suis pas encore sûr de ce que je ferais plus tard, j’en ai tiré des enseignements qui m’aideront dans le choix de ma carrière professionnelle », conclut Sébastien Demuth.

C’est avec la remise des certificats de participation que la partie officielle s’est clôturée. Entre dirigeants d’entreprises, parents d’élèves, directeurs et professeurs du monde de l’enseignement, 150 personnes ont assisté à cette cérémonie. René Winkin, directeur de la FEDIL, Charles Denotte, président de Jonk Entrepreneuren Luxembourg ainsi que Jerry Magar, représentant du Ministère de l’Éducation nationale, de l’Enfance et de la Jeunesse ont soutenu cette initiative par leur présence et souligné l’importance de permettre aux jeunes d’être inspirés par un(e) chef(fe)



René Winkin (directeur de la FEDIL) (© Jonk Entrepreneuren)



Charles Denotte (président Jonk Entrepreneuren) (© Jonk Entrepreneuren)



René Winkin, Jerry Magar (Ministère de l’Éducation nationale, de l’Enfance et de la Jeunesse) et Charles Denotte en compagnie d’une participante au Job Shadow Day 2018. (© Jonk Entrepreneuren)

CONFÉRENCE : LA NOUVELLE LOI OMNIBUS
18 avril 2018

d’entreprise. C’est en développant ce type de projets que les entreprises peuvent se présenter aux jeunes, a affirmé M. Winkin.

La FEDIL remercie toutes les entreprises membres ayant participé à l’édition 2018, à savoir : Accumalux, Adecco, Ajilon, Alipa, Amplexor, Apleona HSG, ArcelorMittal, Arendt & Medernach, Avery Dennison, BioneXt Lab, Bonaria Frères, Cebi, Cegecom, Cimalux, CR Services, DuPont, Encevo, EY, Goodyear, Grosbusch, Guardian, Hitec, Luxairgroup, Karp Kneip, KPMG, Margal, Mediation, Morganite, Moutarderie de Luxembourg, Paul Wurth, Post Group, ProNewTech, RH Expert, Schroeder & Associés, Sodexo, Total et United Caps Wiltz.

La nouvelle loi dite « Omnibus » qui a été publiée au Mémorial A242 le 11 avril 2018, regroupe un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail concernant :

- le maintien intégral du salaire en cas d’incapacité de travailler pour cause de maladie (Lohnfortzahlung)
- la durée de travail des étudiants
- la démission d’un salarié pour faute grave de son employeur
- l’aide au réemploi
- les demandeurs d’emploi et indemnités de chômage
- le réseau d’études sur le marché du travail et de l’emploi (RETEL)

Les modifications applicables depuis le 15 avril 2018 ont été présentées aux membres à l’occasion d’une conférence organisée par la FEDIL en date du 18 avril 2018.

Les présentations des différents intervenants de la FEDIL, Marc Kieffer et Patricia Hemmen, respectivement du Service Employeurs de l’ADEM, Guy Pütz et Laurent Peusch, peuvent être téléchargées depuis www.fedil.lu.



© Jonk Entrepreneuren



VISITE AU SALON INTERNATIONAL DE L'INDUSTRIE 'HANNOVER MESSE'

28 avril 2018

Le 24 avril, la Chambre de Commerce et la FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry ont organisé une visite accompagnée au salon international de l'industrie 'Hannover Messe'. Avec quelque 200.000 visiteurs de plus de 70 pays, le plus important salon industriel au monde a éveillé un grand intérêt parmi les industriels luxembourgeois qui se sont rendus nombreux à Hanovre en charter spécial. À cette occasion, la Chambre de Commerce a organisé une journée luxembourgeoise sur son stand, en présence de l'Ambassadeur du Luxembourg en Allemagne, Jean Graff, et du président de la FEDIL, Nicolas Buck.

Grâce à la collaboration entre la FEDIL et Luxinnovation GIE, promoteurs de l'initiative 'Digital4Industry – D4I', un accent particulier a été mis sur la transformation numérique à travers les technologies « Industrie 4.0 ». Ainsi, un parcours guidé « Predictive Maintenance » a été proposé à la délégation luxembourgeoise avec un programme de visites ciblées encadrées par des experts.

