

écho
des entreprises

05

23

- 04 | **Zoom**
PAUL WURTH GEPROLUX
- 12 | **Interview**
MARC GIORGETTI
- 16 | **Focus**
L'ANNÉE EUROPÉENNE
DES COMPÉTENCES 2023
- 40 | **Bold Innovation**
ALVA
HEAT2POWER®
- 50 | **Carte Blanche**
CAROLE MULLER



**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 DU BÉTON ARMÉ TRAVAUX EN BÉTON
ARMÉ FOURNITURE DE BÉTONS PRÉPARÉS**

BAATZ
CONSTRUCTIONS
EXPLOITATION



BAATZ Constructions Exploitation S.à r.l.
1, Breedewues L-1259 SENNINGERBERG

www.baatz.lu



Sommaire

03

Éditorial

04

Zoom

Paul Wurth Geprolux

12

Interview

Marc Giorgetti

16

Focus

L'Année européenne des compétences 2023

32

Actualités de la FEDIL

Conférence lanceurs d'alerte / MEPs Meet Industry / FEDIL Industry Day 2023 - Défis d'avenir et attractivité du Grand-Duché / CBAM Webinar / Forum juridique sur le droit de l'union européenne / FEDIL Digital & Innovation Meet-ups / Une fédération sectorielle d'entreprises du secteur « Health » et « Life Sciences » en voie de constitution à la FEDIL

40

Bold Innovation

Creos/DataThings: successful deployment of ALVA, a Smart Grid AI Twins / Heat2Power® - Innovative tool to help industries optimize steam and electricity generation from lost heat

45

Opinion

Directive NIS 2.0 : quels impacts pour les entreprises ? - par Céline Tarraube / Considerations on Ursula von der Leyen's State of the Union Address - by Francesco Fiaschi

50

Carte Blanche

Les cartes stratégiques que le Luxembourg doit jouer pour exceller - par Carole Muller, Présidente de Luxembourg Confederation

53

Bienvenue à nos nouveaux membres

54

Chronique juridique

La légalité d'une clause prévue au contrat de travail - par Philippe Heck

62

Caricature

63

Publications & positions de la FEDIL

Move
your business
beyond borders



Promote your business abroad, expand its growth, and reach new marketplaces with ODL international trade insight, financial incentives, and export insurances.

More info at odl.lu



Un automne sous tension

Passant en revue l'actualité économique de ces derniers mois, nous devons encore constater que les effets de la crise énergétique et de l'inflation persistent pour une série de secteurs d'activité fortement exposés.

En ligne de mire la construction, où la situation est particulièrement grave avec un plan de maintien dans l'emploi sectoriel visant en particulier la construction de logements qui ne pourra pas être évité. La FEDIL s'attend à ce que le gouvernement qui sortira des élections du 8 octobre, surmonte instamment les barrières qui ont à ce jour freiné la mise en place d'une vraie politique mobilisant intelligemment le savoir-faire et les ressources du secteur privé pour dynamiser le développement de logements. Ceci à un moment, où le secteur connaît une de ses pires crises et où il commence à perdre des travailleurs qualifiés qui manqueront cruellement lorsque l'activité reprendra. Les retards cumulés dans le développement de logements tout au long des dernières années pèsent déjà lourd sur la croissance de l'ensemble de notre économie avec une remise en cause du modèle luxembourgeois à la clé. Sans logements adéquats, il devient en outre très difficile d'attirer ou de retenir les talents dont le pays a besoin pour son développement futur. La meilleure des stratégies ne pourra porter de fruits, si le problème du logement ne trouve pas de solution.

En ce qui concerne le coût de l'énergie, la FEDIL plaide en faveur d'une réforme du modèle actuel de détermination des tarifs d'utilisation du réseau électrique. Il s'agit d'éviter

que la transition énergétique et ses effets sur les réseaux ne se traduisent par une charge disproportionnée pour les entreprises intensives en électricité dont la rentabilité est fortement influencée par ce facteur de coût. Toujours dans l'intérêt de préserver la rentabilité de notre industrie face à une concurrence internationale profitant de prix énergétiques nettement plus favorables, nous estimons qu'à court terme un maintien des mesures d'encadrement et de soutien sélectif actuellement en place s'impose au-delà de l'année en cours.

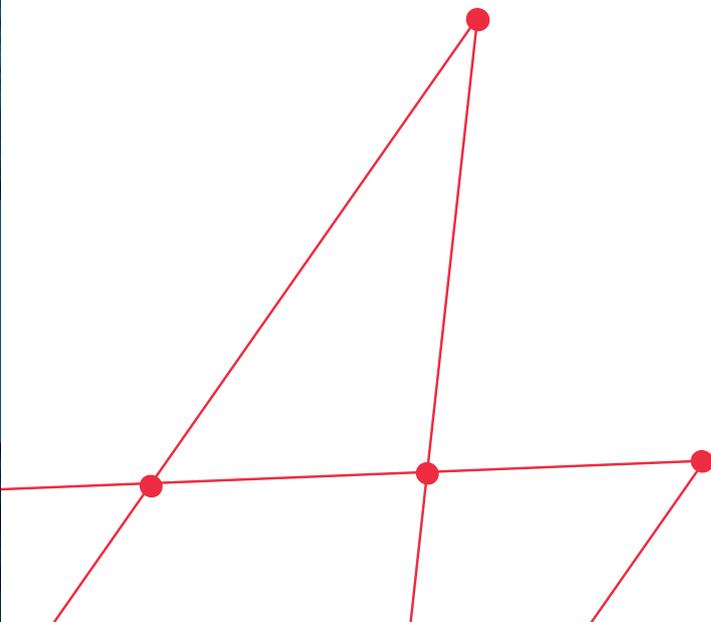
Par ailleurs, la FEDIL se montre également fortement préoccupée par des taux d'absentéisme excessivement élevés enregistrés dans plusieurs secteurs d'activité. Combiné avec toute une série de congés additionnels introduits par des législations récentes, cet absentéisme pose de sérieux problèmes en termes de disponibilité, de gestion et de coût de la main-d'œuvre, avec des répercussions négatives risquant d'aller bien au-delà des secteurs concernés.

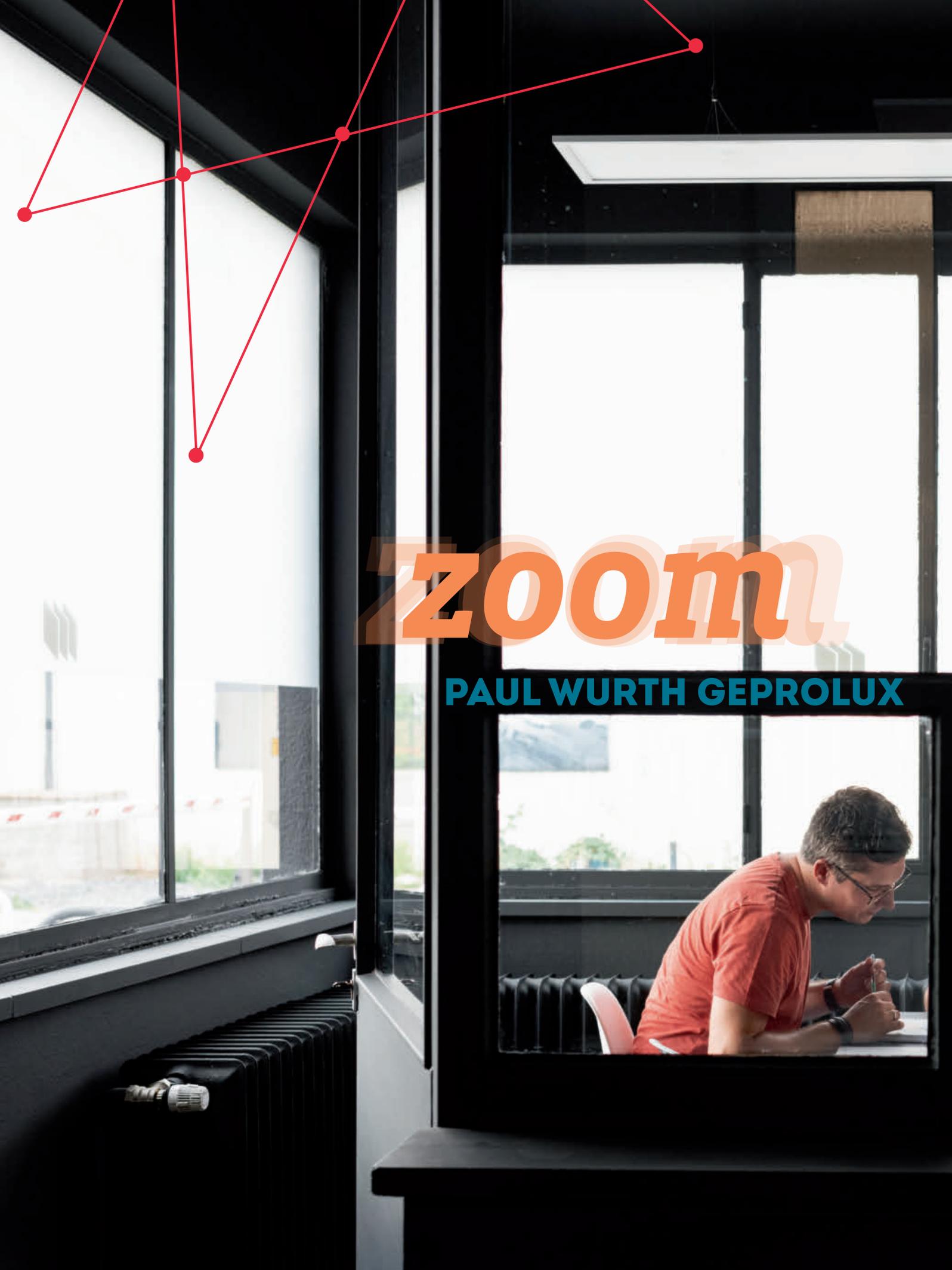
Sans vouloir s'immiscer dans les négociations tarifaires d'entreprises individuelles, nous déplorons fortement la récente grève chez Cargolux et le caractère de certaines revendications qui y ont été formulées. Cette grève laisse des traces bien au-delà du secteur de l'aviation et de la logistique et sa célébration ouverte par des leaders syndicaux entache la crédibilité de ceux qui veulent vendre une image de marque du pays comportant l'argument de la paix sociale.

RENÉ WINKIN

Directeur de la FEDIL

rene.winkin@fedil.lu





zoom

PAUL WURTH GEPROLUX



PAUL WURTH GEPROLUX

« *Il est de notre devoir de rester à la pointe de la technologie.* »

C'est avec une grande fierté qu'Anne-Marie Solvi, directrice de Paul Wurth Geprolux, nous accueille dans les nouveaux locaux qu'occupent ses équipes depuis novembre 2022. Nouveaux locaux – pas tout à fait. Les équipes ont en effet déménagé dans le bâtiment classé patrimoine culturel national, rue de l'Acierie à Luxembourg, qui abritait le siège historique de Paul Wurth au début du 20^e siècle. Pour les quelque 80 collaborateurs, ce retour aux sources a une forte valeur symbolique, en plus de marquer une nouvelle étape dans leur façon de travailler.

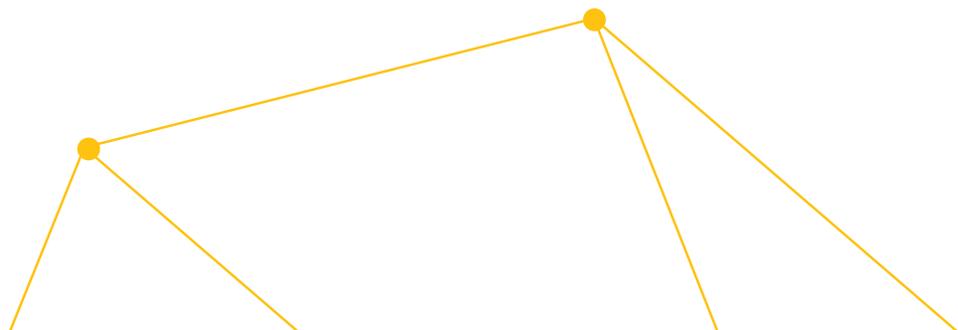
« Pour une entreprise de prestations de services comme la nôtre, la cohésion de l'équipe est primordiale pour travailler efficacement et pour gagner la confiance du client. En regroupant l'équipe de Geprolux au sein de cette maison historique, nous avons créé un environnement de travail idéal, encore plus propice à l'échange et à la créativité ! »

Acteur réputé sur le marché local de la construction, Paul Wurth Geprolux peut se prévaloir d'une expérience de plus de 50 ans et compte à son actif plus de 500 projets réalisés dans une multitude de secteurs. En fait, les activités dans le domaine de la construction civile remontent à la construction de ponts et de charpentes métalliques, un des piliers d'activité de la société Paul Wurth, à côté de l'installation de hauts fourneaux, dans les années 50. L'activité a ensuite évolué vers la réalisation d'ensembles immobiliers livrés clés en main et des projets réalisés en entreprise générale. Fort de cette expertise, les prestations s'orientent dans les années 80 graduellement vers la gestion de projet, allant des premières démarches administratives, à la coordination du chantier de construction, au suivi financier et budgétaire et à la réception finale du bâtiment. En 1997, l'entité légale Geprolux S.A. voit le jour. Depuis, l'équipe s'est agrandie, les projets se sont diversifiés et de nouveaux services se sont ajoutés, tels dans le domaine de l'ingénierie autour des concepts et calculs énergétiques pour bâtiments et quartiers. Pour Anne-Marie Solvi, il est essentiel de maîtriser et de continuer à développer

ce savoir-faire technique qui ne contribue pas seulement au bon déroulement des projets - que ce soit au niveau du budget, du planning et de la qualité -, mais est inhérent aux grands défis de demain et aux solutions qu'il s'agit d'apporter. « Il est de notre devoir de nous mettre au service du développement de la société et donc de rester à la pointe de la technologie. »

En effet, depuis quelques années la digitalisation a investi le travail quotidien des gestionnaires de projet. Entre-temps, l'équipe compte 5 - 6 spécialistes en *Building Information Modeling*, communément appelé BIM. Après les plans 2D et 3D, le projet manager fait aujourd'hui appel à une base de données structurée qui est alimentée par les différents acteurs pluridisciplinaires et reprend toutes les informations du bâtiment. Adopter cette nouvelle façon de concevoir le processus de planification est indispensable dans des projets d'envergure comme l'est, par exemple, la construction d'un hôpital, où installations techniques, aménagement des espaces et gestion journalière sont parmi les plus complexes. Rappelons que Paul Wurth Geprolux s'est vu confier par le Centre Hospitalier Emile Mayrisch (CHEM) le développement et la gestion du projet « Südspidol », incluant justement l'implémentation BIM. Ce projet vient compléter les nombreuses références que Paul Wurth Geprolux a pu acquérir ces dernières années dans le domaine de la santé.

L'utilisation de la technologie BIM est également préconisée dans les missions étendues que Paul Wurth Geprolux effectue pour le compte de la Société des Chemins de Fer Luxembourgeois, dont la nouvelle ligne ferroviaire à double voie entre Luxembourg et Bettembourg qui comporte une quinzaine d'ouvrages d'art. « Des clients comme les CFL qui font appel à un savoir-faire tout à fait spécifique, en l'occurrence celui du rail, nous aident à avancer », poursuit Anne-Marie Solvi.











Un autre facteur qui a profondément modifié la façon de construire et les objectifs du maître d'ouvrage sur les dernières années sont incontestablement les considérations d'ordre écologique et énergétique : réduction des émissions de CO₂, gestion de la biodiversité, impact des matériaux sur la santé, concepts énergétiques durables, économie circulaire, etc. sont autant de thèmes qui sont à prendre en considération déjà aujourd'hui dans la réalisation de nombreux projets. Par ailleurs, Paul Wurth Geprolux souhaite y approfondir son expertise technique pour pouvoir guider et accompagner ses clients sur le long terme. Parmi les services récemment ajoutés, les experts Geprolux proposent, par exemple un « Sanierungsfahrplan », dont une analyse d'après une méthodologie développée en interne sur base du concept des « CO₂-Vermeidungskosten » : Il s'agit d'une évaluation de différentes mesures d'assainissement énergétique et/ou des installations techniques sur base de leur coût à la tonne de CO₂ évitée et en fonction de leur cycle de vie respectif. Sous l'impulsion des spécialistes de la maison-mère Paul Wurth / SMS group dans le domaine des technologies vertes et en échange aussi avec Paul Wurth Incub, Paul Wurth Geprolux s'intéresse également de près à l'économie de l'hydrogène et à la problématique du stockage énergétique saisonal, que ce soit au niveau des bâtiments ou d'infrastructures régionales. Même si les technologies en question sont très sophistiquées et encore très coûteuses, l'intérêt du secteur est réel. Dans ce contexte, Paul Wurth Geprolux a été associé à une étude de faisabilité sur une infrastructure nationale de production H₂, ensemble avec d'autres acteurs industriels ainsi que l'Université du Luxembourg et soutenue par les ministères de l'Économie et de l'Énergie.

Si, jadis, gestion de projet et ingénierie étaient les principales activités de Paul Wurth Geprolux, l'entreprise s'est entre-temps forgé une solide réputation en matière de conseils technologiques. À cela s'ajoute l'expertise législative et procédurale qui est indispensable, notamment au vu de l'évolution des marchés publics. « Pouvoir participer, par ce biais, à l'élaboration d'une stratégie du futur au niveau national est perçu par beaucoup de nos jeunes collaborateurs comme une chance et une motivation. » Ce facteur joue assurément comme argument de rétention de talents dans un marché de l'emploi où les spécialistes se disputent âprement et où les métiers d'ingénieur et de technicien demandent à être revalorisés.

Parmi les récentes commandes qui proviennent à 80% d'acteurs publics, Anne-Marie Solvi souhaite mentionner le nouveau centre opérationnel et de recyclage du service d'hygiène de la Ville de Luxembourg ainsi que les infrastructures sportives pour les futurs Jeux des petits États d'Europe à Luxembourg-Hamm. Deux projets dans lesquels l'équipe de Paul Wurth Geprolux pourra encore apporter toute son expertise.

Finalement, l'équipe est étroitement associée au développement du quartier « Nei Hollerich », projet porté par le groupement d'intérêt économique entre ses deux principaux propriétaires fonciers, Paul Wurth S.A. et Heintz van Landewyck. Et c'est justement au sein de ce nouveau quartier, lieu de mémoire du passé industriel de notre pays, que le futur Paul Wurth Campus prendra place sur les terrains qui longent la rue de l'Acierie et le siège actuel de Geprolux.

Article :

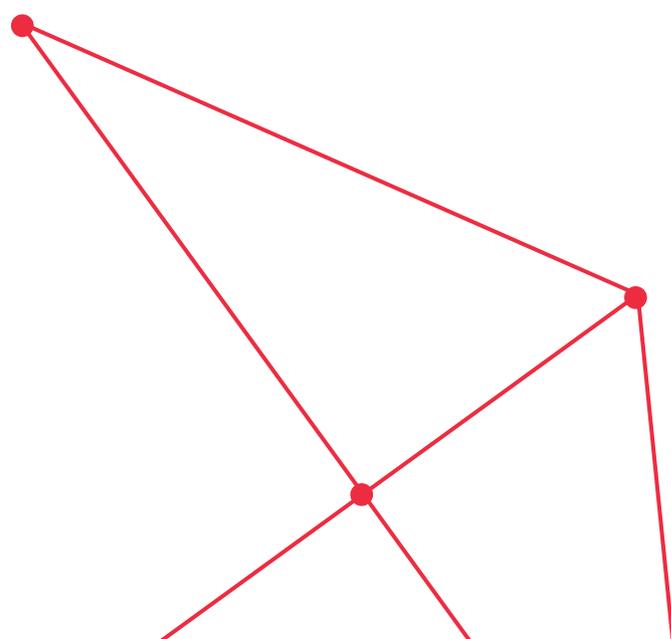
LAURENCE KAYL

Responsable communication à la FEDIL

laurence.kayl@fedil.lu

Photos :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM





Interview

MARC GIORGETTI

Président du Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics

« L'État aurait pu agir directement alors qu'il dispose de la denrée la plus rare : le foncier ! »

Monsieur Giorgetti, dans votre dernière contribution pour l'Écho des entreprises en juillet 2021, vous avez consacré une Carte Blanche au Pacte logement 2.0. Certes, avec un certain nombre de réserves, mais aussi avec un certain optimisme quant à la possibilité de réduire par cette initiative les tensions sur le marché immobilier. Quel est votre constat deux ans plus tard ?

