

04 22

- 04 | **Zoom**
DELOITTE LUXEMBOURG
& PEPITe
- 12 | **Interview**
JOËLLE WELFRING
- 18 | **Focus**
LA FEDIL ET LA HOUSE OF
TRAINING EN PARTENARIAT
- 24 | **Bold Innovation**
AMSOL S.À R.L.
- 26 | **Job Horizon**
CARGOLUX & ADEM
- 30 | **Carte Blanche**
JEAN-PAUL OLINGER



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



BAATZ Constructions Exploitation
Société à responsabilité limitée
1, Breedewues L-1259 SENNINGERBERG
Tél : 42-92-62-1 Fax : 42-92-61

www.baatz.lu



BAATZ

CONSTRUCTIONS
EXPLOITATION



Sommaire

03

Éditorial

04

Zoom

Deloitte Luxembourg & PEPiTe

12

Interview

Joëlle Welfring

18

Focus

La FEDIL et la House of Training en partenariat pour une industrie du futur innovante et compétitive dotée de talents

22

Actualités de la FEDIL

BusinessEurope's members met in Prague and elected Fredrik Persson as President / Organisation internationale du travail : la FEDIL à la 110^e session de la CIT / Distinction honorifique

24

Bold Innovation

Made to simplify your manufacturing processes

26

Job Horizon

Cargolux et l'ADEM : une relation de confiance au service de l'attraction des talents

30

Carte Blanche

Petit pays cherche talents durables ! La fiscalité comme levier incontournable pour réussir la transition - par Jean-Paul Olinger, Directeur de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises

33

Opinion

The priorities of the Czech Presidency of Council of the EU - by Francesco Fiaschi / Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence - by Francesco Fiaschi

36

Chronique juridique

Le caractère obligatoire ou non d'une gratification - par Philippe Heck

38

Caricature

39

Publications & positions de la FEDIL

UN ACCIDENT DU TRAVAIL PEUT ÊTRE...

des employés traumatisés

une équipe culpabilisée

du matériel endommagé

un arrêt de travail indéterminé

la fin d'une carrière

du retard dans le projet

ÉVITÉ!

Ensemble, grâce à une culture de prévention.

**VISION
ZERO**
RISQUES
ACCIDENTS
MORTS

Adhérez à la **VISIONZERO.lu**

Sécurité-Santé au travail. **Tous concernés!**

AAA.lu



iNDR

L'actualité inquiète sur plusieurs fronts

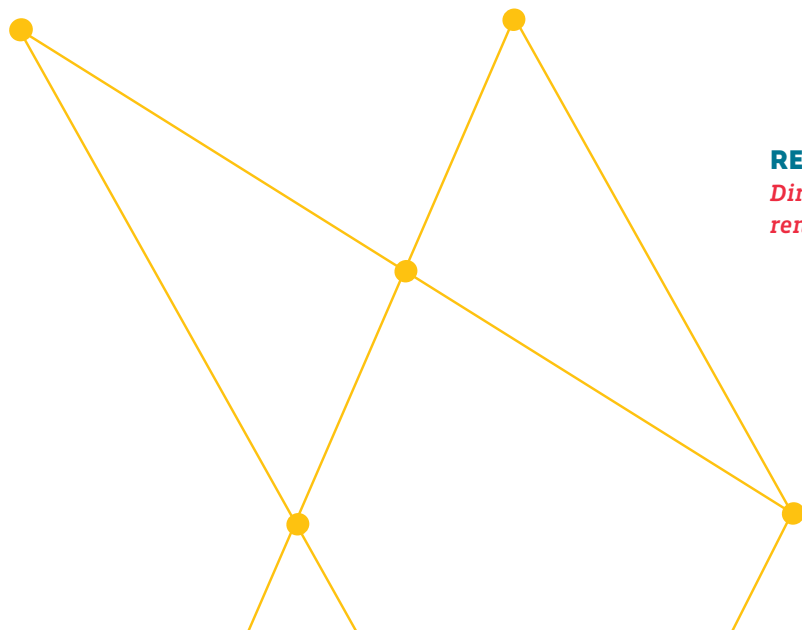
Ces jours-ci, nous accordons une attention particulière à trois sujets d'actualité qui sont extrêmement préoccupants pour une grande partie de nos membres.

D'abord, la sécurité d'approvisionnement en énergie, et plus particulièrement les plans de délestage en cas de pénurie de gaz naturel. Aux yeux de la FEDIL, il est indispensable qu'une mobilisation des potentiels d'économie d'énergie soit entreprise dans tous les secteurs et que les potentiels de substitution au gaz soient rapidement autorisés et entièrement utilisés avant d'envisager des coupures de fournitures aux dépens de l'industrie. L'enjeu est de taille, car les interruptions de production se répercuteraient bien au-delà des secteurs visés par d'éventuelles coupures. Il faut être conscient qu'elles rajouteraient aux pénuries et flambées de prix que nous subissons déjà aujourd'hui.

Avec un taux d'inflation qui poursuit son augmentation historique, il apparaît que la vague des répercussions des hausses de prix importées est loin d'être terminée. Dans ce contexte, nous partageons l'inquiétude exprimée par les principales organisations économiques internationales de se voir confrontées à une pression inflationniste plus généralisée et plus persistante pouvant résulter d'une spirale prix-salaires. La FEDIL et ses membres souscrivent entièrement aux efforts politiques visant à atténuer les répercussions de l'inflation moyennant un mix de mesures ciblées, socialement efficaces et bien temporisées pour certaines, lorsqu'elles risquent de nous entraîner dans des cercles vicieux.

Finalement, fort du constat d'une aggravation sérieuse du manque de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs ou entreprises, nous estimons qu'il est nécessaire de lancer une étude sérieuse et approfondie de tous les éléments influençant la disponibilité de main-d'œuvre et susceptibles d'entraver le bon fonctionnement de nos entreprises, soucieuses de répondre convenablement à la demande de leurs clients. Face à ce problème de disponibilité qui ne touche pas seulement le secteur privé, nos chefs d'entreprises sont abasourdis par les récentes déclarations politiques faisant miroiter à l'électeur la possibilité d'une baisse généralisée du temps de travail. Pour nous, cette idée est complètement décalée par rapport aux réalités d'un marché de l'emploi sous extrême tension.

RENÉ WINKIN
Directeur de la FEDIL
rene.winkin@fedil.lu





zoom

DELOITTE LUXEMBOURG & PEPITe





DELOITTE LUXEMBOURG & PEPITe

De la performance opérationnelle et financière à la performance environnementale

Deloitte Luxembourg & PEPITe s'allient pour faire des données de production le cœur d'une révolution.

UN WIN-WIN ENVIRONNEMENTAL ET ÉCONOMIQUE

Il ne se passe pas un jour sans que l'on ne nous rappelle l'importance d'agir pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre afin de limiter le réchauffement climatique. Pour éviter les scénarios les plus catastrophiques, une question demeure : comment maximiser l'impact de nos actions sans mettre en péril la stabilité financière ? Cette question est d'autant plus pertinente pour les décideurs du monde industriel que nous sommes dans un contexte économique rendu extrêmement tendu par l'explosion des prix des matières premières, du gaz et de l'électricité, compte tenu des circonstances actuelles et des tensions géopolitiques.

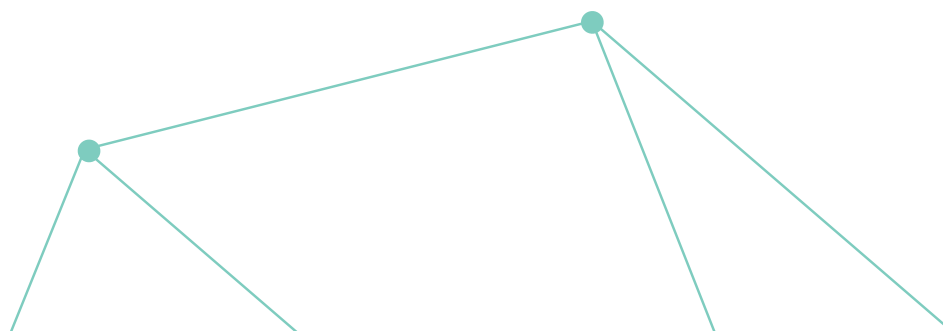
Les intérêts économiques sont intrinsèquement liés à la composante environnementale. « Chez PEPITe, nous sommes d'avis qu'il importe de ne pas les découpler mais de les prendre en compte dans leur ensemble. C'est ainsi qu'une meilleure utilisation des ressources et des moyens de production aura un impact positif non seulement sur les consommations énergétiques, sur les émissions de gaz à effet de serre, mais aussi sur le rendement matière et donc sur la réduction des déchets. De là, découlent une meilleure productivité, une efficacité accrue, et donc un renforcement de la compétitivité de l'entreprise. Un cercle vertueux, un win-win entre la responsabilisation environnementale et les intérêts économiques » explique Baptiste Fosseppez, CEO de PEPITe.

PEPITe ET DELOITTE, UNE APPROCHE COMBINÉE

Les challenges rencontrés, depuis quelques années déjà, par les sociétés industrielles sont de plus en plus nombreux. Mettre en place des technologies pour récolter un ensemble d'informations

