



écho
des entreprises

06

19

04 / *Interview*

THOMAS KALLSTENIUS

08 / *Position*

BUSINESSEUROPE : PROSPERITY,
PEOPLE, PLANET

14 / *Focus*

PRIX DE L'ENVIRONNEMENT
2019

34 / *Carte Blanche*

BERNARD GILLIOT

Si votre quotidien est ainsi fait...



... ce camion est le vôtre :



l'Atego.

Vous n'avez pas de temps à perdre ? Alors il est temps d'opter pour un Atego. Grâce à l'analyse permanente de l'état du véhicule, les visites à l'atelier peuvent être planifiées à temps et les périodes d'immobilisation sont évitées. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site www.mercedes-benz.com/atego

Mercedes-Benz
Trucks you can trust



ÉDITORIAL

Sommaire

03

Éditorial
Urgence CO2

04

Interview
Thomas Kallstenius - CEO, Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST)

08

Position
BusinessEurope : Three pillars for the European Union agenda in 2019-2024

14

Focus
Prix de l'Environnement de la FEDIL - édition 2019

22

Actualités de la FEDIL
Visite d'entreprise : Amazon Logistics Center in Frankenthal / FEDIL officially launches its "Cybersecurity Assessment Online Tool" / Telindus et Resultance: le digital au service de l'excellence opérationnelle pour la troisième édition des REO / Série vidéo de promotion de l'industrie et de ses jobs „Eis Industrie – Méng Zukunft“ sur RTL Télé Lëtzebuerg / Séminaire « Reinforcing the European social dialogue and industrial relations » pour la République Tchèque, la Finlande, la Slovénie et le Luxembourg / Concours Construction Acier 2019 : la tradition revisitée / Cercle des chefs du personnel

30

Opinion
*No Data, No Digital Economy – Angela Lo Mauro
Obliger les fournisseurs de carburant à réduire leurs ventes ? – Dr. Gaston Trauffler
Mais où sont passés les talents ? – Sophie Macri*

34

Carte Blanche
Pour une Europe des résultats – Bernard Gilliot

38

Chronique juridique
La prime de fin d'année – Ella Gredie

40

Publications & positions de la FEDIL

43

Caricature

Urgence CO2

Dans le contexte des travaux et discussions autour du projet de plan national énergie-climat, traçant le chemin vers la réalisation des objectifs ambitieux du gouvernement d'ici 2030, l'introduction d'une éventuelle taxe CO2 ou d'un autre type de tarification du CO2 a figuré parmi les mesures les plus commentées.

Il va sans dire qu'une telle taxe ou tarification serait saluée par les entreprises dont l'activité se verrait dynamisée suite à un renchérissement des énergies fossiles, incitant les consommateurs à investir pour remplacer ou réduire le recours à ces formes d'énergies. D'autres entreprises affichent une attitude plus réservée puisqu'elles considèrent avant tout la hausse de coût qu'une telle mesure provoquerait au niveau de leurs exploitations. Enfin, il y a celles qui commercialisent les produits susceptibles d'être taxés et qui pourraient accuser une baisse de leur activité traditionnelle.

Sans vouloir me faire l'avocat des uns ou des autres, il m'importe d'aborder ici deux propositions de mesures qui devraient faire partie d'un concept de tarification du CO2 qui se veut cohérent et efficace.

La première proposition répond à l'intérêt de baser notre indice national mesurant l'évolution du niveau général des prix sur un panier de produits durables. Le maintien d'un indice basé sur l'évolution des prix d'énergies fossiles ou d'autres produits et services nocifs pour le climat n'est plus compatible avec les ambitions gouvernementales en la matière. Des points de vue tant écologique qu'économique, le maintien d'un panier de produits traditionnels produirait des effets tout à fait pervers s'il devait être combiné avec une taxe ou une autre forme de tarification du CO2. La pratique d'une compensation des pénalités sur le CO2 par le biais du mécanisme de l'indexation est doublement critiquable. D'abord parce que cette compensation signifierait un maintien du pouvoir d'achat justifiant et récompensant des choix et comportements non-désirables dans le chef des consommateurs. Ensuite, parce qu'une telle constellation se traduirait in fine par un renchérissement du facteur travail et donc un doublement de la charge pour les entreprises.

La volonté politique d'atténuer les répercussions négatives d'une taxe ou d'un tarif CO2 pour les consommateurs est compréhensible. Mais il y a des façons plus ou moins pertinentes de le faire. Un recyclage du produit de la taxe sous forme de soutiens supplémentaires aux consommateurs qui se confor-

ment aux exigences de l'agenda climatique s'impose si on veut offrir une neutralité financière à l'ensemble des consommateurs. Des instruments complémentaires, telle que l'allocation de vie chère, permettraient de parer à d'éventuels effets sociaux non-souhaités.

Assurer la neutralité financière moyennant un recyclage du produit d'une éventuelle taxe ou tarification du CO2 n'est pas possible pour ce qui concerne les entreprises. Les règles européennes en matière d'aides d'État limitent aujourd'hui déjà la marge de manœuvre des États membres. D'où l'intérêt de s'attaquer à un deuxième sujet important, à savoir la définition d'un régime de déduction fiscale. Celui-ci devrait permettre aux entreprises investissant dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre de compenser ces dépenses par une réduction des taxes ou tarifs à payer, ce qui accélérerait la transition pour cette catégorie d'acteurs économiques.

2020 sera la dernière année préparatoire avant d'aborder une courbe de réduction des émissions beaucoup plus raide. Les décideurs politiques et les acteurs concernés devraient mettre à profit ce délai pour finaliser un plan d'action cohérent qui concilie au mieux les objectifs climatiques et énergétiques du pays avec ses aspirations économiques et sociales. La définition et l'application d'un panier durable pour le calcul national de l'inflation (IPCN), d'une part et le couplage d'éventuels taxes ou tarifs sur les émissions industrielles de CO2 avec un régime de déduction fiscale, d'autre part, contribueraient à la qualité et à la cohérence du paquet que le gouvernement compte fiscaliser dans les semaines à venir.

RENÉ WINKIN

Directeur

rene.winkin@fedil.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

THOMAS KALLSTENIUS

CEO, Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST)

Mr. Kallstenius, one year has passed since you were appointed CEO of LIST last November. First of all, what were the motivations and interests that led you to take up this challenge?

I believe Luxembourg is sitting on a goldmine in terms of socio-economic resources and I had some first-hand experience of this prior to taking up my position as CEO. I lived in Luxembourg together with my family for a couple of years before we moved to Brussels in 2004. The innovation potential of this country impressed me already then, with its economic power, strategic location and strong local support. 15 years later, the emergence of Luxembourg as a global research and innovation player is firmly taking shape. This amazing development has been made possible by the unique collaborative spirit of a small but powerful RDI eco-system, composed of a handful of ministries, the university, the 3 major research institutes, Luxinnovation and FNR. Supported by such a “Team Luxembourg”, I believe LIST is in a prime position to develop into a world-leading research institute within its fields of expertise: informatics, environment and materials. This all goes to show that when I heard about the position at LIST in the second half of 2018, I got very excited. The translation of research outcomes into marketable innovations with impact have always been the main driver of my career. Doing it in Luxembourg is a dream come true.

How do you assess the results after one year?

First of all, after 10 months in the job, I’ve had ample confirmation that the collaborative spirit between LIST and its strategic partners really works like charm in practice. It’s a positive-sum game, not a zero-sum game. Openness, transparency and systemic collaboration is not a given anywhere in the world, so I’m very happy about that. More specifically within LIST, we are making good progress on putting together all the necessary building blocks to fully unleash our research and innovation potential. Over the last months, we have defined our strategic agenda based on a limited set of research and technology challenges and inter-disciplinary programs. We have also recruited some key people in the management team, launched self-funded exploratory projects and held a very successful LIST Tech Day in June that sparked a host of new partnerships and partnership opportunities. But most importantly, and to support the collaborative spirit I speak so much about, we

have created a more open, agile and positive culture within LIST based on ownership and accountability to further empower our people.

What will be LIST’s strategy and what are the research areas you plan to focus on?

Our mission is to contribute to the transformation of Luxembourg into a smart, trusted and sustainable data-driven economy. We want to achieve this by using our combined research and innovation competency within a limited number of research fields. Naturally, these fields need to respond to the main societal meta-challenges of our time: digitisation and the internet of everything, climate change and sustainability and finally the reinvention of industry with new production processes and the development of new materials.

As we develop and mature new insights and technologies, our work can typically be distinguished into three different types of research: First, we conduct strategic research, which covers our essential domains of knowledge and basically represents LIST’s best bet on the technologies of the future. This view is completed and constantly updated by our interactions with industry and their view of things. This is why the bulk of our work focusses on applied research. This type of research directly responds to the trends and evolutions demanded by industry and public sector partners today. Thirdly, we focus on technology development, with advanced instrumentation, prototyping, bench testing as well as pilot testing. At LIST, we believe that both strategic research and applied research reinforce one another. It is both “push” and “pull”, both “give” and “take”: sometimes an industry partner changes its innovation roadmap thanks to building blocks it discovered at LIST, and sometimes LIST changes its research targets to enable the innovations needed by an industry partner. LIST can especially leverage the positive effects of this approach in vertical markets that still have many open questions, but will have great societal impact for Luxembourg. These are markets such as Industry 4.0, Smart Nation, Space Resources and the data-intensive service industry.

Interview



At the opening of the LIST Tech Day 2019 you launched the idea of a digital twin of Luxembourg. Can you explain what it is about and how it fits with the Luxembourg smart specialization strategy?

A nation-wide digital twin of Luxembourg is essentially a digital replica of the entire country. It is a virtual representation of physical systems (traffic, water, air etc.) and physical assets (buildings, resources etc.) that can make simulations, tests and predictions of planned actions almost in real-time. A twin is essentially used to get information on an action in a simulated world, before the action is actually carried out in the real world, opening enormous opportunities for citizens, companies and authorities alike. Luxembourg's twin would be the world's first ever nationwide platform. It could serve as a technical test-bed for researchers, a regulatory sandbox for regulators, a living-lab for private and public stakeholders (planners, designers, researchers and engineers), as well as for citizens and policy makers to model and simulate user experience, human-AI-interaction and value co-creation. Such a twin would catapult Luxembourg into a hub of excellence in terms of digital development, gaining attractiveness for both international industrials that would like to introduce their products and services onto the European market and academic players that seek a digital-friendly environment to develop their research and innovations. In order to be a success, the digital twin needs to be developed based on "privacy by design" (rather than privacy as an after-thought) principles. This means that privacy must be embedded into the coded architecture of the twin's systems, but also into the business practices linked to it. I consider this to be absolutely key, but it is also an opportunity for Luxembourg, to be driving the data privacy narrative through such a user-centric approach.

LIST is a partner of the recently launched Luxembourg Digital Innovation Hub L-DIH. What will be your service offer to the new L-DIH?

Small and Medium Sized Enterprises (SMEs) are particularly slow in integrating digital technologies: only one out of five SMEs in the EU is highly digitized, yet SMEs represent over 90% of all businesses in Europe. I believe the situation is somewhat better here in Luxembourg but there is still a lot to do to mitigate this. The L-DIH will act as a national platform to bring together offer and demand in the scope of digitalization of industry, in particular SMEs, by facilitating contact between LIST and companies with a need to access digitalization competences, technologies, services

and related support mechanisms. LIST will be the solution provider in the L-DIH, with an interest to showcase our research and technologies to meet the needs of the industry in general and Luxembourgish SMEs specifically.

One of the key challenges is to further develop partnerships with Luxembourg industry and business in order to foster collaborative research and innovation projects. How do you intend to tackle this challenge and how do you envisage to encourage Luxembourg SMEs to get involved in this process?