Absolument, et je pense que si l'esprit de la loi était respecté par toutes les parties, ce serait toujours un bon instrument pour augmenter le nombre total de logements dans chaque projet. Malheureusement, bon nombre de communes ne peuvent pas augmenter les coefficients d'utilisation du sol en contrepartie de la cession des 10, 15 ou 20% de terrains pour la construction des logements abordables tel que la loi le prévoit. Ainsi des discussions interminables s'ensuivent avec tous les acteurs concernés et les projets sont retardés d'autant...ce qui, évidemment, n'augmente pas le nombre d'unités de logement. Le constat est dès lors plutôt négatif quant à l'application pratique de ce nouvel instrument, même si j'approuve toujours les idées sous-jacentes à cette initiative.

Dans un communiqué publié début août, le Groupement des entrepreneurs a tiré la sonnette d'alarme, notamment face au nombre record de faillites qui touchent le secteur de la construction, en réclamant l'élaboration d'un plan de maintien de l'emploi, voire un plan social sectoriel. Est-ce qu'après le congé collectif la situation a évolué ?

Je pense que pour le moment il faut plutôt parler d'un plan de maintien dans l'emploi « sectoriel » permettant aux entreprises qui sont actives exclusivement dans la construction immobilière d'amortir le choc de l'arrêt brutal de l'activité. Cette piste pourra utilement être évoquée entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Il ne m'appartient pas de faire des prédictions sur les futurs plans sociaux négociés dans certaines entreprises.

Fin juin, le gouvernement a présenté un paquet de 13 mesures chiffrées à 150 millions d'euros pour soutenir le secteur de la construction et favoriser l'accès des ménages au logement. Comment jugez-vous l'étendue et l'efficacité de ces mesures ?

Je salue bien entendu la bonne volonté du gouvernement ! Cependant l'efficacité de ces mesures ne peut guère être jugée alors que très peu, voire aucune demande n'existe actuellement sur le marché.

Comme nous le savons tous, ce sont les banques centrales qui font la pluie et le beau temps sur le marché actuellement.

Si l'on fait abstraction de ce paquet, parmi les mesures à prendre en faveur de la construction et du logement, lesquelles verrez-vous à court terme, à moyen terme et à long terme ? Où peut-on agir directement ?

Tous les partis politiques reconnaissent que le logement est un secteur systémique de l'écosystème luxembourgeois, car nous avons besoin d'une croissance continue de la population active pour pouvoir financer nos systèmes de sécurité sociale et de pensions.

En partant de ce constat, je ne comprends pas que le gouvernement ne trouve rien de mieux que de stigmatiser le secteur de la construction en le rendant responsable de la crise actuelle ! Les prix sont toujours dictés par l'offre et la demande et non pas par un coup de baguette magique d'un ou de plusieurs développeurs.

Sachant que l'État lui-même dispose d'un potentiel constructible de plusieurs centaines de milliers de m² de logements qui sont bien loin d'être mis sur le marché sous prétexte que ce sont des projets difficiles, permettez-moi quand-même de remarquer qu'on ne peut pas accuser les uns de vouloir créer des logements et de ne rien faire soi-même.



Sachant également que les recettes budgétaires générées par la TVA et les droits d'enregistrement de près d'un milliard d'euros manqueront au budget de l'année en cours, je me pose la question si la main publique n'aurait pas dû utiliser cet argent par le passé pour lancer des concours de « design and build » sur ses propres terrains ? Cela aurait permis à beaucoup d'entreprises d'occuper sa main d'œuvre sur le moyen terme et il y aurait moins de tensions sur les prix.

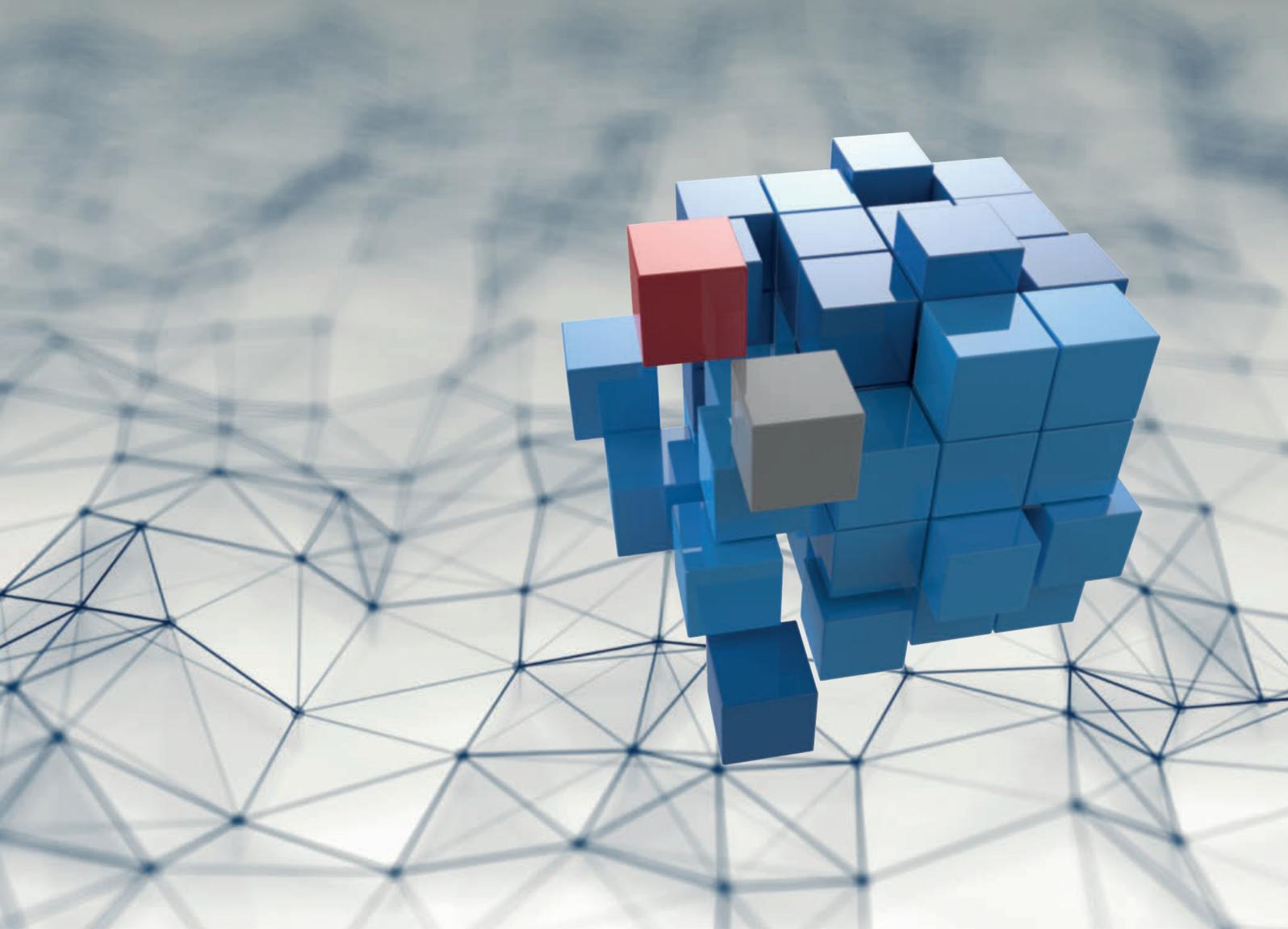
L'État aurait pu agir directement alors qu'il dispose de la denrée la plus rare : le foncier !

Concrètement, et sans vouloir faire des projections sur le moyen et le long terme, je pense sincèrement que l'État devra impérativement revoir ses procédures à tous les niveaux et surtout apprendre à travailler de façon intégrée dans le domaine de l'immobilier. Cela veut dire qu'il n'est pas possible que l'administration X donne son aval à un projet et que l'administration Y vienne ex post le torpiller.

Face à la chute des ventes d'appartements neufs de 72% au 1^{er} trimestre selon le Statec et à une augmentation continue du coût du crédit immobilier, le secteur des marchés publics semble encore se porter relativement bien. Est-ce une solution pour les entreprises de construction de se reporter sur ces projets publics ? Est-ce aussi facile ? Et quelles en seraient les conséquences ?

Il est clair que de plus en plus d'entreprises se tourneront vers les appels d'offres publics pour autant qu'il y en aura encore autant dans les années à venir... Ceci est surtout bénéfique pour les pouvoirs adjudicateurs qui bénéficieront de prix au rabais alors que les entreprises cherchent surtout à occuper leur main-d'œuvre. Il est tout aussi clair que toutes les entreprises ne peuvent pas participer à des marchés publics de génie civil p.ex. alors qu'elles n'ont ni le matériel ni la main-d'œuvre qualifiée pour le faire.

Photos :
ANN SOPHIE LINDSTRÖM



Paul Wurth InCub – Powering #InduTech Innovations

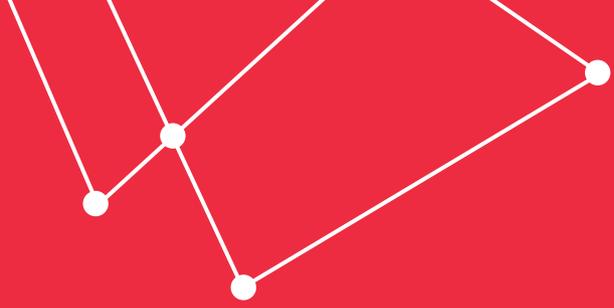
Paul Wurth InCub stands at the forefront of innovation in the #InduTech sector, offering business mentoring, market insights, and a gateway to a dynamic community for startups, while empowering open innovation and technical exploration for corporates.

Discover more on our website (indu.tech) and dive into the world of #InduTech with us.



<http://indu.tech/>





focus



L'Année européenne des compétences 2023



Bien que le développement des compétences relève de la responsabilité des États membres, l'Union européenne (UE), notamment la Commission européenne, offre des orientations, une coordination et un financement dans cette matière. En mars 2021, la Commission avait recommandé aux États membres de développer des ensembles cohérents de politiques en matière des compétences. De plus, suite à l'annonce faite par la Présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, lors de son discours sur l'état de l'UE en septembre 2022, où elle a identifié une « main-d'œuvre dotée des compétences nécessaires » comme un élément crucial pour la compétitivité de l'économie, la Commission a présenté sa proposition non législative le 12 octobre 2022, visant à faire de 2023 l'Année européenne des compétences.

Cette proposition est conforme avec le pilier européen des droits sociaux et contribue aux objectifs de l'agenda européen des compétences de 2020, visant un minimum de 60% d'adultes participant à des formations chaque année et un taux d'emploi d'au moins 78% d'ici 2030. Elle s'appuie sur les initiatives existantes de l'UE, telles que l'Agenda européen des compétences et le Pacte des compétences, et vise à préparer la main-d'œuvre européenne aux transitions écologique et numérique sur le marché du travail, répondant à la nécessité urgente de doter les citoyens des compétences nécessaires pour s'adapter aux changements économiques en cours.

En effet, les pénuries de compétences et de personnel constituent des défis à la fois pour la compétitivité des entreprises européennes et pour l'adaptabilité de l'UE lors des transitions en cours. L'économie européenne et le marché du travail ont connu une forte baisse en 2020 en raison de la pandémie du Covid-19, avec un taux d'inactivité légèrement augmenté, ce qui indique que certaines personnes ont peut-être quitté le marché du travail à ce moment-là. Au cours de l'année 2022, ces taux sont revenus à leurs niveaux d'avant la pandémie. À l'heure actuelle, plus de trois quarts des entreprises de l'UE rencontrent des difficultés lorsqu'elles recrutent des profils possédant des compétences essentielles, et seulement 37% des adultes participent à une formation régulière. Les compétences numériques fondamentales font également défaut, touchant environ 40% des adultes et un travailleur sur trois en Europe. La rareté des femmes dans les domaines liés à la technologie constitue un autre défi important, avec des taux de participation faibles dans les spécialités informatiques et les domaines STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*).

Pour relever tous ces défis, l'objectif principal de l'Année européenne des compétences est de veiller à ce que les citoyens de l'UE possèdent des compétences indispensables qui leur permettent de participer activement au marché du travail. En alignant les compétences existantes sur les exigences du marché du travail, l'UE s'efforce de favoriser une croissance durable, de stimuler l'innovation et de renforcer la compétitivité des entreprises. La proposition de la Commission énonçait des stratégies clés, notamment des investissements accrus dans la formation et l'amélioration des compétences, visant à libérer le plein potentiel de la main-d'œuvre et à faciliter des transitions professionnelles harmonieuses.

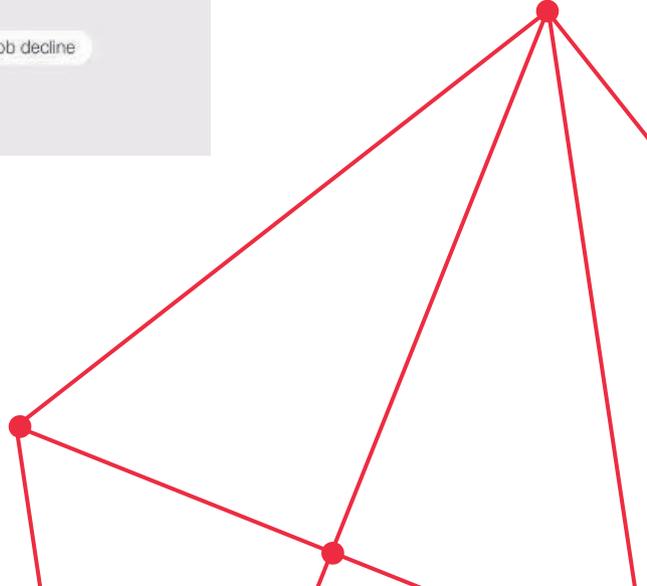
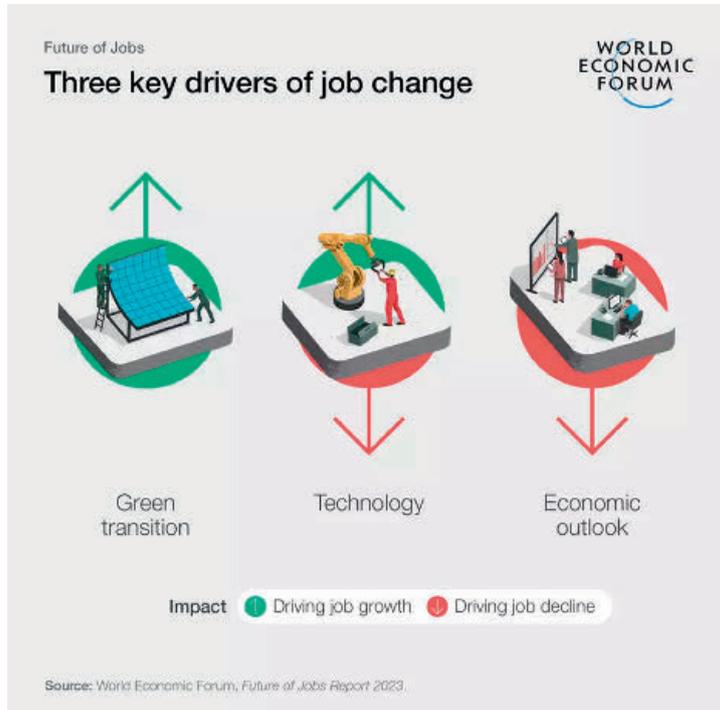
Le 7 mars 2023, le Parlement européen et le Conseil ont conclu un accord politique sur une Année européenne des compétences pour la période du 9 mai 2023 au 8 mai 2024. Le texte final de la décision d'instaurer l'année 2023 comme l'Année européenne de compétences est entré en vigueur en mai.

Il faut relever que l'objectif global de l'Année européenne des compétences est de promouvoir la reconversion et le perfectionnement des compétences pour stimuler la compétitivité des entreprises, en particulier celle des PME, et créer des emplois de qualité, tout en soutenant les transitions écologique et numérique de manière équitable. Pour atteindre cet objectif, la décision détaille les types de mesures à prendre. Celles-ci concernent des activités au niveau de l'Union ainsi qu'au niveau national, régional ou local en coopération avec des pays tiers. Les mesures comprennent des conférences, des groupes de travail, des initiatives de sensibilisation, des campagnes de communication, le renforcement du dialogue avec les partenaires sociaux, la promotion de stratégies de compétences, le développement d'outils de veille stratégique

et la promotion de programmes de formation. La Commission peut également retenir d'autres activités qui contribuent aux objectifs et autoriser l'utilisation du terme "Année européenne des compétences" dans la promotion de ces activités.

Le Luxembourg est particulièrement touché par le manque de compétences disponibles pour faire face aux défis actuels à la base des changements économiques induits par la transformation digitale et la transition énergétique.

Maints secteurs ont l'obligation de s'adapter et de redéfinir les profils de leurs collaborateurs actuels et futurs sur base de ces nouvelles exigences.



Les défis de l'économie luxembourgeoise doivent en outre tenir compte d'une particularité unique dans l'Union européenne : l'exiguïté de son territoire et la composition de la population active rendant le fonctionnement de l'économie luxembourgeoise largement dépendante de la force de travail provenant de l'extérieur des frontières nationales du Luxembourg et même de l'Union européenne.

Les efforts à entreprendre par le Luxembourg sont de taille et doivent se focaliser sur les domaines de la formation, l'attractivité du pays pour attirer et retenir les talents ainsi que sur le cadre législatif national et européen permettant aux travailleurs, disposant des compétences recherchées, d'évoluer dans un environnement propice.

LA FORMATION

La FEDIL salue les efforts entrepris dans le domaine de la formation dans le cadre du *Skillsdësch* afin de développer les compétences dont les entreprises ont besoin. Le *Skillsdësch* est une initiative qui réunit les partenaires (ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, entreprises et syndicats) depuis l'automne 2020 afin d'analyser les besoins en compétences, d'identifier les domaines professionnels les plus porteurs, de définir un plan d'action de formations et de le mettre en œuvre.

La FEDIL a activement participé aux workshops organisés dans le cadre de la *National Skills Strategy* qui ont d'ailleurs permis de discuter de manière critique les recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le rapport intitulé « Stratégie de l'OCDE sur les Compétences au Luxembourg » a été présenté fin février 2023.

L'acquisition de compétences pertinentes et leur utilisation efficace sont essentielles au Luxembourg pour que le pays puisse s'épanouir dans un monde de plus en plus interconnecté et en rapide mutation.

La transformation numérique, la mondialisation ainsi que les changements démographiques et climatiques s'accroissent et remodelent les compétences nécessaires à la réussite dans le milieu du travail et dans la société du Luxembourg en général. Pour s'épanouir, que ce soit sur le lieu de travail ou en dehors, les gens devront acquérir un ensemble plus solide et plus complet de compétences, notamment cognitives, sociales et émotionnelles ainsi que des compétences professionnelles. La crise du Covid-19 a précipité la transformation numérique de l'apprentissage et du milieu professionnel, faisant du perfectionnement et de la reconversion une question encore plus cruciale pour de nombreux adultes.

Dans de nombreux domaines, le Luxembourg affiche des performances relativement élevées en matière de compétences. En ce qui concerne l'acquisition des compétences, le niveau d'enseignement supérieur des jeunes adultes figure parmi les plus élevés de l'OCDE et de nombreux adultes continuent de se former tout au long de leur vie.

Néanmoins, l'OCDE soulève que les entreprises sont confrontées à une pénurie de main-d'œuvre et privées des compétences nécessaires à leurs activités et à leur développement. Ces réalités peuvent mettre en péril l'économie et les richesses du pays.

Aussi faut-il répondre aux différents défis que rencontrent les entreprises dans la formation de leurs salariés.

Au-delà d'un monitoring des compétences requises et de l'évolution de ces compétences à l'aide d'études sectorielles

dans le cadre du Partenariat pour l'Emploi entre l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) et l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou d'enquêtes telle que celles de la FEDIL sur les qualifications de demain, il s'agira de veiller à collaborer étroitement avec les entreprises et les organisations patronales pour comprendre les facteurs de transformation des professions, identifier les besoins en compétences et adapter en conséquence l'offre de formation.