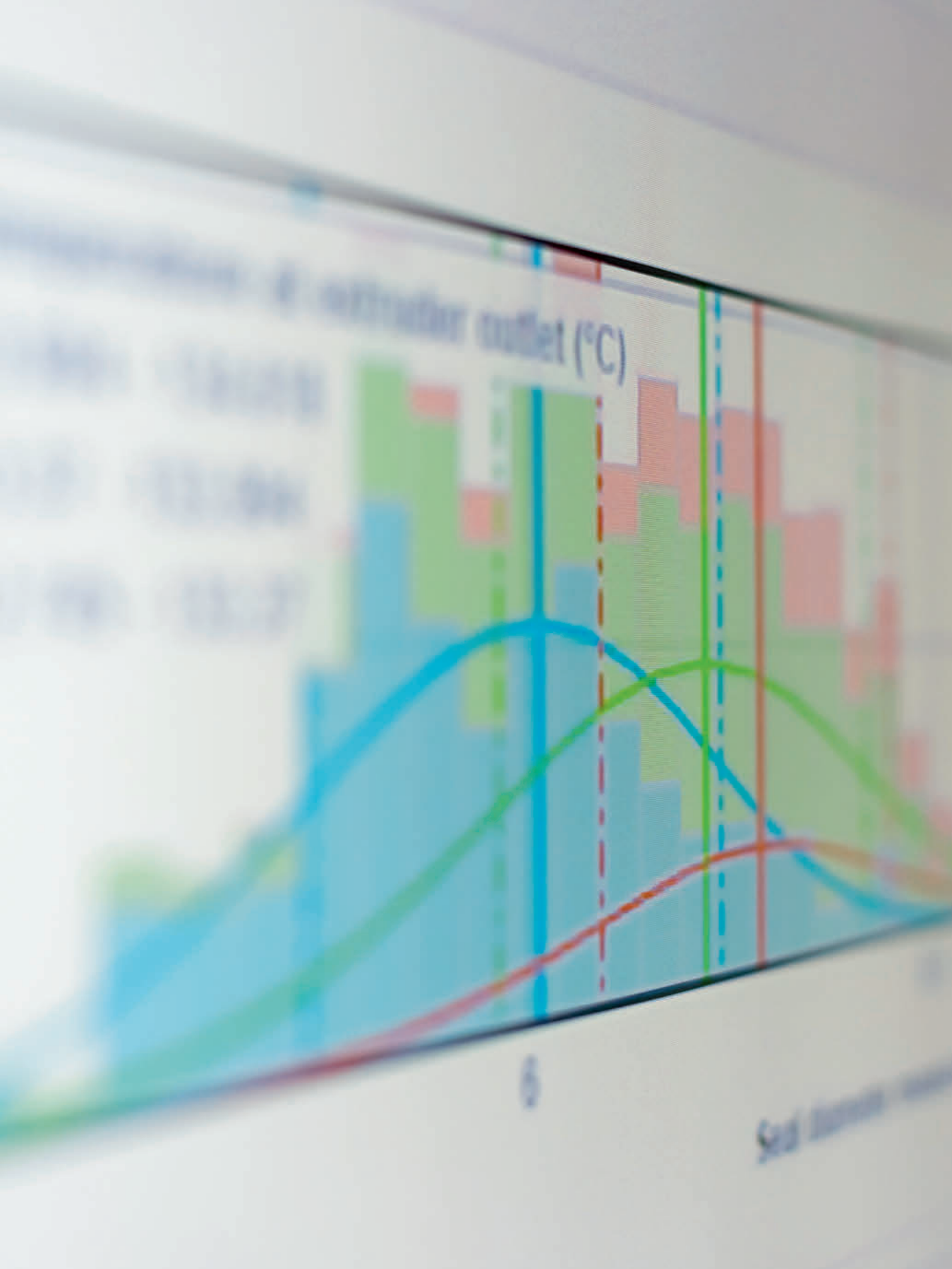
et analyser le niveau d'efficacité est une première étape. C'est une condition nécessaire mais qui n'est malheureusement pas suffisante pour garantir le succès des telles initiatives. Il faut également garantir une bonne gouvernance afin d'encadrer et exploiter cet ensemble de données. C'est donc dans cette volonté de fournir une solution complète que PEPITe a décidé de s'associer à Deloitte Luxembourg pour aller au bout de la démarche. Deloitte Luxembourg, par son expertise en tant que consultant depuis plus de 60 ans sur la place, accompagnera les sociétés dans ce changement. « Je pense que de nos jours, considérant les contextes économique, social et sociétal, il est important d'investir dans de bonnes pratiques, de se poser les bonnes questions pour pérenniser la performance de son activité. Avec PEPITe, nous savons que notre collaboration pourra apporter aux industriels du pays, des pistes d'amélioration concrètes. Au-delà des data fournies par PEPITe, nous analyserons avec vos équipes vos modes de fonctionnement, nous les comparerons aux bonnes pratiques et, bien entendu, nous vous proposerons des solutions adéquates tenant compte de vos contraintes et de votre culture d'entreprise », exprime Arnaud Willems, Partner en Efficience Opérationnelle chez Deloitte Luxembourg.

Plus concrètement, l'exploitation des données, via l'intelligence artificielle (IA), en provenance des systèmes informatiques des machines (MES, ERP, Automates, ...) permet d'obtenir des gains d'efficacité significatifs. Cependant, se focaliser seulement sur les facteurs techniques, économiques et environnementaux ne suffit pas. Il est essentiel de prendre en compte la composante humaine et organisationnelle de l'ensemble de l'entreprise, celle qui fait sa richesse. L'expérience de PEPITe et Deloitte démontre que les projets de mise en œuvre de l'IA au service de la performance industrielle ont un impact maximal lorsqu'ils reposent sur une gouvernance et une organisation adéquates. Cette méthodologie prend ainsi en compte la réalité organisationnelle de l'entreprise et permet de la faire évoluer afin que la donnée soit au centre des processus de décision. Il est donc, à ce titre, essentiel d'être parfaitement accompagné.











LES DONNÉES DE PRODUCTION AU CŒUR D'UNE RÉVOLUTION

L'IA est un des composants technologiques caractéristique de l'industrie 4.0, ou quatrième révolution industrielle. Elle permet d'organiser les processus de production induits par les innovations liées à l'internet des objets et aux technologies du numérique, tels que la robotique, la réalité augmentée, l'impression 3D, l'intelligence artificielle et les *Software as a Service* (SaaS), afin d'exploiter les données issues du Big Data et de la maquette numérique. Il est donc rendu possible de collecter et d'agréger des données venant de différentes sources, de les stocker, via divers tableaux de bord, et enfin, ou surtout, de leur appliquer des algorithmes d'intelligence artificielle en vue d'optimiser les processus.

PEPITe ET DELOITTE, UNE APPROCHE COMBINÉE POUR VOS APPLICATIONS D'IA INDUSTRIELLES

Pour prendre part à la transition énergétique, des incitations et mesures fiscales existent, mais elles ne suffisent pas. Avec la

hausse vertigineuse du prix du gaz, de l'électricité, des permis d'émission de CO₂ (système ETS) et de la taxe carbone, il n'est plus question de se laisser aller. Notre responsabilité est de montrer qu'il est possible d'agir. Grâce à l'IA exploitée dans les outils de PEPITe et à l'accompagnement dans les projets d'adoption de ces derniers par Deloitte, nous permettons aux industries d'améliorer leurs procédés, tout en réduisant leurs coûts et leur impact environnemental.

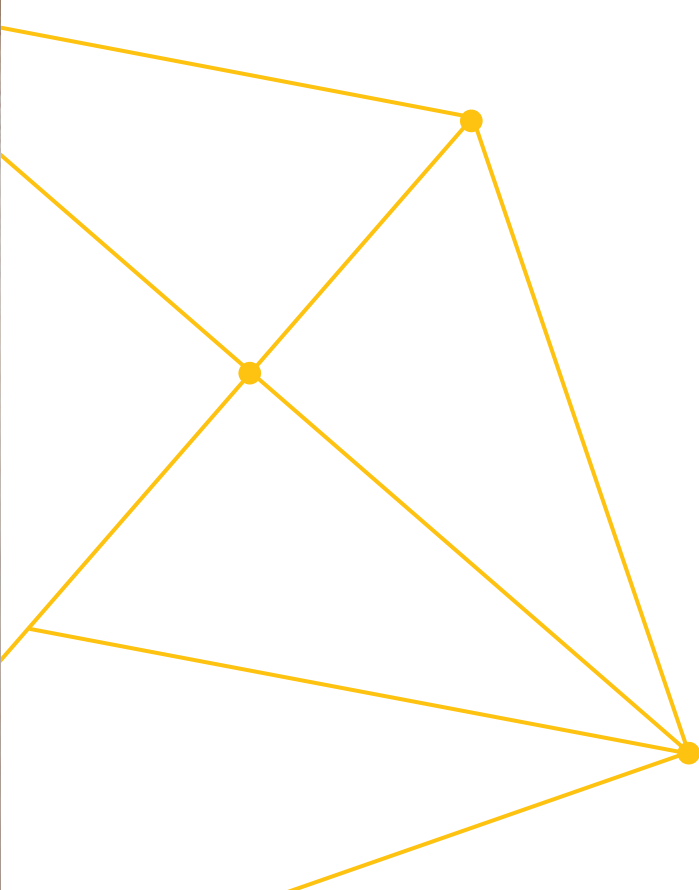
DES RÉSULTATS MESURABLES ET PÉRENNES SUR LESQUELS NOUS SOMMES PRÊTS À NOUS ENGAGER FINANCIÈREMENT

L'approche combinée PEPITe-Deloitte permet de travailler autour de quatre axes majeurs, générateurs de résultats tangibles, mesurables et pérennes : consommation énergétique, niveau de production, maintenance prédictive et taux de qualité. Soucieux de créer une véritable relation de partenariat avec nos clients, PEPITe et Deloitte s'engagent financièrement sur des résultats, permettant de diminuer la prise de risque et donc de pouvoir travailler avec sérénité dans un contexte actuel si particulier, et en constante mutation.

Article :
BAPTISTE FOSSÉPREZ
CEO de PEPITe S.A.

ARNAUD WILLEMS
Partner & Deloitte private leader, Deloitte Luxembourg

Photos :
ANN SOPHIE LINDSTRÖM





Interview

JOËLLE WELFRING

Ministre de l'Environnement

“La taille réduite du Luxembourg et nos ressources limitées sollicitent un développement particulièrement durable du pays”

Madame Welfring, en tant que directrice adjointe de 2014 à 2022, puis directrice de l'Administration de l'environnement, vous avez vécu de près la mise en œuvre de la politique environnementale. Aujourd'hui, vous avez l'opportunité de la façonner en tant que ministre. Pouvez-vous nous donner votre point de vue sur les vis à régler au niveau du fonctionnement de l'Administration afin de permettre un traitement accéléré des dossiers ?

Les traitements en question dépendent fortement du domaine thématique des dossiers. La réorganisation de l'Administration de l'environnement en 2016, par exemple, a permis d'améliorer considérablement le traitement des dossiers relatifs aux autorisations d'établissements classés. L'Administration de la gestion de l'eau et l'Administration de la nature et des forêts ont aussi démarré leur réorganisation et des audits respectifs seront mis en œuvre. Ces adaptations sont suivies de près par le ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable (MECDD). Le renforcement récent de ces services va aussi aider à mettre en œuvre un traitement plus efficace des dossiers. Finalement, le processus de la digitalisation des trois administrations poursuit aussi ce but. Ensemble avec le MECDD, j'assure le suivi de toutes ces mesures.

Les échéances électorales de 2023 s'approchent à grands pas. Quelles sont vos priorités en matière de politique climatique et environnementale dans le secteur industriel pour la période législative restante ?

