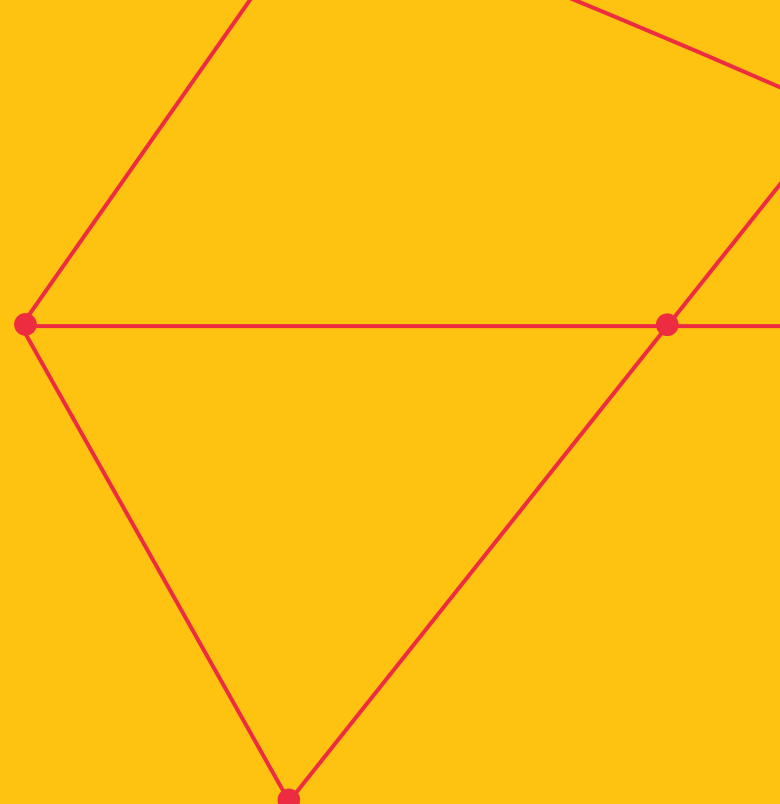
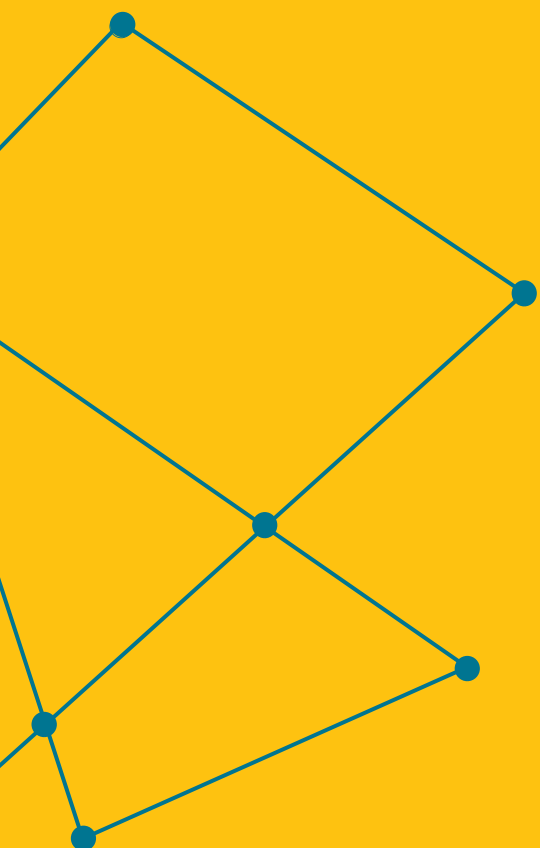


écho

des entreprises



02

24

06 | **Zoom**
ARTEC 3D

14 | **Interview**
GEORGES RASSEL

18 | **Focus**
A STRONG INDUSTRY FOR
A COMPETITIVE EUROPE

38 | **Carte Blanche**
CAROLE RETTER



**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

www.baatz.lu



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



Sommaire

03

Éditorial

06

Zoom

Artec 3D

14

Interview

Georges Rassel

18

Focus

A strong industry for a competitive Europe: Don't lose industry and businesses for the European cause - by Francesco Fiaschi

26

Actualités de la FEDIL

Entrevues ministérielles / FEDIL Digital & Innovation Meet-Up / Convention collective sectorielle pour les entreprises de la restauration collective

30

Bienvenue à nos nouveaux membres

32

Bold Innovation

L'Intelligence Artificielle, un levier pour l'optimisation des processus métiers

36

Opinion

Corporate Sustainability Due Diligence Directive: a step too far for SMEs? - by Francesco Fiaschi

38

Carte Blanche

Successfully navigating transformative forces - by Carole Retter

42

Chronique juridique

Les hypothèses limitatives de la retenue sur salaire - par Philippe Heck

44

Publi-reportage

46

Caricature

47

Publications & positions de la FEDIL

Your reliable partner for
bringing projects forward



PAUL WURTH
GEPROLUX

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

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

www.geprolux.com

Confident with complexity.

The Antwerp Declaration

Call for a European Industrial Deal

The Antwerp Declaration, and its call for a European Industrial Deal, has seen a remarkable surge in support, having reached 1000 supporters from business leaders of companies, associations and Trade Union organisations representing 25 sectors across Europe, in an historic display of unity.

First presented by 73 industry leaders on 20 February 2024 at the European Industry Summit to European Commission President Ursula von der Leyen and Belgian Prime Minister Alexander De Croo, the rapid increase in signatures underscores the pressing need for concerted action in the face of unparalleled economic challenges. FEDIL has joined the Antwerp Declaration in March. We see it as a wake-up call and a guidance for candidates running for the upcoming EU elections.

Given its importance at this crucial moment for the future industrial development of our continent we dedicate this editorial to the declaration by reproducing the entire text.

RENÉ WINKIN

Directeur de la FEDIL
rene.winkin@fedil.lu



The undersigned companies and organisations¹ express their full support for a European Industrial Deal to complement the Green Deal and keep high quality jobs for European workers in Europe. As very clearly stated by the Belgian PM Alexander De Croo: “We need our industry for their innovation capacity. To come up with tomorrow’s climate solutions. That is why Europe should not only be a continent of industrial innovation but should remain a continent of industrial production”².

To meet climate neutrality by 2050 and the recently communicated 2040 target, Europe’s electricity production will need to multiply, and industry investments will need to be a factor six higher than the previous decade. This enormous challenge comes just as both large companies and SMEs face the most severe economic downturn in a decade, demand is falling, production costs increase, and investments move to other regions. A US economy that benefits from the financial support from the Inflation Reduction Act (IRA) and its ease of accessibility, a Chinese overcapacity and increasing exports to Europe all increase the pressure for the European industry even more. Our companies face this challenge every day. Sites are being closed, production halted, people let go. Europe needs a business case, urgently.

An Open Strategic Autonomy for a competitive and resilient EU is crucial for the transition of Europe in an ever-changing geopolitical landscape. It can however only be achieved if also basic and energy intensive industries remain and invest in Europe. Without a targeted industrial policy, Europe risks becoming dependent even on basic goods and chemicals. Europe cannot afford this to happen.

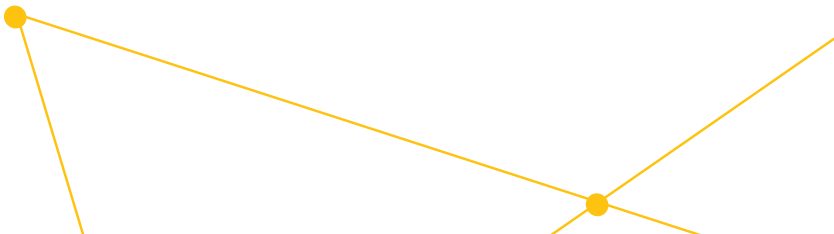
Our Declaration calls to Member State Governments, the next European Commission and Parliament to:

- 1. Put the Industrial Deal at the core of the new European Strategic Agenda for 2024-2029.** We call for a comprehensive action plan to elevate competitiveness as strategic priority and create the conditions for a stronger business case in Europe. The action plan needs to include actions to eliminate regulatory incoherence, conflicting objectives, unnecessary complexity in legislation and over reporting. We ask to develop an Omnibus proposal to take corrective measures on all relevant existing EU regulations as the first piece of legislation to be presented in the next EU institutional cycle.

¹ Industries in the EII ecosystem which employs 7.8 million people in Europe and provides a value added of EUR 549bn (4.55% of the EU total).

Source: European Commission, DG Grow, Fiche EIIs, July 2022

² Speech Alexander De Croo - UNGA78, New York, 20 September 2023

- 2. Include a strong public funding chapter with a Clean Tech Deployment Fund** for Energy Intensive Industries closely coordinated with a simplified State Aid framework, while respecting the Single Market rules. This should allow public de-risking of private investment into clean technologies through both CAPEX and OPEX support, with guarantees to ensure the retention and creation of quality jobs in Europe and propose a competitive and sustainable tax level across Europe.
 - 3. Make Europe a globally competitive provider of energy.** The costs of energy in Europe are simply too high to compete and are not only driven by commodity prices but also by regulatory charges. The next European Commission needs to prioritise new projects for abundant and affordable low carbon renewable and nuclear energy. We need a real EU Energy Strategy with concrete actions that enable cross-border electrical power, grid expansion for hydrogen and other renewable & low-carbon molecules, and partnerships with resource-rich countries.
 - 4. Focus on the infrastructure Europe needs.** Target the Recovery and Resilience Facility and Structural and Regional Funds to integrate and build a worldclass EU Energy, digital, CCUS and recycling infrastructures as soon as possible, make these Important Projects of Common European Interest. Debottleneck cross border transport and develop trans-European networks. Remove permitting obstacles for industrial transformation projects. This transformation will also require significant numbers of skilled workers that are currently in short supply. Targeted programmes will be necessary to make these available quickly.
 - 5. Increase the EU's raw materials security** through scaling up domestic mining, sustainable processing and recycling capacity for crucial raw materials, combined with new global partnerships. Scale up renewable carbon and circular carbon feedstocks, including the expansion and fast permitting of advanced chemical recycling technologies. Develop a Circular Carbon Strategy that incentivises Carbon Capture and Use (CCU), biobased feedstocks, base metals, minerals and advanced materials necessary to reach the aims of the Green Deal. Free trade agreements or other types of agreements should secure vital supplies for industry, enable access to new markets and increase exports. **The EU should look at all policy instruments** against unfair competition to ensure a real level playing field for EU industries both on the domestic and international markets, including carbon leakage protection.
 - 6. Boost demand for net zero, low carbon and circular products.** Empower consumers (businesses and private) to choose net-zero and circular products, based on transparent product and environmental carbon footprints. Lead the way through public procurement and private buyer initiatives endorsed by the EU. Expand the scope of the Net Zero Industry Act and the Critical Raw Materials Act. Grow sales potentials by improved market access in international markets.
 - 7. Leverage, enforce, revive, and improve the Single Market** for the transition of integrated value chains, including measures to address increased fragmentation caused by national implementation of European legislation. Create a single market for waste and recycled materials and also a true European energy market. Improve enforcement of existing measures focusing on imports.
- 

8. Make the innovation framework smarter, including fostering high-quality science, technological innovation, and collaborative policies that prioritise openness and pragmatic outcomes while embracing innovative approaches like regulatory sandboxes. Promote digitalization as a prerequisite for groundbreaking research and to enhance efficiency. Protect IP rights to bring a competitive advantage to Europe. Focus on the transfer from demonstration to innovation and first of a kind commercial technologies.