L'objectif de ce parcours était de montrer aux industriels luxembourgeois les technologies en relation avec l'approche de la maintenance prédictive. Anticiper une panne, maîtriser l'arrêt des machines, augmenter leur durée de vie, diminuer les stocks de pièces de rechange... des promesses alléchantes de la maintenance prédictive (ou prévisionnelle). Cette approche consiste à collecter et à analyser les données d'un équipement industriel, sa température et ses vibrations, par exemple. Puis, à partir de celles-ci, à mettre en place un système d'alertes afin de prévenir une défaillance en intervenant avant la panne. Quelque 25 représentants d'entreprises ont participé au parcours guidé et ont eu l'occasion d'avoir des explications détaillées sur les stands des 6 exposants suivants : Weidmüller Interface, Endress+Hauser, Eaton, ifm, IBM et Huawei Technologies.

Pour l'édition 2018 de la Foire d'Hanovre, la Chambre de Commerce a pris le relais du Ministère de l'Économie pour l'organisation d'un Pavillon national rassemblant plusieurs entreprises luxembourgeoises dédié à la recherche, à l'innovation et au développement et au transfert de technologies. 5 exposants luxembourgeois ont porté les couleurs du pays sur le pavillon national 2018 : ArcelorMittal (industrie de l'acier), Rotarex (produits et systèmes de contrôle du gaz), MDI (Motor Development International – Moteurs à air

comprimé et véhicules légers), Windeco (Composants mécaniques) et Firis (Réalité virtuelle). Il est à noter que d'autres entreprises luxembourgeoises étaient présentes sur le salon avec des stands individuels. Il s'agit d'IEE, Köhl, Vyzvoice et Impro ainsi que de Codipro et Camso, présents au salon de la logistique et de la Supply chain CEMAT, organisé au même moment sur le même site.

Complémentairement à ce programme, l'équipe de la Chambre de Commerce a également poursuivi sa collaboration traditionnelle avec l'organisateur du salon allemand, notamment au niveau de la mise en œuvre de sa plate-forme de rencontres internationale b2fair® - Business to Fairs initiée et organisée en étroite partenariat avec la Deutsche Messe depuis 2005.



Nicolas Buck (président FEDIL) et Georges Santer (conseiller FEDIL) avec S.E.M. l'Ambassadeur du Luxembourg en Allemagne, Jean Graff



PRÊTE À
L'ENGAGER!

PRÊT À
M'ENGAGER!

WIN
WIN

L'APPRENTISSAGE :
AVANÇONS ENSEMBLE !

L'apprentissage dans le commerce, les services, l'horeca ou l'industrie offre des perspectives d'avenir aux jeunes talents, tout en renforçant la compétitivité des entreprises formatrices. Un apprenti bien formé équivaut à un futur collaborateur qualifié.

winwin.lu

Powered by

CHAMBRE DE
COMMERCE
LUXEMBOURG

Les données, le nouveau carburant des entreprises

Au cœur de l'entreprise, les données sont devenues en un rien de temps - à l'échelle de l'histoire moderne - la principale source d'énergie qui soutient la performance, la stabilité, l'innovation des processus de l'économie globale. Mais cette révolution industrielle digitale au galop apporte aussi de manière spectaculaire une nouvelle matrice de risques, quasiment inconnue jusqu'alors.

L'économie de la data se caractérise par une fusion des technologies qui réduit l'espace-temps et gomme les frontières entre les sphères physique, numérique et même biologique. Elle subit, de plein fouet, les assauts et menaces d'un nouveau genre, dans le périmètre étendu des entreprises et des organisations, bien au-delà de leur zone naturelle d'influence.

Au quotidien, les entreprises doivent faire face aux failles de sécurité à joindre sans cesse, risquant d'être exploitées par des systèmes ou individus malveillants. Elles subissent des attaques, tentatives d'effraction, de vol de propriété intellectuelle ou d'avoirs à monétiser, de l'espionnage ou du racket, des campagnes de détérioration de la réputation ou de manipulation d'opinions... Les organisations ont pris conscience de cet environnement hostile numérique qui les assaille et dont il est impératif de se protéger.

Les entreprises ont aussi relevé le niveau d'alerte sur les impacts que pourraient créer, en chaîne, ces cyber-actes sur leur économie interconnectée. Est-ce que les partenaires, fournisseurs, sous-traitants, distributeurs, et clients eux-mêmes... interviennent dans cette nouvelle gestion des risques ? Est-ce que les réglementations et les lois des marchés sont respectées dans cet enchevêtrement numérique ? Par exemple, le nouveau régime de protection de la vie privée en Europe encadré par le Règlement général sur la protection des données (GDPR) est-il correctement appréhendé de bout-en-bout ? Est-ce que la 5ème liberté fondamentale au sein de l'EU (la liberté de circulation des données) est garantie et prête à s'inscrire dans le Digital Single Market en construction en Europe ?