Les priorités en matière de politique climatique et environnementale dans les prochains mois sont notamment :

- la transposition de la directive sur l'eau potable,
- la loi pour la protection de la forêt,
- la mise en œuvre avec les différents secteurs du paquet de lois sur la gestion des ressources et des déchets,
- l'actualisation du Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC) et la poursuite de sa mise en œuvre,
- la digitalisation et la simplification administrative sur base de la loi relative aux établissements classés.

Je suis en train de m'investir à fond dans ces dossiers, ce qui correspond à ma façon de travailler.

La guerre en Ukraine a accentué les problèmes d'approvisionnement dans les chaînes de valeur et les voix se multiplient pour une plus grande autonomie stratégique de l'Union européenne. Or, ceci nécessitera une relocalisation d'un certain nombre d'industries manufacturières en Europe. D'après votre opinion, la politique climatique européenne en général, et plus particulièrement celle du Luxembourg, est-elle compatible avec une plus grande autonomie stratégique ? Si oui, à quelles conditions ?

Le Luxembourg est un pays qui présente une démographie croissante et des ressources limitées. Le paysage économique et industriel va devoir évoluer de façon adaptée aux défis climatiques et environnementaux actuels.

On a besoin d'entreprises résilientes et diversifiées au Luxembourg afin de pouvoir contrer des crises, mais en même temps de façons de travailler qui respectent nos particularités territoriales restreintes. La hausse des prix de l'énergie et la dépendance de sources énergétiques étrangères mettent en exergue la nécessité de repenser nos modes de production actuels.

A cette fin, les travaux du Haut Comité pour l'industrie ont été relancés, avec notamment la création d'un groupe de travail chargé d'accompagner l'élaboration d'une étude stratégique sur l'industrie manufacturière à horizon 2040, tenant compte, entre autres, de la nécessité de décarboner les activités manufacturières. En parallèle, le ministère de l'Économie, le ministère de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire ainsi que le ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable établissent une feuille de route visant à soutenir l'industrie luxembourgeoise dans ses efforts de décarbonation.

Le Luxembourg affiche un objectif de 25% d'énergies renouvelables en 2030. De l'autre côté, la crise énergétique actuelle pèse lourd dans le bilan des entreprises et crée des incertitudes. Or, pour permettre une décarbonation rapide, l'industrie a massivement besoin d'énergies renouvelables à prix abordables. De façon générale, comment la politique environnementale doit-elle être adaptée pour adresser les nouvelles contraintes et comment peut-elle contribuer à accélérer la transition énergétique ?

La crise climatique et énergétique que nous vivons au quotidien, ne nous laisse d'autre choix que d'intensifier nos efforts en matière de décarbonation de notre société. Un objectif incontournable donc, réalisable d'un point de vue technologique et également réaliste, si nous en faisons un vrai projet de société.

Au Luxembourg, la volonté politique d'œuvrer vers la neutralité climatique est claire et ceci s'est traduit, entre autres, par la mise en place successive d'un cadre réglementaire et politique. Fin 2019 déjà, le gouvernement avait déposé un projet de loi qui proposait d'arrêter l'objectif à long terme de la neutralité climatique, consistant à atteindre le « zéro émissions nettes » au Luxembourg d'ici 2050 au plus tard. Avec la loi du 15 décembre 2020 relative au climat, cet objectif a été consacré pour la première fois dans un texte de loi.

En parallèle, le ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable, en collaboration avec l'ensemble des autres ministères concernés, a élaboré la stratégie nationale à long terme en matière d'action climat intitulée « Vers la neutralité climatique en 2050 ».

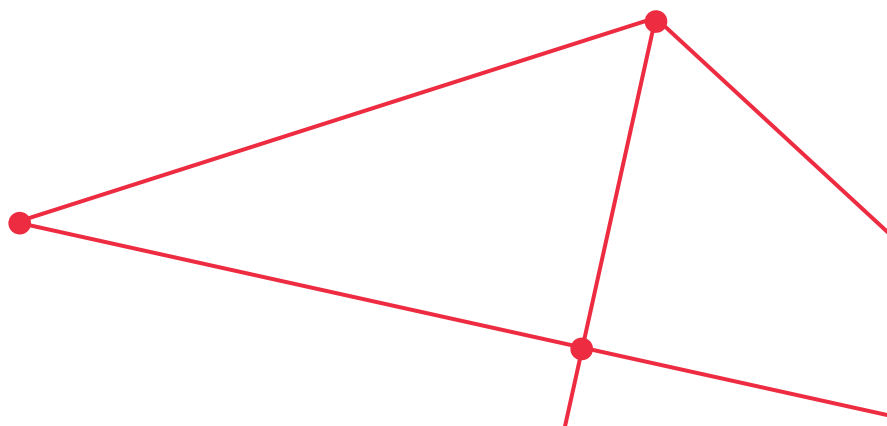
Pour revenir à la question du développement accéléré des sources d'énergies renouvelables, il faut souligner qu'autant il est important d'atteindre nos objectifs ambitieux en matière d'utilisation d'énergies renouvelables, autant l'atteinte de ces derniers ne pourra se faire aux dépens de la biodiversité et de la qualité de vie de nos citoyens. Au contraire, ces objectifs doivent être poursuivis en parallèle.

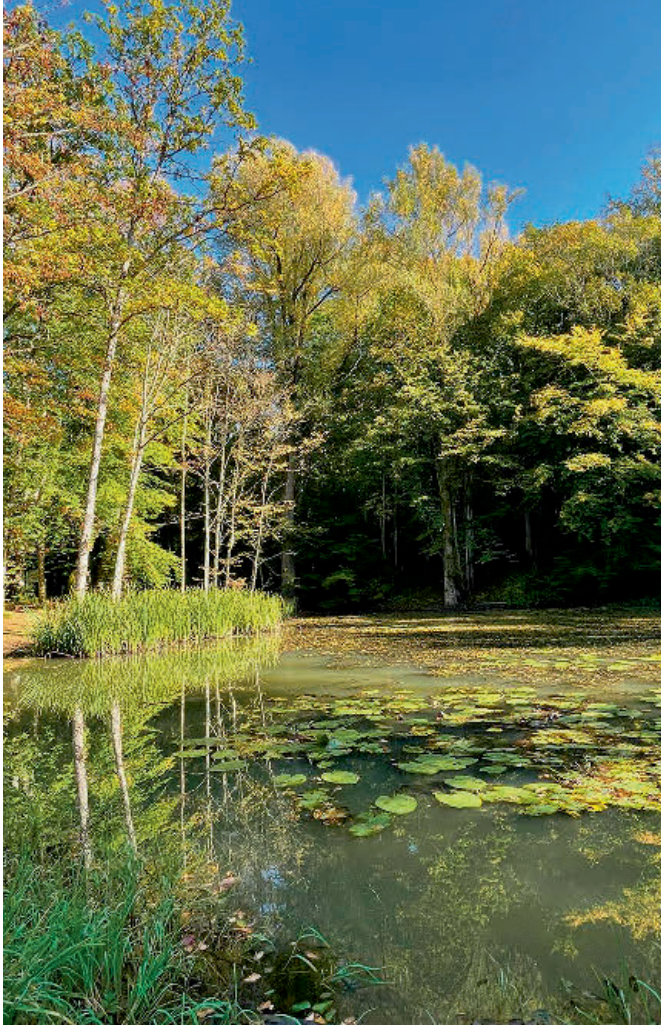
A cette fin, nous sommes en étroite échange avec les parties prenantes, les services du ministère de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire ainsi qu'avec nos équipes en charge des autorisations pour faire le suivi des procédures.

La réussite de la transition énergétique de l'industrie manufacturière dépend en grande partie de la capacité de l'Europe à créer un cadre qui encourage les investissements dans les technologies à faible émission de carbone, notamment dans les industries intensives en énergie. Or, la politique climatique européenne actuelle n'est pas toujours efficiente en termes de coûts pour l'atteinte des objectifs climatiques, résultant dans un risque d'« investment leakage ». Que doit faire l'Europe, et le Luxembourg, pour éviter un « investment leakage » dans les technologies bas carbone ?

Afin d'éviter les fuites de carbone des industries de l'acier, de l'aluminium, du ciment, des fertilisants et de la production d'électricité régies par le système d'échange de quotas d'émission, la Commission européenne a proposé l'introduction d'un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM). L'orientation générale adoptée au Conseil « Environnement » du 28 juin 2022 sur le futur système d'échange de quotas d'émission prévoit une période transitoire concernant la continuité de l'allocation gratuite de quotas pour l'industrie des métaux afin de permettre à l'industrie de faire face à l'« investment leakage ».

Les procédures d'autorisations au Luxembourg sont souvent considérées comme trop lentes. On a pu voir en Allemagne que la construction et l'exploitation d'une usine de taille gigantesque pour la production de batteries et de voitures électriques a vu le jour en moins de 3 ans, tout en respectant toutes les conditions au niveau de la protection de l'environnement. Ceci a notamment fonctionné par le biais d'une autorisation provisoire de construction octroyée par les autorités mais au risque de l'exploitant. Un tel modèle ne serait-il pas envisageable au Luxembourg ?





Les procédures d'autorisation en matière d'établissements classés, de protection de la nature et de gestion et de protection de l'eau sont assorties de délais précis ainsi que de dispositions concernant la consultation ou l'information du public. Il en est de même pour la procédure concernant l'évaluation des incidences sur l'environnement, dont la conclusion motivée est un prérequis pour ces autorisations. Il importe de préciser que

des demandes d'autorisation bien établies du côté des requérants reprenant toutes les informations environnementales requises permettent de façon générale aux administrations concernées de traiter les dossiers dans les délais prévus. L'agencement de grands projets en une phase chantier de gros œuvre et une phase site industriel est une pratique courante qui permet d'accélérer les dossiers complexes.

Il ne faut pas oublier que ce n'est pas seulement l'exploitation d'une usine ou autre projet qui risque de détériorer l'environnement mais que, le cas échéant, la construction même de ces projets peut déjà impacter l'environnement, notamment la nappe phréatique ou les zones ou espèces protégées. Le Luxembourg n'a qu'une surface très réduite et ne présente guère d'endroits pour lesquels aucun de ces risques n'est donné. Ainsi, il est indispensable d'analyser ces impacts en amont de toute intervention. Une intervention faite hors connaissance des impacts risque en effet de compromettre de façon irréversible les biens environnementaux à protéger. Finalement, nous avons au Luxembourg un modèle basé sur des consultations publiques avant la prise de décision qui a fait ses preuves ; émettre une « autorisation provisoire de construire » reviendrait à court-circuiter cet outil important de participation du public et risquerait d'affaiblir l'acceptation des projets en question.

De ce fait, un modèle d'« autorisation provisoire de construire » n'est guère adapté à notre situation.