9. A new spirit of law-making. Let entrepreneurship thrive to find the best solutions to overcome challenges. Legislation should create incentives for businesses to invest in clean technologies. Avoid that the Green Deal policy targets are followed by prescriptive and detailed implementing regulations. Prevent over reporting, ensure coherence, stay tuned with industrial reality and integrate legislative proposals through a stronger Secretariat General and Regulatory Scrutiny Board which systematically applies a Competitiveness Check and a European Innovation Stress Test against which each new legislation and policy initiative should be evaluated. Use robust data and scientific evidence for effective policymaking. Assess the cumulative impact of legislation.

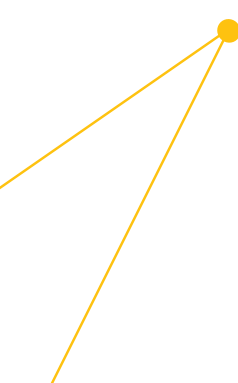
10. Ensure the structure allows to achieve results. Install a First Vice-President responsible for the delivery of the European Industrial Deal and for ensuring the seamless integration of legislation and alignment with the agenda of the next European Commission, overseeing the key DGs for the Industrial Deal in one integrated approach.

In the 2023 State of the Union Address, President von der Leyen already said “As we enter the next phase of the European Green Deal, one thing will never change... We will keep supporting European Industry throughout this transition.” This needs to be a European approach, instead of twenty-seven different national incentives, by keeping and strengthening the integrity of the internal market while keeping global competition better into account.

We need to keep industry in Europe because the industry will deliver the climate solutions Europe needs. Solutions that citizens and governments can use, but that can only be invented and implemented with speed and scale by the industry, and the support from governments. Only with a strong industrial fabric and strengthened social dialogue in Europe, can we ensure that the green transition will be a Just Transition, as agreed in the Val Duchesse tripartite declaration. A competitive European industry, based on a European Industrial Deal, is the “conditio sine qua non” for the successful delivery of the EU Green Deal. It is also the only way to show to the rest of the world that the Green Deal works for all.



Will you join us.
antwerp-declaration.eu





zoom

ARTEC 3D





ARTEC 3D

Digitising almost everything

When the US Actors' union goes on strike over a disagreement with Hollywood studios about using AI to create "digital twins" of actors, it may still sound like science fiction to many. Not to the team at Artec 3D. When Artec's success story began 17 years ago in California, computer graphics artists, visual effects producers and TV and film creatives were among the start-up company's first customers, using its handheld scanners to create ultra-realistic visual effects.

With a master's degree in optics and electronics and expertise in face recognition techniques, Artyom Yukhin, founder and CEO of Artec 3D, saw an opportunity to develop portable, contactless 3D scanning devices for professional use. The market breakthrough was immediate and the company achieved break-even after only a few months. This market success is due in particular to the wide range of applications for its innovative 3D scanning technology. Whether in the design and manufacture of automotive components, in modelling the human body for prosthetics or other medical applications, in creating virtual copies of crime/accident scenes by forensic scientists, in capturing data of entire buildings or urban spaces in architecture, in accurately documenting ancient findings for heritage preservation, or in designing and restoring jewellery - to name just a few of the many use cases - the various scanning instruments in the Artec 3D portfolio enable designers and engineers from very diverse industries to increase their efficiency and productivity by scanning objects, environments or people and creating digital twins in a very fast way and with highly accurate scan data.

With more than half of its customers based in Europe, the company decided to move its headquarters to Luxembourg in 2010, attracted by the country's central location, its multilingual and multicultural environment and its openness to technology. The latter aspect was particularly reflected in the high level of government support for Artec's innovation and development projects.

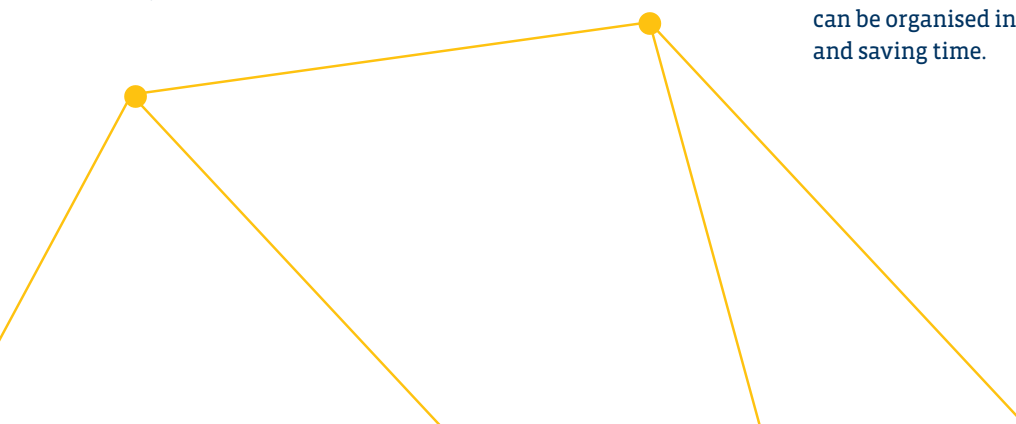
Shortly after setting up in Luxembourg, the company launched its in-house production line, initially dedicated to prototyping. This strategy allowed the company to avoid the time-consuming back-and-forth with Asian suppliers that would normally be required at this stage, as well as taking into account IP-related aspects. The advantage of having its own production facilities proved extremely valuable during the Covid pandemic and the disruption of supply chains. Being able to assemble their products in-house allowed them to continue to run their business and serve their customers during these challenging times.

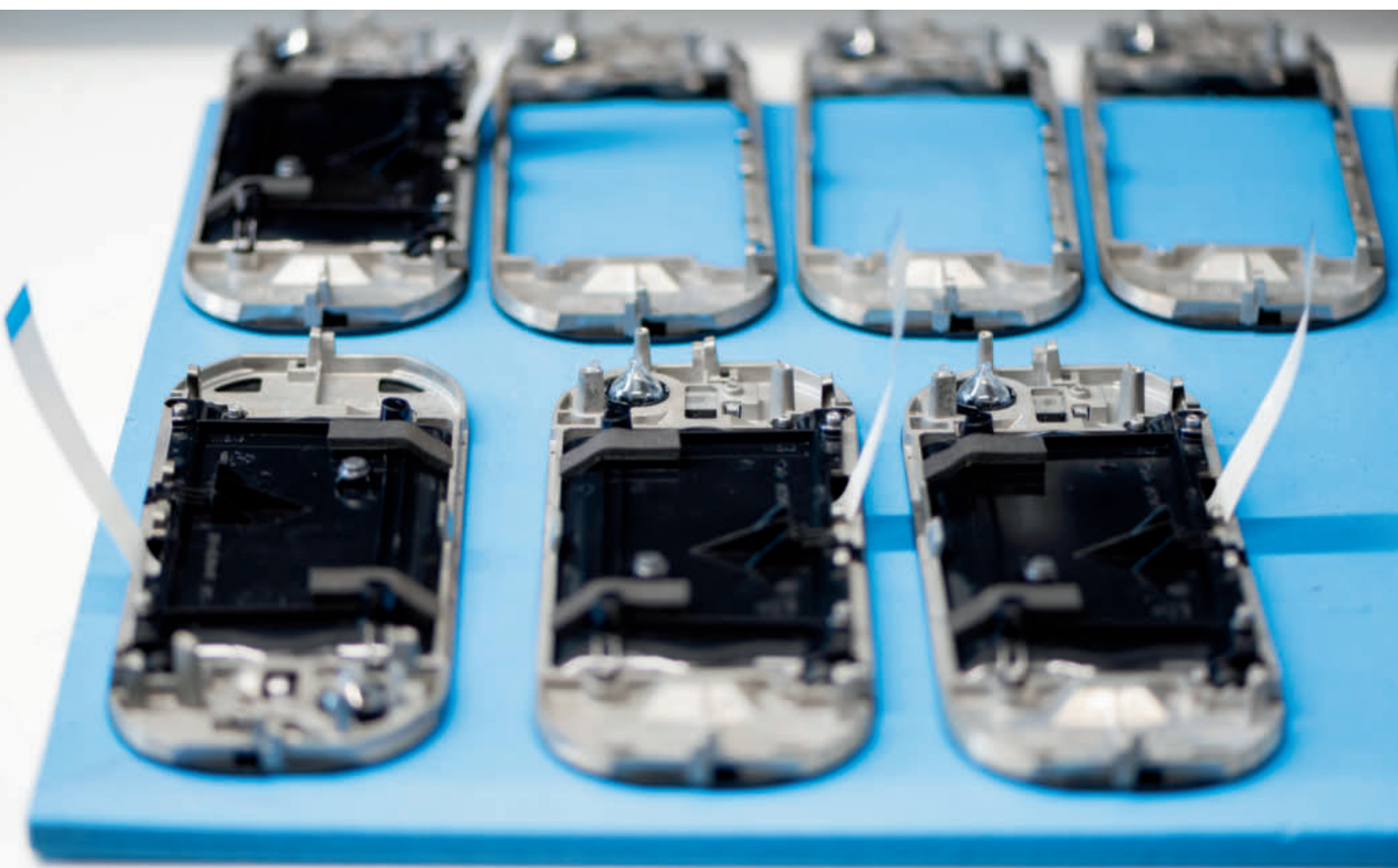
Meanwhile, Artec 3D has consolidated its presence in Luxembourg with the opening in 2023 of a new production factory in Senningerberg, equipped with a fully automated production line in a 300 m² clean room. This clean room, with controlled temperature, pressure, hygrometry and hygiene, is necessary for the production of very small, micro-precision opto-electronic parts.