En matière de formation proprement dite, les propositions suivantes ont été élaborées dans le cadre de l'UEL, avec la contribution de la FEDIL :

- investir dans la formation en tant qu'investissement pour l'avenir du pays ;
- promouvoir auprès des entreprises et des salariés les mesures existantes et évaluer ces mesures (congé individuel de formation, cofinancement,...) avant d'en instaurer de nouvelles ;
- améliorer l'accès collectif à la formation continue ;
- faire jouer la concurrence entre entreprises, permettant ainsi aux salariés de choisir de travailler dans les secteurs et pour les entreprises qui proposeront des offres intéressantes de formation continue, et créer par là une dynamique favorable à l'économie dans son ensemble, les entreprises responsables ayant une longueur d'avance sur les autres en termes d'attractivité ;
- impliquer les entreprises et leurs représentants dans le choix et l'élaboration des mesures et régimes en matière des compétences ;
- éviter de multiplier les enceintes de discussion, maintenir le *Skillsdësch* seulement comme organe de concertation à haut niveau pour accompagner la réalisation de l'étude OCDE et le suivi à y donner en vue d'élaborer la stratégie nationale dans le domaine des compétences et utiliser les structures existantes pour les autres discussions ;
- motiver les entreprises à former, lever les freins à la formation et veiller en priorité à étoffer l'offre de formations, en mettant en place les formations nécessaires pour répondre aux besoins de formation des entreprises et du marché du travail ; évite de créer des droits pour les salariés et des obligations à charge des entreprises en termes de formation impossibles à mettre en œuvre faute de formations appropriées en suffisance ;
- ne pas instaurer des congés supplémentaires qui s'ajoutent à la multitude de congés existants et perturbent le fonctionnement des entreprises ;
- recourir aux acteurs privés plutôt que de créer et développer des services publics ;
- ne pas introduire de financement supplémentaire à charge des entreprises, si elles n'en ont pas la maîtrise ;
- préserver les initiatives sectorielles (à l'instar de l'Institut de Formation Sectoriel pour le Bâtiment (IFSB), du Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim (FSI), du Security Industry Training Center (SITC), ...) et le caractère volontaire de ces initiatives et les laisser aux mains des entreprises, surtout si ce sont les entreprises qui contribuent financièrement au régime ;
- éviter des initiatives trop lourdes par rapport aux bénéfices obtenus (cf. Digital Skills Bridge) et procéder à l'évaluation régulière des nouvelles législations (cf. Skillsplang) ;
- préserver le caractère volontaire et évolutif de l'approche en matière de développement des compétences qui doit s'appuyer sur l'aide d'experts en formation librement choisis par les entreprises dans un cadre professionnel adapté à leur environnement (autonomie des secteurs) ;
- viser une gestion davantage intégrée des différents dispositifs d'aides à la formation, alors que la gestion des aides à la formation est morcelée à travers une répartition entre différentes entités, voire ministères et que le portail lifelong-learning.lu ne fait que rassembler sur une plateforme l'ensemble des informations relatives à la formation professionnelle continue y inclus celles concernant les aides (ex : étude de la demande de cofinancement prise en charge par l'INFPC, congé individuel de formation géré par le Service de la formation professionnelle, congé linguistique géré par le ministère du Travail) ;

- centraliser au sein d'une plateforme à créer l'ensemble des informations et des démarches à réaliser en relation avec la formation professionnelle continue tant pour les employeurs que pour les salariés (demande d'obtention d'un agrément en tant qu'organisme de formation, demandes pour les différentes aides à la formation, suivi du statut des dossiers en cours, ...).

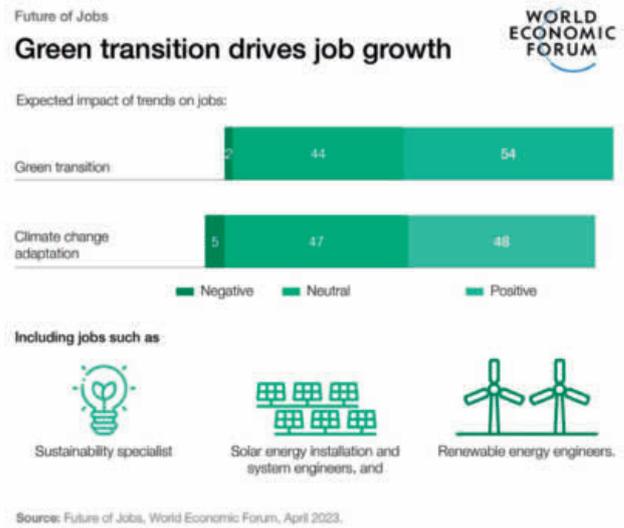
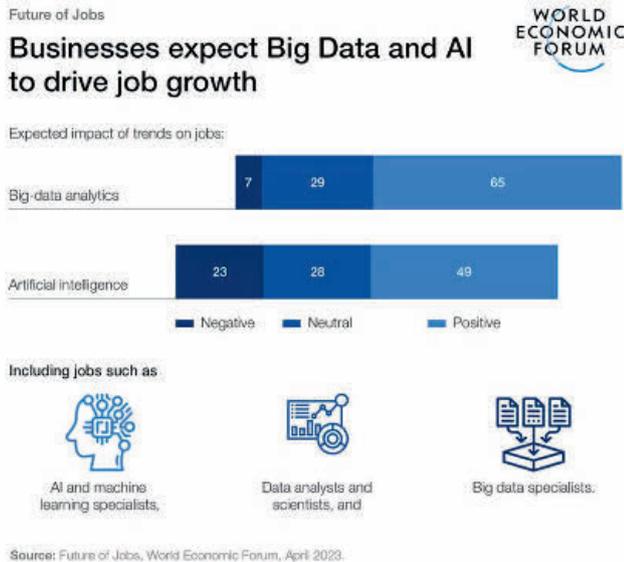
L'ATTRACTIVITÉ DU LUXEMBOURG POUR LES TALENTS

Malgré un niveau de salaires élevé en comparaison internationale, le Luxembourg connaît en ce moment une pénurie de main-d'œuvre inquiétante. Cette indisponibilité est de plus en plus perçue comme un obstacle au développement des entreprises.

Le Baromètre de l'économie de la Chambre de Commerce pour le premier semestre 2023 a montré que 55% des entreprises

luxembourgeoises considèrent le manque de main-d'œuvre qualifiée comme le principal défi pour leur développement économique en 2023, le plaçant en tête des défis. L'enquête de conjoncture de la Chambre des Métiers a indiqué qu'au cours du deuxième trimestre 2022, 70% des entreprises artisanales confirmaient également un manque de personnel. Finalement, le premier Baromètre de l'emploi de l'UEL réalisé en collaboration avec la Federation for Recruitment, Search and Selection (fr2s), une association sectorielle de la FEDIL, auprès des cabinets de recrutement confirmait que le marché de l'emploi actuellement très tendu concerne tous les secteurs économiques.

Pour réussir ses transitions digitale et environnementale, le Luxembourg devra disposer de salariés formés dans cette perspective. Cependant, ces métiers souffrent déjà d'une situation de pénurie aggravée.



Le Luxembourg devra trouver en outre des talents pour remplacer le nombre croissant de départs en pension. Actuellement, 120.000 salariés, soit environ 25% des travailleurs, ont 50 ans ou plus. De manière globale, le besoin de recrutement au Luxembourg à l'horizon 2030 est estimé à quelque 300.000 salariés.

Il s'en suit une guerre des talents. Aujourd'hui, le marché de l'emploi est axé sur les candidats.

Le Baromètre de l'emploi UEL-fr2s a montré que 91% des candidats ont trop d'opportunités d'emplois à choisir. La première raison pour laquelle une mission de recrutement n'est pas remplie est que les candidats ont plusieurs offres en même temps ; la deuxième raison est que les attentes des candidats en termes de salaire sont supérieures à ce que peuvent se permettre les entreprises.

Sur un marché du travail tendu dans tous les secteurs d'activité, environ un tiers des missions de recrutement ne sont pas remplies. Certains postes sont impossibles à pourvoir, car certains profils recherchés sont impossibles à attirer. Il s'agira de réfléchir à un cadre spécifique pour ceux-ci afin qu'ils soient intéressés à mettre leurs compétences au service des entreprises luxembourgeoises.

En termes d'attractivité, le salaire est le premier critère. Or, la flexibilité ou la qualité de vie (télétravail, localisation, bureaux satellites, ...) est le second critère d'attractivité, avec un score proche du salaire. L'offre de perspectives d'évolution se classe en 3^e position et la culture d'entreprise n'arrive qu'ensuite.

On constate également une fuite des talents qui s'orientent vers des pays qui ont réalisé des efforts fiscaux subséquents (par exemple : régime impatrié, intéressement, package pour les familles), de sorte qu'il est important pour le Luxembourg d'avoir un cadre fiscal attractif pour rester compétitif sur le marché des talents.

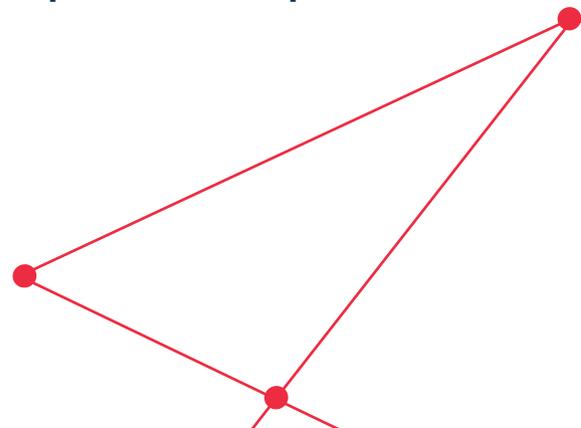
Le besoin en talents s'inscrit dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre généralisée à l'échelle européenne. Bien que la pénurie n'ait jamais été aussi grande au Luxembourg, l'ampleur de la situation est encore plus importante dans de nombreux autres pays européens. Ainsi, le taux de vacance d'emploi, indicateur de référence en la matière, est au Luxembourg inférieur à celui de la moyenne européenne et presque deux fois moins élevé par rapport à des pays comme l'Allemagne, la Belgique ou les Pays-Bas.

Cette réalité concerne aussi tous les secteurs économiques. Par exemple, alors que la pénurie dans le secteur de la construction est une réalité reconnue au Luxembourg, le taux de vacance d'emploi au Luxembourg y est « seulement » de 1,3%, contre 4,0% en moyenne dans la zone euro.

Les entreprises peinent à trouver les compétences adéquates au Luxembourg, dans la Grande Région et progressivement dans toute l'UE.

En effet, les entreprises locales ont de plus en plus besoin de recruter des salariés non-ressortissants de l'UE afin de pouvoir disposer de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour le développement de leurs activités. Même pour le remplacement des départs naturels, les entreprises ont d'ores et déjà étendu leur bassin de recrutement à la Grande Région et pareillement à l'ensemble de l'Union européenne afin de trouver les compétences adéquates pour pouvoir se développer et innover.

Le processus de recrutement des salariés non-ressortissants de l'UE est néanmoins soumis à des formalités administratives disproportionnées par rapport au but recherché. La FEDIL a identifié plusieurs barrières réelles à l'emploi auxquelles les entreprises sont confrontées dans le cadre du recrutement de salariés non-ressortissants de l'UE. Ces barrières ont été regroupées dans une position de la FEDIL publiée sur son site internet.



La complexité et la durée de la procédure à la base de l'obtention des permis de travail peuvent s'avérer être un sérieux désavantage concurrentiel. En effet, comme les entreprises luxembourgeoises sont souvent en concurrence avec des employeurs d'autres parties du globe sur des profils disposant de compétences spécifiques, il est essentiel pour elles de pouvoir donner des indications claires sur le début de la relation de travail afin de ne pas décourager le candidat potentiel qui doit organiser, le cas échéant ensemble avec sa famille, son arrivée au Luxembourg.

La FEDIL salue dans ce contexte l'adoption récente d'une nouvelle loi sur l'immigration qui autorise dorénavant le libre accès au marché de l'emploi pour les membres de famille de ressortissants de pays tiers (conjoint, partenaire, père, mère, ...), détenteurs d'un permis de séjour luxembourgeois au titre du regroupement familial, dès leur arrivée au Luxembourg, et ce pour toute activité salariée ou indépendante. Les membres de famille des ressortissants de pays tiers résidant légalement au Luxembourg ne sont donc plus obligés de faire des démarches en obtention d'une autorisation de travail ou d'une autorisation pour l'exercice d'une activité indépendante.

En outre, la loi prévoit des modifications quant à la procédure de délivrance du certificat émis par le directeur de l'ADEM, attestant l'impossibilité pour l'ADEM de proposer parmi les inscrits auprès de l'Agence un demandeur d'emploi remplissant le profil recherché et libérant ainsi la voie à l'embauche d'un salarié ressortissant d'un pays tiers.

Néanmoins, les entreprises estiment qu'actuellement les délais de traitement sont trop longs et que la procédure est trop peu digitalisée et transparente.

En outre, les documents demandés pour pouvoir délivrer l'autorisation de travail sont parfois difficiles à rassembler, car les délais de délivrance peuvent être longs en fonction du pays d'origine.

Enfin, la nécessité d'obtenir l'autorisation du ministre des Affaires étrangères et européennes durant la première année de l'autorisation de travail en cas de changement de secteur ou de profession du salarié ressortissant d'État tiers peut être considérée comme élément bloquant pour un marché du travail en pénurie de talents.

UN CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE PEU PROPICE À LA DISPONIBILITÉ DES COMPÉTENCES

Tandis que d'autres pays européens, également confrontés à une pénurie de talents et en concurrence avec le Luxembourg pour les mêmes profils, adoptent une politique incitative pour attirer ces compétences, il échet de constater que le Luxembourg prend le défi à contresens, en adoptant des législations nationales, dont les dispositions vont au-delà des exigences de transposition européennes.

Face au défi de la disponibilité de main-d'œuvre, la FEDIL et l'UEL s'aperçoivent que de nombreuses actions et situations s'inscrivent à contresens à plusieurs égards: Prenons le débat actuel sur une éventuelle réduction du temps de travail, thématique dans le cadre des élections législatives et qui ne ferait qu'aggraver la situation. Si la durée de travail était réduite, il faudrait davantage de main-d'œuvre alors que celle-ci fait déjà défaut aujourd'hui.

À côté de certains aspects économiques (*mismatch* sur le marché du travail, coût de la mobilité et du logement), sociétaux (*work-life balance*, télétravail, temps de trajet) ou démographiques (vieillesse de la population et épuisement du bassin d'emplois disponibles dans la Grande Région), il importe d'adresser les aspects légaux et réglementaires pour lesquels le législateur joue un rôle déterminant et qui empêchent les entreprises de disposer des compétences dont elles ont besoin.

Face au marché de l'emploi sous tension, les entreprises doivent pouvoir être flexibles et pouvoir, dans la mesure du possible, adapter l'organisation de la durée du travail de leurs salariés en fonction des demandes de ces derniers. Les nouvelles générations ont en effet d'autres attentes par rapport à l'organisation de leur vie professionnelle et le cadre rigide actuel, basé essentiellement sur la méfiance à l'égard des employeurs, ne permet plus de satisfaire ces demandes.

La rigidité de la législation sociale et l'inflation réglementaire, dans un contexte d'absentéisme pour cause de maladie toujours plus haut, réduisent d'autant la main-d'œuvre disponible aux activités productives et créatrices de valeur. Le cumul des congés dans un contexte d'absentéisme réduit le temps de travail effectif alors que le cumul des obligations de *reporting*, contrôle et autres audits réduit le temps de travail productif.

En outre, la générosité du système de retraite joue aussi un rôle essentiel dans la disponibilité de la main-d'œuvre au Luxembourg. Cette générosité est aussi bien un facteur d'attraction et de rétention pour le Luxembourg qu'un facteur accélérant la perte de compétences. En effet, l'âge de départ en retraite (61 ans) et le taux d'emploi des 55-64 ans (44%) sont parmi les plus faibles de tous les pays de l'OCDE. Les organisations d'employeurs déplorent cette situation qui, outre le fait qu'elle soit insoutenable eu égard au vieillissement naturel de la population et au financement à long terme des retraites, entraîne une perte de transmission de savoir entre générations. Rappelons aussi que la croissance de l'emploi représente une condition nécessaire (mais pas suffisante) pour assurer le financement – par répartition – de notre système de pension.

Vu l'exiguïté du territoire national, les entreprises luxembourgeoises sont obligées d'étendre leur bassin de recrutement à la Grande Région.

Avec un emploi salarié intérieur de quelque 481.000 personnes au 1^{er} trimestre 2023, les travailleurs frontaliers représentent près de 47%. Les frontaliers français y sont majoritaires (121.800 salariés, soit 54% des frontaliers), suivi des frontaliers

allemands et belges avec un pourcentage quasiment similaire de 23% (52.200 salariés allemands et 51.600 salariés belges).

Il est un fait que l'économie luxembourgeoise dépend largement du travail frontalier et engendre, de par sa situation particulière, des problèmes par lesquels les autres États membres de l'UE ne sont pas concernés, ou alors dans une moindre mesure.

Il en résulte des problèmes particuliers dans l'application du droit européen, surtout dans le cadre du détachement des salariés occupés au Luxembourg, respectivement des salariés de prestataires étrangers dont les services sont cruciaux pour les entreprises luxembourgeoises.

Ainsi, par exemple sur base du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et en raison de la situation géographique du Grand-Duché de Luxembourg et de sa taille, les personnes non-résidentes exerçant leur activité professionnelle au Luxembourg se trouvent très rapidement confrontées à des difficultés, notamment en ce qui concerne les lourdeurs administratives liées au formulaire A1, qui atteste de la législation de sécurité sociale applicable à son détenteur.

En effet, pour tout déplacement même de quelques heures seulement en dehors du Grand-Duché de Luxembourg, par exemple dans le cadre d'une formation à réaliser en France, d'un voyage d'affaires d'une journée, d'une livraison de marchandises en Belgique ou encore dans le cadre du télétravail transfrontalier ou d'un détachement de courte durée, des démarches administratives sont nécessaires pour se procurer le formulaire A1.

Par ailleurs, le régime du télétravail qui est devenu une nouvelle réalité depuis la crise sanitaire, peut constituer un élément essentiel dans l'attrait et la rétention des talents.

Même si la FEDIL salue l'accord-cadre dans le domaine du télétravail frontalier, elle déplore néanmoins qu'il s'agit d'un accord non contraignant avec opt-in pour les différents États membres.

Pour la FEDIL, il faudrait revoir le règlement 883/2004 afin que les jours de télétravail (avec une définition claire des jours de télétravail) passés dans l'État de résidence ne soient pas assimilés aux autres jours de détachement dans l'État de résidence.

Sinon, il faudrait prévoir un seuil de tolérance maximal obligatoire pour les jours de télétravail non lié à un opt-in pour l'État de résidence.

Les restrictions vécues par les frontaliers actifs sur le marché du travail national au niveau de la sécurité sociale sont par ailleurs complétées par les seuils prévus dans le cadre des conventions de non-double imposition que le Luxembourg a conclues avec ses pays voisins. Les seuils peu élevés ainsi que les applications/interprétations divergentes en fonction du pays de résidence peuvent encourager les frontaliers à se réorienter sur le marché de l'emploi de leur pays de résidence où ils ne vivent pas en permanence sous l'épée de Damoclès des seuils dans les domaines de la sécurité sociale et de la fiscalité.

Les entreprises luxembourgeoises sont par ailleurs confrontées aux problèmes résultant de la législation en droit du travail relative au détachement.

Au niveau européen, il n'existe à l'heure actuelle pas de discussions sur le plan législatif sur le sujet du détachement. Les avancées en la matière au sein de l'Union européenne s'articulent en ce moment autour de la mise en place de la plateforme européenne d'e-déclaration sur laquelle il sera possible de déclarer tous les détachements effectués au sein de l'Union européenne. Tous les États membres de l'Union européenne sont invités à participer à l'élaboration de cette plateforme.

L'absence de législation européenne contraignante sous forme de règlement permet à tout État membre d'ériger ses propres barrières à la libre circulation des services afin de protéger

son marché national ainsi que ses entreprises indigènes. Il en résulte une panoplie de formalités différentes à respecter par les entreprises détachantes en fonction du pays d'accueil.

Des déviations ont été constatées du fait que les États membres ont prévu des règles nationales spécifiques souvent contraires aux principes du fonctionnement du marché intérieur prévoyant la libre circulation des services.

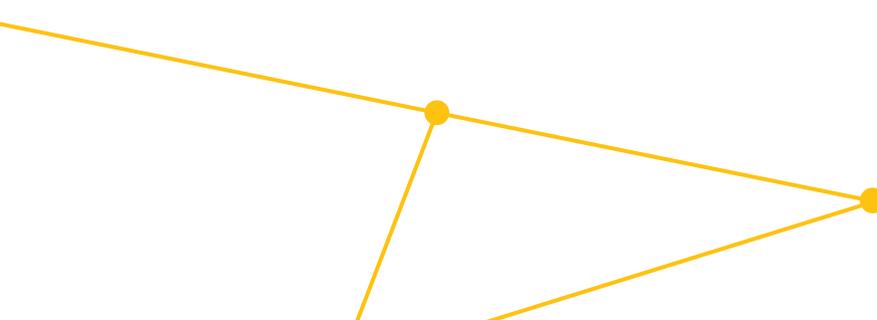
Il s'agit d'un problème aussi bien pour les entreprises luxembourgeoises détachant du personnel que pour les entreprises luxembourgeoises ayant recours aux services d'entreprises étrangères entraînant des risques de pertes de production.