La digitalisation des procédures d'autorisations n'est pas une fin en soi, mais doit pouvoir engendrer une simplification administrative et un gain de temps. En faisant le lien avec la question précédente et en sachant que l'autorisation d'exploitation est largement basée sur le respect d'un certain nombre de critères, un traitement automatisé des dossiers d'exploitations résultant dans une autorisation provisoire de construction ou d'exploitation ne serait-il pas envisageable ?

Les procédures d'autorisations en Allemagne ne sont pas à 100 % comparables à celles du Luxembourg. Il y a d'une part les obligations législatives européennes qui sont transposées avec



certaines variations nationales et d'autre part les obligations législatives nationales que chaque pays fixe en fonction de ses structures et besoins.

Au vu de la taille réduite du pays, de ses ressources limitées et de la pression sur les ressources naturelles, il est particulièrement important que le Luxembourg veille à un développement durable du pays. L'encadrement de projets pour lesquels une appréciation individuelle des impacts sur l'environnement n'est pas nécessaire, dans la mesure où leurs impacts ne varient guère en fonction des alentours, est de plus en plus souvent réalisé par règlements grand-ducaux. À titre d'exemple, on peut citer les règlements grand-ducaux de la classe 4 en matière d'établissements classés (« commodo ») où le projet de règlement grand-ducal est en cours de législation, ce qui va davantage fixer des classes 4.

Par contre, pour les projets qui nécessitent une appréciation individuelle des impacts environnementaux, il reste indispensable de vérifier les impacts avant que la construction ne soit entamée, car la construction-même peut engendrer des dommages et nuisances, comme c'est le cas p. ex. pour toute intervention dans la nappe phréatique ou près de zones de protection ou espèces protégées. Les autorisations « provisoires » allemandes ne sont d'ailleurs émises que si rien ne laisse indiquer qu'une autorisation ne pourrait être accordée, sans préjudice.

Cela dit et comme indiqué précédemment, d'importants efforts de digitalisation des procédures sont en cours auprès de nos trois administrations.

Votre prédécesseur a lancé la stratégie « zéro déchets » avec 5 initiatives législatives, toutes adoptées fin avril 2022. Ces textes suscitent cependant des critiques quant au rapport coût-efficacité de certaines mesures. Dans un contexte d'inflation générale, une mise en cause par rapport à des moyens moins coûteux ne serait-elle pas nécessaire ?

L'impact environnemental de la gestion des ressources n'est souvent pas associé à une valeur monétaire. Les coûts indirects sur l'environnement sont rarement compris dans les prix de nos produits. L'atteinte des objectifs en matière de protection du climat ainsi que la réalisation des objectifs de l'Agenda 2030 nécessitent un changement de notre façon de produire et de consommer. Nous devons quitter l'approche de la production linéaire et de la consommation rapide de nos ressources et soutenir la transition des modèles économiques vers une économie circulaire. Nous devons donc nous engager dans ce processus de mise en œuvre du cadre légal qui a été voté récemment. Il me semble évident que nous devons considérer dans ce processus la réalité économique des différents secteurs avec lesquels je suis actuellement en dialogue, mais nous ne devons pas perdre de vue les crises environnementales qui ont un effet et un coût pour toute la société.

Photos :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM
LAURENCE KAYL





focus

La FEDIL et la House of Training en partenariat pour une industrie du futur innovante et compétitive dotée de talents

Forte de son histoire et de son évolution, l'industrie poursuit sa mutation pour laisser place à l'ère 5.0 avec le degré d'automatisation et de digitalisation qui en découle. Répondre aux besoins de compétences et assurer leur développement par la formation professionnelle continue est la clé du succès de l'industrie du futur.

LA FORMATION, UN ÉLÉMENT CAPITAL POUR L'INDUSTRIE LUXEMBOURGEOISE

Dans un contexte de double transition, environnementale et digitale, qui crée de nouveaux besoins en compétences pour l'économie en général et le secteur industriel en particulier, le développement de compétences est plus que jamais essentiel.

Étroitement liée au marché du travail, la formation professionnelle continue est déterminante, car elle répond rapidement aux nouvelles exigences de compétences et garantit l'employabilité à long terme des employés. Le niveau de formation et de compétence des talents constitue le pilier de l'innovation et de la compétitivité des entreprises.

Alors comment intégrer ces nouvelles compétences et anticiper la transformation des professions ?

Alors que la formation continue constitue un enjeu majeur pour les entreprises luxembourgeoises, l'objectif de l'upskilling et du reskilling est de répondre à un processus continu qui favorise l'adaptation à des circonstances changeantes et encourage l'anticipation et l'innovation, tout en aidant les entreprises et leurs employés à gérer les transitions sur le marché du travail.

La digitalisation et l'automatisation croissantes de l'industrie exigent non seulement des compétences techniques, mais aussi et surtout des aptitudes que ne possèdent pas les machines, à savoir les compétences conceptionnelles, créatives et relationnelles. Selon

les résultats de l'enquête de la FEDIL de 2021 intitulée « Les qualifications de demain dans l'industrie », il est essentiel d'avoir une formation professionnelle continue de haute qualité répondant aux attentes des entreprises, la formation initiale ne couvrant pas tous les besoins en termes de main-d'œuvre qualifiée des entreprises industrielles luxembourgeoises.

Dans l'optique de concilier les besoins en compétences dans la conduite des outils de production avec l'offre de formation continue, la House of Training propose de nouveaux modules de gestion de machines incluant la maintenance, le diagnostic et le contrôle qualité.

UNE OFFRE SPÉCIFIQUE POUR PRÉPARER L'INDUSTRIE ET SES TALENTS DE DEMAIN

La FEDIL et la House of Training, acteur de référence de la formation professionnelle continue, ont élaboré une offre de formations pour les entreprises et leurs employés du secteur.

Créée à l'initiative de la Chambre de Commerce, la House of Training dispose d'une expertise dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie luxembourgeoise et propose une offre de formation sur catalogue et sur mesure dispensée par des formateurs eux-mêmes issus du monde professionnel.

« Lors des derniers mois, nous avons travaillé avec des membres de la FEDIL et plusieurs acteurs du marché sur le déploiement d'une nouvelle offre de formation. Dans l'optique de maximiser le succès de cette initiative, le catalogue a été construit avec et pour des entreprises du secteur. », précise Frédéric Girs, Business Development Manager à la House of Training.

L'offre comprenant 50 formations et 2 parcours certifiants s'articule autour de 4 thématiques : l'organisation, la technique industrielle, l'industrie 4.0 et l'automatisme.

1) L'organisation

La production de biens représente l'activité opérationnelle principale du secteur industriel. Les tâches commerciales et administratives occupent également une part importante dans l'organisation. Le défi actuel de l'industrie est de parvenir à repenser l'organisation interne et les méthodes de production. Cette thématique regroupe l'ensemble des certifications ISO liées au management de la qualité, de la santé et de la sécurité, de l'environnement et de l'énergie ainsi que la méthodologie Lean Six Sigma. Dans le domaine de l'industrie, les modules de la méthodologie Lean Six Sigma sont des parcours certifiants qui permettent la délivrance d'un certificat de réussite aux apprenants.

Découvrez la formation "Approche managériale du Lean et de l'Excellence Opérationnelle"



2) La technique industrielle

La technique industrielle étudie et analyse les procédés, techniques et outils mis à la disposition de l'industrie dans un objectif d'amélioration ou d'optimisation de la chaîne de production. Sous cette thématique se trouvent les formations en lien avec la maintenance, le diagnostic et la métrologie.

Zoom sur le module "Hydraulique industrielle - Formation de base"



3) L'industrie 4.0

Dans une ère et dans un secteur où le digital est omniprésent, l'industrie 4.0, qui fait référence à cette transformation numérique, fait en effet émerger une intelligence dans les systèmes de production en interconnectant main-d'œuvre, machines, produits et systèmes de production. Cette partie regroupe les modules autour du futur de l'industrie et de l'Internet of Things qui décrit le réseau de terminaux physiques, les objets qui intègrent des capteurs, des logiciels et d'autres technologies en vue de se connecter à d'autres terminaux et systèmes sur Internet pour échanger des données avec eux.

Plus d'information sur la formation "Initiation aux principes de l'industrie du futur"



4) L'automatisme

Cette rubrique aborde les techniques de programmation, de maintenance et de sécurité des systèmes d'acquisition et de contrôle de données. La House of Training offre en collaboration avec le groupe Siemens Luxembourg un programme de formations spécialement élaborées pour le secteur industriel luxembourgeois. Ces formations se tiennent en langue française ou en langue allemande. Avec une approche pédagogique pratique et concrète, ces formations sont données par des experts venant du tissu industriel. Ces formations permettent à la fois d'acquérir les connaissances et le savoir-faire opérationnels du métier afin d'accompagner le développement de la polyvalence métiers ainsi que le renforcement de l'employabilité.

Focus sur la formation "SINAMICS G120 - Mise en service et Maintenance dans TIA Portal"



« La House of Training est l'un des interlocuteurs privilégiés des entreprises industrielles en matière de formation professionnelle continue. La FEDIL est très contente de l'extension de ce partenariat avec la House of Training qui permettra à nos membres et leurs talents de disposer d'une formation de grande qualité et d'acquérir les compétences indispensables à l'industrie de demain. », souligne Michèle Detaille, Présidente de la FEDIL.

Muriel Morbé, CEO à la House of Training ajoute : « Donner un nouvel élan aux compétences de vos employés est notre priorité ! »

La House of Training porte, plus que jamais, une attention particulière au parcours de formation de vos employés afin de leur offrir une acquisition structurée des compétences pour une activité ou une fonction donnée et donc permettre de situer leur plan de développement personnel dans un contexte plus large, allant bien au-delà de la formation ponctuelle.

Au-delà du domaine de l'industrie, la House of Training propose une vaste offre pour les activités de support comme l'organisation interne, les ressources humaines, la sécurité et la santé au travail ainsi que le développement personnel.

L'équipe de la House of Training est à votre écoute pour vous conseiller et construire avec vous la réponse la mieux adaptée afin de donner l'élan nécessaire au développement des compétences de vos employés.

Plus d'information :
www.houseoftraining.lu

Contact

Customer Service
customer@houseoftraining.lu

Formations pour les activités de support



Organisation Interne de l'Entreprise



Comptabilité



Droit



Fiscalité



Informatique



Marketing & Communication



Ressources Humaines



Sécurité & Santé au Travail

Formations relatives au développement de soi



Développement Personnel

Aperçu des domaines dans lesquels la House of Training propose une offre de formation pour les activités de support et le développement de soi.