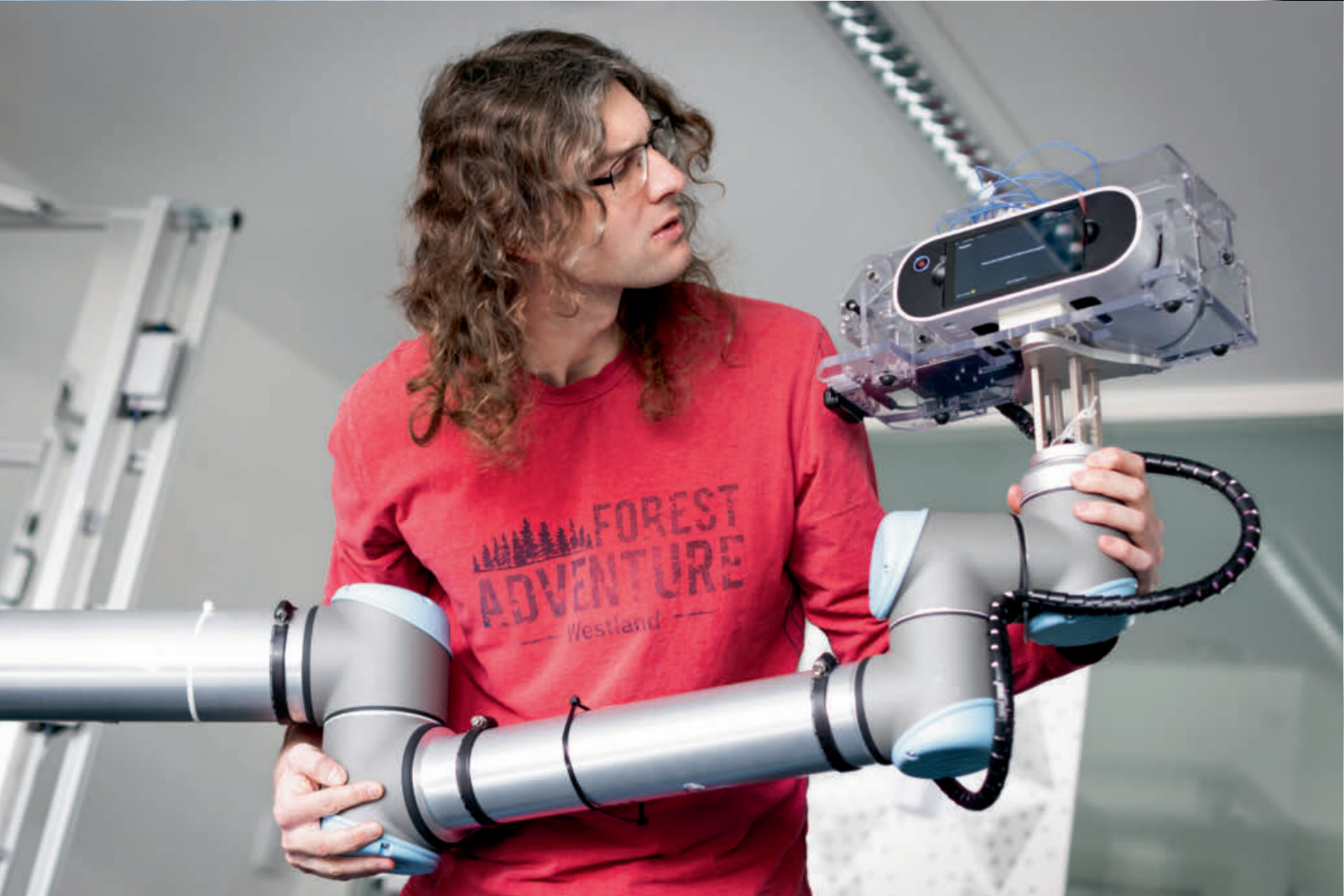
Today, about half of the company's employees work in Luxembourg (ca. 110), most of them in research. In addition to the Luxembourg site and a number of regional sales offices and showrooms in the USA, China and Japan, Artec 3D also operates an R&D centre on the coast of Montenegro and is about to open new premises in Portugal.

In terms of industrial use cases, Artec's 3D scanning technology is expected to bring significant advances, especially in the areas of energy transition and infrastructure. Let's look at some examples.

Thanks to fast, easy and highly accurate 3D modelling, manufacturing will definitely become more sustainable. There will no longer be a need to produce and store multiple spare parts, as manufacturing, especially additive manufacturing, can be organised in a targeted and efficient way, reducing costs and saving time.











Another example: In the automotive industry, which is today undergoing a major transformation, handheld and wireless 3D scanners are a valuable and easy-to-use tool for reverse engineering design. With some basic training, the engineer is able to digitally reproduce components with very high accuracy. This scanning solution can be integrated into existing design workflows or used independently and is compatible with existing CAD/CAM programmes.

Even in complex energy facilities with intricate piping systems, infrastructure can be inspected and maintained much more easily and accurately. 3D scanning makes it easy to identify the faulty part or section and take repair action. In all areas of application, the 3D coordinate measuring systems can be used efficiently for quality inspection, whether on the machined part, in the assembly process or on the material.

Artec 3D's business model is to sell the hardware, while the software can be subscribed to on an annual basis to benefit from ongoing updates. A key point is that for sensitive applications where data must be stored securely (e.g. military, forensics, etc.), all data remains on the customer's infrastructure.

Currently, Artec 3D devices include an autopilot model powered by AI. In this regard, software developers rely on AI technology to take their algorithms and solutions to the next level. This could be the scanning of entire plants or, for example, a complete hospital layout, where much more data needs to be captured and processed. It goes without saying that such developments take years to mature and require the expertise of highly qualified staff.

In this respect, Artec also benefits from the Luxembourg ecosystem by pursuing long-term collaborations with the University of Luxembourg, SnT, Luxinnovation and other players. While the company recruits designers, analysts and software developers all over the world, these collaborations also bring Artec 3D into contact with students working in the field. But the "training" of specialists starts even earlier: Artec recently took part in a training initiative for secondary school students and was able to inspire the young participants with practical demonstrations of 3D scanning.

Although Artec 3D is now a world leader in scanning technology, with a global client base of well-known brands, the potential of AI and big data still holds out the promise of great technological challenges for the company.

Article :

LAURENCE KAYL

Responsable communication à la FEDIL

laurence.kayl@fedil.lu

Photos :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM





Interview

GEORGES RASSEL

Président de la FEDIL

« Le pays doit continuer de miser sur le développement et la diversification d'une économie forte et ouverte, hautement productive »

Monsieur Rassel, ce 23 avril 2024, vous avez succédé comme nouveau président de la FEDIL à Michèle Detaille qui a été pendant 5 ans à la tête de l'association patronale. Votre parcours professionnel de plus de 35 années au sein de la société d'ingénierie Paul Wurth, active dans la sidérurgie, semble vous prédestiner à vous plonger au cœur des grands thèmes qui préoccupent l'industrie et ses entreprises - grands thèmes d'avenir aussi.

En effet, tout au long de ma carrière que j'ai débutée en 1988 chez Paul Wurth et qui m'a conduit au poste de Directeur général et, aujourd'hui, membre du Conseil d'administration, j'étais au plus près des sujets qui ont marqué le paysage économique, et plus particulièrement le développement de l'industrie aussi bien sur le plan national qu'à l'international.

Pour une entreprise d'ingénierie, sa force, et d'ailleurs sa survie, réside dans sa capacité de s'adapter et surtout d'innover. Avoir un cadre propice à la recherche et au développement et à l'innovation technologique est crucial pour assurer la compétitivité et la durabilité de toute entreprise. Bien sûr ceci était vrai déjà dans le passé, mais avec l'automatisation, la digitalisation, et aujourd'hui l'intelligence artificielle, cette course à l'innovation va en s'accéléralant.

Pour l'industrie, l'innovation va bien sûr de pair avec la transition énergétique et écologique. Les efforts de décarbonisation constituent un défi énorme pour le secteur, mais renferment aussi des opportunités en termes de nouvelles technologies, optimisation des processus, énergies renouvelables, économie circulaire ... Pour l'industrie sidérurgique, par exemple, produire de l'acier vert est un vrai changement de paradigme : Reconsidérer le procédé de fabrication de l'acier à partir de minerai de fer en remplaçant le charbon et le gaz par de l'hydrogène est un travail de longue haleine.

Enfin, pour orchestrer tous ces changements, nous avons besoin d'hommes et de femmes motivés et engagés qui sont attachés à la cause de l'industrie. Et, il va sans dire, d'un contexte économique et d'un cadre réglementaire en faveur d'un environnement industriel productif et compétitif.

Technologie & innovation, énergie & environnement, talents & relations de travail, voilà ce qui nous ramène aux trois piliers essentiels de la FEDIL.

À une époque où les mises en garde contre le risque de la désindustrialisation de l'Europe se multiplient, comment jugez-vous la situation et lesquels sont, selon vous, les leviers à actionner pour inverser la tendance ?

S'il est indéniable que l'industrie européenne est en train de perdre du terrain contre ses concurrents aux États-Unis et en Asie, je reste confiant que l'Europe possède des atouts qui lui permettent de retrouver son attractivité et compétitivité industrielles. Toutefois, il faudra agir vite et mettre en place une stratégie concertée et cohérente.

J'aimerais rappeler que le Luxembourg a atteint un niveau de qualité de vie élevé avec un système social parmi les meilleurs dans le monde grâce au développement de ses industries. Tout au long de son histoire, l'industrie au Luxembourg a été le reflet de la résilience, de l'innovation et du positionnement stratégique du Grand-Duché au sein de l'économie mondiale. Pour pérenniser ces acquis, le pays doit continuer de miser sur le développement et la diversification d'une économie forte et ouverte, hautement productive. Pour ce faire, nous devons essayer de diversifier les activités industrielles, en nous concentrant sur de nouvelles opportunités ou des niches de marché. Je pense notamment aux technologies stratégiques définies dans le cadre du Net-Zero Industry Act européen qui soutiennent le développement d'une industrie décarbonée : technologies photovoltaïques, éoliennes, batteries, pompes à chaleur, fuels synthétiques, etc. D'autres opportunités sont envisageables dans le domaine du Big Data, où nous avons déjà en place des infrastructures performantes, ou encore dans le domaine de la sécurité et de la défense, d'ailleurs mentionné dans l'Accord de coalition du nouveau gouvernement. Et poursuivre les efforts déjà entamés dans le secteur spatial et le domaine des *bio-tech*, des activités qui attirent à présent déjà bon nombre de start-up. Or, pour réussir cette réindustrialisation bien ciblée et créer une dynamique de croissance, les conditions-cadres doivent être réunies, et c'est là que nos responsables politiques doivent intervenir ! Favoriser

une politique d'investissement et fiscale en ce sens, assurer les infrastructures adéquates, établir des zones d'activités modernes, relancer la construction de logements ... sont autant de facteurs nécessaires qui jouent et qui doivent être ancrés dans une vision à moyen et long terme.

Comme le renforcement de notre tissu industriel ne se joue pas seulement au niveau national, mais a une envergure clairement européenne, il est essentiel de renforcer et d'harmoniser le marché intérieur, de privilégier les échanges commerciaux internationaux et, je dirais prioritairement, de réduire substantiellement la charge administrative et le carcan réglementaire.

Vous voyez que les sujets à l'agenda de la FEDIL sont nombreux et essentiels pour l'avenir de l'industrie.

Justement, pour en venir au rôle de la FEDIL, où se situent les actions de l'association et quelles sont ses priorités ?

En 2023, la FEDIL a pour la première fois dépassé la barre des 700 membres. C'est dire que nous représentons les intérêts d'une vaste communauté d'acteurs issus de secteurs d'activités très divers, tous rattachés à l'industrie et représentant 35% du PIB. C'est ce qui fait la richesse et la force de la FEDIL, tout en représentant un vrai défi !

Aujourd'hui, la FEDIL est un interlocuteur de choix du gouvernement sur une série de sujets qui sont de notre compétence : questions énergétiques et environnementales, transformation numérique, développement des talents, relations de travail. En nous basant sur notre expertise, nous souhaitons d'ailleurs renforcer notre rôle de force de proposition avec un travail constructif, sans pour autant renoncer aux sorties critiques, si cela s'avère nécessaire.

Un bon exemple pour ce dialogue constructif a été la récente crise énergétique, où les experts de la FEDIL ont multiplié les contacts avec les ministères et administrations compétents, notamment en vue de préparer la réponse à d'éventuelles ruptures d'approvisionnement, de profiter des opportunités de la réforme du marché européen de l'électricité ou d'adapter les aides étatiques aux besoins des entreprises.