LIST will introduce a new partnership and business development model in 2020 to better articulate our value proposition to the Luxembourgish industry and business world. It will be based partly on our involvement in the L-DIH, which is an important pillar of our business development strategy, specifically towards SMEs. Here we need to make a difference between fast growing scale-ups, which are in an SME phase but with an ambition to grow further, and more classical SMEs, which have been SMEs for a long time and may remain so in the near future. The scale-ups are often early adopters of digital technologies while the "classic SMEs" may need more involvement to outline and understand the necessity and opportunities offered by a digital transformation of their business. On the other hand, we will further clarify our business models and make the way we work with our partners more transparent. This will apply to our whole range from individual projects, to strategic partnerships and all the way to the larger programs with more than one partner. It's important to make it crystal clear how we can support our partners. Just as Mariana Mazzucato writes in her book "The Entrepreneurial State", I believe that LIST should be "a daring partner, willing to take the risks that our businesses partners won't". In this sense, we are partners in the innovation risk management.

INTERVIEW

GEORGES SANTER

Responsable digitalisation et innovation auprès de la FEDIL

georges.santer@fedil.lu

PHOTOS

ANN SOPHIE LINDSTRÖM

PROSPERITY, PEOPLE, PLANET

Three pillars for the European Union agenda in 2019-2024

After the European elections in May 2019, the start of the new European Commission marks the beginning of a new political cycle for the EU in 2019-2024. Given the numerous external and internal challenges, this is a crucial moment for the European Union. It is more urgent than ever to define an ambitious agenda for the future and come up with the right solutions in areas where the EU can deliver concrete benefits, such as the Single Market, the common currency, the common trade policy, competition policy or innovation.

We will all have to join forces to deliver a European Union that will create prosperity for Europe and its people, while also managing the transition to a sustainable future to protect our planet. A strong economy is the prerequisite to be able to build a fair and sustainable Europe. Faced with an increasingly challenging economic outlook, strengthening Europe's economy is therefore more urgent than ever.

Companies, as main creators of jobs and growth, have a central role to play. Achieving environmental and social goals largely depends on their success. However, European companies will only be able to fully play their role in society and set an example for the rest of the world if the competitiveness and economic sustainability of our system can be proven.

BusinessEurope remains strongly committed to the European project and Europe as an important global player to deliver a better world for all. We therefore feel a responsibility to make sure we move forward united and undertake all necessary efforts to build a stronger and better Europe.

In this document, BusinessEurope and all its members propose an agenda for the European Union in 2019-2024. Prosperity, people and planet as the three pillars for a successful union should be a source of inspiration for future political decisions.

We stand ready to work with the European Commission, the European Parliament and the Council, as well as with Member States, for a successful European Union creating opportunities for all.

Pierre Gattaz, President BusinessEurope
Markus J. Beyrer, Director General BusinessEurope

An economy that works for all

European entrepreneurship has a unique feature. It feels responsible for and cares about prosperity, people and the planet. Only competitive companies are able to generate and sustain job and wealth creation. Without profitable companies, no inclusive growth, no technological solutions to protect the environment, no European products and services to answer various societal needs.

The EU needs to set ambitious strategic priorities, in order to deliver the Union that we described in our "Ambition for Europe 2030 – A Europe with opportunities for all", a European Union that is:

- strong and setting the agenda in the world;
- a global leader in innovation, digitalisation and sustainability;
- functioning efficiently;
- economically cohesive and socially inclusive.

In addition to the 50 actions that BusinessEurope suggested for the first 100 days of the von der Leyen Commission, we have identified in this new document 30 priority areas for action by the EU in 2019-2024 to take care of our prosperity, our people, our planet and create opportunities for all. European business strongly believes in the EU and in the economic opportunities it creates, thanks to the free and open society it promotes.

Europe's achievements cannot be taken for granted

We are proud of the achievements of the EU. However, if we want to continue to ensure good living standards, live up to our European values and set an example for the rest of the world, we must maintain the competitiveness and economic sustainability of our project. The EU has to strive for economic sustainability, which is about the capacity of economies to generate economic growth over the long-term, as a precondition for investments needed for social development and environmental protection. What we want to spend, we first need to earn. European companies are at the forefront of delivering sustainable solutions that can ensure the balance between prosperity, people, and the planet.

The world is well on its way to a new geo-economic order. We are at a turning point for Europe's future and its place in the world. The EU is still a key global player in many areas, but the rest of the world is not waiting for us. Already today, Europe lags behind China and the United States on new technologies.

We cannot take Europe's achievements for granted. The agenda of the EU for the next five years must bring about modern, forward-looking EU policies adapted to the global shifts of the 21st century.

Companies at the heart of the agenda

Enterprises provide 80% of the jobs and create prosperity. Companies are and want to be part of the solution to build a Europe with opportunities for all. BusinessEurope and its member federations want to make sure that Europe remains one of the best places to live, work and do business in the world. We also want to strengthen the continent's relation with the rest of the world while promoting our European values.

The EU must act as an enabler for European industry to flourish and innovate. A strong industry is fundamental for a robust economy and enables us to deal with economic, social and environmental challenges facing us.

Small and medium-sized enterprises (SMEs) are a key driver of economic growth, and job creation. Together with larger companies, they are a key enabler of innovation. Having competitive European companies able to lead value chains regrouping companies of all sizes is essential. As all companies start small, the EU must also ensure that the actions it takes help to address the needs of European SMEs, which account for two-thirds of total EU employment. Building on the achievements of the Small Business Act, the new EU SME strategy should clearly put small businesses in the focus of policy making.

EU unity and governance are key

To further strengthen European sovereignty, the EU must speak with one voice and all EU institutions must row in the same direction. Member States have much more leverage when they join forces in an increasingly challenging world order. Furthermore, having a strong economic base is essential if we are to be influential at global level. No single member state can bring credible answers to companies' and citizens' concerns about the future by acting alone.

Just as the EU needs successful companies, European companies need an efficient and successful European Union. Strong and well-functioning EU institutions, supported by fully committed and well-governed Member States, are decisive factors for the attractiveness of Europe as a place to invest and for its influence in the world.

Having efficient EU institutions requires the Commission, Council and Parliament to work together in a transparent manner, in dialogue with relevant stakeholders, with more effective procedures and a commitment to smart and lean regulation.

The EU should focus on where it can add real value and refrain from acting in matters better dealt with at national, regional or local level. Europe must be big on big things and small on small things.

Seen from the point of view of European business, the recommendations in this document give concrete guidance on how to achieve these important goals.



1. **Single Market:** The EU should complete the Single Market, which is the basis of European prosperity. This requires further strengthening and developing intra-EU trade and investment within a barrier-free Single Market.

2. International Trade: The EU should defend rules-based trade, fight protectionism and create a level playing field by supporting a reformed multilateral trading system while maintaining an ambitious bilateral international trade and investment agenda.

3. **Industrial Strategy:** The EU should put in place a more pro-active and strategic approach that will allow European manufacturing and services value chains to compete with global economic powers such as the United States (US) or China and increase growth and employment across Europe.

4. **Competition Policy:** The EU should pursue a strong EU competition policy that guarantees sound competition between companies of all sizes in our Single Market and benefits consumers, whilst ensuring that EU companies can better compete at global level.

5. Digital Economy: The EU should accelerate the cybersecure digitalisation of the European economy, seizing the opportunities it creates for society, and ensuring that the EU does not miss the ongoing digital revolution. We view the EUR9.2 billion for the Digital Europe programme in the next Multiannual Financial Framework as the low water mark.

6. **Research and Innovation:** The EU should support and facilitate research, development and innovation throughout the EU and the European Economic Area to regain our world leadership in technology and bring more innovative products and services to the market. The EU should allocate at least EUR120 billion to the Horizon Europe programme to take European research, development and innovation to the next level and should ensure adequate intellectual property (IP) protection.

7. Multiannual Financial Framework (MFF) and EU Budget: The EU should ensure that the post-2020 European budget concentrates on boosting sustained growth, investment and job creation, as well as supporting Member States in implementing necessary reforms. To ensure seamless functioning of the sectoral programmes, in particular research and innovation, the next MFF must be urgently adopted.

8. Economic and Monetary Union (EMU): The EU should further strengthen the EMU and trust in the Euro to provide a stable environment to investors. Reforming and enhancing economic governance in the EU through a deepening of the EMU is crucial to ensuring long-run stability and growth and the international role of the Euro.

9. Taxation: The EU should act at the European level in a way which respects international taxation principles and Member States' competences regarding taxation and promote tax systems which support long-term investment and entrepreneurship.

10. **Better Regulation:** The EU should continue working on better regulation, giving more attention to the impact of cumulative EU legislation on our competitiveness and our attractiveness as a place to invest as well as continuously evaluating existing regulation. The EU should reduce the regulatory burden on companies and keep associated business costs to a minimum. Moreover, EU legislation should be innovation friendly and future-proof.

POSITION



1. **Economic Convergence and Social Cohesion:** The EU should foster gradual economic and social convergence among all Member States, supporting those lagging behind, by encouraging them to continue reforming their labour markets and social systems and to channel structural funds into productive investment. Social policy should be combined with solid economic and cohesion policies as part of an EU strategy for increasing employment, productivity, growth and competitiveness for the benefit of all Europeans. Only an economic Europe can foster a social Europe.

2. Skills: The EU should help addressing the labour market mismatches that increasingly act as a break on economic growth, even in countries with high unemployment. This means supporting Member States in their efforts to ensure that education and training systems deliver learning outcomes which are better tailored to labour market and companies' needs, particularly regarding Science, Technology, Engineering and Mathematical (STEM) skills.

3. **Labour Mobility:** The EU should take proactive action to eliminate remaining restrictions and combat new administrative burdens hindering the free movement of workers, to fully realise the growth and job potential of free movement of services in the Single Market and to promote intra-EU mobility.

4. **Social Protection:** The EU should encourage Member States to maintain the high levels of social protection in a way which is financially sustainable now and for future generations. Member States should ensure that welfare benefits accompany people in labour market transitions in an active way.

5. **Employment:** The EU should support the Member States in their efforts to ensure that the labour market regulatory framework is clear and simple and provide the right balance of flexibility and security for companies and workers. Both need to have easy access to different forms of employment and a variety of work contracts that respond to their changing needs

6. Social Inclusion and Equality: The EU should support Member States in their fight against poverty and inequality within the EU by pursuing policies that optimise growth and employment.

7. Pensions and Demographic Ageing: The EU should support Member States' efforts to mitigate negative impacts of population ageing. Reforms must encourage people to stay in the workforce longer to combine work and retirement, make pension systems sustainable, strengthen the link between contributions and benefits and removing incentives for early retirement.

8. Diversity: The EU should remain at the forefront of the promotion of diversity in labour markets, by ensuring proper implementation of the highly developed anti-discrimination and equal opportunities legal frameworks that have been established over the years and supporting efforts to address the non-legal obstacles that women, young, disabled, ethnic minorities or older workers face on labour markets.

9. Migration: The EU should build a coordinated European solution to better manage migration and move away from ad hoc crisis management solutions for refugees and asylum seekers. Instead, an agreement on a new Common European Asylum System needs to be found to pave the way for returning to a normal functioning of free movement in the Schengen area. At the same time, the EU should pursue a positive agenda to attract talented people from third countries that are equipped with skills needed on European labour markets.

10 Social Dialogue: The EU should facilitate and when needed modernise the social dialogue, respecting the autonomy of the social partners, which is a key feature of the European social model and an essential tool to manage labour market changes and find balanced solutions to Europe's economic and social challenges and the changes in the world of work.



1. Energy and Climate Policies: The EU should work towards the objective of climate neutrality (net-zero greenhouse gas emissions), while ensuring our competitiveness and security of energy supply. Reaching climate neutrality by around mid-century, as the IPCC Special Report and the European Commission's 2050 climate strategy consider is necessary to limit average global temperature increases to 1.5C, will fully depend on meeting a set of crucial framework conditions and related actions on both European and global level.

2. Different Energy and Climate Starting Points: The EU should recognise different conditions and starting points for EU Member States and boost European coordination for cost-effective policy implementation.

3. Innovative Technologies to reduce Greenhouse Gas (GHG) Emissions: The EU should develop and deploy innovative technologies to support decarbonisation of value chains in Europe in a cost-effective way, unleashing investment through a comprehensive industrial strategy.

4. Affordable low-carbon Energy: The EU should ensure large-scale availability of affordable low-carbon energy, designing an integrated value chain approach for energy supply.

5. Public Acceptance of the Energy Transition: The EU should foster adaptation of consumer behaviour and public acceptance for the low-carbon energy transition, engaging actively with citizens to gain societal acceptance.