En tout état de cause, de nombreux progrès permettent d'envisager cette Europe Digitale au service des citoyens, de la société civile, du secteur public et des entreprises.

LA DIRECTIVE NIS, L'ARSENAL NUMÉRIQUE

Un nouveau pas majeur vient d'être franchi, consacrant dans les droits nationaux, le caractère vital du Digital pour tous. Ce 20 avril 2018, le Conseil de Gouvernement grand-ducal a adopté la transposition en droit national de la directive européenne NIS (Directive on Security of Network and Information Systems) dont l'objectif majeur est d'assurer un niveau de sécurité élevé et commun pour les réseaux et les systèmes d'information.

La Directive NIS vise à établir une Europe forte et de confiance, qui s'appuie sur les capacités des États membres en matière de cyber-sécurité, unies dans une coopération efficace et qui a pour mission de protéger les activités économiques et sociétales critiques des États européens, afin de faire face collectivement aux risques de cyber-attaque.

Ce cadre qui consolide la collaboration entre les acteurs publics et privés regroupés au travers de leurs centres de compétences inscrit une nouvelle cohésion de tous les acteurs dans la réponse aux cyber-menaces.

PLAIDOYER POUR LA CYBER-RÉSILIENCE

C'est un nouveau changement de paradigme qui est exigé des entreprises, afin qu'elles considèrent les risques du numérique, au-delà de la cyber-sécurité: la cyber-résilience. Il s'agit d'une approche holistique de la sécurité numérique, intégrée aux enjeux organisationnels et business. En effet, au-delà de la seule protection statique, il est nécessaire d'anticiper, de se préparer à réagir à toute éventualité, et cela en permanence. Il s'agit de naviguer dans le cyber-espace, avec ses opportunités, mais également ses incertitudes et ses menaces.

En tant que société de service numérique (cloud provider, ...) supportant des opérateurs de services essentiels, c'est également un devoir pour EBRC de tisser un écosystème et des alliances fortes avec des partenaires européens afin de garantir la confiance de ses clients dans ce monde incertain, mais également aux potentialités nouvelles.

YVES REDING

CEO, EBRC

DANS UN MONDE QUI CHANGE L'EXPORT N'EST PLUS UN CASSE-TÊTE



BGL BNP PARIBAS S.A. (50, avenue J.F. Kennedy, L-2951 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg : B 6481) Marketingmittellung février 2018

**BGL BNP PARIBAS ÉLUE
« BEST TRADE FINANCE BANK
IN LUXEMBOURG 2018 »**

Plus d'informations sur bgl.lu



**BGL
BNP PARIBAS**

La banque
d'un monde
qui change

OPINION

43

L'intelligence artificielle en Europe : sacré défi !?

L'intelligence artificielle (IA) se transmet de bouche à oreille et bénéficie d'un battage médiatique, suscitant autant d'effroi que de fascination. Si les uns parlent d'une révolution industrielle accompagnée de nouvelles opportunités et dont l'impact social rendra l'homme plus intelligent, d'autres voient dans l'IA une menace pour l'humanité.

Certainement, le plus grand danger de l'IA apparaît lorsqu'on en tire des conclusions prématurées, pensant avoir compris la chose¹. En ce sens, bien qu'elle arrive avec du retard par rapport aux investissements américains et développements chinois, la Commission européenne a publié une communication sur l'IA² faisant preuve d'une prise de conscience de l'importance du sujet.

Le texte ne vise pas à réglementer l'IA mais plutôt s'agit-il d'encourager davantage la recherche, l'utilisation de l'IA et la digitalisation de l'industrie. Dans ce contexte, la création d'alliances et de pôles d'innovation numérique soutiendra notamment les PME. La Commission présente une approche européenne intégrée, multidisciplinaire et multipartenaire qui se concentre sur trois volets : s'adapter à la transformation des emplois, créer un cadre éthique et juridique et augmenter les investissements publics et privés. En dépit des nombreuses critiques, l'Europe se trouve donc au premier plan des préparations à l'impact de l'IA et peut jouer un rôle considérable pour le développement d'une IA de haute qualité en termes de sécurité et de respect de la vie privée. À noter aussi que l'Europe dispose de leaders de la robotique industrielle, professionnelle et de service³, surtout dans les domaines du transport et de la santé. Ces entreprises doivent maintenant intégrer l'IA pour rester compétitives.