Article :



HOUSE OF
TRAINING

Actualités de la FEDIL

BUSINESSEUROPE'S MEMBERS MET IN PRAGUE AND ELECTED FREDRIK PERSSON AS PRESIDENT **2 to 3 June 2022**

On 2 and 3 June 2022, the general assembly of BusinessEurope (the so-called "Council of Presidents"), composed by the presidents of 40 European business federations from 35 European countries, accompanied by their directors general and permanent delegates, were warmly welcomed by the colleagues of the SPCR, the Confederation of Industry of the Czech Republic.



During these days, the representatives of industry federations had the opportunity to discuss key business issues, to visit the ŠKODA AUTO manufacturing plant and to meet with political representatives of the Czech Republic, such as the President of the Chamber of Deputies, Marketa Adamová Pekarová, the minister of Industry and Trade, Jozef Síkela, and the Prime Minister of the Czech Republic, Petr Fiala, with whom they discussed the political priorities for the upcoming Czech presidency of the Council of the European Union in business and economic matters.

Furthermore, the Council of Presidents unanimously elected Fredrik Persson to succeed Pierre Gattaz as President of BusinessEurope from 1 July 2022 for a period of two years, renewable once. Fredrik Persson is the former President of the Swedish federation (Svenskt Näringsliv) and is President of Ellevio AB as well as of JM AB.



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL : LA FEDIL À LA 110^E SESSION DE LA CIT **Du 27 mai au 11 juin 2022**

Du 27 mai au 11 juin s'est tenue à Genève et par visioconférence la 110^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT). Il s'agit d'une conférence annuelle qui réunit des délégués gouvernementaux, des délégués des salariés et des délégués des employeurs de tous les 187 États membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Des délégués du monde entier se sont ainsi réunis pour trouver des solutions aux défis de l'avenir du monde du travail. En tant que représentante des employeurs, la FEDIL a fait partie de la délégation luxembourgeoise.

La dernière séance plénière de la Conférence a adopté les conclusions de la Commission tripartite de normalisation de la CIT concernant l'élaboration d'une nouvelle recommandation de l'OIT sur les apprentissages de qualité, qui devrait fournir des orientations sur la promotion des apprentissages et la protection adéquate des apprentis. Les conclusions du comité portent notamment sur une définition de l'apprentissage, un cadre réglementaire et les questions d'égalité et de diversité. Une deuxième discussion sur l'établissement de normes aura lieu lors de la CIT de 2023.

DISTINCTION HONORIFIQUE

14 juin 2022

La séance plénière de clôture de la CIT a également approuvé le rapport de la Commission de l'application des normes (CAN), qui est un organe de contrôle essentiel du système normatif de l'OIT. La CAN a examiné 22 cas individuels de pays liés au respect des conventions de l'OIT et a étudié un rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur le thème « Assurer un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie des soins ».

Une autre commission a examiné l'objectif stratégique de l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Les conclusions et la résolution qui en résultent contiennent des orientations sur l'élaboration de politiques de l'emploi cohérentes, globales et intégrées, et sur les possibilités de travail décent qui soutiennent la reprise et la transformation structurelle inclusive. Le Comité a encouragé l'OIT à jouer un rôle de premier plan dans le soutien à l'emploi, notamment par le biais de l'Accélérateur mondial de l'ONU sur les emplois et la protection sociale pour des transitions justes.

La session plénière de la Conférence a approuvé huit amendements à la Convention du travail maritime, 2006, et a adopté le rapport de la Commission du travail décent et de l'économie sociale et solidaire.

C'était la première Conférence depuis 2019 à laquelle les délégués ont pu assister en personne en raison de la pandémie de Covid-19. Le gouvernement luxembourgeois était représenté à la CIT par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Engel.

Le 14 juin dernier, lors d'une cérémonie au ministère de l'Économie, notre collègue Olivier Nicolay s'est vu conférer la médaille en vermeille de l'ordre grand-ducal de la Couronne de chêne par le ministre de l'Économie, Franz Fayot. Cette distinction vient récompenser Olivier en reconnaissance des trente années passées au service de la FEDIL en tant que secrétaire-réceptionniste. Engagé en septembre 1992, il a vécu de près toute l'évolution de la FEDIL, travaillant sous trois directeurs et cinq présidents successifs de l'association. Comme Olivier assure, entre autres, l'accueil personnel et l'accueil téléphonique des visiteurs de la FEDIL, il n'y a guère de membres qui ne connaissent pas l'engagement et la disponibilité d'Olivier. Toutes nos félicitations !



boldbold

boldbold

boldbold

boldbold

BOLD INNOVATION

boldbold

boldbold

Made to simplify your manufacturing processes

Nowadays, for a wide variety of applications, prototyping, engineering and quality control can be strongly accelerated by using latest 3D scanning technology. With this in mind, AMSOL S.à r.l. specialised in 3D printing services, has recently invested in the acquisition a handheld certified 3D scanner. This innovative solution makes their customers benefit from new possibilities in additive manufacturing and overcome the constraints of traditional manufacturing. It allows sourcing 3D printed parts from single copies to serial production in high-performance materials from plastic to metal.

„Adding this certified 3D scanner to our machine line-up is essential to accelerate and optimise the current 3D design processes in different phases of our engineering workflow“, says Dean Kauffmann, CEO of AMSOL.

The integration of a 3D scanning system is also an opportunity to answer some upcoming challenges like quality assurance and the acceleration of 3D printing in emerging industries that are still in the early stage of new product development, such as in the space sector or in the area of e-mobility.

3D scanning is a type of digital modelling technology that creates accurate 3D models using lasers and a mathematical calculation called triangulation. The purpose of a 3D scanner is to create a 3D model with a volumetric accuracy between 0,020 mm and 0,060 mm per scanned meter. Upon completion, the 3D model consists of a point cloud with a mesh resolution

up to 0,100 mm of geometric samples on the surface of the subject.

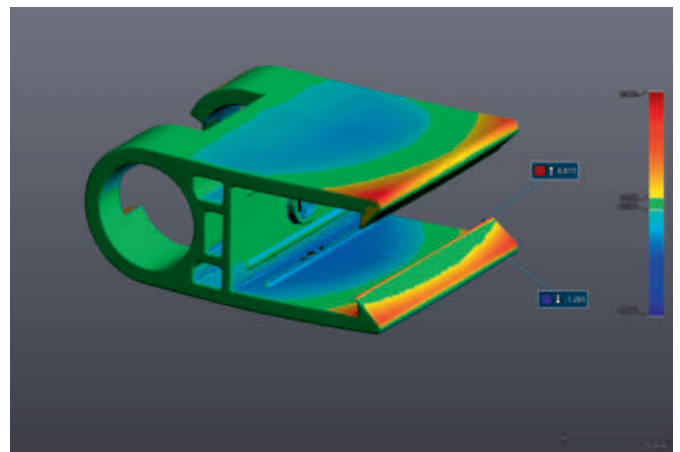
AMSOL is using the scanner internally for production and quality control, capturing the changes in the as-built measurement of parts after their manufacturing phase. The process of comparing 3D scan data against a CAD model is referred to as „3D deviation comparison“ and is an accurate technique to inspect a part in its overall shape and dimensions. It helps quickly identifying issues such as part dimension tolerances, warpage or overall scale issues, offering their customers ISO 17025 certified quality reports on 3D printed parts.

Besides internal use, AMSOL will provide their customers with 3D scanning services on reverse engineering of mechanical parts where a digital copy is lost or not available. It is also useful for engineers who often need to design parts around a given assembly. With a 3D scan of the given environment, CAD models can be easily incorporated, and assemblies can be verified before and during production. Thanks to the feature that the scanner is handheld, parts at any location can be digitalized or inspected.

3D scanning is part of innovative product development and production, involving a range of 3D printing technologies and auxiliary services like post-processing, 3D modelling and quality control of additive manufactured products.



3D scan of large parts



3D deviation comparison

Job horizon

Job horizon

Job horizon

Job horizon

JOB HORIZON

Job horizon

Job horizon

Cargolux et l'ADEM : une relation de confiance au service de l'attraction des talents

Forts d'une collaboration durable et d'échanges réguliers, l'ADEM et Cargolux peuvent se targuer d'avoir recruté de nombreux candidats. Entreprise nationale phare et à la renommée internationale, Cargolux compte près de 2.400 collaborateurs à travers le monde représentant plus de 65 nationalités différentes. Nous sommes partis à la rencontre de leur département des Ressources Humaines ainsi que de deux personnes qui, grâce aux efforts de l'ADEM et à l'engagement de Cargolux, ont facilement pu s'intégrer dans l'entreprise.

Steve, 23 ans, Mécanicien aéronautique

« J'ai commencé par effectuer un apprentissage en tant que mécatronicien au sein de la commune de Differdange. Je me suis ensuite inscrit à l'ADEM en 2017, car, au vu du peu d'offres disponibles dans mon domaine, j'ai souhaité me réorienter et recourir aux conseils de l'ADEM. Grâce à l'organisation d'une journée découverte de Cargolux dans les locaux de l'ADEM à

laquelle mon conseiller professionnel m'avait convié, j'ai pu découvrir l'entreprise. Les représentants de Cargolux m'ont donné un aperçu du travail de mécanicien et j'ai passé un test de logique. Un mois après, je débute un CDD pour assister les mécaniciens d'avion avec une réelle perspective pour ma carrière. Je me suis ensuite inscrit pour un apprentissage en tant que mécanicien aéronautique, un métier qui me correspond mieux. J'ai eu la chance de poursuivre mon apprentissage théorique avec des modules de mathématiques et de physique ainsi que des modules concernant l'aviation au Lycée Privé Emile Metz, tout en poursuivant, en parallèle, mon apprentissage pratique chez Cargolux où j'ai appris mon métier. Mon apprentissage est maintenant terminé et j'ai été embauché en CDI par Cargolux comme mécanicien junior. Au quotidien, je m'occupe de l'entretien, des réparations, de l'inspection des avions, etc. J'apprends et je me perfectionne tous les jours et prends plaisir à travailler au sein d'une équipe qui me soutient et m'accompagne. »





Barbara, 27 ans, Analyste Junior

« Je suis arrivée du Portugal en 2019 grâce à un grand groupe de confiserie-chocolaterie implanté au Luxembourg qui me proposait un stage de 6 mois puis un CDD. J'ai pu y réaliser des missions telles que l'élaboration de plannings au niveau de la production ou encore l'analyse de la qualité de la production de noisettes. Cela m'a énormément plu. En effet, je sortais d'un Master en ingénierie industrielle, mais je ne souhaitais pas continuer dans cette voie. Développer mes autres compétences en matière d'analyse, de big data, d'explication des données extraites, etc. m'a plu tandis qu'en parallèle, mon intégration sociale au Luxembourg s'est révélée très facile. J'ai donc naturellement décidé de m'établir ici et y continuer mon parcours professionnel.