6. Convergence of Global Climate Ambitions: The EU should ensure that its major trading partners also commit themselves to ambitions comparable with Europe's as soon as possible and consider additional safeguards to keep industrial production in Europe.

7. Zero- and Low-emission Mobility: The EU should ensure that the emerging value chains and breakthrough technologies of zero- and low-emission mobility (ZLEM) are supported and can rapidly be deployed on a large scale in Europe, and ensure the stability of the energy and climate policy framework to attract the billions of euros of investments needed to bring about this transition.

8. Green Finance: The EU should mobilise public and private investments towards all activities that enable and contribute to the transition to a low-carbon economy, building on transparent and reliable frameworks for investors and a common understanding of environmentally sustainable investments.

9. Trade and Sustainable Development Chapters in EU Free Trade Agreements (FTAs): The EU should continue its efforts on how to better encourage and promote the implementation of sustainability provisions in FTAs. BusinessEurope stands behind the better enforcement of environmental and social norms for the development of third countries and for the competitiveness of European companies through a level playing field.

10. Circular Economy: The EU should put more emphasis on removing inconsistencies, filling the gaps and aligning different parts in the existing policy framework to create a real market for secondary raw materials and circular products in order to maximise the value of materials, facilitate the transition to circular business models and achieve a circular economy.

SAVOIR-FAIRE & TRADITION



PANELUX

panelux.com

focus

PRIX DE L'ENVIRONNEMENT DE LA FEDIL ÉDITION 2019

Le 26 novembre a eu lieu la 16e édition de la cérémonie de remise du Prix de l'Environnement de la FEDIL, en présence de la ministre de l'Environnement, du Climat et du Développement durable, Carole Dieschbourg, de nombreux invités, des membres du jury ainsi que des lauréats de la promotion 2019.

16 candidatures avaient été présentées pour cette édition. C'est un record dans l'histoire du Prix et témoigne des efforts que l'industrie luxembourgeoise consentit dans la lutte pour le climat.

Nous remercions toutes les candidatures reçues pour l'édition 2019 : APATEQ, ArcelorMittal, DuPont de Nemours, DuPont Teijin Films, Dynabrade, Eiravato, Faymonville, Hydro Aluminium Clervaux, LSC Group, Probiotic Group, RTC4Water, Shime, Solarcleano, Tarkett GDL, Ujet et Wecemat.

Découvrez sur les prochaines pages les quatre projets primés dans les catégories « Product », « Process » et « Energy Intensive Industries » (2 prix décernés). Les lauréats se sont vu remettre leurs diplômes ainsi que des films conçus

spécifiquement pour l'occasion et qui illustrent les projets respectifs.

A propos du Prix de l'Environnement de la FEDIL

Lancé pour une première fois en 1987 dans le cadre de l'année européenne de l'environnement et, après quelques éditions annuelles, le prix est organisé dans une cadence bisannuelle depuis le début des années '90, ceci en alternance avec le Prix de l'Innovation de la FEDIL. Depuis son lancement, le Prix de l'Environnement s'inscrit dans le cadre du Prix européen de l'environnement que la Commission européenne organise tous les deux ans en collaboration avec les organisateurs des prix nationaux dans les pays membres de l'UE et dans les pays candidats à l'accession. Les lauréats luxembourgeois seront candidats pour le concours européen.

Les lauréats des 2 précédentes éditions (2015 et 2017) se nommaient Ceratizit, Goodyear, Enovos, Voyages Emile Weber, Ama Mundu Technologies, Peintures Robin et Sales-Lentz.



PRÉSENTATION DES LAURÉATS 2019

LE PRIX DE L'ENVIRONNEMENT DANS LA CATÉGORIE « PROCESS »

APATEQ avec le projet « Drinking Water Treatment Plant for Mörbylånga »

APATEQ conçoit et fabrique des systèmes de traitement de l'eau et des eaux usées à haute efficacité reposant sur des technologies de traitement uniques et innovantes. La société a remporté le Prix de l'Environnement pour son système écologique et économe en ressources pour la réutilisation directe de l'eau potable, qui traite l'eau de puits saumâtre et les eaux usées industrielles prétraitées jusqu'à l'obtention d'une qualité d'eau potable, complétant ainsi l'approvisionnement local en eau potable sur l'île suédoise d'Öland.

Face à un manque d'eau potable important et en augmentation constante, en particulier pendant les vacances d'été, la municipalité de Mörbylånga cherchait une solution pour assurer un approvisionnement permanent en eau douce, face aux pics saisonniers provoqués par les touristes et aux débits importants exigés par l'industrie locale. Auparavant, l'eau était transportée du continent vers l'île, ce qui, en plus de créer une dépendance vis-à-vis de l'approvisionnement externe et de supporter les risques de pénurie d'eau, était une source de pollution environnementale et de perturbations causées par le trafic de camions.

Le système d'APATEQ traite les différents types d'eau au sein d'une même installation. Cette multifonctionnalité est possible grâce à la combinaison des technologies d'APATEQ, y compris un logiciel dédié, qui permet à l'usine de s'auto-adapter aux différentes qualités d'eau. Le système nouvellement développé est une première européenne. Jusqu'à présent, des systèmes de réutilisation directe de l'eau n'ont été installés qu'en Namibie et aux États-Unis.

« APATEQ est attachée à la protection de l'environnement et à l'utilisation durable de l'eau en tant que ressource naturelle », a déclaré le directeur technique d'APATEQ et co-fondateur, Ulrich Bäuerle. « Compte tenu de la demande croissante de ressources en eau douce dans le monde entier, les systèmes intelligents de réutilisation de l'eau joueront inévitablement un rôle majeur dans l'avenir mondial, en s'attaquant aux défis de la croissance démographique et du changement climatique. Nous sommes ravis que la FEDIL ait reconnu l'importance de cette tâche et nous ait sélectionnés pour figurer parmi les lauréats de ce prix prestigieux cette année. »



LE PRIX DE L'ENVIRONNEMENT DANS LA CATÉGORIE « PRODUCT »

TARKETT GDL avec le projet « iD Revolution »

Tarkett a gagné le Prix de l'Environnement pour le produit « iD Revolution », qui change le jeu du sol résilient en proposant un sol modulaire composé à 83% de matériaux recyclés, bio-matériaux et minéraux.

Pour créer ce produit innovateur, Tarkett utilise du PVB recyclé provenant de pare-brise et de lunettes de sécurité pour l'incorporation dans la formule du produit ainsi que du bioplastique PLA et du carbonate de calcium.

Non seulement la composition des produits d'iD Revolution est durable et saine (100% des matériaux ont fait l'objet d'une évaluation positive selon la méthodologie très stricte d'évaluation de la santé des matériaux C2C), mais le processus de fabrication respecte également le capital naturel de la planète : 99% de l'eau utilisée pendant la production est recyclée et 100% de l'électricité nécessaire provient de sources renouvelables.

50% de l'impact carbone est compensé par des crédits carbone via Tambopata, un projet qui soutient la biodiversité

de la forêt amazonienne du Pérou. 100% exempt de phtalate et de solvants, la collection contribue également à une bonne qualité de l'air intérieur dans l'environnement commercial et résidentiel car ses niveaux d'émissions de composés organiques volatils (COV) sont 100 fois inférieurs aux normes les plus strictes.

Le produit est recyclable à 100% et a été spécialement conçu pour être repris à la fin de son utilisation : les carreaux et planches d'iD Revolution pourront être récupérés et renvoyés sur le site de fabrication pour être réinventés en tant que nouveau produit.



LE PRIX DE L'ENVIRONNEMENT DANS LA CATÉGORIE « ENERGY INTENSIVE INDUSTRIES »

ArcelorMittal Belval & Differdange avec le projet « Arcelor-Mittal/Sudcal Heat recovery

ArcelorMittal Luxembourg a reçu le Prix de l'Environnement pour son installation de valorisation de l'excédent de chaleur générée lors de la production de palplanches en acier sur le site ArcelorMittal Belval.

Inauguré en juin 2018 par le Vice-Premier ministre, ministre de l'Économie, Étienne Schneider et le Président du Conseil d'administration d'ArcelorMittal Luxembourg et membre du Conseil d'administration d'ArcelorMittal, Michel Wurth, ce système permet d'injecter dans le réseau de chauffage d'une longueur de 20 km exploité par la société SUDCAL, la chaleur récupérée du four de réchauffage du laminoir de palplanches pour approvisionner tout le quartier Belval, de même que les quartiers Nonnewisen et Sommet.

Cette coopération permet à SUDCAL de couvrir 70% de ses besoins de chauffage grâce à une source d'énergie disponible facilement, inexploitée jusqu'alors. Cette installation évite annuellement la consommation de l'équivalent de 1,6 millions de litres de mazout, ce qui correspond à une réduction des émissions de gaz à effet de serre de quelques 5 000 tonnes.

Roland Bastian, Directeur Général d'ArcelorMittal Luxembourg a souligné : « C'est une grande fierté de voir ce projet, fruit d'une coopération exemplaire entre un acteur industriel, l'État et un opérateur en énergie, couronné d'un tel Prix. La réduction de notre impact environnemental est un des axes majeurs de notre politique en faveur du développement durable et de l'économie circulaire mise en œuvre par le groupe au Luxembourg. Avec ce projet, nous avons montré que la mise en commun des talents complémentaires pour maîtriser l'impact environnemental de l'industrie, ça marche ! Cette initiative ouvre de belles perspectives pour d'autres acteurs au Luxembourg, qui pourront s'en inspirer pour la démultiplier. »



LE PRIX DE L'ENVIRONNEMENT DANS LA CATÉGORIE « ENERGY INTENSIVE INDUSTRIES »

Hydro Aluminium Clervaux avec le projet « Circal 75R »

L'usine de recyclage d'aluminium d'Hydro à Clervaux a reçu le Prix de l'Environnement pour son produit « Circal 75R ». Le produit 75R, encore appelé Circal 75R, est unique sur le marché de l'aluminium destiné au secteur de la construction. Il s'agit d'un aluminium fabriqué à partir d'un minimum de 75% de matériau Post Consumed ou Fin de Vie, il s'inscrit ainsi dans une pure logique d'économie circulaire. Son empreinte carbone est la plus faible pour la fabrication d'aluminium au monde. Ce produit innovant est proposé sur le marché uniquement par le groupe Norsk Hydro, auquel appartient l'usine d'Hydro Aluminium Clervaux.

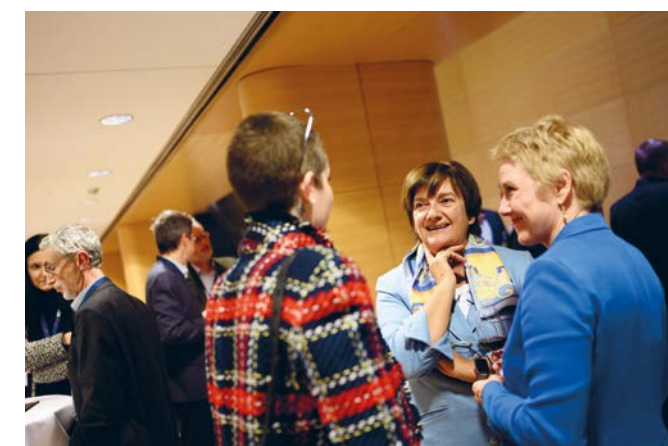
La spécificité du produit est qu'il a été développé par l'usine de recyclage luxembourgeoise et n'est produit que par celle-ci. Le site luxembourgeois dispose en effet d'installations ultra-modernes, mises en service en 2015/2016 et qui autorisent la production d'un tel alliage d'aluminium tout en assurant une qualité améliorée par rapport à un produit recyclé standard en aluminium. Le caractère innovant des technologies et du produit 75R est reconnu aussi bien en interne que sur le marché. L'usine luxembourgeoise a ainsi obtenu

en 2017 le prix de l'innovation par le président du groupe, ce qui est une performance remarquable pour la taille du site de Clervaux.

La ministre, Carole Dieschbourg a également souligné que les efforts de l'usine de Clervaux s'inscrivent parfaitement dans la priorité du pays à développer une économie circulaire et de répondre aux enjeux climatiques.

« C'est une grande reconnaissance », déclare Ludovic Dardnier, directeur de l'usine.