À côté de nos compétences en interne, nous comptons aussi recourir davantage aux compétences de nos membres, tirant ainsi profit d'un pool extraordinaire de savoir et d'expérience du terrain. Dans ce sens, nous disposons déjà maintenant de nombreuses plateformes d'échange et de rencontre qui s'adaptent au gré des sujets d'actualité. Avec son approche projet, la FEDIL permet à chaque membre intéressé de partager son expertise sur un sujet donné en contribuant au travail d'analyse et à l'élaboration de positions ou initiatives de notre fédération. Au cours des 9 années où je suis maintenant membre du conseil d'administration de la FEDIL, j'ai eu l'occasion de participer à de nombreux échanges. Dans ma nouvelle fonction de président, j'entends multiplier les visites d'entreprises et les contacts individuels avec les dirigeants et spécialistes pour bien prendre la température des secteurs et connaître les préoccupations de nos membres. Ce que j'ai d'ailleurs déjà entrepris de faire pour préparer ma présidence.

La FEDIL est une des rares organisations professionnelles à couvrir le sujet de la recherche et de l'innovation. Cette action va-t-elle se poursuivre ?

Comme je l'ai dit, l'innovation est une des pierres angulaires de la productivité et de la compétitivité. Considérant qu'avec 0,55% de son PIB alloué au budget de la recherche, le Grand-Duché arrivait en 2023 au 15^e rang parmi les pays de l'UE, il a y encore de la marge de manœuvre ! Nous avons bien l'intention de pousser en faveur d'un encadrement de la recherche, d'une sensibilisation et d'un soutien favorables à l'innovation dans les procédés et dans les produits et services. Nous continuerons à nous engager en faveur de liens renforcés entre le monde de la recherche publique et les entreprises innovantes pour faciliter la création de nouvelles capacités et compétences.

Tous nos interlocuteurs au quotidien s'accordent à dire que l'émergence et le développement fulgurant de l'intelligence artificielle domineront dans les années à venir le volet RDI et l'évolution du monde industriel en général. Aussi souhaitons-nous accorder une attention particulière à ce sujet, en œuvrant en faveur d'un positionnement de pointe du Luxembourg en ce qui concerne la préparation du pays et de sa population, les applications et l'utilisation en entreprise en vue de gains de productivité ainsi que d'un cadre législatif favorable à l'innovation.

Tous ces chamboulements requièrent des compétences bien spécifiques. Où trouver les talents nécessaires alors que le monde du travail est lui-même en mutation profonde ?

Il est vrai que beaucoup de secteurs connaissent une pénurie de main-d'œuvre, du moins pour certains profils recherchés. D'un autre côté, les métiers changent.

Il est donc impératif de promouvoir et de faciliter la "mobilité" des talents. Il faudra que les pouvoirs publics mettent en place des mesures rapides pour améliorer les conditions d'attrait et d'accueil de ressortissants de pays tiers, la question du logement étant intimement liée à cette problématique. Le récent exemple de la fiscalité allemande sur des éléments de salaire non imposés au Luxembourg démontre qu'il faut rester vigilant sur la question de l'attrait et de la rétention de nos collaborateurs frontaliers. Il faut faire preuve de créativité et d'une capacité de réaction rapide pour remédier à d'éventuelles pertes d'attrait qui peuvent surgir dans les interrelations avec nos pays partenaires, et notamment nos pays voisins.

Il faudra aussi adapter et encourager les formations de mise à niveau avec les nouvelles technologies et les nouvelles formes de travail. Il faudra améliorer les incitants au maintien dans l'emploi et couvrir le sujet des transports vers le lieu de travail. Vous voyez que les leviers d'action sont multiples !

Du côté de la FEDIL, nous nous engageons depuis de longues années pour promouvoir les métiers techniques et scientifiques auprès des jeunes et leur présenter l'industrie comme une filière professionnelle qui permet des parcours passionnants et ouverts sur l'avenir. À l'automne, nous allons d'ailleurs relancer l'initiative HelloFuture, en collaboration avec le gouvernement et la Chambre de Commerce, et reprendre notre présence dans les classes de lycée pour mettre la jeune génération en contact avec l'industrie et ses entreprises.

Nous avons aussi l'intention de renforcer notre contact avec l'Université du Luxembourg qui est un réservoir très précieux de talents, venant en grande partie de l'étranger. Dans ce sens, nous soutiendrons la création d'un cadre qui permette de gagner ces profils pour notre industrie, en leur proposant des stages, en accompagnant des travaux de diplôme ou de PhD et, in fine, en leur offrant un premier emploi.

En parlant de recrutement, de formation et d'organisation du travail, la FEDIL est particulièrement compétente sur le sujet des relations de travail. À ce niveau aussi, les revendications et attentes des uns et des autres changent.

En effet, les conseillers-juristes de la FEDIL sont fortement sollicités pour des questions liées au droit du travail et aux ressources humaines et leur expertise en la matière profite à un grand nombre de nos membres. Depuis le COVID et l'introduction généralisée du télétravail, beaucoup de requêtes gravitent autour de l'organisation du travail et du télétravail transfrontalier avec ses seuils de tolérance applicables en matière fiscale et de sécurité sociale.

Par rapport aux instances politiques, la FEDIL observe également de près l'évolution du coût du travail et interviendra si nécessaire, surtout en période de forte inflation. Finalement, la FEDIL veut continuer à valoriser son expertise et son expérience en contribuant de manière active et déterminée au travail politique de l'UEL sur les questions de relations de travail.

Un message personnel pour terminer ?

Je tiens à remercier Michèle Detaille pour son engagement exemplaire et son franc-parler au cours des 5 années de sa présidence. Ces années ont été marquées par un très grand engagement. Un engagement en faveur de la cause industrielle, certes, mais bien au-delà, un engagement en faveur de l'entrepreneuriat et du développement économique de notre pays.

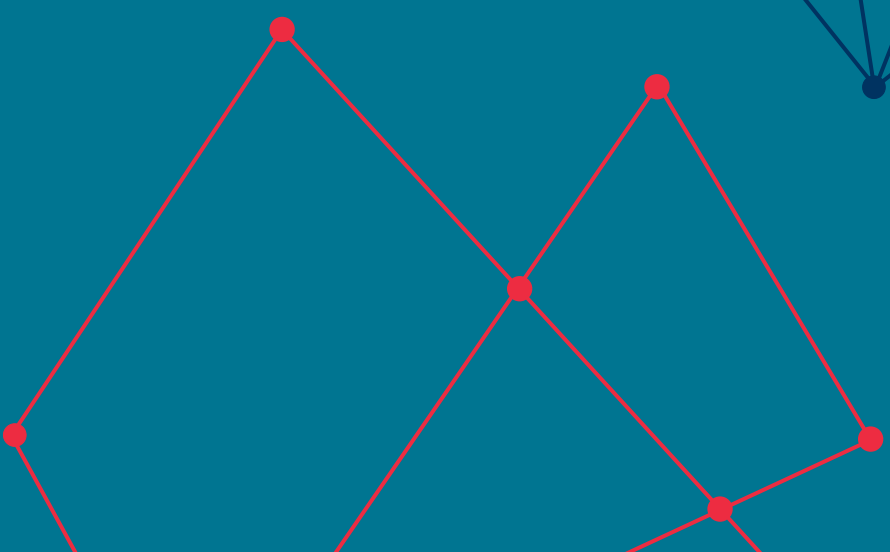
Ce changement se fera dans la continuité. Le conseil d'administration et toute l'équipe de la FEDIL continueront d'œuvrer pour défendre avec détermination les intérêts de l'industrie et ses entreprises. Mais je compte aussi sur la participation de toutes nos entreprises membres : Rejoignez nos plateformes de rencontre, nos groupes de travail thématiques et nos événements de networking pour partager vos expériences et vos bonnes pratiques et pour recevoir par la même occasion des informations expertes et précieuses au développement de vos activités.

Propos recueillis par :
LAURENCE KAYL

Photos :
ANN SOPHIE LINDSTRÖM



focus



A strong industry for a competitive Europe: Don't lose industry and businesses for the European cause

INTRODUCTION

As the EU Elections of June 9, 2024, approach, FEDIL recognises the critical juncture at which the European Union stands. Global economic growth has slowed down, especially in Europe, and the trust of companies in the EU, a fundamental pillar of our shared economic prosperity, is at a tipping point. FEDIL's messages below formulate clear and direct responses to that challenge. It is not merely a statement of vision; it is an urgent wake-up call.

In this context, the choice facing the EU is stark: continue down a path mired in bureaucratic complexity, risking the alienation of the business community, or embrace this moment to build a more efficient, transparent, and competitive Union. Our businesses, forming the backbone of Europe's economy, depend on the EU's ability to provide stable, predictable, and conducive policies. Their confidence in the EU's governance and its regulatory framework is imperative.

Throughout this document, we address the main policy areas of interest for FEDIL's members, advocating for decisive and bold steps to restore and reinforce trust. We call for a renewed focus on streamlining and harmonising the EU Single Market, implementing robust net-zero industrial policies in the EU, ensuring effective energy policies, setting realistic environmental policies, advancing digitalisation, promoting innovation, and navigating the global economic landscape with open and strategic foresight. These are not mere goals but essential steps to ensure the EU remains a beacon of economic stability and growth.

Among several concerns, one primary issue consistently emerges across various sectors and activities: the challenge of red tape and regulatory burden. Addressing this issue is essential to prevent the outflow of companies and investments from Europe and to bolster its position as a competitive business hub. It is not the substance of regulations that is concerning, but the weight they impose on the daily operations of our businesses. They cover an extremely broad range of subjects, are sometimes redundant, contradictory, or overlapping within the legislative framework. Beyond the administrative complexity and undeniable costs associated with these measures and obligations, it is essential to question their actual effectiveness. The EU must streamline regulatory processes to maintain global competitiveness and fulfil its ambitions in digitalisation, environmental sustainability, and social progress.

As FEDIL, we are committed to contribute to all these tasks. We see the 2024 European elections as a crucial turning point for our economy's future. We urge the next EU legislature to take these concerns and proposals seriously and to work collaboratively with the business community. It is time to transform challenges into opportunities, fostering an EU that is not only business-friendly but also forward-thinking and resilient. Following messages are a roadmap for that transformation, and we stand ready to engage actively and constructively with the EU institutions and Member States to make it a reality, while remaining steadfast in our principles of openness, political independence, and commitment to entrepreneurial advancement.



I) STRENGTHENING THE SINGLE MARKET: A UNIFIED VISION FOR PROSPERITY

How can European businesses be expected to maintain their trust in the EU's dedication to a unified Single Market, when they are continually confronted with the challenges of market fragmentation, inconsistent policy implementation across Member States, and what appears to be a lack of decisive action from the European Commission to address these disparities?

The Single Market, as a cornerstone of the European Union, encapsulates the Union's four fundamental freedoms: the free movement of goods, services, capital, and people. These freedoms are more than foundational principles; they form the essence of the competitiveness and vitality of European industries and businesses, particularly those in Luxembourg. Their preservation and enhancement are crucial for the EU, and for Luxembourg, the Single Market transcends a mere policy concept; it is a fundamental part of its economic fabric, stimulating growth, competitiveness, and innovation.

Promoting a harmonised and free-trade Single Market

- Advocate for a unified strategy that reinforces the Single Market as a key driver for economic union and free trade, focusing on maintaining its openness and competitiveness against international competition.
- Ensure consistent and uniform transposition of EU legislation across Member States to combat legal fragmentation, specifically addressing over-implementation and 'gold-plating' in national regulations to maintain EU law consistency and remove national barriers that impede the Single Market's functionality and level playing field.
- Maintain industry-driven standards for quality, safety, reliability, and compliance, aligning international and EU standards to facilitate seamless global market access and reduce administrative burdens on businesses.