Suite à cette expérience initiale, je me suis inscrite à l'ADEM en 2021. Mon conseiller professionnel m'a expliqué les avantages du jobboard de l'ADEM qui permet de consulter les offres disponibles et de déposer ma candidature dès qu'une offre me correspond. J'ai donc candidaté à un poste publié par Cargolux et comme mon profil correspondait à leurs attentes, les services de l'ADEM m'ont mis en relation avec leur service recrutement.

J'ai décroché un premier entretien d'embauche très rapidement, puis un deuxième pour finalement être embauchée en CDI en octobre 2021. Mes missions consistent à analyser les stocks des pièces de rechange, de calculer s'il y a besoin d'augmenter les stocks et d'élaborer des plannings et dashboards pour montrer et décrypter les données de notre département. J'aime ce travail. Les équipes m'ont vite et bien intégrée. Ce poste implique des grandes connaissances et un background technique que je n'ai pas forcément. Or, mes collègues sont patients, à mon écoute et m'expliquent en détails les éléments qui sont importants pour que je puisse accomplir mes tâches. J'ai hâte d'évoluer davantage au sein de Cargolux.»

Elisabeth Conrad von Konradshiem, directrice des Ressources Humaines

« Chez Cargolux, nous accordons une grande importance à la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) et pensons qu'elle doit être pratiquée au quotidien. Notre partenariat avec l'ADEM s'inscrit dans cette démarche. Au-delà de respecter les obligations légales, nous pensons que nous



L'équipe RH de Cargolux

devons avoir une démarche d'inclusion face au marché de l'emploi luxembourgeois et **notre expérience a prouvé que nous pouvions trouver des personnes de talent avec l'ADEM : il est temps de faire tomber les clichés contraires !**

Notre collaboration avec l'ADEM est efficace parce qu'une relation de confiance s'est construite. Notre conseiller employeurs référent, Marc Belleville, connaît et anticipe nos besoins. Il fait preuve d'une grande disponibilité et représente un réel soutien dans nos démarches administratives.

Tous nos postes vacants sont publiés auprès de l'ADEM. Nous avons en moyenne 150 positions ouvertes par an et du fait de l'essor de la société et des départs en retraite, ce nombre continue de croître. Nous recrutons des profils extrêmement variés tels que des pilotes, des mécaniciens aéronautiques, mais également du personnel pour notre division logistique, dans le domaine de l'IT, de la compliance, etc...

Concrètement, dès que nous souhaitons recruter du personnel, nous adressons notre demande à Marc Belleville et remplissons la « déclaration de poste vacant ». Ensuite

ce poste est publié sur le jobboard de l'ADEM ainsi que sur le site EURES. L'ADEM sélectionne pour nous les candidats qui correspondent à nos critères et nous les assignent en vue d'un entretien d'embauche. Bien sûr, tous les candidats ne remplissent pas toujours 100% des critères requis, mais nous échangeons régulièrement sur les compétences qui nous importent le plus et dont nos salariés doivent être dotés, comme par exemple : la maîtrise de l'anglais, qui est notre langue de travail, la capacité à travailler en équipe et à s'adapter. Notre secteur exige de la flexibilité et de l'excellence. Notre slogan illustre parfaitement notre mentalité : « You name it, we fly it ! ». Le secteur de l'aviation réunit des personnes vraiment passionnées. Travailler pour une grande société industrielle, c'est voir tous les jours le fruit de son travail puisqu'il y a une connexion directe entre les tâches que nous accomplissons et le terrain. Cela s'est notamment vérifié pendant la crise sanitaire. Chacun voyait que nos avions transportaient des masques et autres matériels sanitaires essentiels pour affronter les difficultés auxquelles nous avons tous fait face. Nos collègues peuvent être fiers du travail accompli et cela participe à donner du sens à son travail.»

Article :

 Photos :

SANDY MOSCHETTI & THIERRY FRISCH



***Carte
blanche***

Petit pays cherche talents durables !

La fiscalité comme levier incontournable pour réussir la transition

Face aux risques qui pèsent sur notre mode de vie, l'UEL agit pour le développement de talents durables, en travaillant avec tous les acteurs engagés.

Le Luxembourg est actuellement confronté à de nombreux défis, et notamment à la nécessité de réussir sa transition vers une économie climatiquement neutre. Or, après deux ans de pandémie, la relance économique du pays est à nouveau menacée par une forte hausse de tous les coûts de production résultant notamment de la guerre en Ukraine.

À ceci s'ajoute la pénurie de main-d'œuvre, une problématique structurelle majeure pour les entreprises luxembourgeoises. Le Luxembourg est en effet confronté, comme la plupart des autres pays européens, à une tension sans précédent sur le marché de l'emploi, qui touche tous les secteurs et tous les profils. Tandis que la transformation digitale exacerbe la concurrence internationale pour attirer les meilleurs talents.

Dans ce contexte, réussir le pari ambitieux de relever tous ces défis à court terme n'est réaliste que si une stratégie globale est mise en œuvre rapidement afin de soutenir les « talents durables », c'est-à-dire tous les talents pérennes, évolutifs et engagés envers une économie durable, au sein de nos entreprises, de nos institutions et de nos partenariats publics-privés.

Cette stratégie globale doit rendre notre pays durablement plus attractif pour la main-d'œuvre qui fait actuellement défaut. Notre prospérité future n'a rien d'évident et dépendra des compétences présentes sur notre sol et engagées dans un projet partagé. Pour réussir, nous devons agir sur le levier de la formation des salariés, tout en permettant aux entreprises

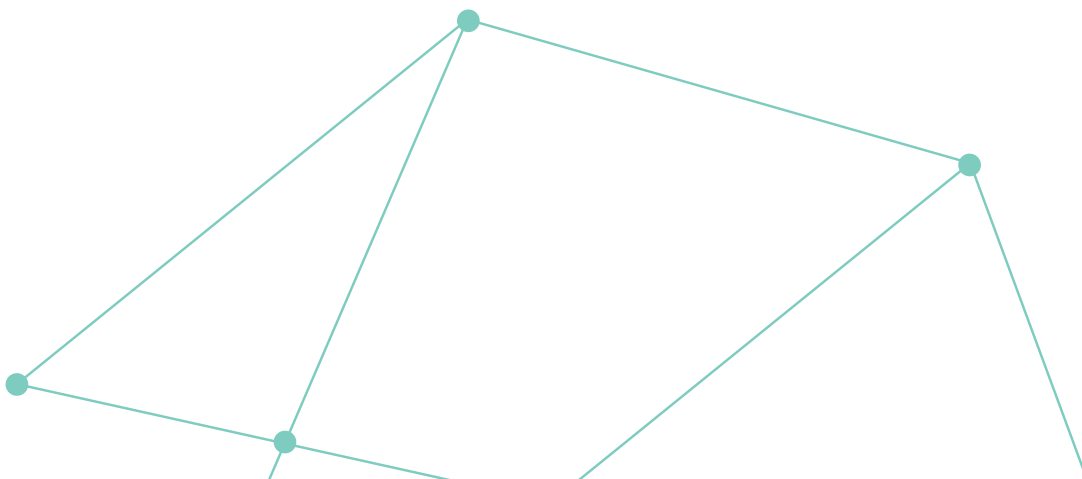
d'attirer les nouveaux talents dont elles vont avoir besoin à l'avenir. Ainsi, pour l'UEL, la priorité sera la capacité de notre pays à attirer, former et mobiliser les talents de demain. Une organisation plus flexible du travail, plutôt qu'une réduction générale du temps de travail, peut compléter cette stratégie, au bénéfice de toutes les parties concernées.

Autre condition de réussite : cette stratégie devra favoriser la mobilisation de capitaux privés, en plus des fonds publics investis par l'État, pour soutenir les investissements des entreprises dans l'innovation et la double transition digitale et environnementale.

L'adaptation de la politique fiscale à court et moyen termes constitue un levier incontournable en vue de la réalisation de cette stratégie.

Pour les salariés, la problématique du logement reste centrale : le coût élevé et le manque de logements font que les gens s'éloignent du territoire – voire refusent d'y venir – ce qui entraîne les problèmes de mobilité et de recrutement auxquels le pays fait face aujourd'hui. En outre, dans le contexte actuel, la question du maintien du pouvoir d'achat est également au cœur des préoccupations. Pour éviter une spirale inflationniste d'augmentation des salaires, la politique fiscale pourrait redonner de l'oxygène aux salariés.

Pour les entreprises, outre la guerre des talents, la compétitivité passe également par la maîtrise du coût fiscal global de leurs investissements. Qui dit innovation ou transition digitale et environnementale, dit lever des fonds, investir en infrastructures et compétences, tout en restant profitable afin de réinvestir dans l'économie locale.



Une modernisation du cadre fiscal est donc impérative pour répondre à ces différents défis et besoins et, ainsi, conserver la compétitivité et l'attractivité du pays tant pour les entreprises investissant dans des domaines stratégiques que vis-à-vis des profils clefs.

L'évolution du cadre fiscal européen et international crée par ailleurs une complexité supplémentaire et une insécurité juridique croissante pour les contribuables. Ceci est un frein non seulement au développement économique des acteurs locaux, mais également à l'attractivité du Luxembourg pour les investisseurs internationaux. Pour ces derniers, le Luxembourg doit démontrer qu'il s'engage toujours à développer une place financière forte qui bénéficie d'un cadre fiscal clair et stable, en ligne avec les standards internationaux.

A l'UEL, nous travaillons main dans la main avec tous les acteurs engagés pour l'avenir du pays, aux premiers rangs desquels figurent la FEDIL et ses membres. Aujourd'hui nous souhaitons participer au débat en nous montrant force de proposition pour soutenir une économie prospère, inclusive et durable.

Nous pensons qu'il est primordial pour notre pays d'agir pour soutenir les « talents durables » et donc d'avoir une vision holistique des actions qui doivent être mises en œuvre pour une croissance pérenne et qualitative. Cette croissance passe par le maintien de nos recettes fiscales, fondées sur la compétitivité du pays pour tous les acteurs de la vie économique. Historiquement, notre fiscalité efficace a également permis de financer nos prestations sociales avec un niveau relativement bas de cotisations sociales. Il est urgent

de renouer avec ce pragmatisme fiscal, en prenant sans tarder des mesures adaptées.