Actualités de la FEDIL

VISITE D'ENTREPRISE : AMAZON LOGISTICS CENTER IN FRANKENTHAL

10 octobre 2019

Le 10 octobre, une délégation de membres de la FEDIL a eu l'occasion de visiter le centre de distribution (Fulfillment Center 'FRA7') d'Amazon à Frankenthal en Allemagne. Après une présentation générale des activités du groupe Amazon, la délégation a pu parcourir les différentes étapes de la chaîne logistique du centre, de la réception des produits jusqu'à l'envoi des colis à destination des clients. Tout au long du parcours nos membres ont reçu des informations sur les différents procédés et technologies mis en place.



Le centre logistique à Frankenthal a ouvert ses portes en 2018 sur une surface bâtiment de 88.000m² et compte actuellement plus de 1.900 collaborateurs. Avec plus de 18 km de tapis roulant, ce qui est un record en Allemagne, il est le deuxième centre logistique allemand Amazon à intégrer de la robotique. En effet, Amazon Robotics, une filiale à 100% d'Amazon, a mis en place de petits robots qui se dirigent en scannant des codes barre apposés au sol selon un itinéraire précis et transportent les étagères sur lesquelles sont stockés tous les différents articles, les rendant ainsi accessibles pour les collaborateurs qui n'ont plus besoin de se déplacer pour les atteindre.



Le centre logistique comprend trois étages, dont deux étages robotisés. Un total de 80 postes de préparation de commandes, « Pickstations », où les préparateurs de commandes viennent chercher les marchandises, et 140 postes de travail « Stow » – où les employés chargent les étagères. On y compte près de 9.000 étagères qui sont déplacées par +/- 610 robots.



Chaque jour, Amazon envoie des dizaines de milliers d'articles de toute la gamme de produits Amazon.de à des clients dans toute l'Europe. Au cours de la période de Noël, le centre logistique a envoyé chaque jour jusqu'à 400.000 articles aux clients. Amazon stocke environ 10 millions d'articles à Frankenthal.



FEDIL OFFICIALLY LAUNCHES ITS "CYBERSECURITY ASSESSMENT ONLINE TOOL"

17 October 2019

Luxembourg, 17th October 2019 – On the occasion of the Cybersecurity Week Luxembourg, FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry officially launched its "Cybersecurity Assessment Online Tool". The 100% free online tool will allow every company and organisation to evaluate its current level of security thanks to a set of 50 "cyber hygiene" rules.

All industries and all activities generate a tremendous amount of data which need to be stored and processed in a secure environment. Cybersecurity challenges are therefore of paramount importance. The number of cyberattacks is growing rapidly and the techniques used by hackers are ever more complex.



"It is unfortunate that nowadays, no industry is spared from cyber threats. All areas of activities should be concerned by cybersecurity. Consequently, companies from all industries need to bolster their cybersecurity environment and take appropriate actions to prevent cyberattacks", introduced Jean-Louis Schiltz, Vice-Chairman of FEDIL.

Indeed, cybersecurity is not only an issue related to technology but one where human behaviour is equally important. The topic should be raised at management level. An assessment of the current cybersecurity situation must be undertaken. Therefore, "cyber hygiene" rules, namely simple and routine measures must be implemented and carried out regularly within organisations to minimise their exposure to risks from cyberthreats. These rules must be strongly promoted and prioritised and a security journey has to be rolled out in this regard. Indeed, vulnerabilities must be pinpointed at all levels

of companies.

As presented by Brice Lecoustey, Advisory Partner and Alejandro Del Río, Cybersecurity & Data Privacy Manager, EY Luxembourg, the "FEDIL Cybersecurity Assessment Online Tool" proposes a set of 50 security practices, defined in collaboration with EY, to pave the way of companies and organisations in their Cybersecurity journey.

The 100% free online tool will allow companies and organisations to carry out their own assessment in order to evaluate the current level of security and thus adopt the best security policy to reach security objectives and fulfil security requirements.



Companies and organisations will evaluate their level of maturity thanks to a maturity level rating scale from 1 to 5. Through the analysis of their results, companies and organisations will have the opportunity to compare against counterparts within the same sector or even other sectors.

Another added value of the tool lies in the fact that companies and organisations can redo the assessment as many times as they need and thus see the evolution of their own cybersecurity environment and the one of their counterparts after implementing security practices.

Through this tool, FEDIL wants to raise awareness regarding cybersecurity within companies and organisations and support Luxembourg's ecosystem through its cybersecurity journey.

The tool is now available at www.fedil.lu/cybersecurity-assessment/

TELINDUS ET RESULTANCE: LE DIGITAL AU SERVICE DE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE POUR LA TROISIÈME ÉDITION DES REO

22 octobre 2019

Le 22 octobre, Proximus Luxembourg et ses marques commerciales Telindus et Tango, ont accueilli la troisième édition des Rencontres de l'Excellence Opérationnelle (REO) au sein de la Proximus House, fraîchement inaugurée.

Cet événement, mené à l'initiative de Telindus et du cabinet de conseil Resultance, en partenariat avec la FEDIL et Luxinnovation, entend nourrir les échanges entre chefs d'entreprise autour de thématiques liées à la transformation des organisations vers une amélioration de la compétitivité.

Au cœur de cette session qui a rassemblé plus de 80 dirigeants luxembourgeois, la marque Tango et le Groupe Ferber Hair & Style ont évoqué comment la technologie pouvait être mise en œuvre pour servir leur stratégie de développement et leur conférer de réels avantages compétitifs.

Après un précédent rendez-vous consacré aux enjeux d'excellence opérationnelle au sein de l'industrie, cette nouvelle édition entendait aborder plus directement le rôle central du numérique dans tout projet de transformation. « Chez Telindus, nous cherchons chaque jour à exploiter les possibilités offertes par la technologie au service de la performance des organisations, a introduit Gérard Hoffmann, CEO de Proximus Luxembourg. La technologie n'est cependant qu'une composante d'un projet de transformation numérique qui, pour réussir, doit poursuivre des objectifs bien définis, impliquer une révision des processus, s'appuyer sur les équipes et prendre en considération les attentes de l'entreprise. »

Le digital, une thématique transversale

Le concept REO, comme l'a rappelé Emmanuel Gay, Partner de Resultance, veut rassembler les dirigeants d'entreprise autour de ces enjeux de transformation, à la poursuite de l'excellence opérationnelle. Chaque rencontre laisse une belle place à l'échange entre convives. Elle donne la parole à des dirigeants, qui sont invités à témoigner de leur expérience. « Le sujet de la digitalisation est transversal et touche toutes les organisations qui cherchent à évoluer, à se dépasser, les petites comme les grandes, confirme Michèle Detaille, Présidente de la FEDIL. En témoignent d'ailleurs les deux entreprises qui ont partagé leur expérience, à savoir Tango, l'un des principaux opérateurs mobiles du pays, et Ferber Group, société familiale qui gère au-

jourd'hui 13 salons de coiffure au Luxembourg. »

Se transformer pour créer un avantage compétitif

Tango a expliqué comment la mise en œuvre de la technologie lui permettait de relever de nouveaux défis stratégiques. « Souvent, l'ambition d'un projet de transformation digitale vise deux objectifs principaux : la réduction des coûts et la recherche de l'excellence opérationnelle, commentait Luis Camara, Chief Consumer Market Officer de Proximus Luxembourg pour la marque Tango.

Considérant la taille du marché, nous pensons qu'il est plus intéressant pour nous de cibler un troisième objectif, souvent moins évoqué, à savoir la création d'un avantage compétitif. Souvent, d'ailleurs, la poursuite d'un tel objectif nous permet d'améliorer notre efficacité opérationnelle et si, par la même occasion, on peut réduire nos coûts, c'est tant mieux. »

Par la mise en place de nouvelles applications, grâce au recours à l'intelligence artificielle, mais aussi en révisant ses offres et son organisation, Tango a adapté ses parcours clients pour garantir une meilleure expérience globale. « Nous avons par exemple donné à nos clients les moyens de mieux suivre et de contrôler leur consommation mobile en temps réel, poursuit-il. Autre exemple, la technologie nous a permis de numériser entièrement le processus de souscription à un abonnement, en y intégrant notamment nos obligations autour du KYC. Cela nous permet de faire de la vente en ligne sans recourir au papier. »

S'adapter pour perdurer

Au sein d'une plus petite entreprise, autour d'un métier plus traditionnel comme celui de coiffeur, la technologie peut aussi constituer un levier d'amélioration de la performance opérationnelle. « Le monde change de plus en plus vite et, comme tout le monde, nous devons nous adapter. Dans ce contexte, ceux qui perdureront ne sont pas forcément les plus forts et les plus intelligents, mais ceux qui se montreront les plus flexibles et les plus agiles », assure Laura Ferber, co-owner de Ferber Hair & Style. C'est dans cette optique, avec la volonté d'émerveiller ses clients à chaque visite, que le Groupe Ferber s'est inscrit dans une démarche de transformation. Pour cela, elle s'est appuyée sur les conseils de Resultance. « L'intérêt de recourir

SÉRIE VIDÉO DE PROMOTION DE L'INDUSTRIE ET DE SES JOBS „EIS INDUSTRIE – MÈNG ZUKUNFT“ SUR RTL TÉLÉ LÈTZEBOURG

Octobre-décembre 2019

Entre octobre et décembre 2019, RTL Télé Lëtzebuerg a diffusé, chaque jeudi avant le Journal télévisé, le portrait d'un jeune salarié dans l'industrie, exerçant un travail technique. 8 jeunes ont ainsi eu l'occasion de présenter les missions concrètes de leur job, ainsi que l'entreprise industrielle qui les emploie.



à un consultant externe réside dans le fait qu'il va procéder avec méthode, analyser votre manière de travailler, révéler vos forces et vos vulnérabilités pour ensuite développer avec vous une vision à long terme impliquant des améliorations et des innovations », poursuit la dirigeante. Au sein de Ferber Hair & Style, la transformation envisagée a d'abord impliqué les employés, à travers la mise en place d'un centre de formation dédié et baptisé « Hair Academy », pour leur permettre de mieux conseiller le client.

La technologie n'est toutefois jamais loin. L'évolution du groupe s'appuie désormais sur de nouveaux outils, au service de la gestion des employés et des clients. « Une plateforme de business intelligence nous permet d'évaluer en permanence la performance de nos équipes et de chaque employé individuellement. Les outils numériques nous permettent de mieux accompagner nos collaborateurs, de faire évoluer notre personnel, de faire remonter des feedbacks, d'évoluer avec les attentes de nos clients. Par exemple, désormais, 33% des réservations se font en ligne. Aussi, nous nous dotons des moyens nécessaires pour mieux interagir avec eux grâce aux canaux numériques. »

De quoi inspirer les dirigeants présents et alimenter les échanges autour de l'excellence opérationnelle, quels que soient la thématique et le secteur dans lequel on évolue.



La série, s'inscrivant dans l'initiative HelloFuture et plus généralement dans la priorité d'attrait et de rétention de talents de la FEDIL, a pour but de promouvoir l'industrie luxembourgeoise, et notamment ses possibilités d'emplois, auprès d'une multitude de cibles, qui n'étaient pas touchés par les Roadshows HelloFuture dans les lycées ou encore les foires auprès des Universités de la Grande Région. La FEDIL a certes touché plusieurs milliers d'étudiants à travers ces formats, mais pas les parents, ni le grand public. Or, le but de la série consiste également à dépoussiérer et à améliorer l'image perçue de l'industrie par les Luxembourgeois, en montrant des réalisations industrielles innovantes et passionnantes, toujours expliquées par des talents enthousiastes.

Nous remercions toutes les entreprises et leurs jeunes talents ayant participé à l'émission en 2019 : Fours Hein et Flora, Goodyear et Mandy, Accumalux et Céline, IEE et Pascal, LuxEnergie et Tim, CTI Systems et Daniel, Luxembourg Air Rescue et Nelson, ainsi que SEO et Frank.