Des actions correctives ont été demandées par la Commission européenne, mais la situation ne s'est pas encore fondamentalement améliorée.

Même si aucune révision législative au niveau européen n'est à l'ordre du jour, le détachement demeure néanmoins un sujet prioritaire pour les entreprises luxembourgeoises obligées de disposer de manière directe ou indirecte des compétences adéquates.

En conclusion, si le Luxembourg veut doter ses entreprises de compétences essentielles et nécessaires, le pays doit être agile pour permettre l'adaptation en permanence des compétences disponibles et disposer d'un cadre attractif pour non seulement attirer et retenir les entreprises innovantes et durables, mais aussi les talents nécessaires.

C'est dire que le dossier relatif aux compétences et à l'attractivité du pays en tant qu'employeur est un des chevaux de bataille de la FEDIL. Aussi avons-nous souhaité donner la parole à des spécialistes en matière de recrutement et de formation ainsi qu'à un représentant de l'industrie et à l'ADEM pour corroborer, respectivement compléter ces réflexions.



GWLADYS COSTANT

Co-Présidente fr2s (Federation for Recruitment Search and Selection)

Dans un marché de l'emploi très ouvert sur l'international, sur quels éléments faut-il miser pour maintenir, voire renforcer l'attractivité du Luxembourg, surtout auprès de profils hautement spécialisés et fortement sollicités ?

L'image attractive du marché du travail luxembourgeois s'est malheureusement érodée avec le temps. Luxembourg étant en concurrence avec le reste de l'Europe (voire du monde), la pénurie de candidats s'est accrue post-covid et génère de l'inflation salariale (couplée à l'index salarial) qui affaiblit considérablement la compétitivité des entreprises.

Pendant ce temps, des pays membres de l'UE et particulièrement les pays frontaliers ont fait des efforts conséquents en matière de rétention et d'attractivité. Pour préserver son modèle économique, le Luxembourg doit œuvrer sur plusieurs axes allant de la fiscalité à la communication nationale.

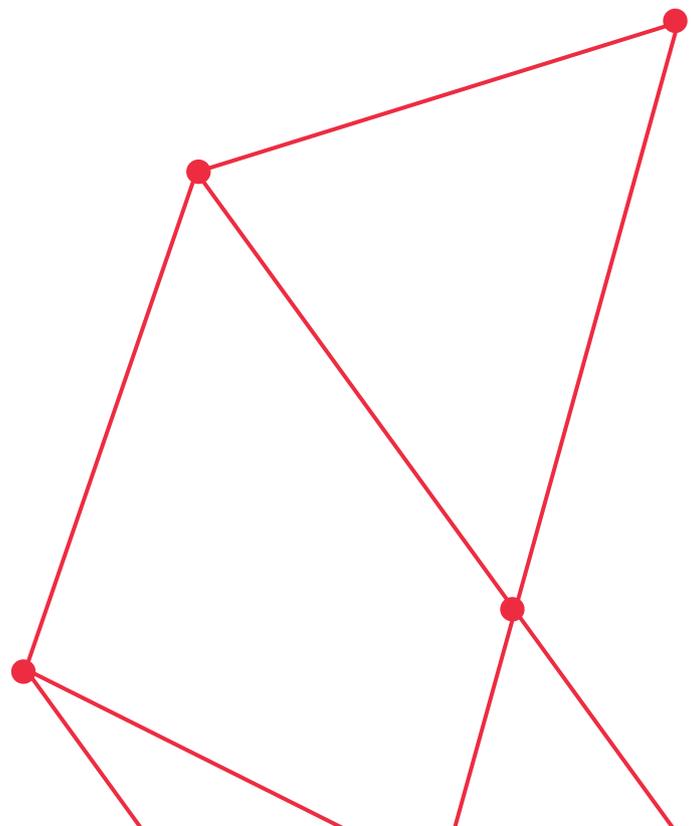
Selon la fr2s, il est premièrement impératif de rendre plus attractive la fiscalité personnelle si le Luxembourg souhaite attirer des professionnels reconnus dans leur domaine. La présence de « pointures » d'envergure internationale permettrait d'attirer naturellement la jeune génération d'actifs. Malheureusement aujourd'hui, nos membres constatent qu'à rémunération brute égale, la différence de salaire net entre un salarié luxembourgeois et un salarié étranger ne justifie plus à lui seul l'envie de venir travailler au Luxembourg, pays où le coût de la vie et du logement est très élevé.

Un travail important en matière de communication nationale serait également nécessaire. La fr2s recommande la création de postes de professionnels de la communication spécialisés dans la valorisation du Luxembourg à l'international (comme il en existe dans certains secteurs), pays qui reste bien souvent méconnu ou, pire, connu avec des a priori négatifs. Le Luxembourg gagnerait en crédibilité auprès des travailleurs étrangers s'il entamait une communication méthodique et un vrai travail de conquête des talents hors de ses frontières.

Parmi les autres pistes à explorer, la fr2s propose la création d'un alumni national doublé d'un incitant fiscal pour donner envie aux personnes originaires du Luxembourg ou y ayant étudié, de revenir y poursuivre leur carrière après avoir quitté le pays.

Enfin, à défaut de trouver des talents prêts à embaucher, les entreprises devraient être d'autant plus encouragées financièrement à former elles-mêmes les ressources dont elles ont besoin. La formation serait bénéfique pour l'ensemble du pays et fluidifierait le marché de l'emploi pour permettre des carrières inter-métiers et inter-secteurs. Le manque de formation pénalise largement l'ensemble du pays aujourd'hui.

La loi sur les ressortissants des pays tiers est un premier pas intéressant pour intégrer de nouveaux talents. Encore faut-il qu'ils soient formés aux spécificités du marché du travail luxembourgeois à travers des centres « d'Up-skilling » internes aux entreprises ou étatiques ou à des formations universitaires proches des besoins des entreprises, y compris en alternance, peu développé au Luxembourg.



HANS-JÜRGEN LESSMANN

Senior Vice President Paul Wurth S.A.

Par quelles mesures étatiques {financières/fiscales, non-financières, administratives, digitales, etc.}, les entreprises pourraient-elles être soutenues dans la recherche de main-d'œuvre adéquate, dans l'adaptation des compétences et dans l'organisation du travail ?

Pour davantage de lisibilité, nous avons organisé notre réflexion autour des trois axes évoqués dans la question.

RECHERCHE DE MAIN-D'ŒUVRE ADÉQUATE

Du fait de la spécificité de nos activités, le marché de l'emploi dans lequel nous opérons s'est fortement internationalisé au cours de ces dernières années. Nous œuvrons en effet afin d'attirer des candidats hautement qualifiés, disposant de compétences de pointe susceptibles d'apporter une réelle plus-value à l'industrie luxembourgeoise. Or les délais de procédure nécessaire à la délivrance d'un permis de séjour / travail pour un travailleur non-ressortissant de l'Union européenne peuvent durer plusieurs mois et ralentissent d'autant le processus d'intégration dans nos équipes de travail. La mise en place d'une procédure accélérée notamment à l'égard des candidats à haut potentiel serait la bienvenue.

En outre, un thème revient de manière récurrente lors de nos entretiens d'embauche : les difficultés rencontrées par les candidats dans l'accès au logement. La présence d'une période d'essai dans leur contrat de travail complique drastiquement leur recherche de logement. La mise en place de mesures visant à faciliter l'accès au logement nous paraît nécessaire afin de ne pas restreindre encore davantage un marché de l'emploi souffrant déjà de pénurie dans certains secteurs d'activité.

ADAPTATION DES COMPÉTENCES

Les mesures actuelles en matière de cofinancement de la formation continue représentent un support financier essentiel dans le développement des compétences de nos collaborateurs. Néanmoins alors que la société connaît actuellement de profonds bouleversements notamment

technologiques impactant directement certains métiers, il nous paraît opportun de renforcer le support étatique en matière de formation en cours d'emploi, qu'il s'agisse de formation d'intégration lors de l'embauche ("onboarding") ou de remise à niveau dans le cadre d'une transition de carrière. À ce titre, nous suivons de près les évolutions du projet de loi "Skills-Plang" visant à soutenir les mesures de requalifications ("reskilling") ou montées en compétences ("upskilling") des salariés afin d'appréhender au mieux *"la disparition ou la transformation profonde d'emplois existants dans l'entreprise"*.

Par ailleurs, la pratique quotidienne du marché du travail local laisse apparaître un certain nombre de carences, limitant nos possibilités de recrutement sur le marché local et de la Grande Région. Ainsi nous nous permettons de suggérer fortement d'investir encore davantage dans l'éducation sur les sujets MINT ("Mathematics, Informatics, Natural Science, and Technology") et ce, depuis l'école primaire jusqu'aux études universitaires. Disposer de compétences suffisantes dans ces domaines au niveau local serait profitable pour des sociétés comme la nôtre, et également bénéfique pour le Luxembourg en général.

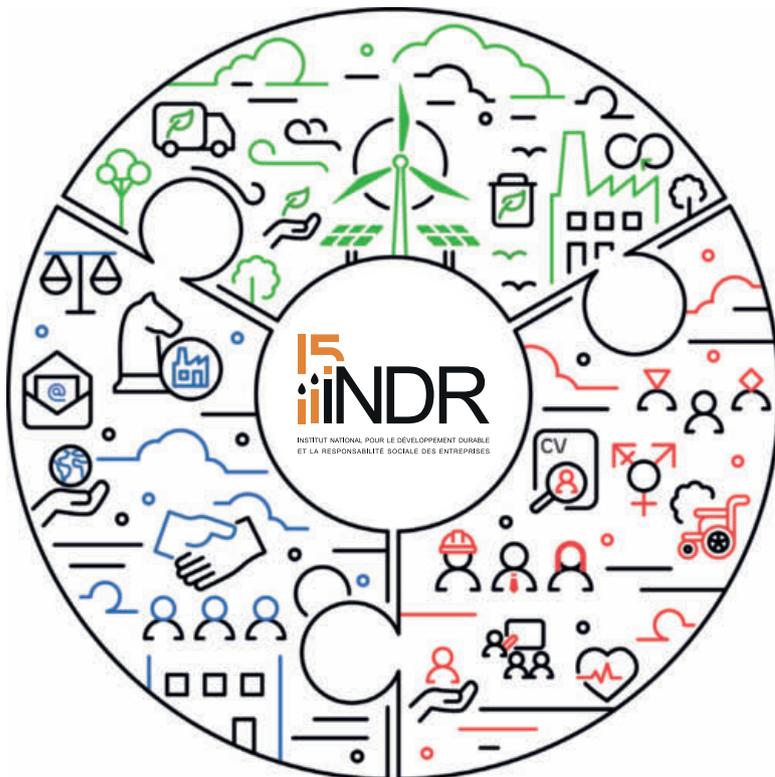
ORGANISATION DU TRAVAIL

Une double problématique a émergé au cours de ces dernières années en matière de fiscalité et de protection sociale de nos salariés frontaliers. Nous disposons en effet d'un effectif composé à 45% de travailleurs résidant dans les pays limitrophes, qui, pour la plupart, accomplissent des voyages de service dans leur pays de résidence ou ailleurs de par le monde, et qui effectuent en plus du télétravail depuis leur domicile.

L'absence d'uniformité des réglementations fiscales entre les différents pays de la Grande Région génère non seulement une certaine insécurité pour les salariés concernés mais réduit surtout l'attractivité des employeurs luxembourgeois dont l'activité est tournée vers l'international.

La réglementation européenne en matière de sécurité sociale constitue également un challenge pour notre société dont l'activité comporte des voyages de service réguliers en dehors des frontières du Grand-Duché du Luxembourg. L'état actuel de la réglementation aboutit à générer des situations complètement ubuesques et défiant toute logique, où il devient préférable de confier aux résidents français les missions de service en Allemagne et les missions de service en France aux résidents allemands. Cette problématique n'est pas nouvelle, mais elle a été accentuée avec le développement du télétravail au cours de ces trois dernières années et constitue d'autant plus une entrave au bon déroulement de notre business.

Enfin nous tenons à saluer les programmes de soutien étatique actuellement en vigueur dont l'efficacité n'est plus à démontrer. À titre d'exemples, les instruments prévus dans le cadre d'un Plan de Maintien dans l'Emploi, de même que les dispositions relatives au cofinancement en matière de formation continue, constituent un support indéniable pour les entreprises du Grand-Duché de Luxembourg. Dans le même ordre d'idées, nous tenons également à souligner l'étroite et fructueuse collaboration que nous entretenons avec les services de l'Administration pour le Développement de l'Emploi.



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

Partenaire de la
HOUSE OF SUSTAINABILITY
powered by Chamber of Commerce
& Chambre des Métiers

**L'INDR accompagne les entreprises
dans leur démarche RSE depuis 15 ans**

ESR ENTREPRISE RESPONSABLE
Stratégie RSE - Gouvernance - Social - Environnement

RSE : Les entreprises s'engagent. Et vous ?
→ www.esr.lu

Fondé par :



ISABELLE SCHLESSER

Directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Quels sont les programmes de Up/Reskilling qui sont actuellement proposés aux demandeurs d'emploi, en particulier dans l'industrie ?

Actuellement, l'ADEM mène un programme d'Upskill/Reskill cross-sectoriel, le Skills4Job, co-financé par le Fonds social européen (FSE). Grâce à Skills4Job, l'ADEM et la House of Training accompagnent les demandeurs d'emploi au Luxembourg dans le but de favoriser leur réinsertion durable sur un marché de l'emploi en constante évolution.

Concrètement, le programme propose trois parcours aux demandeurs d'emploi: (Re)définir un projet professionnel à court-terme en lien avec son profil professionnel et les besoins du marché de l'emploi et identifier le besoin de monter en compétences (« upskilling ») ou de se reconverter vers des métiers en pénurie (« reskilling »); renforcer ses compétences transversales et, grâce à un plan de formation sur mesure, développer les connaissances techniques nécessaires pour réussir une réinsertion ou une reconversion professionnelle.

Pour le secteur de l'industrie, et parmi les demandeurs d'emploi qui ont identifié lors du Skills4Job ce secteur dans leur projet d'upskilling ou de reskilling, nous constatons que les deux métiers du secteur qui représentent le plus de demandes en upskilling ou reskilling sont les métiers liés au « Responsable de qualité » & « Conduite/opérateur d'équipement d'usinage », métiers particulièrement en pénurie pour lesquels l'ADEM ne compte que peu de candidats.

Les analyses du secteur permettent notamment d'orienter des demandeurs d'emploi, qui ont identifié le besoin d'un upskilling ou d'un reskilling dans ce secteur, vers des métiers soit en croissance comme les opérateurs, ceux de l'installation et de maintenance ou encore dans des métiers émergents comme l'informatique industrielle, Achats, HSE (santé, sécurité, environnement).

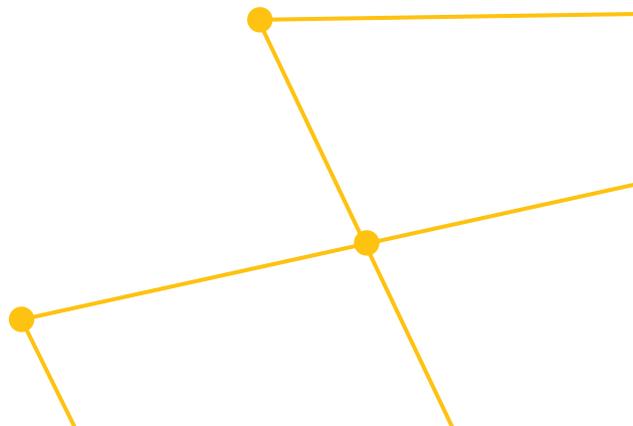
Une fois le projet professionnel upskill/reskill validé par l'ADEM, le participant dispose par après d'un budget de formation pour développer des nouvelles compétences demandées par les métiers/secteurs visés. Ainsi, les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire à toute formation professionnelle organisée par un organisme de formation agréé ou reconnu au Luxembourg (House of Training, LLLC, Chambre des Métiers, CNFPC, etc.)

Par ailleurs, en 2023, l'ADEM a organisé des formations spécifiquement pour le secteur de l'industrie comme celle de cariste et celle d'agent de sécurité.

Par quelles mesures l'adéquation entre la demande et l'offre de compétences, notamment en vue des besoins futurs, pourrait-elle encore être augmentée ?

Le secteur de l'industrie est en mutation permanente et le constat de hausse en automatisation, transformation digitale et transition énergétique représente des défis et changements pour de nombreux métiers du secteur qui entraîne des nouveaux besoins en termes de compétences.

Ainsi, l'ADEM priorise, par le biais de la formation professionnelle (formations ADEM, Formations partenaires et l'aide à formation professionnelle), d'augmenter les compétences techniques et transversales des demandeurs d'emploi afin d'augmenter leur employabilité. Les formations spécifiquement liées à ces métiers émergents ou aux nouvelles compétences spécifiques permettraient davantage des parcours Upskilling/Reskilling pour nos demandeurs d'emploi qui ne disposent pas forcément de l'expérience ou du diplôme supérieur demandé.



MURIEL MORBÉ

*Directrice Formation Chambre de Commerce
CEO de la House of Training*

Dans quelle mesure et par quels moyens, les besoins de formation réels des entreprises sont-ils considérés et intégrés dans votre offre de formation, respectivement donnent-ils lieu à la création de formations nouvelles ?

En tant qu'organisme de formation fondé par la Chambre de Commerce et l'ABBL, notre engagement envers nos 60 partenaires ne se limite pas seulement à des échanges réguliers, mais s'étend à une collaboration profonde et constructive.

Notre objectif est de collaborer ensemble pour relever ensemble les défis environnementaux, sociaux et économiques d'aujourd'hui et de demain. Nous cherchons à comprendre non seulement les besoins en compétences techniques, transversales et relationnelles, mais aussi à anticiper les opportunités futures, notamment celles liées à la transition numérique et écologique, ainsi qu'à l'évolution des modes de travail. Cette collaboration nous permet de créer une offre de formation qui réponde précisément aux besoins et aux aspirations de l'industrie et de ses professionnels, tout en anticipant les enjeux futurs pour garantir leur succès continu.

Dans ce contexte, notre mission fondamentale est d'accompagner et de conseiller les entreprises, leurs dirigeants et leurs employés dans leur démarche d'acquisition de nouvelles compétences. Notre offre de formation, diversifiée, pertinente et de qualité, est conçue pour répondre aux exigences du moment.

Dans ce sens, nous entretenons surtout des partenariats avec de nombreuses fédérations et associations professionnelles représentant divers secteurs économiques du pays. Cela nous permet de personnaliser notre offre de formation en fonction des besoins spécifiques de chaque secteur. Un excellent exemple en est notre collaboration étroite avec la FEDIL pour le domaine de l'Industrie.

Notre aspiration à rester à la pointe de la formation professionnelle continue repose sur plusieurs piliers. Tout d'abord, notre réseau de partenaires institutionnels et académiques nous permet de rester informés des dernières

tendances dans ce domaine. Nos formateurs, experts des différents métiers ou thèmes, jouent également un rôle clé en apportant leur expertise à la fois technique et pédagogique.

De plus, notre équipe de Training Advisors, en tant qu'experte en formation, contribue activement à l'amélioration continue et à la mise à jour de notre offre. Ils accomplissent cela en analysant régulièrement le marché et ses évolutions. Pour ce faire, nos équipes maintiennent des relations étroites avec nos clients et les entreprises luxembourgeoises en les accompagnant dans la conception de plans de formation adaptés à ces développements.

Enfin, nous sommes résolument axés sur l'expérience de nos apprenants, plaçant leurs retours au cœur de notre démarche pédagogique. Leurs besoins et commentaires sont des guides précieux qui orientent notre constante quête d'amélioration et de mise à jour de notre offre de formation. Nous réalisons régulièrement des benchmarks, tant au niveau des contenus que des méthodes et des outils pédagogiques que nous utilisons. En restant à l'affût des actualités et des nouveautés, nous nous assurons que notre offre demeure pertinente et qu'elle contribue à l'épanouissement professionnel continu de nos participants.

Cette approche s'inscrit parfaitement dans l'ère du lifelong learning, devenue incontournable dans la formation professionnelle. Nos programmes offrent une large gamme de formats, du coaching individuel aux parcours certifiants, avec des options en présentiel, à distance, en e-learning ou en blended learning, pour une expérience de formation exceptionnelle. En investissant dans le développement continu de vos collaborateurs, vous vous assurez que votre entreprise demeure compétitive dans un monde en constante évolution.

Dossier :

MARC KIEFFER

Secrétaire général

Responsable affaires juridiques et sociales à la FEDIL

marc.kieffer@fedil.lu

FRANCESCO FIASCHI

Conseiller en affaires européennes à la FEDIL

francesco.fiaschi@fedil.lu



advance in technology

TOUTES LES TECHNIQUES ET INNOVATIONS DU BÂTIMENT.