Le monde de demain se dessine dès maintenant : sortons vite nos crayons pour faire œuvre commune !



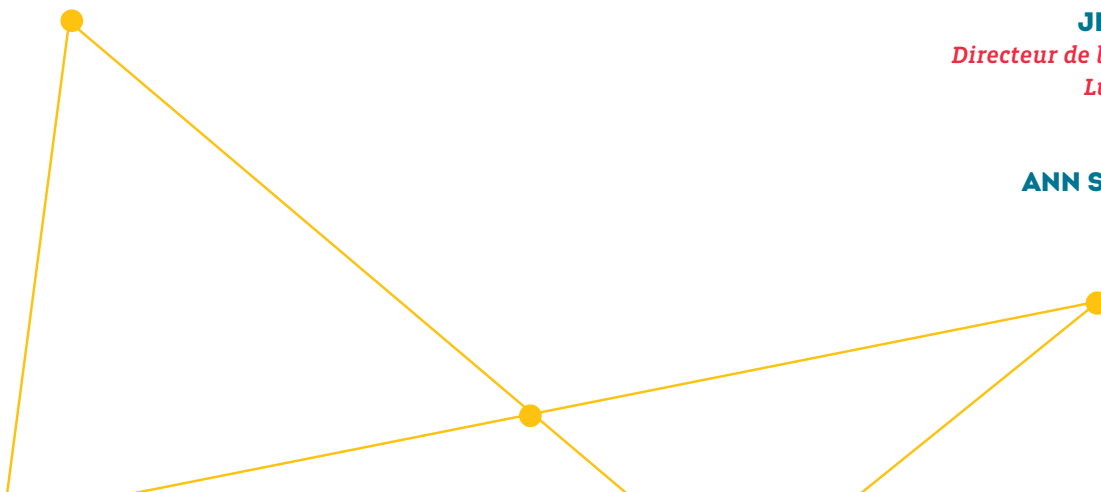
Article :

JEAN-PAUL OLINGER

*Directeur de l'Union des Entreprises
Luxembourgeoises (UEL)*

Photo :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM



The priorities of the Czech Presidency of Council of the EU

As of 1 July, the Czech Republic has taken over the Presidency of the Council of the European Union for six months. Having a crucial role in shaping the agenda of the European Union during this period, the Czech Presidency announced five political priorities, which are as follows:

1. **the war in Ukraine**, which includes sanctions against Russia as well as supporting Ukraine through the necessary aids to refugees and the preparation in view of the post-war reconstruction,
2. **the energy security** aimed at cutting dependence on Russian fuels imports and diversifying energy sources through improved logistics, energy savings and gas reserves, and low-emission and renewable energy. This is meant to be achieved by accelerating the implementation of the REPowerEU plan¹ but also through decarbonisation in the context of the “Fit for 55” package²,
3. **defence and cybersecurity** to be achieved in collaboration with extra-European partners in the context of NATO and by supporting the implementation of the EU’s military strategy for 2030,
4. **economic resilience** to support businesses’ competitiveness in a critic moment where the pandemic and Russia’s aggression against Ukraine showed how fragile global supply chains are. This priority will tackle several aspects ranging from strategic technologies to promote domestic capacity, in line with the Chips Act, to internal market, especially in digital matters, and to accelerate the legislation on data flows and artificial intelligence.
5. **Democratic values** to maintain and develop democratic values and the rule of law in the EU.

¹ The REPowerEU is a plan composed by legislative and non-legislative measures to make Europe independent from Russian fossil fuels. It includes measures to save energy, produce clean energy, diversify energy supplies.

² The Fit for 55 is a package of proposals adopted in 2021 by the European Commission which aims at making the EU’s climate, energy, land use, transport and taxation policies fit for reducing net greenhouse gas emissions by at least 55% by 2030, compared to 1990 levels.

Given FEDIL’s area of expertise, this opinion will focus on **energy security** and **economic resilience**.

Regarding **energy**, there is no doubt that the objectives of the ongoing EU actions such as the “Fit for 55” package and the REPowerEU plan are commendable. However, businesses need strong support to face the challenges related to the current energy crisis, notably the soaring of prices.

On the one hand, in the context of “Fit for 55”, the Czech Presidency should strike the right balance between the goal of decarbonisation and the need to preserve businesses’ competitiveness by promoting a green transition that is economically and socially workable. Therefore, decarbonisation of industrial processes should be incentivised through viable alternatives, such as investments covering access to finance, products and technologies. Otherwise, unfeasible criteria would only pave the way for carbon leakage, which will not solve the environmental challenges linked to climate change, while weakening the global position of EU businesses, already confronted with a severe economic crisis.

On the other hand, in the context of REPowerEU, businesses need adequate financial compensation measures as well as the right investment conditions for more renewable and low-carbon energy and fuels. This could be achieved by taking a realistic approach to phasing out the dependency on Russian fossil energy sources, coordinating common EU purchases, removing existing barriers for the deployment of renewable and low carbon gases, such as hydrogen, and accelerating the negotiations on the EU gas and hydrogen package.

Concerning **economic resilience**, the Czech Presidency’s works should focus primarily on strengthening the internal market and its digitalisation.

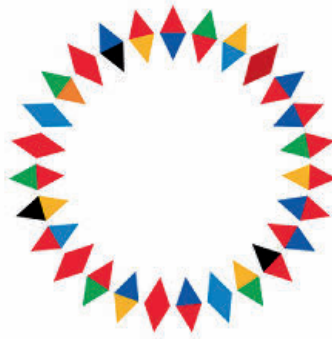
As a starting point, the four freedoms of the EU Single Market as well as a market-oriented standardisation need to be promoted and enshrined in the relevant economic policies, which must refrain from any paths which could undermine businesses’ competitiveness. For example, the upcoming legislative initiative on the Single Market

Emergency Instrument should be shaped in a targeted way to exclusively preserve the Single Market's integrity in crisis times without imposing disproportionate obligations upon business operators.

On the digital side, it is good news that the current Presidency intends to focus on important files such as the AI, the Data Act and cybersecurity. Indeed, these are initiatives which require more work to ensure further clarifications and improvements during negotiations. Similar remarks can be made on the Chips Act, a welcomed step forward to strengthen the EU as a global player in semiconductors production. However, to really boost economic resilience and autonomy, a greater effort in terms of distribution of funds and speediness is needed to ensure

this initiative's capacity to establish a level playing field in the global value chains and to ensure competitiveness with other partners.

Overall, no one denies that in the current difficult times the political commitments of the Czech Presidency will not be an easy task. However, the stated priorities have utmost importance in this critical moment and the Union cannot afford that targeted policy aims fall by the wayside. Businesses remain ready to support this agenda in its positive path towards a higher protection of the European Union values, security and prosperous economy. Hopefully, the Czech Presidency too will be attentive to businesses for the purposes of a fruitful and constructive cooperation.



EU2022.CZ

FRANCESCO FIASCHI

*Adviser European Affairs
for FEDIL*

francesco.fiaschi@fedil.lu

Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence ¹

In the context of the “just and sustainable economy” package, the European Commission published on 23 February 2022 its Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD) ².

The CSDDD’s objective is to ensure that respect for human rights and the environment are further embedded into corporate governance by imposing far-reaching due diligence obligations on the companies falling within its scope. Such obligations cover the whole supply chain of the concerned companies, namely their operations, the operations of their subsidiaries and of their (direct and indirect) business relationships. In addition, the CSDDD lays down rules for directors, making them responsible for putting in place and overseeing their companies’ due diligence actions and policies. Furthermore, the CSDDD adds on top of a sanction system a civil liability regime making companies potentially liable for damages if they fail to comply with their due diligence obligations.

There is no doubt that this legislative initiative is needed to ensure that an EU legal framework deals with the important objectives of the protection of human rights and the environment in business. However, many are the concerns raised by this proposal, especially in the current economic and geo-political scenario.

First, the Covid came. It is true that Luxembourg industry managed to remain active during the pandemic, though this was not without struggles and slowdowns, where border closures blocked workers and created lack of supply of products and components. When, finally, lockdown measures were eased, energy prices started running up and up to unprecedented figures. This development was aggravated by the Russian invasion of Ukraine. Rising energy prices as well

as increasing food prices and continuing high prices for raw materials posed more and more difficulties to companies, also caused by disruptions in global transport connections. On top of that, the EU has tabled a set of reforms under its “Fit for 55” package which are certainly posing additional harsh and expensive challenges to them.

It goes without saying that adding on companies’ basket another heavy package of unfeasible obligations can only aggravate this complex situation. It is therefore crucial that the competitiveness of EU companies is constantly taken into account in this delicate scenario and that the legislative works related to the CSDDD aims at:

- imposing proportionate, workable and enforceable rules on companies to effectively contribute to sustainable business conduct,
- ensuring uniform rules in all Member States and adequate standardisation tailored to the specific sectors as well as consistency with existing frameworks,
- guaranteeing the necessary level playing field as regards third country competitors and not leaving them valuable market shares,
- mitigating any elevated risks associated with the implementation of the proposal, such as additional price inflation, continuous serious disruptions in certain supply chains and more critical product shortages.

The co-legislators are called upon to roll up their sleeves and do a hard work guided by pragmatism and reasonableness and not only by political ideologies. The noble objectives of the CSDDD must be achieved, but in a way that is business-friendly which also means economy-friendly and, by extension, EU-friendly.