Toutes les vidéos de la série sont disponibles dans le replay sur RTL.lu :

www.rtl.lu/tele/eis-industrie-meng-zukunft

SEMINAIRE « REINFORCING THE EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE AND INDUSTRIAL RELATIONS » POUR LA RÉPUBLIQUE TCHÈQUE, LA FINLANDE, LA SLOVÉNIE ET LE LUXEMBOURG 20-21 novembre 2019

Le 20 et 21 novembre 2019 s'est tenu au Luxembourg un séminaire organisé par les partenaires sociaux européens BusinessEurope, CEEP, SMEUnited et ETUC ayant eu comme objectif de rassembler les partenaires sociaux nationaux de la République Tchèque, de la Finlande, de la Slovaquie et du Luxembourg afin de favoriser les discussions entre les parties et une meilleure compréhension des situations et des besoins nationaux des pays représentés ainsi que pour expliquer les priorités du dialogue social au niveau de l'Union européenne (UE). En tant que représentantes des employeurs luxembourgeois au niveau européen, la FEDIL et la Fédération des Artisans ont participé à ce séminaire. C'était également l'occasion pour discuter entre partenaires sociaux sur les solutions et les moyens futurs en matière de méthodes de travail ainsi que pour s'échanger sur le rôle et la pertinence de la négociation collective dans le cadre des relations de travail. Le séminaire a fait partie du programme de travail du dialogue social européen 2019-2021.



CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL 9 décembre 2019

En date du 9 décembre 2019, nous avons eu le plaisir d'inviter nos chefs du personnel à une séance d'information au cours de laquelle ont été abordés un certain nombre de sujets d'actualité en relation avec la gestion des ressources humaines, dont notamment :

Paramètres sociaux applicables en 2020

- Taux de cotisation pour les différentes branches de la sécurité sociale
- Indexation des salaires et salaire social minimum (SSM)

Nouveautés législatives et initiatives FEDIL

- Projet de loi prévoyant une réformation du congé pour raisons familiales
- Projet de loi relatif aux stages
- Lancement d'un workshop dédié aux conventions collectives

Recrutement et rétention de talents

- Enquête sur les qualifications de demain dans le domaine des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)
- Jobfair industrielle organisée par la FEDIL
- HelloFuture
- Projet de la FEDIL sur l'attrait et la rétention des talents

Les présentations sont disponibles sur le site de l'évènement sur fedil.lu/events.



CONCOURS CONSTRUCTION ACIER 2019 : LA TRADITION REVISITÉE 22 octobre 2019

Le mardi 22 octobre 2019, Infosteel, en partenariat avec FEDIL Steelconstruction, avait convié architectes, ingénieurs, fabricants, constructeurs métalliques et passionnés d'acier à ce qui est devenu, après 20 éditions, une tradition solidement ancrée : la remise des prix du Concours Construction Acier. Une tradition que les organisateurs ont souhaité bousculer en revisitant totalement la formule de cette édition luxembourgeoise. L'idée maîtresse était de permettre à tous une découverte plus approfondie des projets.

Voici le projet lauréat et les projets nominés :

- PRIX DU JURY / PRIX DU PUBLIC : Luxembourg Learning Center - Maison du livre - Esch-sur-Alzette - Belval
- PROJET NOMINÉ : Arrêt ferroviaire Pfaffenthal-Kirchberg - Luxembourg
- PROJET NOMINÉ : Centre de remisage et de maintenance (CRM) - Luxembourg - Kirchberg
- PROJET NOMINÉ : Escalier hélicoïdale par scan 3D (BIM) - Waldbillig



Des 18 projets soumis, le jury avait donc préalablement nommé 4 réalisations. Dans les locaux de l'Université de Luxembourg qui accueillait la première partie de l'événement, les heureux candidats ont pu tour à tour présenter leur projet lors d'un pitch de 15 minutes. Ensuite, tout le monde a embarqué dans un autocar pour visiter les différents projets, sous le soleil grand-ducal : la gare de Pfaffenthal (« Gare du Pont rouge »), la Maison du livre (Luxembourg Learning Centre) sur le campus de Belval à Esch-sur-Alzette et enfin le Centre de remisage et de maintenance du tram, à l'entrée du plateau du Kirchberg. Le quatrième projet nominé, un magistral escalier hélicoïdal dans une habitation privée, avait déjà été visité par les seuls membres du jury. Tous les participants ont ensuite été invités à voter pour désigner le prix du public.

Dès 17 heures 30 débutait la seconde partie de l'événement dans le bâtiment de EY Luxembourg. Après quelques intéressants exposés, vint le moment tant attendu : la proclamation des prix du jury et du public. Ce fut à Michèle Detalle, la présidente de la FEDIL que revenait la lourde tâche de remettre les deux prix, au sens propre comme au sens figuré vu le poids des trophées en acier... François Valentiny et sa collègue Daniela Flor ont pu monter deux fois sur le podium puisque « leur » Luxembourg Learning Centre a emporté à la fois les votes du public et ceux du jury ! Un projet dont la qualité, comme c'est également le cas pour les autres projets nominés, sera source d'inspiration pour les personnes présentes, comme l'a souhaité Philippe Coigné dans son mot de clôture.



Présentation de l'équipe de la FEDIL



POL FABER
Secrétaire général du Groupement
des Entrepreneurs
pol.faber@fedil.lu



FRANK GENOT
Conseiller Systèmes d'information de
gestion - Communication
frank.genot@fedil.lu



NICOLAS GORDI-LOPEZ
Conseiller communication digitale
nicolas.gordi-lopez@fedil.lu



CHANTAL LONIEN
Comptable
chantal.lonien@fedil.lu



SOPHIE MACRI
Project Manager - Talents
sophie.macri@fedil.lu



VIRGINIE MICHIENSEN
Senior Business Developer
virginie.michielsen@fedil.lu



ELLA GREDIE
Conseillère affaires juridiques
et sociales
ella.gredie@fedil.lu



PHILIPPE HECK
Conseiller affaires juridiques
et sociales
philippe.heck@fedil.lu



CHANTAL HÜBSCH
Secrétaire de direction
chantal.hubsch@fedil.lu



OLIVIER NICOLAY
Secrétaire-réceptionniste
olivier.nicolay@fedil.lu



GEORGES SANTER
Responsable digitalisation
et innovation
georges.santer@fedil.lu



CÉLINE TARRAUBE
Conseillère digitalisation et innovation
celine.tarraube@fedil.lu



MARC KIEFFER
Secrétaire général / Responsable
affaires juridiques et sociales
marc.kieffer@fedil.lu



JESSICA LINDEN
Secrétaire-réceptionniste
jessica.linden@fedil.lu



ANGELA LO MAURO
Conseillère affaires européennes
angela.lomauro@fedil.lu



DR. GASTON TRAUFFLER
Responsable politique industrielle
gaston.trauffler@fedil.lu



RENÉ WINKIN
Directeur
rene.winkin@fedil.lu



JEAN-MARC ZAHLEN
Conseiller énergie et environnement
jean-marc.zahlen@fedil.lu

No Data, No Digital Economy

Are we experiencing the paradigm shift? Is our economy broadly using the development of digital technologies as means of value creation? Are we already leading the way to advanced manufacturing and robotics or Artificial Intelligence and the Internet of Things?¹

“Digital economy” is a term commonly used to illustrate an economy that works more and more on tech-based economic interactions and activities – the fuel for this tech-based economy being data and the value of industrial data becoming a new production factor. Therefore, data flows are vital to the digitalisation of our economy and society. The EU has to do its very best for the digital transformation of industry to succeed. Preparing for 5G, strengthening cybersecurity, allowing data flows and developing as much as deploying AI should be on top of the European industrial strategy. We must make sure that the opportunities of digitalisation can be used to improve different goods, processes and services. Finally, this would unleash the potential of the digital economy in Europe.

In 2019, the Digital Economy & Society Index² ranked Luxembourg on 6th place within the EU, naming connectivity as the country's major asset. In line with its data-driven innovation strategy³ published in May 2019, the Grand-Duchy also scored in its share of enterprises analysing big data (16%), which is above the EU average (12%). Regrettably, the integration of digital technologies by businesses and public services still being its weakness.

In different ways and at moving paces, data has already and will continue to become essential for public services, innovation and competitiveness. The game-changing breakthroughs however, lie in our capacity to share data within sectors and eventually, cross-sectoral. In this context, the EU should empower companies to utilise the full potential of the single market and always improve the framework for a free flow of data.

Despite data becoming increasingly easier to collect and exchange, one should enquire how business-to-business data sharing should be realised. The private sector has created various models of B2B data sharing: from bilateral agreements and contracts, to the institution of a central platform for several companies, thrust schemes, along with the combination of different models and agreements. Nevertheless, these initiatives remain under-exploited. On one hand, some don't want to give up their economic power and fear they

would lose their competitiveness. On the other hand, some are restricted by contracts⁴. Indeed, businesses commonly agree that data sharing is essential for new technologies as for instance AI and IoT. But truly, they often face challenges to do so because of the risk of reverse engineering, the loss of a competitive advantage and the very question of the actual value of the data once shared. This all comes down to the lack of trust. Therefore, one should clearly distinguish two types of non-personal data: business sensitive data and less critical data. For the latter only, generating trust through transparency measures would encourage data sharing between companies. This could for example be achieved by requiring companies to communicate exactly what they plan to do with and how they will further use or employ the specific data acquired.

Although Luxembourg is deeply committed to the digital economy and society and becoming an internationally recognised hub for ICT, cybersecurity or High-Performance Computing, it is its data-driven innovation strategy that will show if we are ready for the paradigm shift.

¹ *The Digital Economy: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence*, Don Tapscott, 1997

² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>

³ *The Data-Driven Innovation Strategy for the Development of a Trusted and Sustainable Economy in Luxembourg* [en ligne: <https://gouvernement.lu/en/publications/rapport-etude-analyse/minist-economie/intelligence-artificielle/data-driven-innovation.html>]

⁴ *Dutch Vision on data sharing between business* [en ligne: <https://www.government.nl/documents/reports/2019/02/01/dutch-vision-on-data-sharing-between-businesses>]



ANGELA LO MAURO
Adviser at FEDIL
angela.lomauro@fedil.lu

Obliger les fournisseurs de carburant à réduire leurs ventes ?

Dans la lutte pour le climat et en particulier pour réduire la consommation d'énergie, le Luxembourg a lancé en 2015 un « Mécanisme d'Obligation en matière d'efficacité énergétique » (MOEE). Ce mécanisme oblige les fournisseurs et distributeurs d'énergie à réaliser des économies d'énergie chez leurs clients. Le MOEE considère les fournisseurs d'énergie en tant que partie obligée (PO) et les contraints à réduire progressivement leurs volumes d'énergie vendus d'année en année.

Un nouveau cadre européen¹ ouvre maintenant la discussion pour inclure le secteur des carburants routiers traditionnels dans le MOEE. Les fournisseurs de carburants se verraient dès lors contraint de réduire la consommation de carburants chez leurs clients.

Sachant que les carburants routiers représentent la plus grande partie de la consommation énergétique luxembourgeoise, il semble évident de vouloir inclure ce secteur dans le MOEE et de faire des fournisseurs de carburants routiers traditionnels une nouvelle partie obligée (PO).

Or, un MOEE opère par des mesures nationales afin de réduire la consommation énergétique. En ce sens, il exigerait que les fournisseurs de carburant luxembourgeois appliqueraient des mesures définies au niveau national afin de trouver des potentiels en efficacité énergétique (EE) qui, pour la majorité, ne sont pas à trouver sur le territoire national. Étant donné que la plus grande partie du potentiel d'économies en carburant (77 %, en 2017) est consommée en dehors des frontières nationales, les mesures définies pour le Luxembourg ne s'appliqueraient pas et on ne pourra espérer qu'elles génèrent des économies d'énergie.

On pourrait argumenter que la consommation de carburant pourrait néanmoins être réduite par une mesure très simple : l'augmentation progressive du prix des carburants. Encore une fois, les implications ne sont pas aussi évidentes : premièrement, l'augmentation des prix du carburant ne réduit pas la consommation de carburant ; elle ne fait que la déplacer vers d'autres marchés. Un tel déplacement inflige d'importantes pertes de revenus au Luxembourg sans produire des bénéfices pour l'atténuation du changement climatique. Deuxièmement, une réduction de la consommation de carburant résultant d'une augmentation du prix ne peut pas être réclamée par les PO, car la réduction ne provient pas de leur action mais d'une action fiscale.