AUTOMATISATION, RÉGULATION ET PILOTAGE DES INSTALLATIONS | CENTRALES D'ÉNERGIE | CHAUFFAGE | CLIMATISATION |
ÉLECTRICITÉ : BASSE TENSION, COURANTS FAIBLES | FROID | PROTECTION INCENDIE | SANITAIRE ET TRAITEMENT DES EAUX | VAPEUR | VENTILATION

La sophistication des installations techniques et leur interconnexion nécessitent aujourd'hui des connaissances multiples et un savoir-faire éprouvé dans tous les domaines du génie technique et énergétique. Chez a+p kieffer omnitec, nous maîtrisons l'ensemble des techniques du bâtiment. Nous installons, gérons, maintenons, transformons et rénovons les systèmes les plus complexes pour les infrastructures les plus variées : bâtiments industriels et administratifs, hôpitaux, piscines, aéroports et autres infrastructures d'envergure.

apko.lu

K a+p kieffer omnitec
advance in technology

Actualités de la FEDIL

CONFÉRENCE LANCEURS D'ALERTE

12 juillet 2023

La Chambre de Commerce et la FEDIL ont organisé le 12 juillet dernier une conférence sur la mise en œuvre de la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte portant transposition de la Directive UE/2019/1937 du 23 octobre 2019 en droit luxembourgeois, qui est entrée en vigueur.

Les diverses présentations étaient axées sur l'obligation pour les entreprises entre 50 et 249 salariés de mettre en place un canal de signalement interne jusqu'au 17 décembre 2023 et sur différents moyens à leur disposition pour s'y conformer.

Bénédicte Schmeer, Legal & Tax coordinator au sein du service juridique de la Chambre de Commerce, a accueilli les quelque 115 participants à l'évènement. Plusieurs intervenants se sont ensuite succédé pour aborder les questions pratiques entourant l'obligation de mettre en place un canal de signalement interne, et pour présenter différents moyens à la disposition des entreprises pour s'y conformer.

Avant de se concentrer sur ce sujet, Cindy Coutinho, Attachée, Déléguée du Gouvernement auprès de la Direction du droit pénal et pénitentiaire du ministère de la Justice, a assuré une présentation synthétique de la loi du 16 mai 2023. Elle a notamment dressé un panorama des différents canaux de signalement et présenté l'Office des signalements, nouvel organe créé par la loi dont les missions sont notamment la sensibilisation du public et l'information du lanceur d'alerte dans ses démarches, et dont l'adresse est : ods.info@mj.etat.lu

Un témoignage d'entreprise en matière de canal de signalement interne a été apporté par Andrea Zumbado, Senior Legal Counsel - Legal Sustainability au sein de la société ArcelorMittal, qui a suscité un long échange avec le public intéressé de mieux appréhender les modalités de mise en œuvre du canal de signalement interne dans les groupes de sociétés.

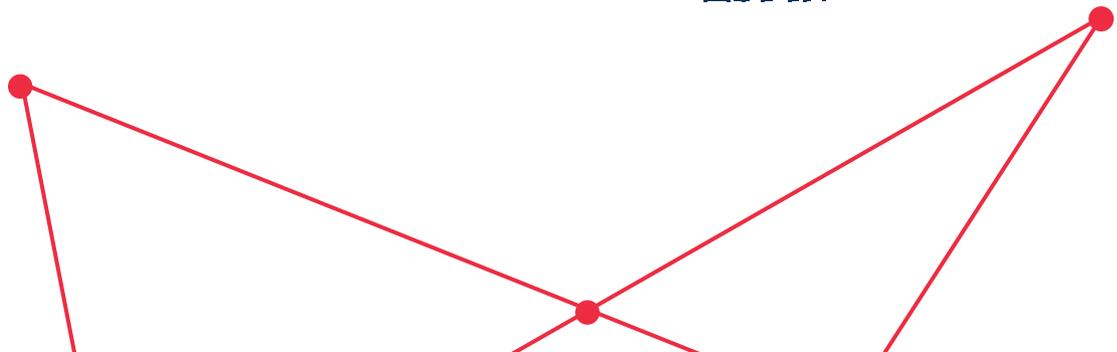
Dans le prolongement de ce sujet, M^e Sabrina Alvaro, Avocat à la Cour, Head of the Employment team au sein de l'étude PwC Legal, a illustré différentes solutions d'externalisation des canaux de signalement internes, qui présentent de nombreux avantages.

Compte tenu de l'importance de garantir la confidentialité lors de tout signalement (quant à l'identité des lanceurs d'alerte, la nature des violations présumées), Pierre Van Wambeke, Chief Executive Officer de la société SeeZam, a présenté un outil de sécurisation du canal de signalement. Il a détaillé le fonctionnement de cet outil permettant à une entreprise de démontrer qu'une ou plusieurs opérations de traitement de données à caractère personnel qu'elle réalise respectent le RGPD.

M^e Christian Jungers, Avocat à la Cour, Partner au sein de l'étude Kleyr & Grasso, a attiré l'attention sur les sanctions encourues tant par l'entreprise que par le lanceur d'alerte dans l'hypothèse d'un signalement abusif.

La conférence s'est achevée par un mot de clôture du Directeur de la FEDIL, René Winkin, qui a salué les échanges fructueux entre les orateurs et les participants. Il a notamment constaté que l'obligation de mettre en place un canal de signalement interne suscitait de nombreuses questions dans les entreprises luxembourgeoises appartenant un groupe de sociétés et a invité le ministère de la Justice à poursuivre la sensibilisation du public et des entreprises au cours des prochains mois.

Les présentations des intervenants sont disponibles sur le site de la FEDIL :



MEPs MEET INDUSTRY

8 septembre 2023

Pour la deuxième année consécutive, la FEDIL a invité les députés européens luxembourgeois à une matinée de rencontres avec l'industrie.

La visite a conduit Marc Angel, Charles Goerens, Christophe Hansen, Tilly Metz et Isabel Wiseler-Lima ainsi que la délégation de la FEDIL chez les entreprises-membres UNITED CAPS et Circuitfoil à Wiltz.

Au programme figuraient une visite des installations de production respectives et un échange de vues sur des grands défis qui aujourd'hui préoccupent industriels et entrepreneurs.

Un déjeuner de travail a conclu le programme.



FEDIL INDUSTRY DAY 2023 - DÉFIS D'AVENIR ET ATTRACTIVITÉ DU GRAND-DUCHÉ

12 septembre 2023

Le 12 septembre 2023, la FEDIL avait convié quelque 200 participants au « FEDIL Industry Day » qui se déroulait au Mercure Luxembourg Kikuoka Golf à Canach. S'étendant sur une demi-journée, l'évènement a combiné débats et échanges d'idées entre représentants du monde politique, de l'industrie, du monde scientifique et académique avec des moments de networking.

Rehaussé de la présence de S.A.R. le Grand-Duc héritier, le « FEDIL Industry Day 2023 » s'articulait autour de deux tables rondes, mettant en exergue les préoccupations et défis de l'industrie et de ses entreprises.

Dans son mot de bienvenue, Michèle Detaille, Présidente de la FEDIL, a tenu à préciser que, bien que cet événement coïncide avec une période préélectorale, il ne s'agissait pas d'un panel de partis politiques. L'objectif principal était de discuter de questions liées à l'industrie, d'envisager l'avenir et d'explorer les idées novatrices qui peuvent émerger d'un tel exercice collectif. Ces idées devraient inspirer les programmes du prochain gouvernement, quelle que soit son affiliation politique.

Un premier tour de discussion, modéré par René Winkin, Directeur général de la FEDIL, portait sur le sujet « *Industrial Policy – Bridging Ambition and Execution* » et permettait à Franz Fayot, ministre de l'Économie, Christophe Hansen, Membre du Parlement européen, Anne Calteux, Représentante de la Commission européenne au Luxembourg, Pierre Laffont, Directeur Affaires européennes de France Industrie, Jana Meisser, Responsable des projets spéciaux, Produits longs chez ArcelorMittal, et Georges Rassel, Vice-Président de la FEDIL et membre du Conseil d'administration de Paul Wurth S.A., de débattre sur la capacité du pays de mener une politique industrielle à la hauteur des défis. Au fil de la discussion, le caractère foncièrement ouvert de l'économie luxembourgeoise, les changements survenus dans les relations commerciales internationales, l'importance de l'action de l'Union européenne en faveur de l'industrie et de la préservation du Marché unique, la nécessité urgente de réduire la charge administrative et la question relative au coût de l'énergie étaient parmi les thèmes abordés.

La deuxième table ronde traitait du sujet *"Innovation Challenges and Talents to tackle them"*. Animé par Jean-Louis Schiltz, Vice-Président de la FEDIL, le panel réunissait Claude Meisch, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Joëlle Welfring, ministre de l'Environnement, du Climat et du Développement durable, le Prof. Jens Kreisel, recteur de l'Université du Luxembourg, Sabine von der Recke, Board Member de OHB System AG, et José Morente, Managing Partner Antal Luxembourg. Forts de leur expérience politique, académique ou industrielle, les intervenants débattaient sur l'importance de l'innovation technologique qui est au cœur du développement industriel, notamment pour réussir la double transition écologique et digitale. Cette prémisse conduisait directement à la question de savoir comment attirer et retenir les compétences et talents capables de mener à bien ces projets d'innovation.

Enfin, le « FEDIL Industry Day » s'est clôturé par un barbecue, où les participants pouvaient poursuivre leurs discussions dans une atmosphère conviviale. L'événement a été organisé avec l'aimable soutien de la BIL – Banque Internationale à Luxembourg.

Le « FEDIL Industry Day » ne devrait pas rester un événement unique. La FEDIL a l'intention de renouveler cette rencontre annuellement pour pouvoir faire un suivi des constats et maintenir les préoccupations de l'industrie en haut de l'agenda.







CBAM WEBINAR

13 septembre 2023

In view of the introduction of the Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) by the EU Commission, FEDIL organized a webinar on 13 September to inform its members about the implications of this new regulation. FEDIL had invited Vertis Environmental Finance, a company specialized in carbon markets, to inform its more than 50 registered members about what to expect and how to prepare for the CBAM.

Vertis specialists explained that from 1 October 2023, the border carbon adjustment mechanism entered its transitional phase. During this phase, importers of cement, iron, steel, aluminum, fertilizers, electricity, and hydrogen are required to declare the volume of their imports and the CO₂ emissions generated by the energy consumed during production. They must submit their first carbon emissions declaration to the Commission by 31 January 2024 at the latest and every three months after that. The transitional phase of the mechanism (CBAM) will allow the Commission to refine its calculation methodology between now and 1 January 2026. From this date, importers must purchase and surrender "CBAM certificates" corresponding to the emissions generated by their imports covered by the mechanism. The aim is to prevent the relocation of European production to countries that do not have a carbon market (ETS), or to replace EU products with more carbon-intensive imports. The CBAM is intended to eventually replace the allowances distributed free of charge under the ETS.

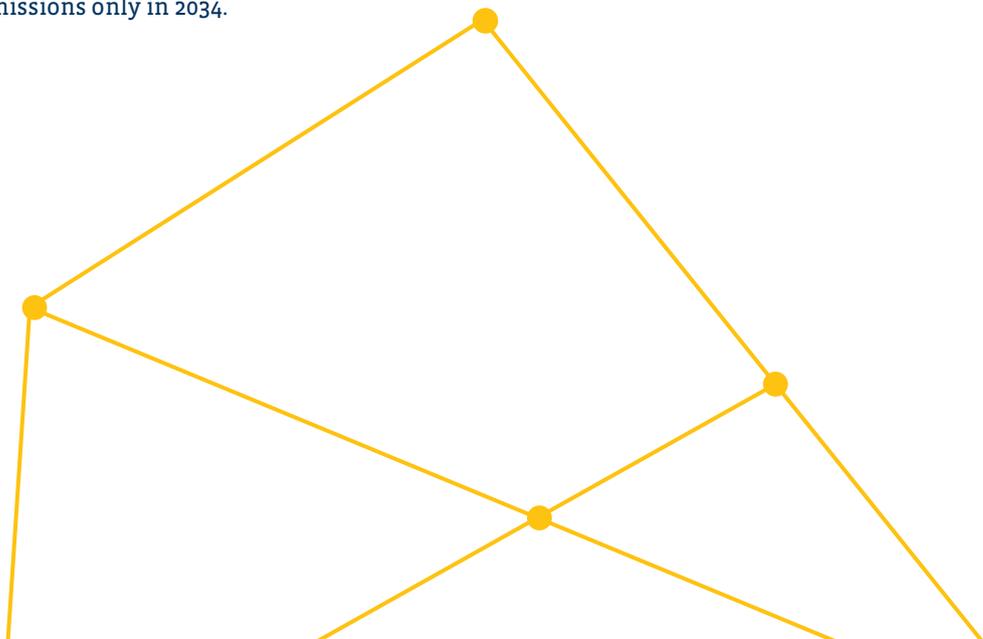
Vertis, however, pointed out that in the first few years, the proportion of imports covered by these CBAM certificates will be minimal. It will reach 48.5% in 2030, and CBAM will be fully operational, covering 100% of emissions only in 2034.

This is related to the link that the CBAM makes with the EU ETS: The rate at which the CBAM will be implemented, and therefore free allowances of the EU ETS will be phased out on the carbon market for sectors concerned by the CBAM is gradual: 2.5% in 2026, 5% in 2027, 10% in 2028, 22.5% in 2029, 48.5% in 2030, 55% in 2031, 62.5% in 2032, 80% in 2033 and 100% in 2034.

According to the phase-in of the CBAM, the experts of Vertis also spoke about what to expect regarding the price dynamics of CBAM and ETS certificates. Their analysis included the impact of the ETS system's reform that foresees, among others, a more rapid reduction of permissible EU emissions, new emissions benchmarks in the concerned sector, or the maritime sector joining the system in 2024.

The event was closed by an intervention of the Director of the Environment Agency, which is the competent authority for the CBAM in Luxembourg. He explained the role of the Agency in implementing the mechanism locally and about the assistance provided to companies.

Please consult FEDIL's briefing note (see QR code) on the CBAM for further information about the regulation. It includes a link to the recording of the event.



FORUM JURIDIQUE SUR LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

18 septembre 2023

Le 18 septembre, la FEDIL a organisé son premier forum juridique sur le droit de l'UE dans les locaux de la Cour de justice de l'Union européenne. Les avocats et les juristes membres de la FEDIL ont eu l'opportunité de discuter avec M. le juge François Biltgen et M. l'avocat général Giovanni Pitruzella.

Le point central de la discussion a porté sur l'arrêt rendu par la CJUE dans l'affaire C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contre Deutsche Bank SAE, suite à une demande de décision préjudicielle de l'Audiencia Nacional espagnole. Cet arrêt traite notamment de l'obligation pour les entreprises d'établir un système de mesure des heures de travail journalières de chaque « travailleur ».

Après les interventions du juge et de l'avocat général, une discussion intéressante et enrichissante a eu lieu entre les participants, où ils ont pu échanger sur les défis, les idées et les meilleures pratiques. Un verre de l'amitié a suivi la réunion, permettant aux participants de poursuivre leurs échanges.



FEDIL DIGITAL & INNOVATION MEET-UPS

4 octobre 2023

On 4 October 2023, FEDIL had invited its business community to participate in the first edition of the "FEDIL Digital & Innovation Meet-Ups", a new forum for members involved in the development, management, and implementation of digital transformation and innovation. The aim of the event was to provide the participants with an opportunity to learn about projects and initiatives related to Digitalization and Innovation, as well as to network and exchange ideas with other members.

Following a welcome and introduction by Jean-Louis Schiltz, Vice-Chair of FEDIL, Bert Verdonck, CEO of LNDS, presented the newly established Luxembourg National Data Service, whose mission is to improve access to public sector data for public and private sector use. A second presentation was given on Greentech Innovation at LIST. Dr Lucie Pfaltzgraff, Partnership Development Officer, Environmental Research and Innovation (ERIN), gave an insight into the set-up and projects of the GreenTech Innovation Center operated by LIST.

The audience was then able to discover two specific innovative projects, namely the collaborative sustainability platform developed by the start-up ClimateCamp and presented by its co-founder and CTO Vitalie Schiopu, and the Scan to BIM technology developed by the construction company Stugalux and presented by the BIM engineer Tom Lanfrit.

The session was rounded off with an update on the L-DIH Services by Joachim Clemens-Stolbrink, Senior Advisor Digital Transformation at Luxinnovation, and a summary of the ongoing FEDIL projects and initiatives by Céline Tarraube, Adviser Digital & Innovation, before the participants gathered for a networking cocktail and further talks.



UNE FÉDÉRATION SECTORIELLE D'ENTREPRISES DU SECTEUR « HEALTH » ET « LIFE SCIENCES » EN VOIE DE CONSTITUTION À LA FEDIL

Des ressortissants de la FEDIL, représentant d'entreprises actives dans le secteur « Health » et « Life Sciences », se sont réunis le 21 septembre 2023 afin de définir les sujets d'intérêt commun et leur positionnement sur ces sujets et de travailler sur le projet de création d'une fédération dans ce domaine. Ils appellent les entreprises du secteur à rejoindre cette initiative.

Les entreprises porteuses de ce projet de création d'une fédération sont les suivantes :

- B Medical Systems
- BIONEXT Lab
- Flen Health
- Hospilux
- Hunma Agritech
- House of BioHealth et HE:AL Campus
- Laboratoire Ketterhill
- Laboratoires Réunis
- Molecular Plasma Group
- Probiotic Group

Le « Mission Statement » ci-dessous reflète la vision et les objectifs de la future fédération.

MISSION STATEMENT

Dans le cadre de la stratégie de diversification de l'économie du pays, le gouvernement souhaite faire du secteur de la santé un des piliers de l'économie, comme cela a été annoncé à l'époque par le ministre de l'Économie, Jeannot Krecké et ensuite porté par ses différents successeurs. En ce sens, plusieurs initiatives et investissements ont été réalisés aboutissant à un secteur dynamique et d'avenir. Dans ce contexte, les acteurs privés contribuent pour une part non négligeable au développement économique du secteur de la santé. Une véritable « industrie de la santé » est présente et active sur le territoire national.

La fédération rassemble les entreprises privées du secteur « Health » et « Life Sciences » au Luxembourg. Au-delà de son rôle fédérateur, elle est la plateforme d'échange sur les questions et problématiques propres au secteur privé. La fédération est le porte-parole du secteur.

1. La reconnaissance.

La fédération ambitionne de promouvoir le secteur privé et d'apporter la visibilité aux activités et au dynamisme de ce dernier ainsi que de le positionner en tant que véritable acteur essentiel de la santé, porteur d'un secteur économique en plein essor.

2. La vision politique.

La fédération promeut une vision de la santé centrée sur le patient et l'innovation. Elle prône une coexistence mutuellement bénéfique entre le secteur privé et le secteur public pour favoriser une médecine de qualité. Ce faisant, elle agira comme interlocuteur représentatif envers les pouvoirs publics afin d'appuyer une politique favorisant l'innovation et soutenant le dynamisme du marché.

3. Le financement.

La fédération travaillera à favoriser la mise en place d'instruments de financement et de mécanismes d'aides adaptés pour stimuler l'investissement dans le secteur de la santé. Ce faisant, elle s'inspirera de bonnes pratiques d'autres pays.

4. L'internationalisation.

La fédération mènera des actions de promotion du secteur vers les régions géographiques définies comme d'intérêt ainsi que des actions de recrutement d'autres acteurs, que ce soit à titre individuel ou en collaboration avec d'autres organisations, telles que la Chambre de Commerce ou Luxinnovation. Elle cherchera également à entrer dans des partenariats visant à dynamiser l'écosystème national.

5. La digitalisation de la santé.

La fédération veillera à accélérer les initiatives et les projets de digitalisation du secteur et à saisir les opportunités offertes pour le secteur, notamment sur le sujet des données de santé.

6. Les ressources humaines.

La fédération dialoguera avec ses interlocuteurs clés afin d'initier la mise en place de mesures propres au secteur pour faciliter le recrutement de personnel et pour mieux valoriser ses métiers et leur évolution.

7. La fiscalité.

La fédération traitera des questions de fiscalité propres au secteur de la santé afin que les incitants fiscaux soient adaptés dans l'intérêt du développement du secteur de la santé pour bien refléter l'objectif stratégique gouvernemental.