Liberalising cross-border services and enhancing market operations

- Eliminate regulatory and administrative barriers between EU Member States, fostering a more integrated market for services, including digital services. Specifically, regarding posted workers' rules, reform the EU legislation to exclude certain types of short postings from its scope, thus eliminating declaration and A1 form requirements; avoid gold-plating measures and harmonise rules across Member States and standardise related declarations to ease trade barriers and facilitate a more efficient flow of services across the EU.
- Harmonise digital solutions to simplify social security, business trips, and short-term postings, enhancing mobility and cooperation within the EU as well as digital reporting and e-invoicing to facilitate cross-border business operations.
- Strengthen cross-border transport and infrastructure, ensuring robust connectivity for the free movement of people, goods, services, capital, and data, addressing existing inadequacies in transport connections and digital systems.

Establishing a dynamic European labour market

- Digitalise and simplify administrative processes to improve qualification recognition and facilitate the recruitment of non-EU nationals. Ensure the free movement of people by removing mobility barriers and implementing supportive policies at both European and national levels to maximise economic benefits for businesses and workers.
- Invest in education and skills development to bridge skills gaps, with a focus on vocational and industry-specific training, encouraging collaboration between the Member States and businesses.

- Create an EU Talent Pool to match employers with skilled job seekers across the EU, emphasising the need for a workforce prepared for digital and ecological transformations.

Strengthening market surveillance and enforcement

- Implement a Single Market test in legislative procedures to prevent proposals that could fragment the market, regularly evaluating the impact of legal frameworks on the Single Market and free trade.
- Address regulatory complexity by adopting a «1-in-1-out» principle to manage compliance costs, prioritising the implementation of existing legislation efficiently.
- Increase market surveillance and empower the European Commission as the Guardian of the Treaties to maintain a level playing field, using infringement procedures against Member States' violations to protect the Single Market.

Supporting micro companies and Small and Medium Enterprises (SMEs)

- Implement streamlined, predictable legislation tailored to SME needs, including simplified reporting obligations and enhance SMEs' support and access to guidance and resources for compliance throughout their business lifecycle.
- Facilitate access to financing and EU programmes for SME growth and participation in the green transition. Establishing a prompt payment culture to alleviate financial pressures on them, while maintaining contractual flexibility.
- Adjust financial reporting criteria for SMEs considering inflation effects and develop a harmonised framework for mid-cap companies, focusing on access to finance and a comprehensive review of the regulatory environment.

II) INDUSTRIAL, ENERGY, AND ENVIRONMENTAL POLICIES: A VISION FOR A SUSTAINABLE LEADING INDUSTRY

With the EU setting ambitious decarbonisation targets that demand a significant transformation of energy infrastructures, including the integration of renewable, nuclear, and low-carbon energies as well as natural gas capacities, how can European businesses sustain their confidence in the EU's commitment to a greener economy, particularly when they feel inadequately supported with necessary resources and investment mechanisms?

European companies are committed to greening their economy and reaching the EU's climate neutrality ambitions. However, the European Union's steadfast commitment to a greener economy, embodied in its ambitious decarbonisation targets, necessitates a nuanced understanding of how businesses can maintain trust in this commitment. We need

to decarbonise without deindustrialising and ensuring that companies have the means to invest in this deep-dive transformation. This concern is multifaceted, touching upon the deployment of diverse energy sources, their integration, and the crucial balance of competitive energy pricing with market resilience.

Securing energy by mitigating costs and ensuring renewable sources

- Develop holistic short-term and long-term strategies to mitigate energy costs and enhance the production of renewable energy sources, coupled with a resilient low-carbon energy infrastructure roadmap for EU's sustainable future.

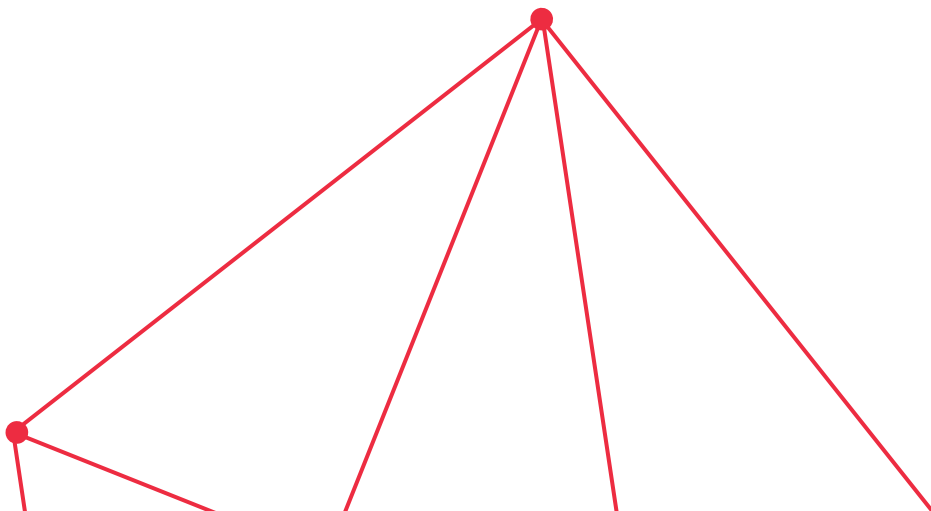
- Advocate for the preservation of a level playing field for energy pricing across all Member States. Unilateral interventions in pricing, not only jeopardise the competitiveness of the EU's industrial sector but also erode investor confidence, thus imperilling the overarching objectives of EU-wide decarbonisation and sustainability.
- Boost affordable renewable energy production and facilitate access to these sources. Engage in strategic negotiations with neighbouring countries to ensure stable and competitive energy pricing, reducing market volatility and enhancing energy security across the EU.
- Focus on scaling up appropriate quantity of competitively priced hydrogen and develop extensive hydrogen transport infrastructures, crucial for meeting the EU's decarbonisation strategies and reducing CO₂ emissions in energy-intensive industries.
- Implement a robust and reliable Carbon Border Adjustment Mechanism to maintain competitiveness in global exports, ensuring fair cost allocation for carbon emissions and supporting industries in the transition to greener practices.

Environment: aligning emission targets with industrial growth and advancing sustainable practices

- Align emission reduction targets with industrial growth, balancing the need for realistic and achievable targets with existing capacities, and addressing current challenges and delays. Before considering enhancements for the 2040 climate targets, the immediate focus should be on achieving the 2030 targets. Ensure carbon-pricing strategies are accompanied by affordable alternatives to effectively lower emissions, reflecting the EU's commitment to environmental sustainability. Advance with caution when implementing new environmental cost factors for economic actors, basing such factors on thorough scientific and economic evaluations.
- Promote sustainable and economically viable fuels in the transport and aviation sectors, introducing policies to support domestic production of Sustainable Aviation Fuel, crucial for reducing aviation's carbon footprint.
- Expand the circular economy with a focus on material reuse and chemical recycling. Implement mass balance in the plastic supply chain and establish efficient recycling infrastructures, fostering a culture of reuse and refilling across industries and providing incentives for businesses adopting circular economy practices.

Establishing an EU net-zero industrial policy and combating deindustrialisation

- Formulate a comprehensive common EU industrial policy to foster sustainable, net-zero industrial sites, championing decarbonisation through innovative technologies like electrification and carbon capture and streamlining industrial permit-granting processes for quicker deployment.
- Reinforce and protect key industries, such as semiconductors, for reindustrialising Europe, enhancing supply chain resilience and reducing external dependencies, aligning with the green transition.



III) DIGITALISATION AND INNOVATION: A VISION FOR A COMPETITIVE AND INTERCONNECTED DIGITAL EUROPE

Given the increasing regulatory complexity and the pressing need for skilled workers to support digital transformation, how can European companies view the EU as a credible promoter and architect of digital advancement, especially when small and medium-sized enterprises are struggling to adapt to varied digital regulatory frameworks and maintain their competitive edge?

In the dynamic digital landscape, European companies, especially SMEs, recognise the immense opportunities presented by digitalisation. However, they also confront notable challenges stemming from EU policies, including over-regulation, intricate approval processes, and a policy environment often perceived as excessively risk averse.

Streamlining digital regulation and promoting innovation and sandboxes

- Develop transparent, agile, and accessible regulatory frameworks to enable companies, particularly SMEs, to focus on innovation and benefit from it. Address over-regulation, simplify complex approval processes, and create a more risk-tolerant policy environment. Ensure alignment with European and international digital standards.
- Ensure legal frameworks support the testing, launching, and scaling of innovative products and services throughout the Single Market. Introduce regulatory sandboxes in both existing and future digital regulations to encourage innovation.
- Assess the impact of legislation on digitalisation with a focus on trade, investments, and competitiveness. Advocate for smart technological sovereignty and work to reduce bureaucratic obstacles in regulations.

Enhancing digital skills and aligning education with market needs

- Align education and training systems with the needs of the digital labour market, fostering a digital mindset and preparing the workforce for a digitised economy. Focus on STEM skills, upskilling, and digital competence initiatives.

- Encourage Member States, social partners, and employers to develop effective digital skills strategies. Align educational curricula with the pace of digitalisation and labour market trends and facilitate training and awareness programmes.
- Streamline the recruitment of third-country nationals by reducing administrative barriers at the EU level. Develop an EU talent pool to meet the increasing demands in R&D within digital sectors.

Promoting digital trade agenda and trusted data flows and investing in connectivity and infrastructure development

- Strengthen international cooperation to enhance the EU's digital trade agenda and enable trusted global data flows, ensuring privacy and intellectual property rights are protected.
- Adopt a technology-neutral, market-driven approach to advance digital connectivity, ensuring inclusivity in the digital transformation.
- Invest in high-speed connectivity infrastructure and interoperability, acknowledging the interplay between digital and green transitions in Europe.

Bolstering EU cybersecurity and advancing Artificial Intelligence

- Invest in EU cybersecurity and resilience by enhancing cooperation with public and private partners and working towards harmonised global cyberspace standards and policies.
- Shift the focus in Artificial Intelligence from purely regulatory aspects to promoting the European AI industry. Establish governance principles that balance innovation with fundamental rights and increase public and private investment in AI.
- Support the growth of AI startups and scale-ups with cross-border regulatory sandboxes at the EU level, emphasising the need for EU resource pools and a focus on fostering European AI market development.

Promoting industry-specific sectors with relevance for digital growth: space, defence and aviation

- Strengthen coordination within the space and defence sectors to foster sustainable technological growth. Ensure robust support for EU programmes and projects in these critical fields, alongside facilitating industry access to these programmes and projects.

- Optimise the use of dual-use technologies across the aviation, space, and defence industries. Promote collaboration between European and national defence agencies and the civilian sector engaged in research and technological development.
- Provide substantial support to the semiconductor industry, recognising its vital role in driving technological advancement.

IV) GLOBAL SCENE: A VISION TO SHAPE A BALANCED AND STRATEGIC ENGAGEMENT

In the face of increasing global trade complexities and geopolitical tensions, how can the EU expect businesses to maintain their trust in its trade strategies? With the need for strategic autonomy and openness in international trade, what measures is the EU taking to ensure that its businesses are not only protected but also able to thrive in a competitive and equitable global trade environment?