Comme le répète souvent le Vice-président la Commission européenne chargé du Marché numérique unique, Andrus Ansip,

il faut d'abord « démystifier » l'IA et renforcer la confiance des consommateurs. En effet, chacun d'entre nous tend à imaginer l'IA avec des notions grossièrement formées. Ces idées risquent alors de ne présenter qu'une justesse pratique approximative, inadéquate et dangereuse lorsqu'elles freinent l'adoption des nouvelles technologies clés⁴. Partant, nos sociétés risquent de ne pas s'adapter, en temps utile, aux changements inévitables. Les conséquences peuvent être fatales.

Permettre à l'industrie de porter les fruits de l'IA c'est donc aussi contribuer à la compréhension de l'IA, par les faits, permettant à la société de se défaire des préjugés⁵.

Précisément, l'IA telle qu'elle existe aujourd'hui est dite « faible » et se limite strictement aux machines ayant une capacité à résoudre un problème bien spécifique comme par exemple la reconnaissance vocale type Siri. Si nos industries peuvent potentiellement développer ce type d'IA jusqu'à créer des machines encore plus performantes et aptes à résoudre plusieurs types de problèmes, elles resteront dépendantes de l'intervention humaine. En effet, cela s'inscrit dans l'insurmontable différence entre les êtres qui « existent par nature » et ceux qui existent « par d'autres causes ». Dit autrement, le naturel aura toujours « en soi-même un principe de mouvement et de fixité quant au lieu, à l'accroissement, au décroissement ou à l'altération » alors que l'artificiel « ne possède aucune tendance naturelle au changement »⁶. Enfin, cet élément est essentiel à l'acceptation de l'IA « forte » et l'hypothèse selon laquelle il serait un jour possible de doter les machines d'une conscience de soi.

ANGELA LO MAURO
Conseillère Affaires européennes auprès de la FEDIL
angela.lomauro@fedil.lu



- 1 Cit. Eliezer Yudkowsky, chercheur américain.
- 2 Communication from the Commission, Artificial intelligence for Europe, 25th April 2018, COM(2018) 237 final.
- 3 SPARC, Robotics in Europe - Why is Robotics important ? [L'Europe dispose 32% de la production mondiale]
- 4 Micro et nanoélectronique, nanotechnologie, biotechnologie industrielle, matériaux avancés, photonique et technologies de fabrication de pointe.
- 5 Émile Durkheim, Les Règles de la méthode sociologique : Alcan, 1919 (pp. 20-58).
- 6 Aristote, Physique, Livre II, 1, 192b-193a

Le système de géolocalisation sur le lieu de travail

La géolocalisation d'une voiture de fonction ou de service utilisée par le salarié est en principe considérée par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) comme une surveillance sur le lieu de travail vu que celle-ci engendre un traitement de données à caractère personnel du salarié au sens de l'article 4 (2) du Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui sera d'application directe dans l'Union européenne le 25 mai 2018. La définition y prévue est quasiment identique à celle de la loi actuelle du 2 août 2002. Dans le cadre d'un litige, la Cour d'appel (n° 43526 du rôle) adopte une position assez souple quant à ce phénomène récurrent et confirme sa vue en la matière dans le cadre d'un arrêt similaire rendu le 26 octobre 2017 (n° 44278 du rôle).

Dans la première affaire, le salarié, embauché en qualité de chauffeur-coursier au service d'un notaire, a été licencié avec effet immédiat en raison de plusieurs excès de vitesse. Le salarié s'oppose à la prise en compte des enregistrements de géolocalisation au motif que l'utilisation de ces données à des fins de surveillance serait illicite.

Rappelons qu'au moment des faits à la base de l'arrêt, la surveillance ne pouvait être réalisée que dans les cas énumérés par l'article L. 261-1. du Code du travail. Il convient de préciser que l'employeur a l'obligation légale, avant d'opérer une quelconque surveillance sur le lieu de travail, d'informer les salariés de l'existence et des modalités de cette surveillance. Cette information peut se faire soit par une insertion dans le contrat de travail, soit par la signature du salarié du règlement d'ordre intérieur de l'entreprise prévoyant cette surveillance. De même, le comité mixte, ou à défaut la délégation du personnel, ou à défaut encore l'Inspection du travail et des mines, doivent être préalablement informés par l'employeur.