La plupart des MOEE dans l'UE s'appliquent aujourd'hui aux fournisseurs de gaz et d'électricité. Ils visent donc des objectifs d'amélioration de l'EE par l'intermédiaire de revendeur qui entretiennent des relations étroites avec leurs clients. Ces relations client fortes permettent non seulement d'influencer plus directement les habitudes de consommation de leurs clients, mais aussi de mesurer avec précision les gains en EE dont ils peuvent tenir compte dans un MOEE.

Des relations clients offrant la possibilité de promouvoir directement l'EE et de les mesurer avec précision n'existent pratiquement pas pour l'approvisionnement en carburant routier.

De surcroît, un MOEE pour les carburants routiers nécessiterait l'adaptation du programme cadre réglant les prix des produits pétroliers, car les fournisseurs de carburants auront besoin d'options pour récupérer les coûts supplémentaires liés à leurs efforts MOEE.

Par conséquent, dans le secteur des carburants routiers, l'hypothèse n'est pas à exclure qu'un MOEE ne soit pas l'instrument le plus efficace dans la lutte pour l'EE. Il existe de nombreux instruments qui ont fait leurs preuves afin de promouvoir les économies d'énergie dans ce secteur, p.ex. des normes en EE des véhicules, l'étiquetage de la consommation des véhicules, une taxation des carburants routiers concertée avec les pays limitrophes, des limitations de vitesse ou des mesures visant à améliorer les infrastructures de transport et de logistique.

¹ *EU Directive 2018/2002 of the European parliament and of the council of 11 December 2018 amending Directive 2012/27/EU on energy efficiency*



DR. GASTON TRAUFFER
Responsable politique
industrielle de la FEDIL
gaston.trauffer@fedil.lu

Mais où sont passés les talents ?

Je me souviens encore de mon premier entretien d'embauche. Quelle galère ! Nerveuse, j'ai tenté de répondre au mieux aux questions qu'on me posait qui avaient pour but de comprendre qui j'étais, ce que je valais et si on était prêt à investir son argent et son temps dans ma personne.

Au fil des années, j'ai passé plusieurs entretiens et j'ai pris l'habitude de cet exercice. A part quelques exceptions qui m'ont agréablement surprise, la plupart des entreprises semblaient piocher dans un même catalogue de questions pour évaluer les compétences, les qualités ainsi que les points forts et les points faibles des candidats.

Or, l'économie dans son ensemble ainsi que les entreprises se retrouvent au cœur d'une transformation numérique et elles nécessitent des talents capables de maîtriser et d'appliquer les nouvelles technologies pour accompagner ce changement. Pour pouvoir réussir cette transformation, les sociétés soutiennent les collaborateurs existants en leur offrant la possibilité de développer leurs compétences, mais il est important qu'elles acceptent à faire place à des nouveaux talents. Mais comment les trouver, si le processus de recrutement reflète parfois encore des compétences et qualités requises par un modèle économique pré-digitalisation ? C'est le serpent qui se mord la queue !

Qui sont les jeunes talents d'aujourd'hui ?

La plupart des personnes qui se trouvent actuellement sur le marché de l'emploi sont ce que les médias appellent des « millénials » et les jeunes talents de demain sont issus de la dénommée génération Z. Les millénials sont nés entre 1980 et 1999 et ont, pour la plupart, atteint leur majorité en pleine période d'incertitude économique. Ces jeunes ont grandi dans un système économique en forte évolution mais ils ont en même temps été confrontés aux nouvelles technologies. Ces talents peuvent représenter un lien entre les deux mondes et apporter une valeur ajoutée grâce à leurs connaissances des processus nouveaux.

Chaque nouvelle génération est marquée par son entourage sociétal et les valeurs véhiculées à ce moment-là. Au fond, les besoins des jeunes d'aujourd'hui ne sont pas diamétralement opposés aux besoins de, par exemple, leurs parents. Un travail épanouissant et enrichissant, un certain équilibre entre vie professionnelle et personnelle, un bon salaire, un emploi stable ; voilà des revendications compréhensibles et pas seulement pour les millénials. Certes, certaines tendances se sont renforcées comme par exemple l'importance d'adhérer aux valeurs et à la mission de l'entreprise et d'autres se sont carrément ajoutées comme la demande de flexibilité voire une plus grande autonomie de travail.

Le défi des compétences est lancé

La recherche des talents n'est pas facile et encore moins dans le contexte actuel. Or, cela ne sert à rien de vouloir par force embaucher des jeunes talents en les faisant entrer dans un moule prédéfini de valeurs sociétales déterminées par un autre temps. Les jeunes n'ont peut-être pas exactement les qualités et les compétences qu'on recherchait à l'époque et les embaucher peut sembler créer un fossé entre la mentalité des salariés établis et les nouveaux. Mais ceci n'est pas une fatalité.

Aujourd'hui, accueillir les talents demande une certaine ouverture d'esprit de la part des sociétés et une adaptation de la culture d'entreprise. On pourrait imaginer qu'une étroite collaboration entre l'IT et les ressources humaines permettrait à l'organisation d'évoluer vers un modèle plus dynamique et accueillant tout en optimisant les processus et ainsi, être capable d'attirer et de garder les profils dont l'entreprise a réellement besoin.

Sensibiliser les jeunes

Si les entreprises acceptent de s'ouvrir aux jeunes talents, ces derniers doivent aussi, de leur côté, apprendre à connaître la réalité économique des entreprises et comprendre quelles solutions elles proposent au changement sociétal qui s'opère actuellement. Voilà pourquoi le projet HelloFuture de la FEDIL est si important. La présence de nos membres aux roadshows organisées dans les lycées, lors des journées d'orientation mais aussi les visites d'entreprises sont tous des outils de sensibilisation et de promotion de l'industrie. Ils permettent aux jeunes lycéens de se projeter dans leur avenir et de se familiariser avec l'offre existante sur le marché. C'est justement en ouvrant le dialogue que les entreprises contribuent à l'optimisation de l'image de l'industrie et de leur propre organisation. Ce dialogue leur permet aussi d'identifier le profil des talents sur le marché et de comprendre comment ils peuvent combler les besoins actuels et/ou futurs de l'entreprise.



SOPHIE MACRI
Project Manager - Talents
auprès de la FEDIL
sophie.macri@fedil.lu

À LA RECHERCHE DE FUTURS TALENTS ?!

ALORS RENDEZ-VOUS SUR **WWW.HELLOFUTURE.LU**



HELLOFUTURE.LU
your job in industry

Vous travaillez dans l'industrie ?

Vous êtes à la recherche d'un stagiaire hors du commun ?

Publiez le profil de votre entreprise sur HelloFuture.lu pour attirer les meilleurs jeunes talents du pays !

LES PARTENAIRES DU PROJET



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



Pour une Europe des résultats

L'Europe est à nouveau confrontée à de multiples défis, internes et externes qui nécessitent bien souvent une réponse européenne.

Au nom de ses 40 fédérations sectorielles issues tant de l'industrie que des services, la FEB soutient résolument la poursuite du processus d'intégration économique en Europe. Ceci, vu ses retombées positives et les valeurs qui le sous-tendent.

Ce soutien fut conforté par les résultats d'un sondage mené début d'année auprès de 250 CEOs. En-effet, seuls 2 % d'entre eux s'y sont déclarés pour « moins d'Europe ».

Mais l'action de l'UE doit faire sens. Les CEOs sondés ont majoritairement plaidé pour plus d'efficacité – c.à.d. une « meilleure Europe », avant plus d'harmonisation – c.à.d. « plus d'Europe ».

C'est la raison pourquoi nous plaidons pour des résultats dans une série de tâches clés où l'action de l'UE apporte une réelle valeur ajoutée. Le but devant être de renforcer la compétitivité internationale de nos entreprises et de soutenir celles-ci dans leur adaptation permanente aux défis liés à la mondialisation, à la digitalisation et à la durabilité. La bonne santé de nos entreprises étant essentielle pour les progrès sociaux et environnementaux futurs.

Et pour ce faire, l'UE doit réellement tenir compte des intérêts de tous les États membres – y compris des plus petits (dont le BENELUX), et les efforts en vue d'une meilleure réglementation européenne doivent être poursuivis.

En ce début de nouvelle législature européenne, la FEB a pointé 7 domaines clés.

Les 3 premiers domaines furent identifiés, dans notre sondage, comme les 3 principales forces de l'UE.

Les CEOs ont ainsi identifié l'euro comme étant la 1ère force de l'UE. Et la FEB soutient l'approfondissement de la zone euro. Mais nous sommes d'avis qu'il incombe d'abord aux

autorités nationales d'accélérer la mise en œuvre des réformes structurelles. Ceci, afin de créer les conditions nécessaires pour l'introduction graduelle, par la suite, d'une gestion plus commune des risques.

Vient ensuite le marché intérieur, à la fois crucial mais toujours perfectible. Les CEOs l'ont qualifié de 2ème force de l'UE, mais ils ont également pointé sa fragmentation comme étant la 2ème faiblesse de l'UE. Nous estimons donc qu'il faut poursuivre l'approfondissement du marché intérieur, pour les biens et les services, et dans l'économie réelle et digitale. Mais l'UE doit aussi mieux garantir l'application conforme et homogène des législations UE au plan national. Il faut pour cela lutter contre la fragmentation réglementaire et le protectionnisme afin de garantir un réel « level playing field » européen.

Notre 3ème priorité concerne le commerce international. Pour les CEOs interrogés, la capacité de l'UE à négocier des accords commerciaux constitue sa 3ème force. Mais ils ont aussi placé notre compétitivité face à la concurrence internationale et les tensions commerciales dans le top 3 des principaux défis qui se présentent à l'UE. Le soutien de l'UE à un système commercial basé sur des règles est donc primordial. Nous demandons à l'UE d'œuvrer à la modernisation de l'OMC, tout en continuant de négocier des accords de libre-échange ambitieux, destinés à faciliter les flux commerciaux. Mais ici aussi, l'objectif doit être d'assurer un réel « level playing field », garantissant la saine concurrence et œuvrant à davantage de réciprocité.

Viennent ensuite les questions liées à l'énergie, au climat et à l'environnement. Il est pour nous crucial que toutes les initiatives de l'UE contribuent à 3 objectifs, placés sur un pied d'égalité. A savoir assurer 1) des prix de l'énergie compétitifs et abordables, 2) la sécurité d'approvisionnement interne et externe, et 3) le respect des engagements de l'UE en matière climatique.

S'agissant de l'environnement, nos maîtres mots sont ambition et réalisme. Ceci, afin de soutenir la transition vers une économie efficiente dans l'utilisation des ressources, tout en

veillant à la compétitivité internationale de nos industries.

Et dans toutes ces thématiques, l'UE doit soutenir plus efficacement l'innovation. C'est fondamental car, dans notre sondage, 1 CEO sur 3 a estimé que l'UE décourage la prise de risque. Ceci constitue donc un enjeu majeur de compétitivité face à nos concurrents internationaux.

Notre 5ème thème porte sur la fiscalité. Nous estimons que l'UE doit, plus que par le passé, mener un réel agenda positif visant à simplifier la vie des entreprises dans leurs activités transfrontalières. Et ce, prioritairement pour les taxes indirectes comme la TVA. En matière d'impôt des sociétés, l'UE doit également mener une politique ambitieuse de soutien aux entreprises. Ceci, afin de garantir une saine concurrence entre entreprises et veiller à l'attractivité fiscale de l'UE, tout en restaurant la sécurité juridique dont les entreprises ont besoin.

Quant à notre 6ème thème, à savoir les questions sociales, notre priorité va au renforcement d'un réel marché du travail européen, en facilitant la mobilité professionnelle, tout en garantissant bien entendu ici aussi la saine concurrence. L'UE se doit aussi de faciliter l'adaptation des entreprises à la digitalisation et aux nouvelles formes de travail. Et, face au défi que représente la question des compétences, l'UE doit encourager l'apprentissage tout au long de la vie. Mais il est capital que, dans ses politiques sociales, l'UE tienne mieux compte des droits déjà existants au plan national, a fortiori dans les pays disposant déjà d'une sécurité sociale forte.