The EU's external policy, complemented by its common commercial strategy, is pivotal in fostering economic growth and maintaining stability across Europe. Trade agreements are critical in this context, acting as foundational elements of the EU's strategy for economic growth. The focus is not only on maximising economic benefits but also on ensuring Europe secures the necessary resources for a successful green and digital transition, which are integral to the continent's future prosperity and resilience.

Adopting open strategic autonomy and promoting active engagement in international trade

- Balance trade openness with strategic autonomy to safeguard the EU's economic interests while ensuring global market integration.

- Conclude trade agreements that open up new markets and create robust investment opportunities, enhancing EU's access to critical raw material that are essential for the twin transitions.
- Implement targeted safeguards and restrictions on a sector-by-sector basis, especially in sensitive industries, to maintain competitiveness and economic security and uphold a level playing field in critical sectors, such as aviation, by enforcing fair trade measures and preventing market distortions.

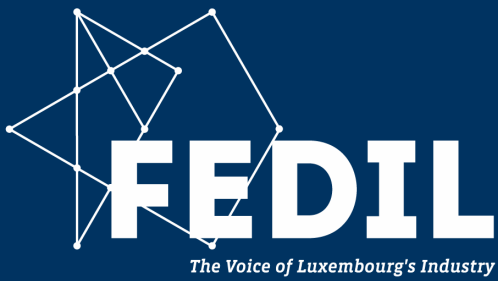
Establishing a unified de-risking strategy

- Develop and establish a common, EU-wide definition and strategy for de-risking, targeting the reduction of both economic and strategic dependencies. Harmonise and integrate de-risking strategies across all EU Member States to ensure a coherent approach that enhances trade, cooperation, and economic resilience.
- Foster strong collaboration with industry stakeholders to ensure that the de-risking strategy is comprehensive, effective, and reflective of diverse economic interests.
- Adopt a balanced approach that recognises the risks but also acknowledges the necessity of engagement for reciprocal benefits with partners such as China.

Article :

FRANCESCO FIASCHI

Head of European Affairs at FEDIL
francesco.fiaschi@fedil.lu



PRIX DE L'INNOVATION 2024



APPEL À CANDIDATURES

En organisant son Prix de l'Innovation, la FEDIL souhaite encourager la créativité, l'innovation et la recherche dans les entreprises. Le prix récompense les innovateurs et chercheurs au service des entreprises ainsi que les innovateurs indépendants et les jeunes chercheurs.

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

Le règlement et le formulaire de candidature peuvent être téléchargés sur www.fedil.lu/fr/publications/prix-de-linnovation-2024/.

**Les candidatures sont à déposer
avant le 5 juillet 2024**



Actualités de la FEDIL

ENTREVUES MINISTÉRIELLES

À la suite de la formation du nouveau gouvernement en novembre dernier, la FEDIL a profité des premiers mois de l'année pour rencontrer les nouveaux ministres en charge des portefeuilles qui lui sont proches. Après une analyse approfondie des différents points de l'accord de coalition touchant directement aux domaines d'action couverts par la FEDIL, il s'agissait d'écouter les intentions gouvernementales et de creuser une série de sujets d'actualité ou des sujets qui seront d'une grande importance pour nos membres dans les années à venir.

Au vu de la situation difficile dans laquelle évoluent actuellement l'industrie et ses entreprises, une attention prioritaire revenait à l'échange avec le **ministre de l'Économie Lex Delles**. Dans un dialogue franc et ouvert, la FEDIL a partagé avec le ministre ses préoccupations, notamment sur la compétitivité de l'industrie au Luxembourg et en Europe et sur la question énergétique éminemment importante pour nos entreprises. Lex Delles s'est montré très à l'écoute des soucis de l'industrie et c'est sur sa proposition que certaines thématiques seront approfondies au cours de prochaines rencontres mensuelles avec la FEDIL.

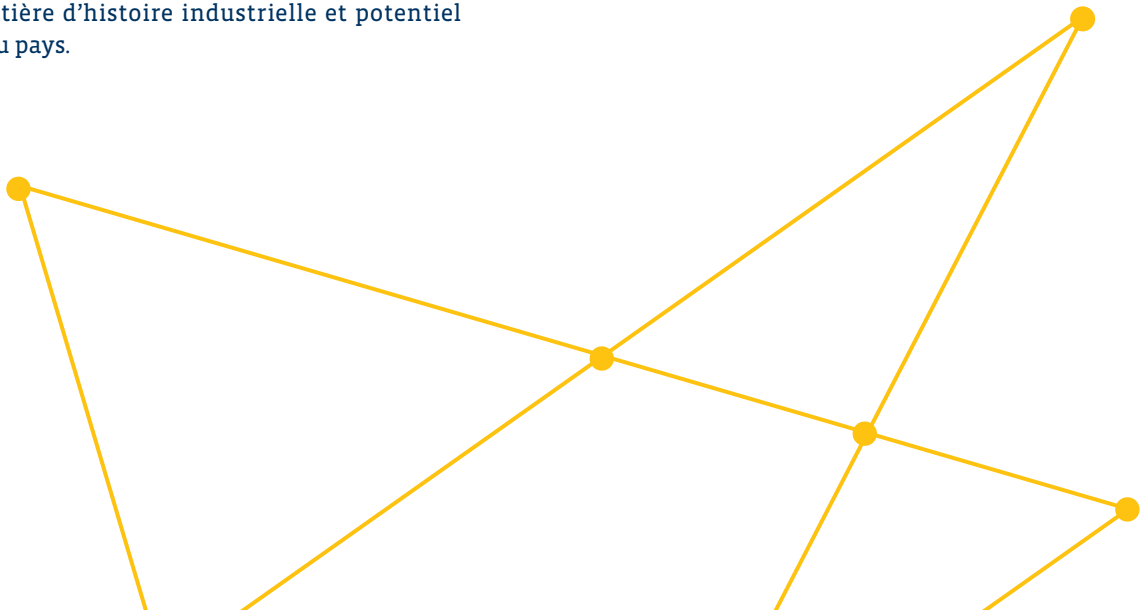
Dans une autre entrevue avec le **ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse Claude Meisch**, les questions relatives à l'éducation des jeunes et surtout à la formation professionnelle figuraient au centre des discussions. La FEDIL a particulièrement apprécié l'intention du ministre de renforcer la sensibilisation et les connaissances des jeunes en matière d'histoire industrielle et potentiel entrepreneurial du pays.

Les dossiers relatifs à la transformation numérique, à l'accès aux données ainsi qu'à l'innovation et à la recherche étaient abordés lors du rendez-vous avec **la ministre de la Digitalisation Stéphanie Obertin**.

Après une toute première intervention dès la prise de fonction de **Serge Wilmes** comme nouveau **ministre de l'Environnement** à la cérémonie de remise du Prix de l'Environnement de la FEDIL en novembre 2023, un nombre de sujets liés à la question de la transition écologique ont été discutés lors d'une entrevue constructive dans son ministère. Parmi les thèmes abordés figuraient en particulier les intentions et projets du gouvernement en vue de simplifier et d'accélérer les procédures – ce que la FEDIL salue grandement – et comment concrétiser la promesse de mieux concilier la protection de l'environnement, d'un côté, avec le logement et des projets d'infrastructure, d'un autre côté.

Finalement, c'est dans le cadre d'une délégation UEL que la FEDIL a rencontré le **ministre du Travail Georges Mischo** et s'est échangée avec lui sur des questions relatives au droit et à l'organisation du travail.

Toutes ces entrevues ont en tout cas conforté le rôle de la FEDIL en tant qu'interlocuteur et partenaire privilégié du gouvernement dans ses domaines de compétence.



FEDIL DIGITAL & INNOVATION MEET-UP

20 March 2024

On 20 March 2024, FEDIL had invited its business community to participate in the second edition of the "FEDIL Digital & Innovation Meet-Ups", a networking forum for members engaged in the development, management, and implementation of digital transformation and innovation. The event's primary goal is to showcase innovative projects and initiatives as well as innovative solutions and technologies from start-ups and FEDIL member companies.



Following a welcome and introduction by Georges Santer, Head of Digital and Innovation at FEDIL, Emilie Bechet, Corporate Innovation Coordinator at the House of Startups, gave an introduction of the LOIC - Luxembourg Open Innovation Club. LOIC is a club of multi-sectorial corporates based in Luxembourg dedicated to open innovation. It gathers corporate members who are willing to share their innovation drive, learn from others, and co-create projects with external parties. Supported and coordinated by the House of Startups, LOIC also connects its members with innovation & startup ecosystems to address corporates' strategic needs. More information and activities of LOIC can be found on their website: www.loic.lu.

The audience was then able to discover two innovative technologies, namely LetzAI and its image generation technology presented by its CEO & Co-Founder Misch Strotz, and the Artec 3D scanning technology for building digital twins, presented by Art Yukhin, CEO & President of Artec 3D, a global leader in 3D scanning.

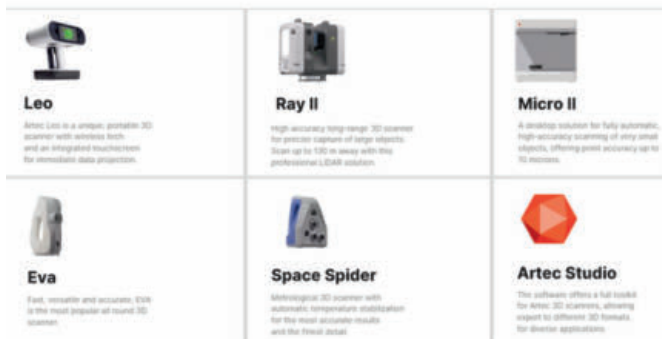
LetzAI's mission is to bring AI media to the masses. Over the past few months, generative AI algorithms have become increasingly popular. AI platforms such as Midjourney have become essential tools for players in the creative industry. However, these platforms are generally unable to generate coherent images, such as of people or products. LetzAI solves this problem by allowing users to add themselves, their products or any other visual elements they own to the AI system. You can give it a try here: www.letz.ai



'Digital twins of small and large for Design, Control, Research and Simulation' was the title of Art Yukhin's presentation. While it is possible to develop computational models that gather the data needed to carry out Digital Twin simulations,

without engaging in any reality capture at all, this is a months-long workflow. Artec 3D scanning technology offers a much faster means of accessing these insights. This can be achieved by digitizing anything from a part right up to a process chain, as it is, either for instant analysis, or utilization as a basis for creating a fully integrated Digital Twin. More about Artec 3D technology and products for creating digital twins can be found on their website: www.artec3d.com/learning-center/digital-twins as well as in our Zoom report.

Artec 3D products known worldwide



The session was rounded off with an update of the ongoing FEDIL projects and initiatives by Céline Tarraube, Adviser Digital & Innovation, before the participants gathered for a networking cocktail and further talks.

CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE POUR LES ENTREPRISES DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

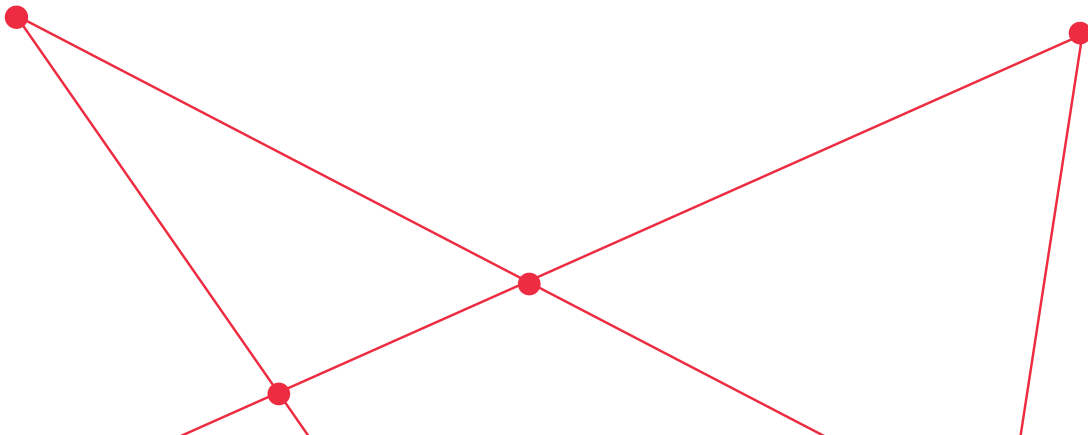
12 avril 2024

En date du 11 avril 2024, FEDIL Catering *, l'OGB-L et le LCGB ont signé après 20 ans de discussions et 3 ans de négociations la première convention collective sectorielle pour les entreprises de la restauration collective.

La convention collective sectorielle prévoit, entre autres :

- Des augmentations salariales linéaires de 0,8%/mois à partir du 1^{er} janvier 2025 et de 0,7%/mois à partir du 1^{er} janvier 2026 pour tous les salariés touchant un salaire mensuel brut entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés.
- Une adaptation des salaires se situant entre le salaire social minimum pour salariés non qualifiés et le salaire social minimum pour salariés qualifiés lors d'un ajustement du salaire social minimum pour salariés non qualifiés décidée par le gouvernement luxembourgeois.
- 1 jour de congé supplémentaire pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté de services continus de 10 ans.
- La possibilité d'une période de référence annuelle en matière de temps de travail pour les salariés occupés dans des structures impactées par les vacances scolaires du Luxembourg.
- La gratuité des repas dès l'entrée en service.
- Majoration du travail du dimanche à 70%.
- Majoration des jours fériés à 100%.
- Des règles claires en cas de transfert de contrats de travail des salariés.

* FEDIL Catering est une association sectorielle de la FEDIL - The Voice of Luxembourg's Industry et regroupe les entreprises Aramark, CR Services, Dussmann, Eurest et Sodexo.





Les parties signataires saluent l'accord trouvé qui améliore les conditions de travail de l'ensemble des plus de 3.000 salariés actuellement employés dans le secteur et qui aidera ainsi à renforcer l'attractivité du secteur de la restauration collective au Luxembourg.

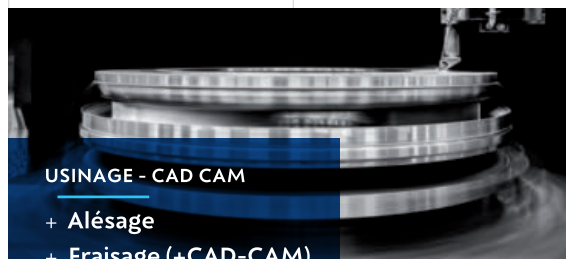
Les partenaires sociaux ont convenu de demander la déclaration d'obligation générale de la convention collective sectorielle au ministre du Travail à partir de la date de son entrée en vigueur fixée d'un commun accord au 1^{er} mai 2024. La convention collective sectorielle a été conclue pour une durée de 3 ans et sera alors applicable jusqu'au 30 avril 2027.



**Innovation
Excellence
Flexibilité**



**INGÉNIERIE
MÉCANIQUE**



USINAGE - CAD CAM

- + Alésage
- + Fraisage (+CAD-CAM)
- + Tournage vertical
- + Tournage horizontal



SOUDURE

- + Manuelle
- + Robotisée



FINITION

- + Assemblage
- + Intégration sur site

Bienvenue à nos nouveaux membres

BUREAUX DE CONSEIL

- **Arendt Capital Advice S.à r.l.**
- **Brouxel & Rabia, Luxembourg Law Firm** | www.brouxelrabia.lu
- **Simmons & Simmons LLP** | www.simmons-simmons.com
- **Vilret & Partners S.à r.l.** | www.vilret-partners.lu

CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

- **Tune Up Solutions S.à r.l.-S** | www.aura-hr.tech

CONSTRUCTION ET PARACHÈVEMENT

- **Construction Nico Maréchal S.à r.l.** | www.marechal.lu
- **Willy Naessens Luxembourg S.A.** | www.willynaessens.be

ÉNERGIE

- **EnerLease S.à r.l.** | www.enerlease.lu
- **Next Step Fusion S.à r.l.** | www.nextfusion.org
- **Sungas S.à r.l.** | www.sungas.lu
- **TotalEnergies MKG Luxembourg S.A.** | www.totalenergies.com

ENTRETIEN ET NETTOYAGE

- **Maison Charles Esser S.à r.l.** | www.maisonesser.lu

GESTION DE PARTICIPATIONS

- **Investe M&A S.à r.l.** | www.investe-group.com

INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX

- **Cofralux S.A.** | www.cofralux.com
- **Oerlikon Balzers Coating Luxembourg S.à r.l.** | www.oerlikon.com/balzers/be

PRODUITS PHARMACEUTIQUES

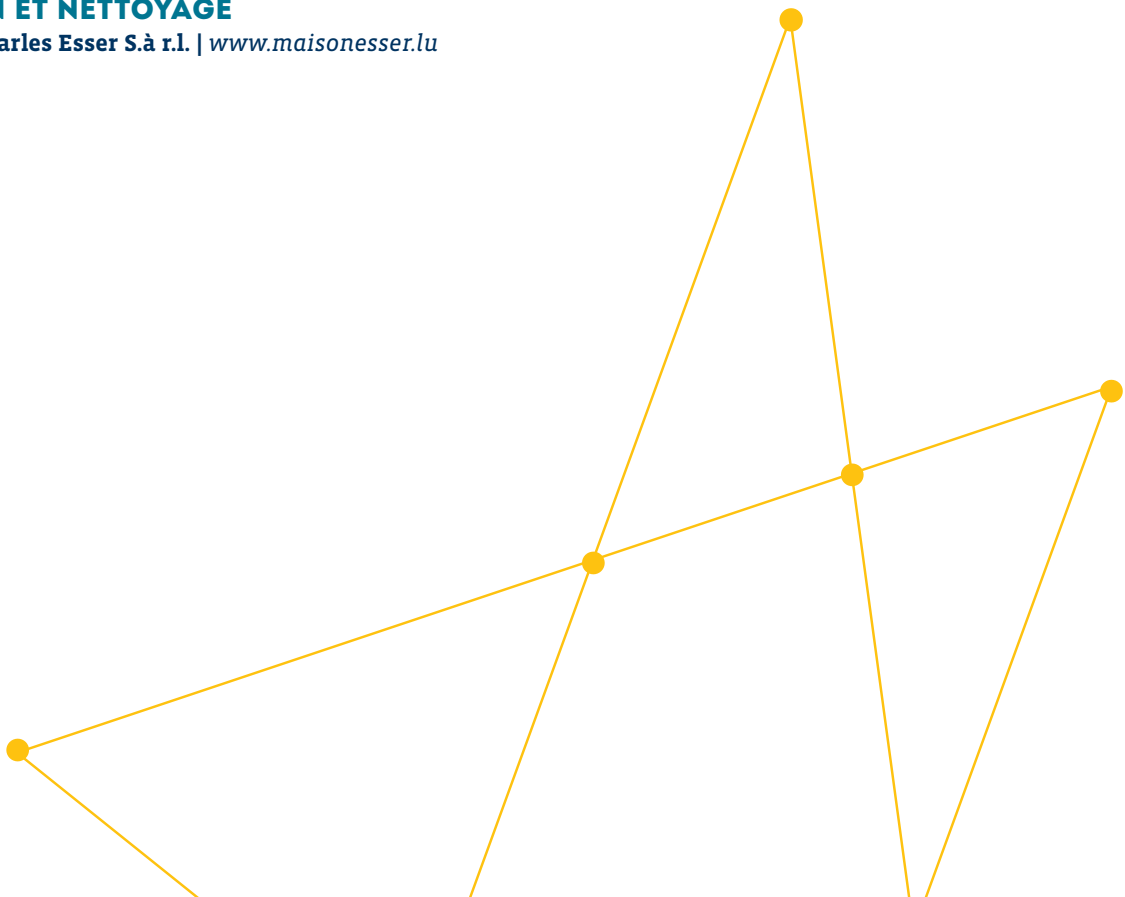
- **Comptoir Pharmaceutique Luxembourgeois S.A.** | www.online.cplux.lu

SERVICES DIVERS AUX ENTREPRISES

- **HE:AL Campus S.A.** | www.healcampus.lu
- **Schäfer Shop GmbH** | www.schaefer-shop.lu

SERVICES ÉLECTRONIQUES

- **Be Fresh S.à r.l.** | www.befresh.lu



TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

- LMO S.A. | www.lmo.space
- Masao Luxembourg S.à r.l. | www.masao.eu
- Visua S.à r.l.-S | www.visua.lu
- Yio S.à r.l. | www.youridealoffice.com

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

- Peoples S.à r.l.

Consultez l'annuaire des membres :



Statut au 18 mars 2024

INSCRIPTIONS OUVERTES

i Pour exposants & visiteurs

évènement incontournable
en matière de sécurité
et de santé au travail

i visionzero.lu/forum-sst



**FORUM
SÉCURITÉ - SANTÉ
AU TRAVAIL**

Salon



15/05/2024
LUXEXPO THE BOX

boldbold

lboldbold

dboldbold

ldboldbold

BOLD INNOVATION

ldboldbold

dboldbold

L'Intelligence Artificielle, un levier pour l'optimisation des processus métiers

L'évolution des technologies a toujours été un moteur de changement dans le monde de l'entreprise, mais l'arrivée de l'Intelligence Artificielle générative représente une révolution que nous n'avons pas connue depuis de nombreuses années. Au Grand-Duché de Luxembourg, cette réalité n'échappe pas aux responsables d'entreprise qui cherchent constamment à améliorer/optimiser leurs processus. Tentons de découvrir comment l'IA peut servir de catalyseur pour transformer les processus d'entreprise, offrant à la fois une efficacité opérationnelle accrue et une nouvelle dynamique de croissance.

Qu'il s'agisse de supprimer la charge des tâches répétitives et à faible valeur ajoutée, de réduire les erreurs, d'accélérer le traitement de l'information ou encore de générer de nouvelles opportunités, les organisations souhaitant optimiser leur fonctionnement ont pris conscience du potentiel de l'Intelligence Artificielle en complément de leurs mécanismes d'automatisation actuels. Même si certaines organisations peinent encore à récolter des bénéfices opérationnels, l'euphorie de l'IA a gagné une grande partie du paysage entrepreneurial luxembourgeois.

BUSINESS AUTOMATION, MACHINE LEARNING, DEEP LEARNING ET IA GENERATIVE

Quand on parle de solutions métiers basées sur de la "Business Automation" (BPM, RPA, etc.) ou de l'IA, il ne s'agit pas de mettre en concurrence l'humain et la machine, mais plutôt de mettre à profit la technologie pour simplifier le travail quotidien des équipes en leur permettant de se recentrer sur les tâches à plus haute valeur ajoutée.