Dans son arrêt du 30 novembre 2017, la Cour d'appel retient que l'employeur a suffi à l'obligation légale de précision de l'article L. 124-10. (3) du Code du travail en précisant dans son courrier de licenciement la consultation d'une fiche de géolocalisation indiquant les excès de vitesse pour prouver le caractère justifié du licenciement. Il paraît opportun de

se poser la question si la juridiction aurait tranché ainsi si elle n'avait pas pris en compte le procès-verbal dressé par les agents de police constituant un aveu extrajudiciaire fait par le salarié pour prouver la réalité des motifs du licenciement.

Dans la deuxième affaire précitée, l'employeur a pu découvrir, grâce à un système de géolocalisation installé dans la voiture de fonction, que son salarié a utilisé ladite voiture également à titre privé, ce qui était contraire aux dispositions du contrat de travail. Le salarié conteste la licéité du moyen de preuve en prétendant que le système n'aurait jamais été ni autorisé par la CNPD, ni porté à son attention.

Dans cette affaire, la Cour d'appel s'est montrée à nouveau assez large quant à l'obligation d'information de l'employeur. Ainsi, même en l'absence d'une preuve formelle que le salarié a été informé préalablement, la Cour d'appel a statué en faveur de l'employeur en retenant que le salarié, qui n'a pas contesté avoir travaillé selon un système d'horaire mobile, devait être conscient et accepter que son employeur procède périodiquement à un contrôle de son temps de travail. La mise à disposition d'un véhicule de service pour l'exercice de son activité professionnelle avait comme corollaire l'obligation pour lui de ne pas utiliser le véhicule à des fins privées.

Enfin, avec l'application directe du RGPD le 25 mai prochain et le changement de paradigme opéré avec ce règlement, la surveillance sur le lieu de travail connaîtra certains changements importants. Une des conséquences probables sera notamment l'abolition de l'autorisation ou de la notification préalable de l'employeur à demander, respectivement à faire, en fonction du mode de surveillance retenu.

PHILIPPE HECK
Conseiller auprès de la FEDIL
philippe.heck@fedil.lu



Toutes les techniques du bâtiment, un système de gestion

Chauffage, ventilation, climatisation, éclairage, gestion d'accès, extinction d'incendie, vidéo-surveillance...

Notre maîtrise de l'ensemble des techniques du bâtiment et notre capacité d'intégration de ses différents équipements vous garantissent :

- le rapport confort - économie - écologie le plus performant pour votre infrastructure ;
- une gestion aisée et centralisée de l'ensemble de vos installations techniques et énergétiques.



Chauffage • Ventilation • Climatisation • Electricité basse tension et courants faibles • Détection et extinction d'incendie • Automatisation, régulation et surveillance • Réfrigération • Vapeur • Traitement des eaux • Sanitaire • Cogénération et chauffage urbain

a+p kieffer omnitec
advance in technology
www.apko.lu



La Lohnfortzahlung révisée

Les années suivant l'introduction du statut unique ont été marquées par de considérables incertitudes quant aux éléments de salaire à prendre en compte pour le calcul de la Lohnfortzahlung, c'est-à-dire du salaire à payer par l'employeur en cas d'incapacité du salarié de travailler. L'article L. 121-6. du Code du travail assure, en effet, au salarié incapable de travailler un « droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs ». Contre l'avis formel des organisations patronales et contrairement aux promesses du gouvernement, les juridictions du travail décident, depuis plusieurs années, que le maintien intégral y visé doit être compris comme incluant, outre le salaire de base, les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié que le salarié aurait dû prester s'il n'était pas tombé malade.¹

En réaction au grand nombre de recours individuels en la matière, la loi du 8 avril 2018 dite « Omnibus »² poursuit l'ambition de mettre fin aux interprétations divergentes et de garantir une application plus homogène des textes. Elle prévoit des règles de calcul distinctes pour le salarié qui disposait, au moment de la survenance de la maladie, de son horaire de travail au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier couvrant l'incapacité de travail et celui qui n'en disposait pas. Alors que la première catégorie est payée comme si elle avait travaillé suivant son horaire préétabli pendant les jours d'incapacité de travail, la deuxième se voit verser une indemnité journalière correspondant au salaire journalier moyen des six derniers mois. Le texte prévoit de même une solution particulière pour les sala-

riés payés au rendement ou à la tâche ou dont le salaire est fixé en pourcentage au chiffre d'affaires ou soumis à des variations prononcées. Pour eux la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité journalière à verser. Pour le salarié qui ne travaille pas encore six respectivement douze mois auprès de son employeur, la moyenne est calculée sur la période d'occupation effective. Pour le calcul, les périodes de congé, de congé de maladie, de chômage partiel, de chômage lié aux intempéries et de chômage accidentel et technique involontaire sont immunisées. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Plus précisément, il est obtenu en multipliant le salaire horaire brut, qui est calculé en divisant le salaire mensuel brut par cent-soixante-treize heures respectivement par le nombre d'heures de travail mensuels normal résultant de la convention collective ou du contrat de travail applicable, par le nombre d'heures travaillées par jour. La loi ajoute encore que si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de maladie ou pendant la durée de la maladie interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de maladie. Finalement, il est précisé qu'il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