Et ... last but not least, le BREXIT... Notre priorité demeure, si le BREXIT a lieu, d'éviter une sortie du UK sans accord. Ceci implique une sortie ordonnée, sur base d'un accord adopté par les deux parties, prévoyant une période de transition synonyme de statu quo complet qui, pour nous, doit durer jusqu'à l'entrée en vigueur de la future relation que nous

espérons dense et saine.

Je me réjouis de constater que dans ces dossiers, les positions de la FEB et celles de la FEDIL sont souvent très proches. Raison pour laquelle nous unissons fréquemment nos forces, ensemble avec nos collègues néerlandais, afin de porter la voix du BENELUX à l'égard de nos autorités respectives ou du Secrétariat général du BENELUX, ou dans les travaux de notre coupole BusinessEurope.

Quoi de plus naturel, au vu des excellentes relations économiques entre nos pays. J'ai d'ailleurs récemment encore pu en avoir la confirmation, lors des multiples activités économiques organisées dans le cadre de la Visite d'Etat que les souverains belges ont effectué au Grand-Duché de Luxembourg en octobre dernier.

Je suis convaincu que les contacts nourris entre la FEB et la FEDIL continueront à contribuer à ces objectifs communs.

Bernard Gilliot, Président FEB



FORUM DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL 2020

14^e ÉDITION

L'événement incontournable en matière de sécurité et de santé au travail destiné aux dirigeants d'entreprise, aux responsables sécurité-santé en entreprise ainsi qu'à tous les acteurs engagés en la matière.

- Plateforme unique d'échange de bonnes pratiques
- Plus de 100 stands d'exposants
- Plus de 20 workshops thématiques (reconnus comme formation continue pour travailleurs désignés)
- Remise du prix national SST 2020
- Animations spécifiques

 **29.04.2020**
 **LUXEXPO THE BOX**
 **www.visionzero.lu/forum-sst**

Organisateurs :



Partenaires :



Direction de la santé

PRIX NATIONAL SÉCURITÉ-SANTÉ AU TRAVAIL 2020

2^e ÉDITION

Le prix valorise des mesures ou produits particulièrement innovants dans le domaine de l'amélioration de la **sécurité**, de la **santé** et du **bien-être** au travail.

- Prix s'adressant aux entreprises et organisations luxembourgeoises
- 5 catégories
- Prix spécial « Coup de  du public »
- Remise du prix national lors du Forum SST 2020, le 29.04.2020 @LUXEXPO THE BOX en présence des ministres concernés
- À gagner : **5.000 €** et la réalisation d'une **vidéo** par lauréat
- Date limite pour le dépôt des candidatures : **24.01.2020**
- Dossier de candidature, dépôt en ligne, informations supplémentaires, vidéos des lauréats 2018 :

 **www.visionzero.lu/prix-sst**

Prix décerné par les Ministères :



En association avec les organisateurs du Prix National SST :



La prime de fin d'année

La fin de l'année approche et soulève dans bon nombre d'entreprises la question de l'attribution de la prime de fin d'année. Qu'elle soit dénommée prime de Noël, bonus de Noël ou 13ième mois, la question relative à l'attribution de la prime de fin d'année n'est pas réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Cependant, elle a souvent été abordée par les tribunaux luxembourgeois qui en ont fait ressortir des principes qui s'imposent dans les relations de travail. Ainsi, suivant une jurisprudence bien établie et rappelée récemment par la Cour d'appel « les primes et gratifications constituent en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elles ne soient dues en vertu d'un engagement exprès repris dans le contrat de travail ou dans la convention collective, ou que l'obligation de la payer résulte d'un usage constant. »¹

Dès lors et eu égard à cette définition jurisprudentielle, deux conceptions de la prime se dégagent. Ainsi, dans certains cas, elle ne constitue pas un droit acquis pour le salarié et dans d'autres elle est un élément du salaire donc faisant partie intégrante de celui-ci. Dans cette seconde optique, la difficulté consiste à déterminer si la prime de fin d'année est due en raison d'un usage constant alors que la preuve de l'attribution de la prime de fin d'année par un engagement exprès repris dans le contrat de travail ou dans la convention collective est facile à rapporter.

Les développements jurisprudentiels ont permis de déceler trois conditions cumulatives permettant d'octroyer à la prime de fin d'année un usage constant. Ainsi, la personne réclamant le paiement d'une prime au prétexte qu'il s'agit d'un usage constant doit « rapporter la preuve qu'elle réunit les caractères de généralité (paiement à tout le personnel ou du moins à une catégorie de personnes), de constance (règlement pendant plusieurs années de suite) et de fixité quant au montant ou au mode de calcul. »²

Toutefois, dans une affaire concernant une société employant une salariée unique, la Cour d'appel a retenu que : « La généralité de la gratification ne signifie pas qu'elle soit payée à tous les salariés d'une même entreprise ; il suffit qu'elle soit payée à des salariés se trouvant dans la même situation pour faire admettre qu'elle ne présente pas un caractère exceptionnel. Partant, si une société n'emploie qu'un salarié ou qu'un de ses salariés exécute une fonction unique au sein de cette société, le caractère de généralité

du paiement de la gratification est suffisamment établi par le versement des gratifications à ce salarié. »³

Ce même arrêt a également admis que : « le paiement pendant deux années consécutives d'une gratification correspondant chaque fois au salaire du dernier mois de l'année suffit pour établir les caractères de constance et de fixité de la gratification. »

Ainsi, au vu de cette jurisprudence, le risque d'être en présence d'un usage constant est assez élevé. Il est donc important pour l'employeur d'indiquer au contrat de travail une clause stipulant que la prime constitue une libéralité laissée à sa discrétion et partant est facultative afin de garder son pouvoir discrétionnaire. Le salarié ayant signé un tel contrat ne peut pas à l'avenir se prévaloir d'un droit acquis alors que sa signature apposée au contrat de travail marque son accord à une telle clause.

Par ailleurs, la jurisprudence constante prévoit le paiement de la prime de fin d'année au prorata des mois travaillés en cas de départ du salarié de l'entreprise avant le paiement de ladite prime et ce en l'absence de toute stipulation contraire au contrat de travail ou à la convention collective. Dans une affaire dans laquelle le salarié a été dispensé de travail durant son préavis la Cour d'appel a souligné que : « Comme le salarié a été au service de l'entreprise jusqu'au 15 décembre 2012 et que la dispense de travail durant la période du préavis ne peut pas priver le salarié des rémunérations, indemnités et autres avantages qu'il aurait pu obtenir en cas de prestation du travail, il n'y a pas lieu de déterminer la prime en tenant compte des seuls mois qui précèdent le début du préavis. »⁴ Dans cette affaire, le Tribunal de première instance avait accordé au salarié une prime proratisée aux seuls mois durant lesquels ce dernier avait effectivement travaillé en ne tenant pas compte des quatre mois de préavis durant lesquels le salarié, même dispensé de travail, était au service de l'employeur.

Cependant, dans une affaire récente relative à un licenciement pendant la période d'essai, dans laquelle les modalités de fixation de la prime n'avaient pas été expressément prévues au contrat de travail (qui se limitait à prévoir que : « les modalités d'attribution seront fixées tous les ans... »), la Cour d'appel a retenu que la salariée ne pouvait pas prétendre au paiement de la prime au motif que : « Il [le contrat de travail] indique en effet, sans aucune possibilité d'interprétation, que cette prime sera payée, suivant des

modalités d'attribution fixées tous les ans. A n'a commencé son travail que le 1ier juillet 2015 et les six premiers mois constituent une période d'essai, de sorte que ces modalités de calcul de la prime sont à fixer à la fin de cette période, à un moment où les deux parties sont certaines de vouloir continuer leur collaboration. »⁵

Cet arrêt est très intéressant dans la mesure où il admet que bien qu'une prime annuelle soit garantie au salarié par l'employeur, lorsque les conditions d'attribution de celle-ci ne sont pas initialement prévues par le contrat de travail, elles doivent en tout état de cause être fixées à l'issue de la période d'essai. Ainsi, le salarié qui voit son contrat de travail résilié pendant la période d'essai ne pouvait pas prétendre à une telle prime.

A côté de la question de son attribution, la prime de fin d'année trouve également son importance dans le calcul de l'indemnité de départ lorsque cette dernière est due. L'article L. 124-7 (3) du Code du travail stipule en effet que : « L'indemnité [de départ] est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

La jurisprudence tend à faire une distinction quant aux primes et suppléments courants à prendre en compte dans la base de calcul de l'indemnité de départ.

Ainsi, il est de jurisprudence constante que le 13ième mois payé tous les ans est pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité de départ. Il n'est cependant pas de même pour un bonus annuel. Dans une affaire, le salarié clamait que le bonus versé chaque année par son employeur faisait partie intégrante de son salaire et entrait dans le champ contractuel car était prévu tant dans l'avenant au contrat que dans le « leader team bonus plan » de sorte que ce bonus devait entrer dans le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ. Toutefois, la Cour d'appel a retenu que : « C'est cependant à bon escient que le tribunal du travail a, d'une part appliqué les dispositions de l'article L. 124-7(3) du Code du travail qui exclut en principe la gratification du calcul de l'indemnité de départ, et d'autre

part considéré que ce bonus ne remplissait pas non plus les conditions jurisprudentielles pour constituer un élément du salaire de A, plus précisément que la condition de fixité faisait défaut, pour finalement calculer l'indemnité de départ sur base du salaire moyen touché par A pendant les douze mois. »⁶

Dans une autre décision, la Cour d'appel a refusé l'admission du montant du bonus annuel à la base de calcul de l'indemnité de départ en disposant que : « C'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé d'inclure dans le calcul de l'indemnité de départ l'avantage en nature de la voiture de service, prévu à l'article 4 alinéa 2 du contrat de travail, mais de faire abstraction du montant de 18.899,34 € réglé au mois de mars 2010 sous la qualification « bonus » à titre de rémunération non périodique. »⁷

À notre avis, il est important que tout employeur souhaitant verser une prime de fin d'année à ses salariés veille à déterminer dans le contrat de travail les conditions d'octroi de la prime en cas de départ de l'entreprise avant le paiement de ladite prime. À défaut, il risque de devoir payer la prime de fin d'année au prorata des mois travaillés et ce même en cas de faute grave ou de démission du salarié.

¹ CA du 28 mars 2019 n° CAL-2018-00140 du rôle

² CA du 23 janvier 2014 n° 39403 du rôle

³ CA du 15 janvier 2015 n° 40682 du rôle

⁴ CA du 13 octobre 2016 n° 42294 du rôle

⁵ CA du 28 mars 2019 précité

⁶ CSJ, 3e, 7 février 2013, n° 37411 du rôle

⁷ CSJ, 8e, 4 décembre 2014, n° 38617 et 38956 du rôle



ELLA GREDIE
Conseillère auprès de la FEDIL
ella.gredie@fedil.lu

Publications de la FEDIL



Paramètres sociaux applicables à partir du 1er janvier 2019



Les qualifications de demain dans l'industrie (Édition 2019)



Plateforme d'échange de conventions collectives



Rapport annuel 2018



*Prix de l'Environnement FEDIL 2019
Discours de Bienvenue de Michèle
Detaillé, Présidente de la FEDIL
(NEW)*