8. La réglementation.

La fédération abordera les initiatives législatives et réglementaires nationales et européennes de sorte que celles-ci soient suffisamment ouvertes et favorisant l'innovation.

boldbold

lboldbold

dboldbold

ldboldbold

BOLD INNOVATION

ldboldbold

dboldbold

Creos/DataThings: successful deployment of ALVA, a Smart Grid AI Twin

Alva supports distribution grid operators to transition towards a smarter grid and to accelerate the energy transition

Creos, the leading Distribution System Operator (DSO) in Luxembourg, recently announced the successful deployment of ALVA, a smart grid AI Twin. This milestone comes after years of joint development with DataThings, a company specialising in the creation of digital twins and AI solutions, founded by former researchers from the SNT-University of Luxembourg. It is also a major step forward in Creos' commitment to improving the efficiency, reliability and sustainability of energy distribution and management.

PARADIGM SHIFT IN ENERGY DISTRIBUTION SYSTEMS

The energy transition - driven by the need to integrate renewable energies, like solar panels or wind energy, a growing number of electric vehicles and heat pumps - is putting an increasing pressure on today's electrical grids, especially on low voltage grids. Managing and ensuring an effective energy distribution is becoming extremely challenging. Having a reliable view of the state of the grid and making informed predictions is becoming increasingly complex in the current changing paradigm of electricity use.

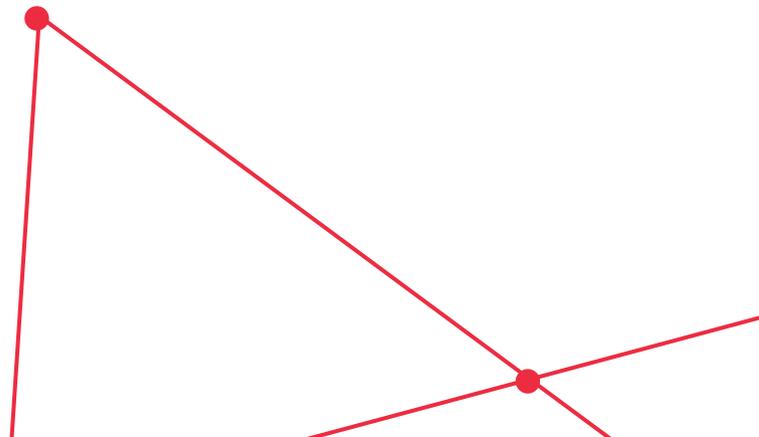
This makes it necessary to transition towards a smarter, more efficient and more reliable smart grid of tomorrow. The backbone of this effort is the increasing digital transformation, where data becomes key and modern information and communication technology is converging with operational technology. To support this transition, Creos

and DataThings developed the Alva Digital Twin that blends the virtual world with the physical grid to help utilities to better plan, operate, and maintain their grids of tomorrow.

ALVA, a state-of-the-art artificial intelligence (AI) technology Made in Luxembourg, provides a digital twin representation of the physical energy grid. The smart grid AI twin enables Creos to monitor and optimise its distribution network, predict potential problems and help Creos to ensure reliable and uninterrupted supply of energy to its customers. With ALVA, Creos is taking a big step forward in embracing AI and digital transformation for the energy sector.

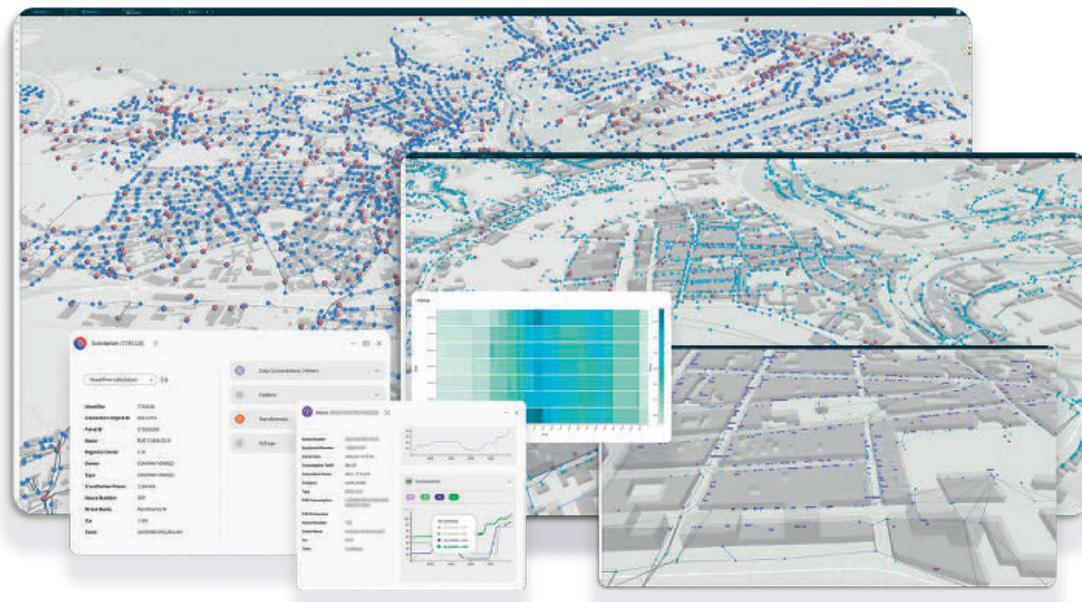
Yves Reckinger, Smart Grids Manager at Creos, explains that implementing ALVA in the production environment is an important step in Creos' quest to provide advanced and efficient energy solutions that help to manage the electricity grid more efficiently. For Robert Graglia, Head of Grid Support at Creos, the power of AI combined to the digital twin technology allows Creos to better manage the grid, detect anomalies and address potential problems before they escalate, ensuring a more stable and reliable energy supply.

The deployment of ALVA is in line with Creos' commitment to sustainable and environmentally friendly energy distribution solutions. The AI-driven technology will help the DSO to adapt to the increasing demand for renewable energy sources, such as PV, and facilitate their integration into the grid. In addition, ALVA will help reduce energy losses and minimise the environmental impact of energy distribution.



Creos' commitment to innovation and the use of cutting-edge technology is evident in its partnership with DataThings, the company behind ALVA. This collaboration represents a shared vision for a smarter and more sustainable energy future.

In line with the positive working relationship between Creos and DataThings around the ALVA project, Encevo made a complementary equity investment in DataThings in 2019.



Heat2Power® - Innovative tool to help industries optimize steam and electricity generation from lost heat

Heat2Power®, an innovative tool developed by the Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) in collaboration with ArcelorMittal Foundation Luxembourg, will help companies make the best of their waste heat and convert it into valuable electrical energy. LIST, whose vocation is to transfer scientific and innovative solutions to economic and industrial stakeholders, has been bringing its expertise to the operational teams at ArcelorMittal's industrial sites in Luxembourg for the past four years, centered around the concept of the "Forge", where ideas and possible project leads are developed and tested as part of ArcelorMittal's transition process towards circular and decarbonized steel production. The collaboration agreement, signed in October 2019, provided the space and time for both organizations to exchange ideas and develop new concepts, ultimately leading to the creation of Heat2Power®. The tool aims to address and optimize waste heat recovery during the production process, ultimately enhancing energy efficiency and the decarbonization of the plants.

In the framework of the National Research Fund funded project Heat2Power®, LIST and ArcelorMittal collaborated to address waste heat recovery for steam and electricity production. Methods of process integration and mathematical optimization, considering production constraints encountered in steelmaking, were set up to select the best waste heat recovery, transfer and valorisation schemes. These approaches were then structured as an optimization software to maximise electricity and steam generation for a whole plant.

HEAT RECOVERY AND POWER GENERATION

Heat recovery is a well-established concept that involves extracting waste heat from industrial processes and using it for other purposes. In the case of ArcelorMittal and similar industries, the cooling waters and off-gases produced during

various thermal processes are major sources of heat, so far wasted in the environment. The heat can indeed be recovered by heat exchangers, which allows the energy to be transferred as hot water or steam to other processes in the plant.

Power generation involves using turbines to convert the water or pressurized steam into electricity. The turbines operate based on the principle of expansion, where the heated fluid (water, CO₂ or an organic fluid) is passed through the turbine, causing it to rotate and generate electricity. The electricity can then be used to power various industrial processes or injected into the grid.

HOW DOES HEAT2POWER® WORK?

Heat2Power® optimizes the heat recovery process using specific technologies at different pressure levels. The core of the tool lies in its specific technology data (standard steam turbines, various types of organic Rankine cycles turbines) and sophisticated optimization algorithm that consider numerous variables and parameters to determine the most efficient and economically viable solutions.

“What makes this project interesting and important is its complexity, which involves a wide range of variables to consider. For instance, in the basic model we are examining, which involves the processes of ArcelorMittal in Luxembourg, there are approximately 600,000 variables that need to be quantified. The challenge lies in the fact that as an engineer or a group of engineers, it is not feasible to manually calculate and determine the best solution by going through the entire list of solutions,” says Alexandre Bertrand, researcher at LIST.

To address this issue, the team of researchers employed methods of process integration and mathematical programming. “By leveraging these techniques, we can effectively handle the complexity associated with the

numerous variables with the goal being to design and select optimal values for all the variables involved,” he adds. “For example, when implementing heat recovery, we need to consider factors such as the technology type, pressure level and the equipment size.”

This is where Heat2Power® comes into play. The software identifies the best combinations of technologies and operating conditions to achieve maximum efficiency and profitability to recuperate waste heat and convert it into power.

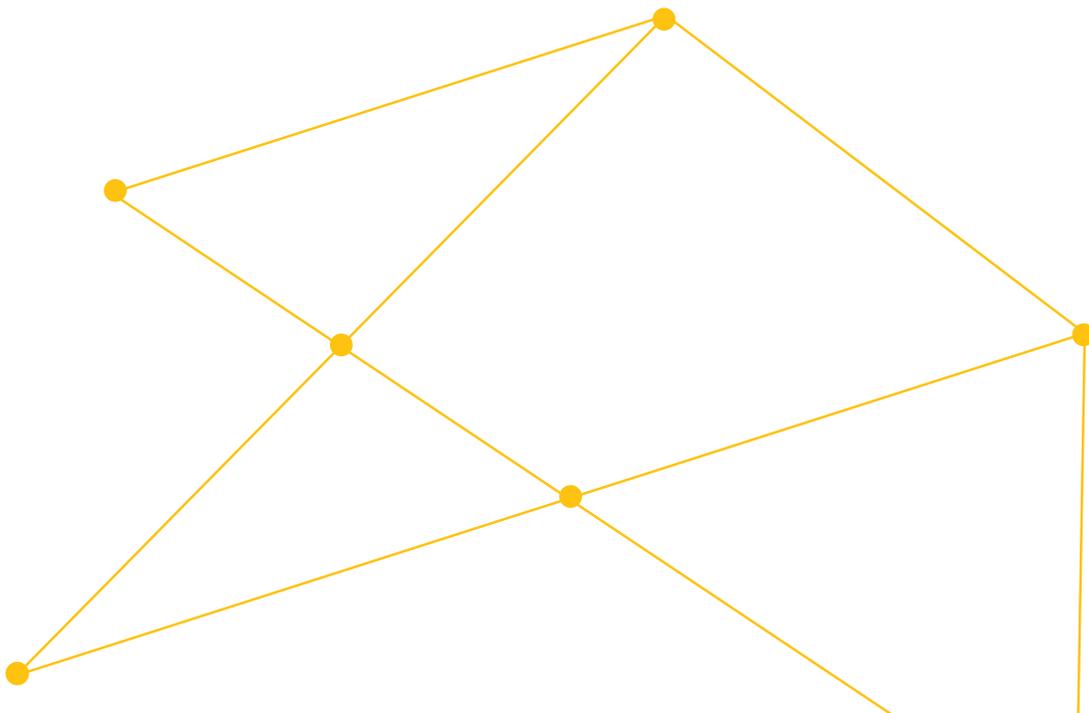
The tool has an intuitive interface wherein users enter data regarding their waste heat streams, economic values and other relevant parameters. The tool then processes this data through the algorithm to provide users with the optimized design of the system. As a last step, the user can then manually fine tune the results, using the tool as an energy and cost calculator.

After three years of research and development, Heat2Power® is about to be deployed as a Software as a Service (SaaS) and holds the promise of optimizing the transformation of waste heat into a valuable energy resource, contributing to a greener and more sustainable future for industrial processes.

“Waste heat is a piece of the decarbonization puzzle. With Heat2Power®, process engineers have a tool that addresses the inherent complexity of such projects, supporting them in making the best out of their excess energy,” concluded Bertrand.

Dirk Fransaer, CEO ad-interim of LIST said, “One of the key objectives of a research and technology organization like LIST is to transfer knowledge to and provide support for the industry, working closely with companies. ArcelorMittal and LIST have built a strong relationship over the years and their input to Heat2Power® was thus equally central for the development of the tool.”

“The materialisation of this partnership through Heat2Power® opens up exciting possibilities for energy production. Firstly, because the source of this energy - heat - is abundant in our facilities, and also because this tool is in line with our decarbonization objectives”, underlined Henri Reding, Country Head ArcelorMittal Luxembourg. “Decarbonization is a central challenge for ArcelorMittal and we are actively working on reducing our emissions. Tools like Heat2Power® allow us to deploy solutions towards carbon-free steel making,” he added.



Directive NIS 2.0 : quels impacts pour les entreprises ?

L'évolution de la menace toujours plus importante et la dimension internationale de la cybercriminalité, comme tendent à le démontrer les dernières attaques d'ampleur, ainsi que l'interconnexion entre les secteurs de l'économie mondiale nécessitent une harmonisation des législations et une coopération accrue entre les États membres de l'Union européenne. Avec cet objectif, la directive NIS 1.0 sur la cybersécurité de 2016 a été révisée en opérant un réel changement de paradigme, donnant ainsi naissance à la directive NIS 2.0 qui vise à assurer un niveau élevé commun de cybersécurité des réseaux et des systèmes d'information en Europe, ainsi qu'à renforcer la résilience des infrastructures informatiques de l'Union européenne face aux cyberattaques.

Au travers de cette directive, l'Union européenne a pris le parti d'harmoniser les règles de sécurité applicables aux secteurs selon leur niveau de criticité. La directive NIS 2.0 élargit en effet ses objectifs et son périmètre d'applicabilité pour apporter davantage de protection. Cette extension du périmètre prévue par la directive NIS 2.0 est sans précédent en matière de réglementation cyber. La directive impose aux entreprises des normes de sécurité renforcées et élargit considérablement le nombre de secteurs couverts par rapport à la première version de la directive, engendrant un accroissement considérable du nombre d'entités concernées. En effet, le nombre de secteurs passe de 9 secteurs critiques à 11 secteurs hautement critiques et 7 autres secteurs critiques. Si l'objectif poursuivi par la directive est louable, il faut néanmoins garder à l'esprit que cela n'empêchera malheureusement pas une cyberattaque de se produire, mais instaure des mécanismes de protection et des moyens pour les détecter au plus tôt.

Si l'ensemble des États membres de l'Union européenne doit avoir transposé la directive en loi nationale d'ici le 17 octobre 2024, les entreprises concernées devront elles aussi mettre en place d'ici-là le set minimal de règles listées pour être en conformité avec les exigences de sécurité. Il ne suffira pas d'adopter des mesures techniques, ces dernières doivent

également être opérationnelles et organisationnelles. Par ailleurs, la responsabilité des dirigeants s'en voit engagée en cas de violation des obligations. Les membres des organes de direction des entités concernées doivent suivre des formations, approuver les mesures de gestion des risques entreprises et superviser leur mise en œuvre. Les entreprises doivent donc investir dans la cybersécurité à plusieurs niveaux pour mieux se protéger.

Dans la mesure où le processus de désignation des opérateurs de services essentiels par les États membres est supprimé, il est difficile de connaître le nombre d'entités tombant dans le champ d'application de la directive. En effet, les entreprises de taille moyenne ou les grandes entreprises appartenant à un secteur hautement critique de l'annexe I ou à un autre secteur critique de l'annexe II sont automatiquement classées comme « entité essentielle » ou « entité importante », selon un mécanisme de proportionnalité en fonction de leur niveau de criticité. Dès lors, il incombe à chaque entité de réaliser un travail d'évaluation pour déterminer si elle tombe dans le champ d'application de la directive. Chaque entité devra ensuite s'auto-enregistrer auprès des autorités compétentes.

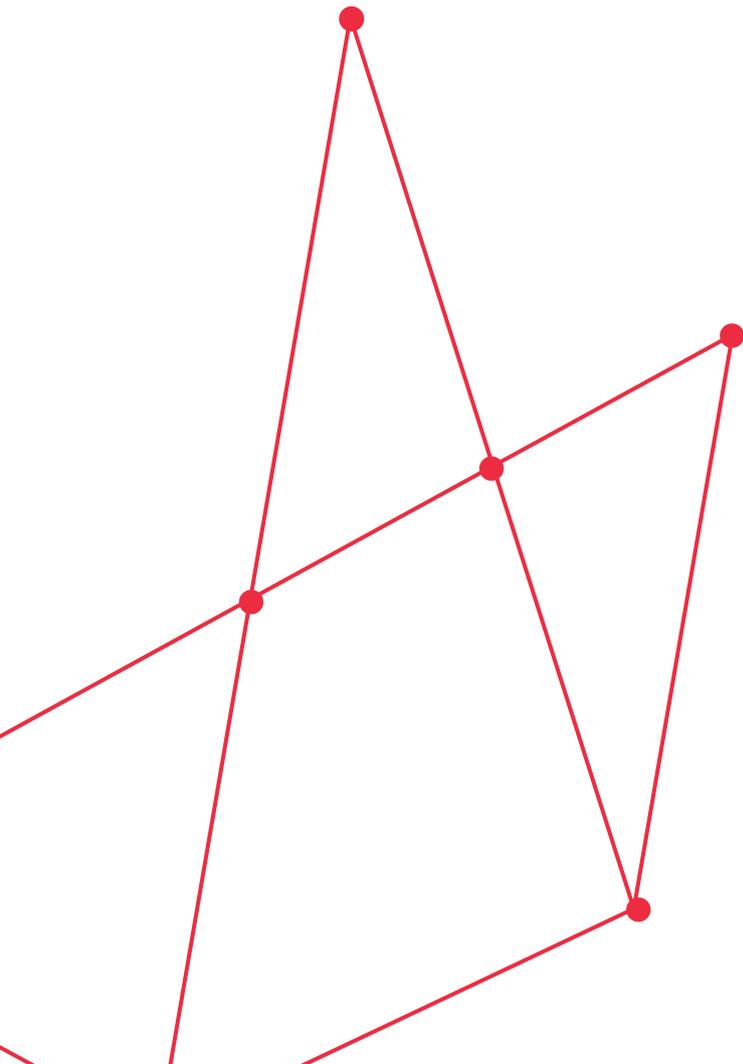
Si la directive introduit un mécanisme de notification obligatoire des incidents en deux étapes, certes, pour pouvoir récupérer le plus rapidement possible toutes les informations pouvant permettre d'enrayer la diffusion d'attaques du même type et enrichir les plans de résilience futurs, ce processus de notification doit être facilité pour réduire la charge administrative pour les entités qui donneront la priorité à limiter les impacts de l'incident.

Au regard de tout ce qui précède, il est important que les entreprises débutent d'ores et déjà le travail d'appréhension des exigences de la directive ainsi que le travail de mise en conformité. Néanmoins, malgré la charge administrative et les coûts engendrés, la directive NIS 2.0 doit être perçue comme une opportunité sous plusieurs aspects. Une stratégie de cybersécurité solide permet aux entreprises de réagir

rapidement face aux menaces tout en maintenant leurs processus opérationnels. De plus, si l'on considère que le coût de la reprise après une cyberattaque peut être élevé, l'amélioration de la cybersécurité peut contribuer à réduire ces coûts en limitant les dommages et en minimisant la nécessité d'une reprise coûteuse. Par ailleurs, les clients font confiance aux entreprises qui ont une stratégie de cybersécurité solide. Lorsque les entreprises améliorent leur cybersécurité, elles montrent à leurs clients qu'elles protègent leurs données et respectent leur vie privée. Dès lors, l'amélioration de la cybersécurité peut constituer un avantage concurrentiel. Les clients préfèrent de plus en plus les entreprises qui protègent leurs données et leurs informations et considèrent leur stratégie de cybersécurité comme fiable et sûre.

La FEDIL collabore étroitement avec les autorités compétentes afin d'avoir une réglementation nationale pratique pour les entreprises. En effet, les procédures de mise en conformité et les démarches administratives ne doivent pas être contraignantes outre mesure que ce soit, par exemple, lors de l'auto-enregistrement des entités auprès des autorités compétentes ou encore lors de la notification d'incidents.

De plus, dans son approche de soutien à la préparation des entreprises, la FEDIL continue d'accompagner ses entreprises membres dans l'appréhension de la directive ainsi que des exigences de mise en conformité mais aussi sa collaboration avec les autorités compétentes en termes de supervision.