Il est cependant très discutable si ces précisions contribueront réellement à réduire le nombre de litiges, alors que les adaptations soulèvent plus de questions qu'elles n'apportent de clarté, surtout vu l'absence totale de commentaires dans les documents parlementaires susceptibles de faciliter leur application pratique.



PATRICIA HEMMEN
Conseillère auprès de la FEDIL
patricia.hemmen@fedil.lu

¹ Cour de cassation, 4 juillet 2013
n° 54/13.
² Mémorial A242 du 11 avril 2018.

Publications de la FEDIL



Organisation du temps de travail



Le congé de paternité : Application pratique par le ministère



Les avantages en nature octroyés aux salariés



Nouvelle loi relative au cofinancement de la formation professionnelle



Brèves de jurisprudence 1-2017 - L'absence injustifiée du salarié



*Les qualifications de demain dans les TIC 2018 **NEW***



La réforme fiscale : changements 2018



*Protection des données - Mode d'emploi **NEW***



Brèves de jurisprudence 2-2017 - Surveillance



*Rapport Annuel 2017 **NEW***



Carte Bleue

Positions de la FEDIL



Paramètres sociaux applicables à partir du 1^{er} janvier 2018



Cybersecurity Act



Nouvelle loi relative aux congés pour raisons personnelles et familiales



*Free Flow of Data **NEW***

Plus de publications et positions sur **WWW.FEDIL.LU**



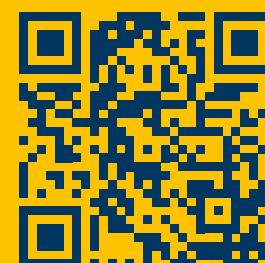
BARBLÉ

Maintenance Industrielle Générale S.à.r.l.

Constructions métalliques
Réservoirs en acier soudés
Tuyauterie industrielle
Menuiserie métallique



Z.I. Schaedhaff | L-5280 Sandweiler
B.P. 39 | L-5201 Sandweiler
Tél.: +352 35 72 11-1 | Fax : +352 35 72 13
E-mail: mig@mig-online.lu | **www.mig-online.lu**



**TOUTES LES ACTUALITÉS
DE LA FEDIL ET DE L'INDUSTRIE
SUR www.fedil.lu/newsfeed**

écho des entreprises

FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry

7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
B.P. 1304
L-1013 Luxembourg
echo@fedil.lu

www.fedil-echo.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

Directeur : René Winkin

Conception : Clff
Mise en page : Martina Christen
Correction : Frank Genot

Impression : Imprimerie Centrale

Paraît 6 fois par an
Tirage : 2.100 exemplaires

© Copyright 2018 FEDIL

Tous droits réservés.
Des reproductions peuvent être
autorisées en ligne par www.lord.lu.



**VISION
ZERO**
RISQUES
ACCIDENTS
MORTS

CINDY_VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAJET

« UN ACCIDENT DE TRAJET A BOULEVERSE MA VIE »

Engagez-vous dans la VISION ZERO afin d'éviter tout accident du travail, tout accident de trajet et toute maladie professionnelle. Que vous soyez patron ou employé d'une petite, moyenne ou grande entreprise. Peu importe votre métier et votre fonction dans l'entreprise. Agissons ensemble pour promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail.

Sécurité-Santé au travail. Tous concernés !

Les initiateurs de la VISION ZERO :


www.visionzero.lu

f visionzerolu

AAA.lu
ASSOCIATION
D'ASSURANCE ACCIDENT

UEL
UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES

iNDR
INSTITUT NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES



#BoardingIn2Min
#BackIn24h
#PaymentsValidatedIn2Sec
#MyAppMyINGPro

Even If I am away, **business** still goes on! With **My ING Pro**, I am always kept informed of important movements and I can even validate **transactions** that need my signature. It has never been easier to keep an eye on the company's **accounts**! #BankingMadeEasy

ing.lu/online