*Brèves de jurisprudence 01/2019 : Le
congé annuel payé du salarié*



Vacances scolaires 2019-2022



*FEDIL Cybersecurity assessment tool
(NEW)*

Positions de la FEDIL



*FEDIL Note About Luxembourg's
Renewable Energy (RE) Policy*



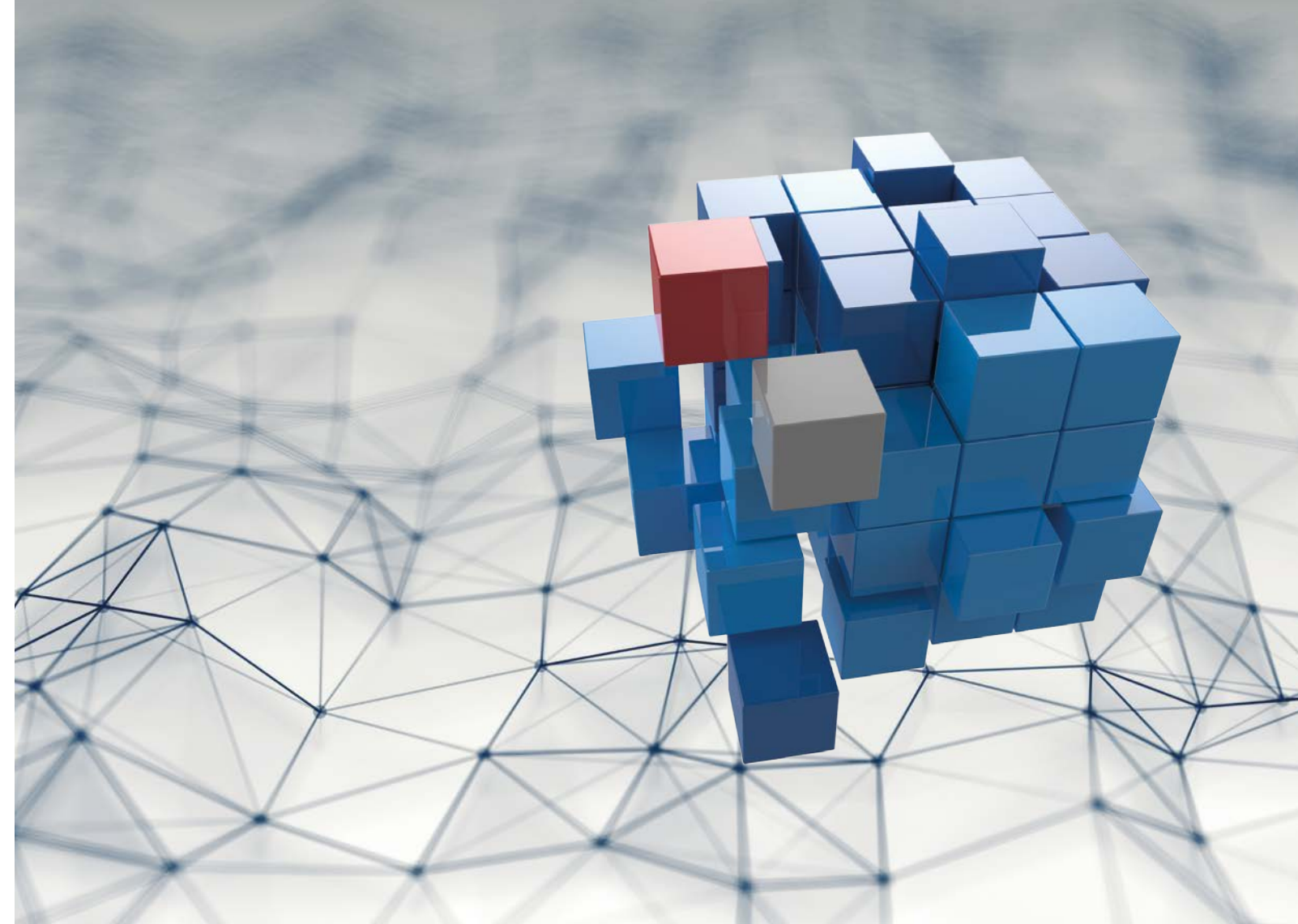
Finance durable et « taxonomie »



*La révision des priorités nationales
de la recherche publique*



*Feedback Note about EU ETS State Aid
Guidelines Public Consultation*



Paul Wurth InCub – Together we create industrial value

Paul Wurth InCub is devoted to empower innovators in the Industrial Technologies sector by providing Paul Wurth's international expertise and exploring new market opportunities together.

For any information about the selection process, please contact:
contact@indu.tech

Fidélisez.

Pour plus de réussite.



Grâce aux avantages de notre solution de **Régime Complémentaire de Pension**, vous fidélisez vos employés et augmentez votre attractivité auprès de nouveaux talents. Contactez-nous sur advantis@foyer.lu ou rendez-vous chez **votre agent Foyer**.



Einfach für
Ihr Unternehmen

Foyer.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

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

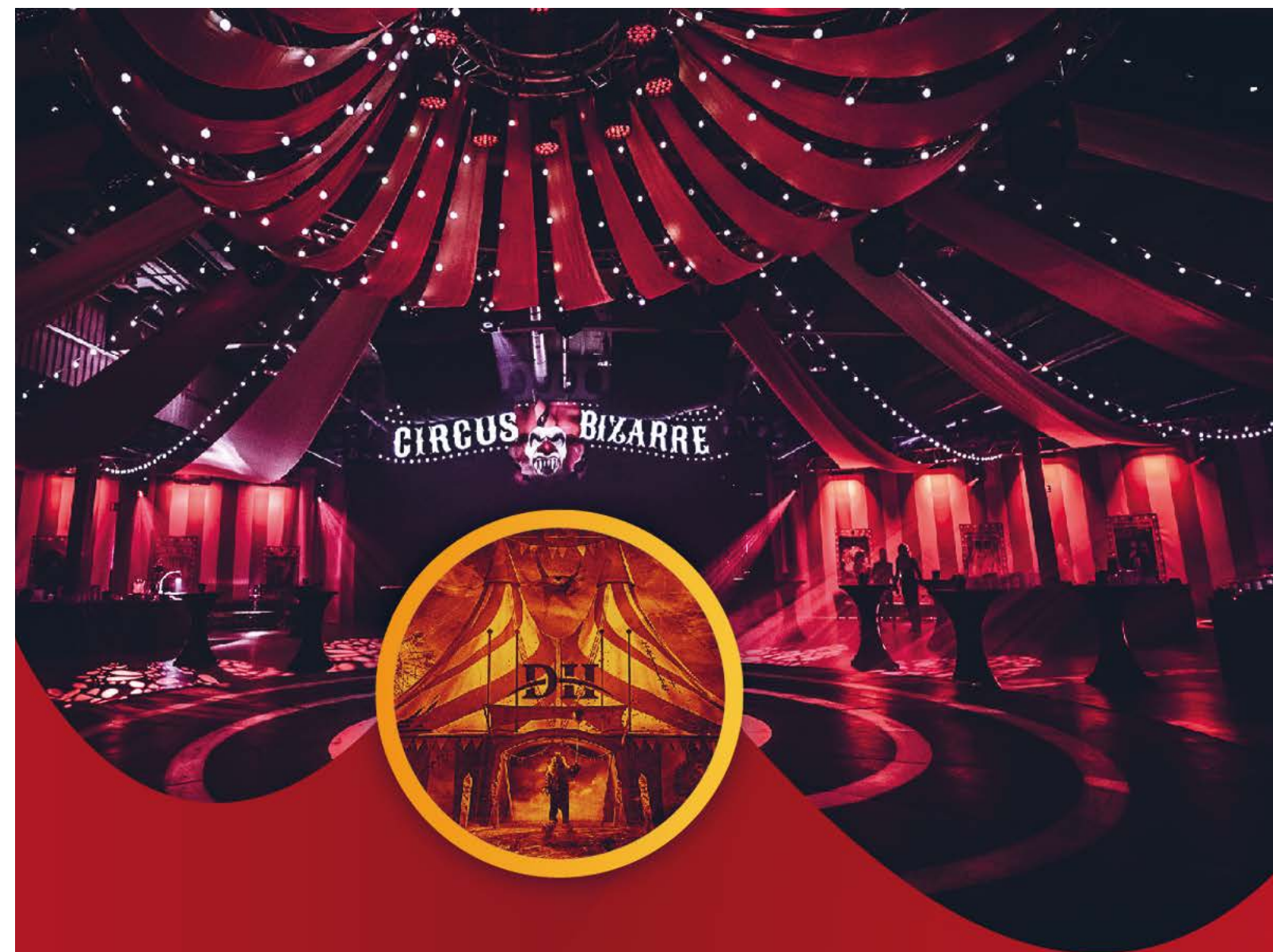
Éditeur :
FEDIL a.s.b.l.
The Voice of Luxembourg's Industry
R.C.S. Luxembourg F 6043
www.fedil.lu

Directeur : René Winkin
Rédacteur en chef : Frank Genot
Mise en page : Nicolas Gordi-Lopez
Conception : Clff

Impression : Imprimerie Centrale
Paraît 6 fois par an
Tirage : 2.300 exemplaires

© Copyright 2019 FEDIL

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

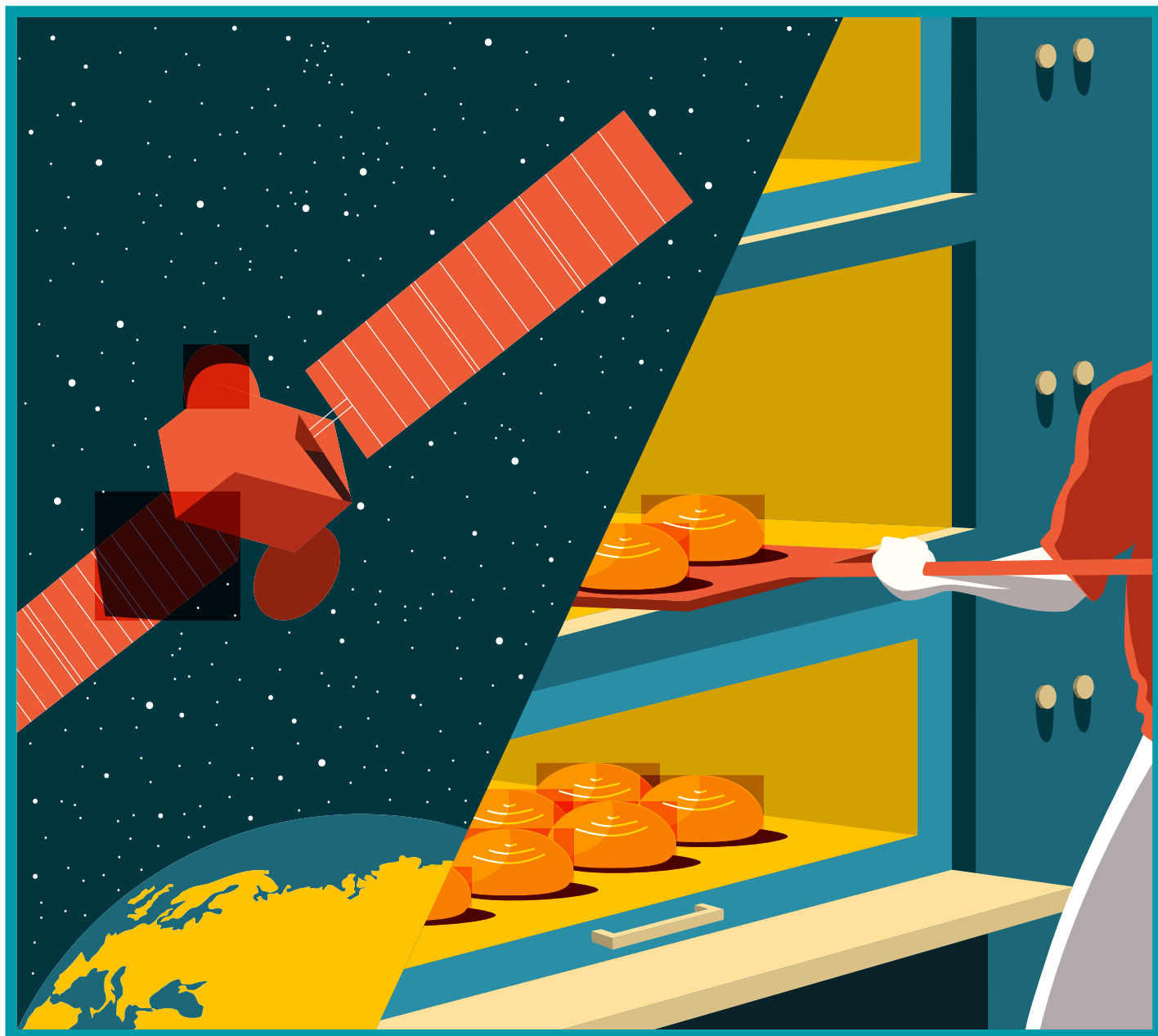


RELIVE THE DOCLER CIRCUS EXPERIENCE



DURING FEDIL'S COMPANIES' NEW YEAR'S RECEPTION

DH
DOCLER HOLDING



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