CÉLINE TARRAUBE

Conseillère digitalisation et innovation à la FEDIL

celine.tarraube@fedil.lu



Considerations on Ursula von der Leyen's State of the Union Address

In her annual State of the Union (SOTEU) address on 13 September 2023, Ursula von der Leyen, President of the European Commission, delivered a comprehensive review of her tenure. This address was of particular significance as it marked her final SOTEU before the upcoming European Parliament elections in June 2024, sparking speculation about her future role within the EU.

REFLECTING ON ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES

President von der Leyen commenced her address by underlining the importance of the SOTEU. It serves as a gathering point for EU lawmakers in Strasbourg to assess the EU's progress and challenges. Reflecting on her tenure since 2019, she cited the EU's response to the COVID-19 pandemic, its support for Ukraine, and the implementation of the EU Green Deal.

GEOPOLITICAL CONSIDERATIONS

President von der Leyen's address emphasized again her vision for a more geopolitically engaged Commission. She stressed the EU's role in global initiatives like the Global Gateway and announced significant projects, including the India-Middle East-Europe Economic Corridor. Acknowledging the necessity for the EU to engage with countries across the Mediterranean and Africa, especially given ongoing challenges stemming from the Ukraine conflict and a complex geopolitical landscape, was pivotal.

However, tangible measures to safeguard the EU's economic interests and enhance its global standing are still imperative. This entails advancing, concluding, and ratifying trade agreements with various partners, including the EU-Chile agreement, the EU-Mercosur agreement, and deals with Australia, Mexico, and several Asian nations like India, Indonesia, Malaysia, Thailand, and the Philippines. President von der Leyen also emphasized the importance of "de-risking" rather than "de-coupling" in dealings with key trading

partners like China, recognizing the need to reduce risks while maintaining crucial trade relationships.

PRIORITIES AND CHALLENGES FOR EUROPEAN INDUSTRY

A notable aspect of President von der Leyen's address was her recognition of three significant challenges facing EU industry: skills and labour shortages, inflation, and persistently high energy prices. These concerns have been consistently voiced, demonstrating that the EU business and industrial community's concerns are being heard. Regarding energy prices, President von der Leyen emphasized the benefits of unity, stating that by staying united, the EU managed to tackle this challenge more effectively. This collaborative approach should serve as a model in addressing similar challenges, such as those related to critical raw materials or clean hydrogen. At FEDIL we have consistently argued that a unified EU approach is the most effective response to energy challenges, and we are pleased to see the Commission recognizing this.

Additionally, President von der Leyen's affirmation of support for EU industry during the digital and green transition is a welcome development. Her speech indicated an increased focus on the EU business and industrial environment, extending to various contexts, including social dialogues, AI, and digital matters, which is greatly appreciated.

INTEGRATION OF INTERNAL MARKET CONCERNS

Unfortunately, the EU's internal market was not addressed in her speech, despite its huge importance for EU competitiveness, particularly for smaller Member States like Luxembourg. Harmonization of rules within the internal market is essential, as it simplifies trade, commercial transactions, and the exchange of services with partners in other EU Member States by reducing unnecessary regulatory differences. This harmonization not only enhances efficiency but also reduces legal risks in transactions between companies, creating a positive environment for businesses to trade their products and services seamlessly.

Conversely, when rules in Member States differ, companies operating across borders, including those in Luxembourg, must adapt to varying legal requirements in national markets. This situation can lead to inefficiencies, increased costs, and legal complexities for businesses navigating diverse regulatory landscapes. President von der Leyen's omission of the internal market's significance in her speech is concerning, particularly given the potential implications for the competitiveness of smaller Member States. It is imperative that the Commission remains steadfast in ensuring the continued success of the internal market, recognizing its role in promoting a harmonized and prosperous European economy.

**FRANCESCO FIASCHI**

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



UN ACCIDENT DE TRAJET PEUT ÊTRE...

- un traumatisme
- un handicap à vie
- une famille en deuil
- ÉVITÉ!**

Ensemble, grâce à une
culture de prévention.

**VISION
ZERO** RISQUES
ACCIDENTS
MORTS

Adhérez à la **VISIONZERO.lu**

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





***Carte
blanche***

Les cartes stratégiques que le Luxembourg doit jouer pour exceller

Au cœur de l'Europe, le Grand-Duché de Luxembourg s'est toujours distingué comme un foyer de diversité et d'innovation. La compétitivité de l'économie luxembourgeoise a longtemps été le gardien de notre modèle social exceptionnel et le garant de notre prospérité économique.

Toutefois, il est important de noter que le Luxembourg a rencontré des défis en matière de compétitivité, comme en témoignent certains reculs dans les classements internationaux. Cette évolution souligne l'urgence de réorienter et de moderniser nos politiques économiques pour maintenir et améliorer notre position concurrentielle à l'échelle mondiale.

LUXEMBOURG CONFEDERATION : UN BAROMÈTRE DE LA DIVERSIFICATION ÉCONOMIQUE

Fondée en 1909, notre confédération patronale, Luxembourg Confederation, s'est récemment renommée pour mieux refléter ses trois secteurs clés : services, commerce et transport.

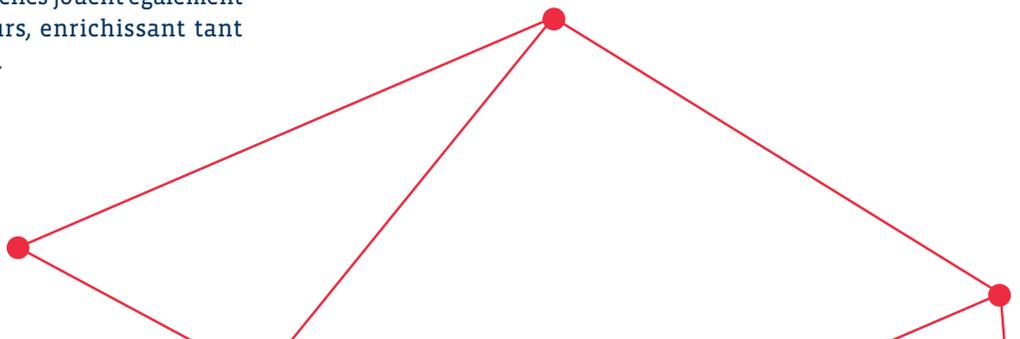
En tant que confédération multisectorielle unique, nous rassemblons plus de 20 fédérations professionnelles. Ces fédérations bénéficient d'une autonomie sectorielle, tandis que nous centralisons les questions intersectorielles. Notre équipe d'experts fournit un conseil actif et une défense ciblée des intérêts de nos membres. Nous offrons également des informations sectorielles exclusives, permettant une réactivité accrue aux changements économiques et facilitons la création de nouvelles fédérations pour amplifier leur impact collectif.

L'IMPÉRATIF DE SOUTENIR LES ENTREPRISES DANS LES POLITIQUES FUTURES

Il est important de noter que les entreprises contribuent le plus aux recettes fiscales et sont la colonne vertébrale du budget de l'État. Non seulement sont-elles souvent à la pointe de l'innovation et de la flexibilité, mais elles jouent également un rôle majeur en tant qu'employeurs, enrichissant tant l'économie que le tissu social national.

Le futur gouvernement doit absolument prioriser le soutien à l'économie, aussi dans les domaines du commerce, des services et du transport. L'adoption de mesures pro-entreprises ciblées sera donc indispensable, notamment :

- Moderniser la législation du travail pour offrir aux entreprises la flexibilité nécessaire à la personnalisation des horaires. Cette réforme serait conçue pour répondre aux besoins spécifiques des employés et des différents secteurs, rendant ainsi le Luxembourg plus attractif pour les talents internationaux grâce à un régime de travail flexible et adapté.
- Revoir le système d'indexation salariale pour le rendre plus viable pour les entreprises. L'ouverture d'un dialogue politique serait nécessaire pour limiter les ajustements d'indexation à une fois par an, préservant ainsi la compétitivité internationale des entreprises.
- Transposer les directives européennes de manière minimale, dans le but de maintenir la compétitivité des entreprises luxembourgeoises tout en respectant les objectifs de l'UE. Cette approche serait guidée par le principe de proportionnalité, minimisant ainsi les charges administratives et financières inutiles pour les entreprises, surtout les PME.
- Réduire l'intervention étatique dans les domaines où le secteur privé excelle, tout en conservant un rôle régulateur pour garantir le respect des normes et la protection des consommateurs. Cette stratégie équilibrerait efficacité économique et innovation avec les impératifs sociaux et environnementaux.
- Face à l'augmentation du taux d'absentéisme post-pandémique, il est primordial de réviser la législation en place pour préserver la productivité des entreprises. Maintenir un soutien renforcé et des incitations financières ciblées pour accélérer la digitalisation des PME à moyen terme. Instituer un mécanisme d'évaluation en continu pour mesurer l'efficacité des mesures, garantir des bénéfices concrets pour les PME et ajuster les initiatives si nécessaire.



- Instaurer un mécanisme de compensation financière lorsque des apprentis ou des employés formés en entreprise rejoignent le secteur public. Ce dispositif compensera l'entreprise pour son investissement initial en formation, valorisant ainsi sa contribution à l'éducation et au développement des compétences.
- Valoriser les formations internes au sein des entreprises, car l'absence de leur prise en compte fausse notre compréhension de la formation en entreprise. Plutôt que d'imposer des obligations de formation généralisées, il serait plus efficace d'encourager les entreprises à mettre en place des formations internes adaptées à leurs besoins spécifiques. Ces formations sont souvent aussi bénéfiques que les formations externes, contribuant directement au développement de l'entreprise. La mise en œuvre réussie de cette initiative nécessite une consultation étroite avec les entreprises et les acteurs sectoriels, afin de prendre en compte leurs besoins et perspectives pour élaborer des mesures appropriées.

Il serait dommageable d'ignorer les besoins spécifiques des entreprises lors de l'élaboration des politiques économiques, car leur réussite impacte directement la vitalité de l'économie luxembourgeoise. Un climat d'affaires favorable se traduit donc par un Luxembourg prospère et compétitif sur le plan international.

UN APPEL AUX FUTURS DIRIGEANTS

En cette période cruciale, Luxembourg Confederation, forte de ses plus de 1800 entreprises membres, est prête, comme les autres fédérations patronales, à collaborer étroitement avec le prochain gouvernement pour assurer que les intérêts de ces secteurs et des entreprises soient adéquatement représentés. Nous sommes à un point d'inflexion ; l'avenir économique du Luxembourg sera largement déterminé par notre capacité à identifier et à exploiter le potentiel inhérent à ces secteurs en croissance.

Dans un contexte mondial de plus en plus compétitif, le Luxembourg ne peut se permettre de stagner. Les secteurs du commerce, des services et du transport sont essentiels à notre prospérité future. Il est donc impératif que le prochain gouvernement adopte une vision en adéquation avec cette réalité, en mettant en œuvre des politiques favorables à leur expansion et à leur dynamisme.

Le Luxembourg possède tous les atouts pour exceller. Saisissons cette chance de transformer notre économie en un parangon de réussite et d'innovation.

Article :

CAROLE MULLER

Présidente de Luxembourg Confederation

Photo :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM

Bienvenue à nos nouveaux membres

BUREAUX DE CONSEIL

- GC Partner S.A. | www.gcp-consulting.eu
- Initio S.A. | www.square-management.com/luxembourg/

CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

- 2Bconnected S.à r.l. - Uniiios | www.uniiios.com

CONSTRUCTION ET PARACHÈVEMENT

- Thomas & Piron Bau S.A. | www.thomas-pironbau.lu

ÉNERGIE

- Société Luxembourgeoise des Énergies Renouvelables S.A. - Soler | www.soler.lu

ENTRETIEN ET NETTOYAGE

- Sofied International S.à r.l. - Igienair | www.igiennair.com

GESTION DE PARTICIPATIONS

- Tyco Fire & Security S.C.A. | www.johnsoncontrols.com

INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX

- Kiswire International S.A. | www.kiswire.com

LOGISTIQUE

- DSV Air Services S.A. | www.dsv.com

SERVICES DIVERS AUX ENTREPRISES

- FLJ S.à r.l.
- TSG Steinebach S.à r.l. | www.steinebach.lu

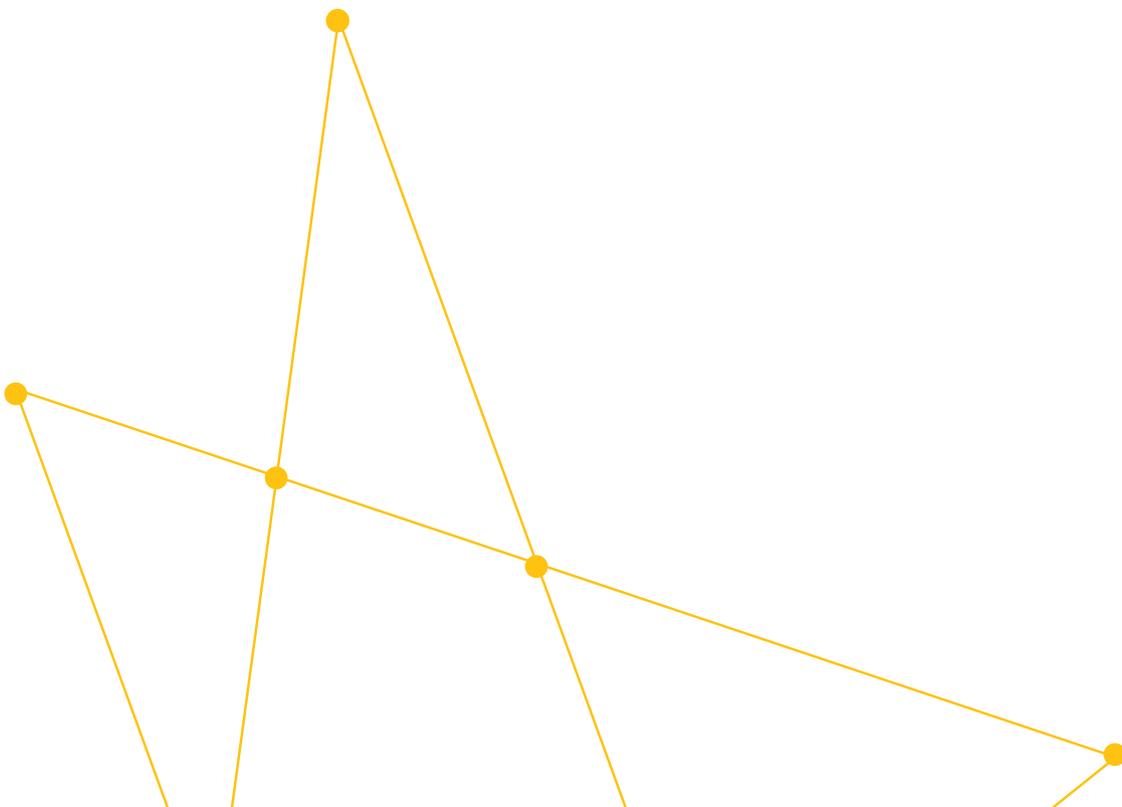
SERVICES ÉLECTRONIQUES

- Up Luxembourg S.à r.l. | www.up-Luxembourg.lu

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

- Depixit S.à r.l. - Neon Internet | www.neoninternet.com

Consultez l'annuaire des membres :



La légalité d'une clause prévue au contrat de travail

Aux termes de l'article L. 121-3. du Code du travail, les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du Code du travail, mais seulement dans un sens plus favorable au salarié. Ainsi, toute clause qui restreint les droits du salarié ou qui aggrave ses obligations est nulle et de nul effet, c'est-à-dire qu'une telle clause ne produira aucun effet. Les dispositions du Code du travail sont essentiellement protectrices des intérêts du salarié, considéré comme la partie faible du contrat de travail en vertu du lien de subordination le liant à son employeur. Sont par exemple nulles, une clause imposant à un salarié de prendre des jours de congé sans solde durant une période de fermeture de l'entreprise¹, une clause prévoyant l'obligation du salarié d'informer son employeur le 1^{er} jour de son absence avant 9 heures² ou encore une clause obligeant le salarié à rembourser les frais de formation payés par l'employeur en cas de licenciement avec préavis³.

Dans une affaire⁴ très récente, un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 24 novembre 2016 et ayant pris effet au 16 janvier 2017 a prévu dans son article 3 ce qui suit : « *Employment is guaranteed for the initial three years' period, except in the case where the Employee would commit a major breach of contract* ». Or, en date du 13 février 2019, le salarié a été licencié avec un préavis de deux mois. Le salarié a soutenu que la clause citée serait clairement en sa faveur et dès lors parfaitement valable. En l'absence de faute grave commise par lui, l'employeur n'aurait pas été en droit de procéder à son licenciement avec préavis. L'employeur, quant à lui, argumentait que le droit de licencier est d'ordre public en précisant que tout contrat devrait pouvoir cesser par la volonté de l'une ou de l'autre des parties. Il a de ce fait conclu à la nullité de clause litigieuse et partant au caractère valable du licenciement avec préavis prononcé.

Or, la Cour d'appel a confirmé que cette clause de garantie d'emploi « *ne met, en l'espèce, pas en échec le droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de manière unilatérale, dans la mesure où ce droit a seulement été limité dans le temps et qu'un licenciement pour « major breach of contract » reste possible à tout moment* ». En outre, vu l'article 15 du contrat de travail ayant prévu l'application exclusive du droit du travail luxembourgeois à la relation du travail, la Cour d'appel est arrivée à la conclusion qu'il faudrait « *déduire de l'utilisation des termes de « major breach of contract » que les parties ont visé une violation contractuelle « majeure », soit une faute d'une gravité suffisante pour rendre impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail, par opposition à un fait ou une faute de moindre gravité, susceptible d'entraîner, le cas échéant, un licenciement avec préavis* ». La Cour d'appel a dès lors retenu que c'était dans la seule hypothèse d'une faute grave, au sens de l'article L. 124-10. du Code du travail, que la clause de garantie d'emploi n'aurait pas pu s'appliquer et que le licenciement avec préavis du 13 février 2019 est intervenu en violation de ladite clause.

Ayant obtenu gain de cause, le salarié a droit à la réparation intégrale de son dommage, qui consisterait à le replacer dans la situation où il se serait trouvé en l'absence de dommage causé par la faute de l'employeur. En l'espèce, le salarié n'avait néanmoins pas produit de pièces justificatives quant à sa situation professionnelle entre la perte de son emploi et le 16 janvier 2020, date à laquelle avait été fixée la fin de la garantie d'emploi. Il a ainsi été enjoint par la Cour d'appel, avant tout autre progrès en cause, de produire les renseignements nécessaires afin que le dommage exact subi par lui, dont l'employeur serait responsable sur base des articles 1134 et 1147 du Code civil, puisse être mesuré.

Dans une autre affaire moins récente ⁵, la Cour de cassation est revenue sur un arrêt du 20 mars 2008 de la Cour d'appel ⁶ en décidant qu'une clause conventionnelle selon laquelle la durée de préavis en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur serait de quatre ans était valable sur base de l'article L. 121-3. du Code du travail et sur base de l'article 1134 du Code civil aux termes duquel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Vu les conséquences négatives pour un employeur en cas de nullité d'une clause prévue dans un contrat de travail, respectivement les conséquences négatives du non-respect par l'employeur d'une clause trop favorable pour le salarié prévue au contrat de travail et le fait que les clauses sont essentiellement négociées au moment de l'embauche d'un salarié potentiel, la FEDIL recommande à ses membres la consultation d'un de ses conseillers experts en droit du travail pour la rédaction de clauses spécifiques afin d'éviter toute mauvaise surprise.