¹ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/193. COM/2022/71 final

² https://ec.europa.eu/growth/news/just-and-sustainable-economy-commission-lays-down-rules-companies-respect-human-rights-and-2022-02-23_en

FRANCESCO FIASCHI
 Adviser European Affairs
 for FEDIL
francesco.fiaschi@fedil.lu



Le caractère obligatoire ou non d'une gratification

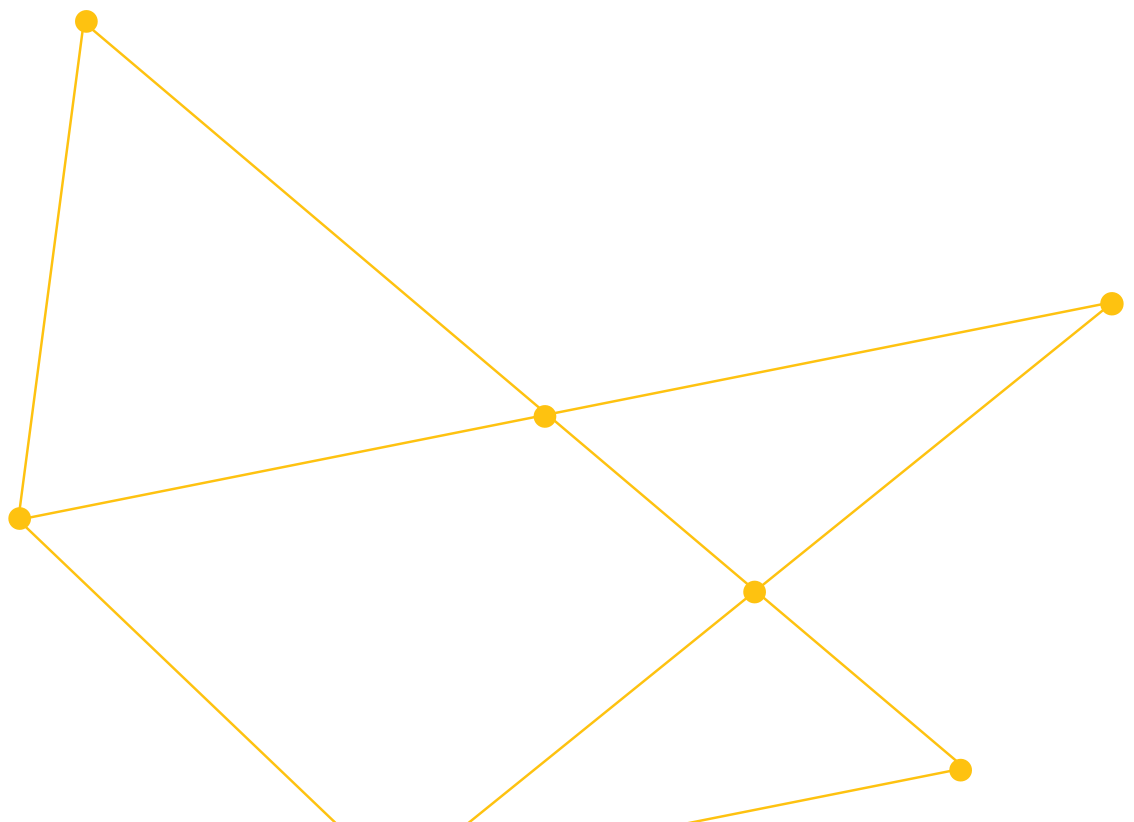
Nombreux sont les employeurs qui paient une gratification (prime) à leurs salariés afin de récompenser les efforts de ces derniers tout au long de l'année ou bien pour garder leur attractivité en tant qu'employeur sur un marché de l'emploi très concurrentiel selon le secteur d'activité concerné. En principe, toute gratification ou prime constitue une libéralité dont le paiement est laissé à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès, repris dans le contrat de travail ou, le cas échéant, dans la convention collective, ou si l'obligation de payer résulte d'un usage constant ¹. Si une gratification ou prime est prévue, il est également possible de prévoir par exemple des adaptations au niveau de son montant en fonction des jours d'incapacité de travail du salarié et/ou des objectifs atteints par le salarié durant l'année de référence.

Dans une affaire très récente ², un salarié, engagé du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2015 auprès de son employeur, a réclamé le paiement de sa rémunération variable de 30.000 € pour l'année 2014 en raison d'un prétendu droit acquis. L'employeur, quant à lui, a soutenu que le paiement de la rémunération variable (gratification) aurait été laissé à son entière discrétion et que le requérant n'y aurait dès lors pas droit.

L'article 6 du contrat de travail conclu entre les parties a effectivement prévu que « *Compte tenu des résultats financiers du Groupe, de ceux réalisés par l'EMPLOYEUR et des propres performances du SALARIÉ, l'EMPLOYEUR pourra attribuer au SALARIÉ, à sa seule discrétion, une rémunération variable qui, en aucun cas, ne constituera un avantage acquis* ».

La Cour d'appel a relevé qu'au vu de la formulation explicite et précise de cet article, « les parties contractantes ont, en des termes particulièrement explicites et dépourvus de la moindre équivoque, marqué leur volonté de ne pas conférer à l'attribution de la rémunération variable un caractère obligatoire. La clause précitée exclut partant, de façon générale, que la rémunération variable puisse constituer un droit acquis dans le chef de l'appelant ».

La Cour d'appel a également constaté que le document « *Système de rémunération variable (gratification) pour les collaborateurs à profil développeur (conseiller clientèle - développeur) des Départements Clientèle - développement de Luxembourg* » du 26 avril 2010 constituait un document purement unilatéral de l'employeur, lequel a été adressé à un



ensemble de personnes exerçant des fonctions déterminées, et non pas un avenant au contrat de travail ni quelque document contractuel que ce soit, comme soulevé par le salarié. Ce document s'est effectivement limité à prévoir certains critères permettant « *d'objectiver la détermination des montants attribués* » et non pas de rendre le paiement en soi de la gratification litigieuse obligatoire.

Un autre élément déterminant pour la Cour d'appel a été le fait que l'employeur a, dans le cadre de chaque paiement antérieur de cette gratification (c'est-à-dire de 2010 à 2014) adressé un courrier au salarié ayant disposé ce qui suit : « *Nous vous rappelons que cette rémunération variable ne peut être considérée comme un élément de votre rémunération contractuelle et ne constitue donc pas un droit acquis et récurrent* ».

Une telle mention sur la fiche de salaire contenant la gratification, dans la communication sur l'avis de crédit concerné ou bien dans tout autre document interne porté à la connaissance des salariés de l'entreprise aide à corroborer le caractère discrétionnaire d'une gratification donnée ³.

La demande du salarié a été rejetée en l'espèce. Or, même si la Cour d'appel a confirmé la décision rendue par le tribunal du travail en donnant gain de cause à l'employeur, la FEDIL recommande à ses membres l'assistance d'un de ses conseillers experts en droit du travail durant toute phase précontractuelle avec un salarié potentiel et surtout au moment de l'établissement/de la révision des conditions relatives au paiement des gratifications. Nous sommes également en possession de clauses-types pouvant être adaptées à vos besoins spécifiques.

¹ P. ex. Cour d'appel, 15 octobre 2020, n° CAL-2019-00573 du rôle ou Cour d'appel, 28 mars 2019, n° CAL-2018-00140 du rôle

² Cour d'appel, 5 mai 2022, n° CAL-2020-00658 du rôle

³ P. ex. Cour d'appel, 25 avril 2019, n° 45359 du rôle

PHILIPPE HECK

Conseiller affaires juridiques
et sociales auprès de la FEDIL
philippe.heck@fedil.lu





Publications de la FEDIL



Les problèmes de disponibilité de la main-d'œuvre inquiètent la FEDIL



Proposal for a Directive on Corporate Sustainability Due Diligence

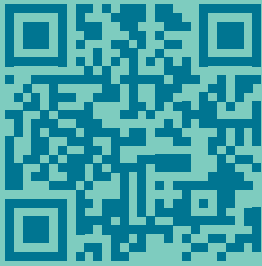


Manifestation de clôture du 20 avril 2022 du Job Shadow Day

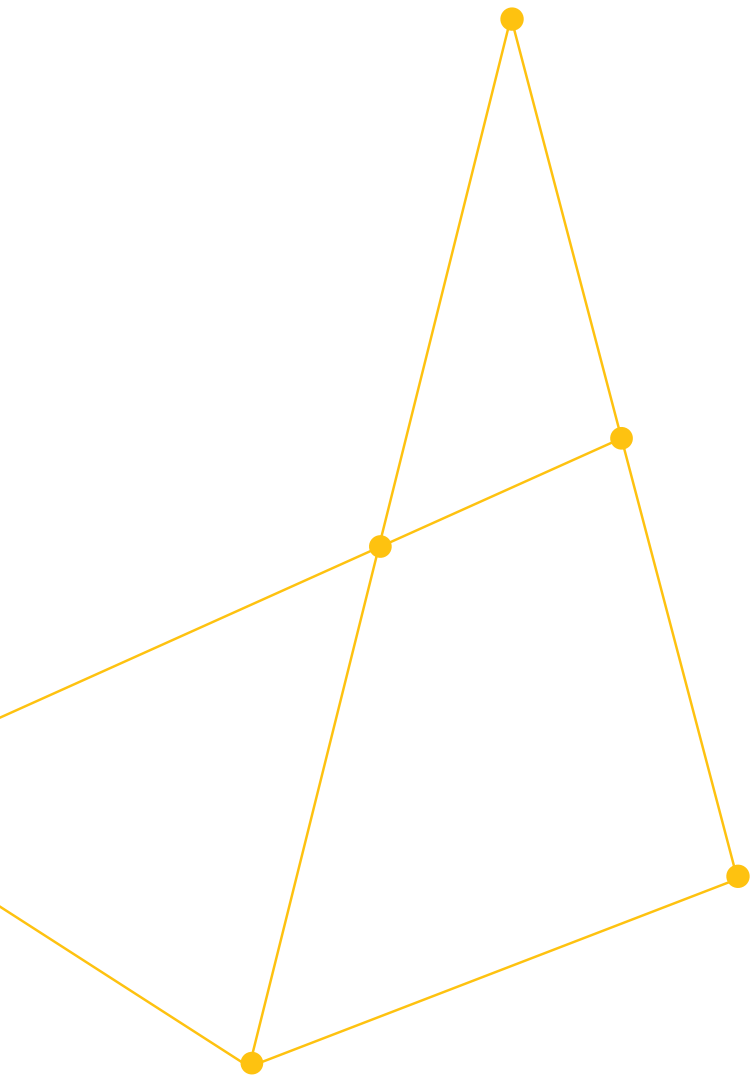


Printemps des Entreprises - 12 mai 2022

Plus de publications et positions sur WWW.FEDIL.LU



**TOUTES LES ACTUALITÉS
DE LA FEDIL ET DE L'INDUSTRIE SUR**
<https://fedil.lu/fr/publications/>



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 :
josette.conzemius@ic.lu
(+352) 48 00 22 – 510

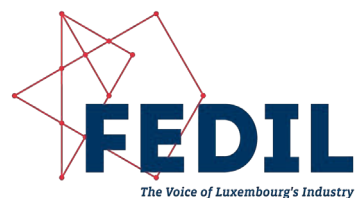
Éditeur :
FEDIL a.s.b.l.
The Voice of Luxembourg's Industry
R.C.S. Luxembourg F 6043
www.fedil.lu

Directeur : René Winkin
Rédactrice en chef : Laurence Kayl
Mise en page : Rodney Ndong-Eyogo
Conception : Cl. ff

Impression : Imprimerie Centrale
Paraît 6 fois par an
Tirage : 2.000 exemplaires

© Copyright 2022 FEDIL

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



want to see
YOUR AD

here ?
here ?
here ?

Find out how.





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