¹ Cour d'appel, 27.01.2011, n° 34516 du rôle

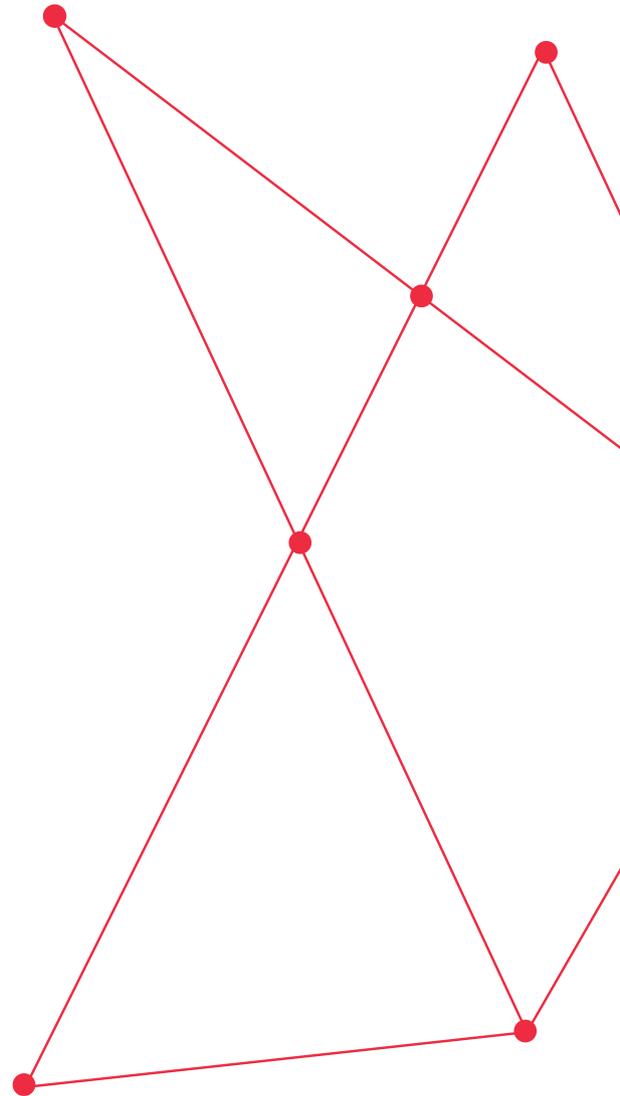
² Cour d'appel, 12.03.2015, n° 40824 du rôle

³ Cour d'appel, 28.05.2020, n° CAL-2019-00232 du rôle

⁴ Cour d'appel, 29.06.2023, n° CAL-2021-00698 du rôle

⁵ Cour de cassation, 28.05.2009, n° 2631 du registre

⁶ Cour d'appel, 20.03.2008, n° 31115 du rôle



PHILIPPE HECK

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



Accompagner sa transition grâce à un financement à impact

BGL BNP Paribas souhaite accompagner les entreprises luxembourgeoises dans le développement de leur démarche RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises). Son nouveau financement à impact, dont le taux peut être bonifié en cas de bonnes performances extra financières de l'entreprise, a été développé dans cette optique.

Face aux défis environnementaux et sociaux, les entreprises ont un rôle important à jouer. Dès aujourd'hui, de nombreuses mesures peuvent être prises par celles-ci afin de lutter contre les inégalités ou accélérer la transition énergétique. Cette démarche est d'autant plus urgente que le nombre de réglementations **contraignant les organisations à communiquer de façon transparente autour des critères environnementaux, sociaux ou de bonne gouvernance (ESG)** s'est intensifié ces dernières années. Demain, les règles se feront plus exigeantes encore.

En matière de responsabilité sociétale, il n'est toutefois pas toujours simple d'identifier les axes permettant d'agir à l'échelle de son entreprise. C'est donc pour accompagner et encourager les sociétés luxembourgeoises dans cette voie que **BGL BNP Paribas a mis au point une offre de financement à impact inédite au Luxembourg**. Les entreprises peuvent désormais accéder à un crédit dont le taux pourra être bonifié en fonction de la réalisation d'objectifs ESG définis.

« Ce produit répond à un double besoin des entreprises : celui de financer leur propre transition durable et celui d'adopter un fonctionnement plus respectueux de l'environnement ou bénéfique à la société dans son ensemble, explique Anne-Sophie Dufresne, Directrice Banque des Entreprises au sein de BGL BNP Paribas. Il s'agit de les accompagner dans leur transformation leur permettant de répondre aux attentes de leurs parties prenantes (clients, fournisseurs, employés, actionnaires, etc.). Nous souhaitons que cela profite notamment aux PME, qui composent une bonne partie du tissu économique luxembourgeois, et qui sont parfois moins bien outillées que les grandes structures pour faire face à ces nouvelles exigences ».

Quelle est votre maturité RSE ?

Ce financement à impact proposé par BGL BNP Paribas se décline en deux produits, l'un à destination de sociétés qui s'engagent dans une démarche RSE, l'autre pour celles qui ont déjà mis en place une série

de mesures et fixé des objectifs en la matière : réduction des émissions de gaz à effet de serre, gestion durable des déplacements professionnels, achats responsables, amélioration d'indicateurs liés à la diversité et l'inclusion, etc.

Dans le premier cas de figure, vous pouvez obtenir un crédit de 100.000 à 100 millions d'euros, avec **un taux d'intérêt qui variera annuellement en fonction de l'évolution de votre notation extra financière**. Ainsi, si vos performances ESG s'améliorent, votre taux diminuera et inversement. Dans le cadre de cette offre, **BGL BNP Paribas travaille notamment en collaboration avec EcoVadis** (lire notre encadré), qui établit une notation de départ pour l'entreprise et atteste de la réalisation (ou non) des objectifs ESG retenus.

Dans le cas où l'entreprise est plus mature en matière de RSE, elle pourra choisir elle-même, dans une liste établie par BGL BNP Paribas, entre 2 et 5 objectifs ESG cohérents avec son activité. En collaboration avec la banque, elle déterminera ensuite une trajectoire d'évolution réaliste par rapport à ces objectifs.

Renforcer sa compétitivité

Si BGL BNP Paribas développe ces nouveaux produits de financement aujourd'hui, c'est notamment **pour permettre aux PME de maintenir ou améliorer leur compétitivité** au cours des années à venir. Les objectifs définis en collaboration entre le client et la banque seront vérifiés annuellement au travers d'une attestation à réaliser par un tiers.



Catherine Wurth, Responsable RSE, BGL BNP Paribas - Anne-Sophie Dufresne, Directrice Banque des Entreprises, BGL BNP Paribas

« Avec les différentes réglementations du plan d'action de la Commission européenne pour financer la croissance durable et notamment l'objectif de la neutralité carbone en 2050, il est crucial pour les entreprises luxembourgeoises de se mettre en ordre de marche afin de réussir leur transition énergétique, estime Catherine Wurth, Responsable RSE au sein de BGL BNP Paribas. Nous avons eu beaucoup de discussions avec de grands acteurs sur leur stratégie RSE, qui sont généralement confrontés à la même problématique : leurs fournisseurs sont souvent dans l'incapacité de faire valoir une démarche RSE à leur niveau. Cependant, le critère de durabilité devenant indispensable dans le choix de leurs prestataires, ces grandes entreprises ne pourront plus faire appel à des fournisseurs qui ne poursuivent pas d'objectifs de développement durable. Adopter une démarche RSE cohérente constitue un réel enjeu de compétitivité pour chaque entreprise. Je pense

également qu'il s'agit d'un excellent moyen de fédérer les équipes autour d'un projet commun, qui donne du sens et génère de l'impact positif ».

En mettant au point cette offre visant à accompagner l'ensemble des acteurs de l'économie vers plus de durabilité, BGL BNP Paribas poursuit aussi son propre cheminement en la matière.

« Toutes et tous nos chargé(e)s d'affaires suivent des formations pour maîtriser la finance durable, qui s'avère parfois très technique. Le Groupe BNP Paribas a pris des engagements en matière de décarbonation de son activité, notamment via l'adhésion à la Net-Zero Banking Alliance lancée en avril 2021 par l'ONU Environnement. Ces nouveaux financements à impact constituent une autre manière d'accélérer l'effort collectif vers une transition durable », conclut Catherine Wurth.

L'EXPERTISE UNIQUE D'ECOVADIS

Fondée en 2007, EcoVadis est une agence de notation extra financière européenne spécialisée dans l'évaluation des PME. Elle sert 110.000 entreprises dans le monde et environ 200 au Luxembourg, dont 70 % sont des PME. « Pour évaluer la maturité RSE des entreprises, nous leur demandons de remplir un questionnaire adapté à leur taille ainsi qu'à leur secteur, et de nous faire parvenir une série de documents qui attestent de leur engagement en faveur d'un développement responsable, explique Julien Carboni, Strategic Account Executive au sein d'EcoVadis. Une équipe de 500 analystes vérifie ensuite ces documents pour s'assurer que la structure met tout en œuvre pour atteindre les objectifs fixés ». Une note est alors attribuée à l'entreprise, qui peut la comparer à celle de ses pairs et chercher à s'améliorer. « Nous accompagnons ainsi les sociétés dans leur mise en conformité vis-à-vis des nouvelles réglementations, de plus en plus exigeantes en matière de durabilité », ajoute Julien Carboni.

Pour en savoir plus :
bgl.lu/fr/financement-a-impact
 ou sustainable-banking@bgl.lu



**BGL
BNP PARIBAS**

La banque
d'un monde
qui change

De Cillia Carrelages passe le flambeau à sa troisième génération

Philippe De Cillia reprend les rênes de l'entreprise familiale

Fondée en 1973 par Pierre De Cillia, la société spécialisée dans la vente, la pose et la rénovation de carrelage se modernise, riche d'un demi-siècle d'expertise. Succédant à son grand-père, puis à son oncle et son père, Philippe De Cillia promeut l'innovation tout en perpétuant les valeurs qui font la renommée de l'entreprise : l'exigence, le savoir-faire, la qualité et, surtout, le désir de satisfaire chaque client.

De Cillia Carrelages fête 50 ans d'expérience : un héritage familial au service de tous

Installée à Steinsel, la société propose divers services mais se spécialise sur un unique produit : le carrelage. Cet article phare est l'ADN de l'entreprise, qui concentre ses efforts pour proposer non seulement la meilleure offre, mais aussi la plus durable et la mieux adaptée à chaque besoin.



**Un projet en vue ?
De Cillia Carrelages
partage son expertise
dans son showroom !**

Plus de 750 m²
pour trouver votre carrelage.

68 rue des Prés à Steinsel
www.decillia.lu



Dans les années 50, le fondateur de la société, Pierre De Cillia, quitte l'Italie, berceau du design et de l'art, pour s'installer au Luxembourg. Si aujourd'hui la marque importe 74% de ses carrelages d'Italie, c'est bien parce que la botte est un symbole d'excellence dans le domaine. Les matériaux pour la préparation de la pose et pour les finitions sont aussi obtenus auprès de fournisseurs de confiance, si bien que l'entreprise entretient ces relations fructueuses depuis des décennies.

Une entreprise engagée envers ses clients, ses partenaires et ses collaborateurs

« De Cillia Carrelages est et reste – malgré sa taille – une entreprise à caractère familial, qu'on aime bien rencontrer et où la collaboration est un plaisir », indique le nouveau dirigeant.

À l'instar de l'entreprise, son carrelage est pensé et conçu pour traverser les générations. À la fois traditionnelle et innovante, la société est surtout engagée. Comptant quelque 50 collaborateurs, elle est fière de les savoir garants de la qualité supérieure de ses prestations et de la satisfaction de ses clients. C'est pourquoi elle encourage ses employés à constamment se perfectionner grâce à des formations initiales et continues. Que l'on parle de ses dirigeants ou de ses salariés, De Cillia Carrelages demeure une histoire de famille. Ainsi, plusieurs de ses collaborateurs font toute leur carrière dans la société et transmettent la passion de ce travail artisanal à leurs enfants.

Une offre sur mesure qui répond aux besoins réels et spécifiques de chaque client

« Avec nos partenaires dans tous les métiers, nous planifions, conseillons, organisons et accompagnons le maître d'ouvrage de A à Z, de manière à ce qu'il n'ait qu'un seul interlocuteur pour tout le chantier », explique Philippe De Cillia.

Depuis sa création, l'entreprise a réalisé divers projets pour des résidences, des maisons unifamiliales, des bâtiments publics et des écoles, le Conservatoire, la Philharmonie, ou encore le siège de RTL Group.

Chacun de ces projets est unique et requiert un accompagnement sur mesure. La société propose notamment la rénovation de carrelage pour en améliorer l'aspect et la durabilité, et la pose de carreaux par son personnel expérimenté, garant d'un résultat viable et esthétique. Ainsi, chaque projet constitue un challenge passionnant pour ces professionnels de la personnalisation et de la minutie.



Vous aimerez enfin nettoyer

Un carrelage qui donne envie.

De Cillia Carrelages fait vivre vos intérieurs depuis 50 ans.
Vente • Pose • Rénovation clés en main | [decillia.lu](https://www.decillia.lu)

De Cillia
Carrelages

CHOOSE THE PLEASURE

Choose Windeshausen



Saluer l'engagement d'un collaborateur, par un cadeau choisi et offert dans un cadre privilégié, est l'assurance d'un moment d'exception. Pour dire au revoir ou simplement merci, notre savoir-faire met en valeur votre cadeau d'affaires ou jubilaire.





Le plaisir d'offrir

Offrez « la joie de recevoir » avec Windeshausen, le partenaire idéal pour réaliser vos souhaits les plus exigeants. Vos collaborateurs seront reçus avec toute l'attention qui sied à leur rang. Dans un cadre privilégié, ils découvriront un large choix de pièces horlogères et joaillières qui ne manqueront pas de les satisfaire.



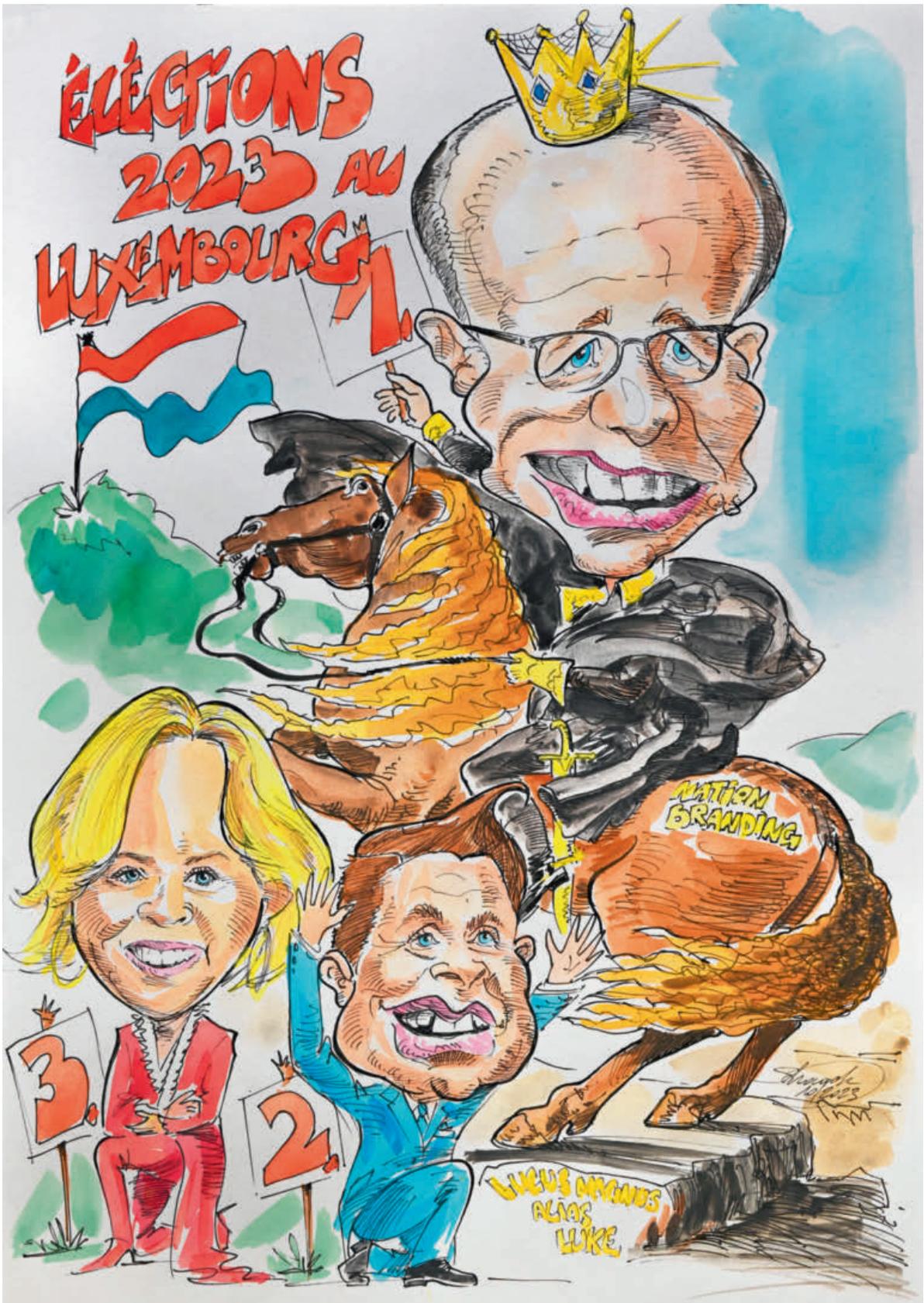
Pour célébrer un jubilé ou un départ à la retraite au sein de votre entreprise, la Maison Windeshausen vous propose une sélection et, à votre convenance, la remise en votre nom de cadeaux professionnels pour jubilaires fêtant leurs 10 ans, 20 ans, 25 ans, 30 ans ou 40 ans de collaboration.

Une sélection de montres de manufactures réputées vous est proposée sur notre site dédié aux cadeaux pour anniversaires et jubilés. Nous vous proposons également un choix de cadeaux d'affaires haut de gamme pour vos clients et partenaires.

WINDESHAUSEN

LUXEMBOURG

80, route de Longwy - 8060 Bertrange LU
+352 691 449 591 - Stany Wuidart
www.b2b.windeshausen.lu



Publications de la FEDIL



*Conseil d'administration de la FEDIL
du 25 septembre 2023*



*FEDIL INDUSTRY DAY 2023 – Défis
d'avenir et attractivité du Grand-Duché*



*Une fédération sectorielle
d'entreprises du secteur « Health »
et « Life Sciences » en voie de
constitution à la FEDIL*



*Paramètres sociaux applicables à partir
du 1^{er} septembre 2023*



*Transposition of the Corporate
Sustainability Reporting Directive
into Luxembourg Law*



*Note détaillée sur la nouvelle
procédure en matière d'embauche de
ressortissants de pays tiers*

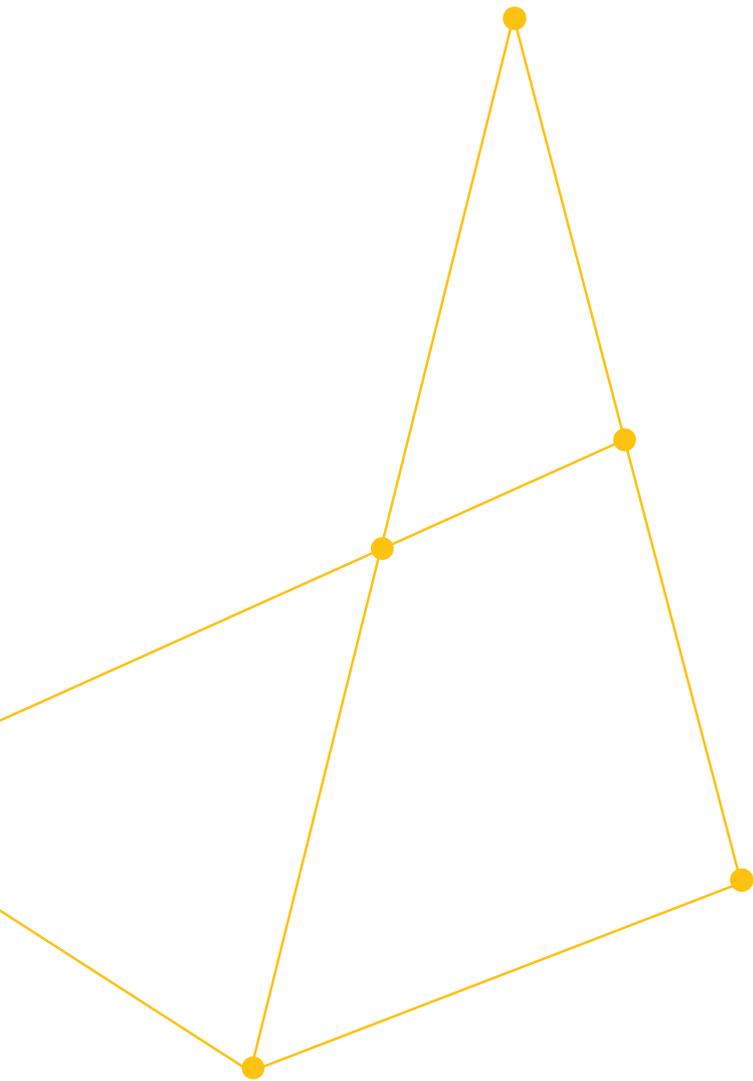


*Le regard de la FEDIL sur le Discours
sur l'état de l'Union 2023 de la
Présidente von der Leyen*

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 :
jossette.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 2023 FEDIL

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

Nous finançons

_____ VOTRE PROJET
de TRANSMISSION
et de _____ REPRISE
D'ENTREPRISE



www.snci.lu

SNCI
NOUS FINANÇONS VOTRE AVENIR



YOUR
BRIDGE
TO LIFE

[SPUERKEESS.LU/logement](https://spuerkeess.lu/logement)

Parlons logement!