Il s'agit également de pouvoir supporter des tâches qui n'étaient pas possibles jusque-là, ou pour lesquelles nous n'avons pas suffisamment de collaborateurs pour les supporter.

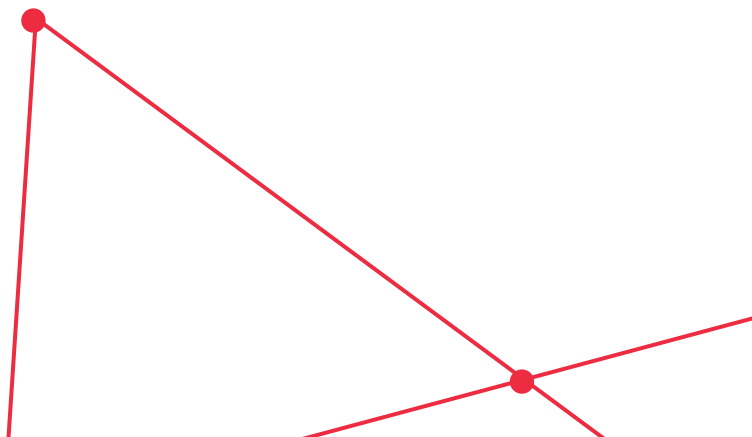
L'IA classique, dite réactive, comporte plusieurs sous-familles dont les principales sont le Machine Learning et le deep learning :

Le Machine Learning utilise des algorithmes afin d'analyser des données propres et bien structurées, et appliquer ce qui a été appris pour prendre des décisions automatiquement (exemple : maintenance prédictive).

Le deep learning (sous-catégorie du Machine Learning) est composé d'algorithmes permettant à un logiciel de s'entraîner à effectuer des tâches via des couches de réseaux de neurones construits sur base de grands volumes de données. Les tâches automatisées incluent la reconnaissance et l'analyse d'image, l'analyse prévisionnelle et l'analyse "big data".

Née de l'évolution de ces technologies, l'IA générative a quant à elle provoqué une révolution ces dernières années.

L'Intelligence Artificielle générative est généralement basée sur des modèles omniscients qui ont été entraînés sur de gigantesques volumes de données sans objectifs fonctionnels précis, mais qui offrent des capacités extraordinaires en logique, en compréhension du langage et des intentions, en traduction, en culture générale, etc.

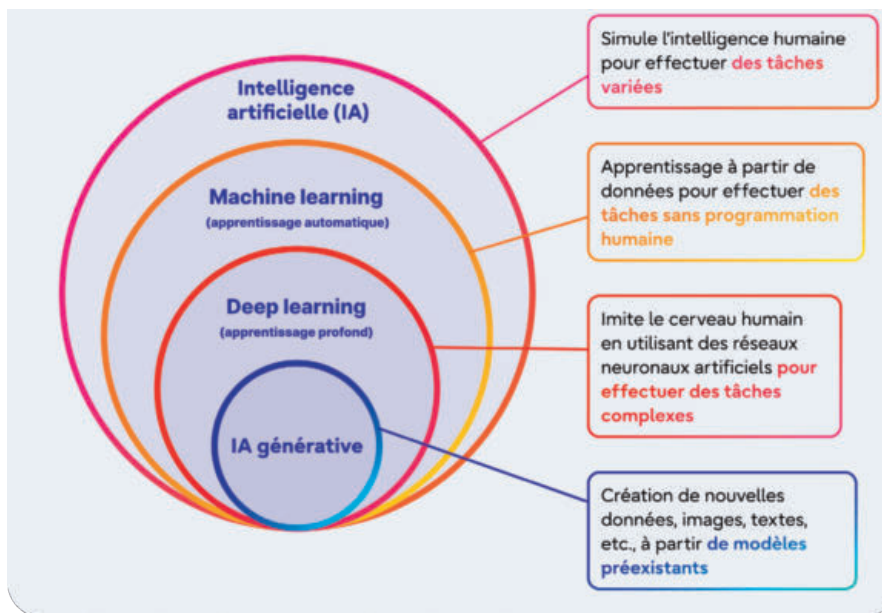


Rendue accessible en libre-service, cela a provoqué une révolution. Cette révolution n'a pas tellement été technique, mais plutôt une révolution d'usage, ouvrant la porte à un nombre incalculable de cas d'utilisation.

Qu'en est-il de la RPA (Robotic Process Automation) qui a longtemps été le fer de lance des initiatives pointues d'automatisation en entreprise ?

Cela n'est techniquement pas une sous-catégorie de l'IA. Cet outil fait référence à un logiciel facilement programmable

pour réaliser des tâches basiques, en passant parfois par des interfaces normalement prévues pour les humains (une page internet, un fichier Excel, une application de type ERP, etc.). Le robot n'a pas de capacité d'apprentissage et ne fonctionne qu'avec des données à la structure et aux formats prédéterminés. Néanmoins, les outils de RPA offrent des avantages dans toutes les applications telles que : la navigation dans les IHM, la génération de rapports, le traitement en masse, la gestion de flux entrants, la collecte automatique des données, etc.



La Business Automation (incluant la RPA) et l'IA dans l'automatisation des processus métiers sont complémentaires et cela a accéléré nos capacités à savoir automatiser efficacement et rapidement. Par exemple :

- Aide à la découverte des processus candidats propres à l'organisation et analyse des optimisations possibles
- Aide à la documentation des processus (PDD) ciblés (avant et après refonte pour automatisation)
- Aide à la conception et génération des scripts et à la configuration des outils d'automatisation
- Gestion améliorée des cas d'exception lors de l'exécution des automatisations (prise de décisions optimisée)

- Compréhension des flux entrants (emails, tickets de support, courriers scannés, etc.)

Les processus métiers ne sont pas les seuls à bénéficier de l'IA pour être optimisés. Il en va de même pour les phases de développement de nos équipes techniques, car l'IA offre également de grandes capacités d'aide aux développeurs :

- Génération de code
- Revue de code existant, reverse-engineering et documentation
- Aide à la conception d'interfaces graphiques et optimisation de l'expérience utilisateurs
- Génération de tests unitaires et génération de tests métiers.

Il faut néanmoins rappeler que l'usage de l'IA générative ne va pas sans prendre certaines précautions. En effet, certains sujets demeurent majeurs :

- Gestion des biais et des hallucinations.
- Le prix à l'utilisation peut s'avérer être un frein conséquent.
- La fuite de données utilisées pour l'entraînement de futurs modèles et ainsi rendues publiques.
- Le manque d'information sur les sources ayant servies à construire les réponses.
- L'infraction aux droits d'auteurs éventuels.

L'utilisation de modèles locaux open-source (comme l'européen Mixtral), hébergés sur l'infrastructure propre de l'entreprise, apporte souvent une réponse à ces différentes limitations.

De plus, même si les modèles et les techniques de prompt engineering sont de plus en plus performants, le contrôle de l'humain reste souvent nécessaire en fonction des cas d'usage.



Article :
FUJITSU

FEDIL AI FORUM

Dans ses échanges quotidiens avec ses membres, la FEDIL constate que quasiment la totalité des entreprises estiment que l'intelligence artificielle impactera leur façon de fonctionner, que ce soit au niveau des processus industriels, de la gestion des ressources humaines, de questions environnementales ou énergétiques, du contrôle-qualité ...

Si les opportunités en termes d'efficacité et de productivité semblent manifestes, les défis quant à la conformité par rapport à la législation (AI Act), à la mise en œuvre et à l'usage de l'intelligence artificielle sont multiples pour les entreprises.

Fidèle à sa vocation d'informer et d'accompagner ses entreprises membres dans le changement, la FEDIL vient de créer le « FEDIL AI Forum ». À travers des rencontres trimestrielles, nous proposons de réunir nos membres sur le sujet de l'IA, d'engager la discussion, de répondre aux questions et de réduire les appréhensions. Ouvert aux utilisateurs, développeurs ou intégrateurs d'IA, le Forum a été lancé avec une première réunion qui a eu lieu le 17 avril.

Si vous êtes intéressé à rejoindre notre AI Forum, n'hésitez pas à contacter Céline Tarraube, conseillère digitalisation & innovation à la FEDIL (celine.tarraube@fedil.lu).

Corporate Sustainability Due Diligence Directive: a step too far for SMEs?

In recent years, marked by an increasing awareness of environmental and social issues, the European Union's Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) has emerged as a key legislative measure. It is designed to embed sustainable practices into corporate operations, aligning with the EU Green Deal, Paris Agreement, and broader EU policies, to ensure responsible business conduct across various industries and supply chains.

The objectives of the CSDDD are laudable. It aims to enhance human rights protections, such as defending people's right to manage their land's natural resources and ensuring safe work environments for workers, as well as mitigating negative environmental impacts, for example by addressing issues related to hazardous waste and chemicals. However, while aimed at enforcing accountability, the CSDDD also reveals policymakers' mistrust in business and their tendency to overregulate, imposing additional legislative burdens on companies. This sentiment was reinforced after a somewhat disappointing compromise was adopted by the Permanent Representatives of the Member States in mid-March, and the same text was approved by the competent Committee of the European Parliament.

At the time of writing, we are awaiting a plenary vote by the Parliament at the end of April 2024 to confirm its position. Once formally approved by the co-legislators, the directive will enter into force following its publication in the EU Official Journal.

In this period of anxious waiting, this opinion briefly examines one of the many critical issues of this legislation, namely how the directive will negatively impact SMEs.

A CLOSER LOOK AT THE DIRECTIVE DEMANDS

The CSDDD imposes rigorous obligations on companies to protect human rights and environmental integrity within their global chains. It mandates a comprehensive due diligence process, requiring large companies to undertake due diligence not only on their own activities but also those of their suppliers. This includes identifying, ending, preventing, mitigating, and accounting for negative human rights and environmental impacts in the company's operations, value chains, and subsidiaries.

The directive integrates sustainable practices deeply into corporate strategies, requires proactive measures to identify and mitigate adverse impacts, and emphasizes remediation and stakeholder engagement.

Furthermore, the CSDDD contains stringent provisions regarding the consequences of violating its obligations. Sanctions can be severe, ranging from publicly exposing and condemning the company, removing its products from the market, to prohibiting them from participating in certain public procurement processes, and imposing fines amounting to at least 5% of the company's global revenue.

These elements set a high bar for compliance, especially for SMEs linked to larger corporations, and they stretch their operational capacities and resources, potentially affecting their core activities with the weight of compliance and reporting requirements.

THE (UNSEEN) IMPACT ON SMES

Ironically, while primarily targeting larger entities, the Directive significantly affects SMEs, presenting challenges that could undermine the foundation of Europe's economic fabric. These businesses, crucial to the EU's economy, face a compliance situation that could stifle their innovation and growth. The Directive's comprehensive approach increases operational costs and complicates daily management for SMEs.

Consider an SME with a 100-employee workforce suddenly facing the complexities of the CSDDD and the rest of ESG legislation with only one or two staff members managing diverse roles such as Human Resources, Quality, Safety, and Environment, Corporate Social Responsibility, and others. These two employees are overwhelmed with compliance requirements, including detailed questionnaires about their governance and green practices demanded by both large corporations and public authorities. This scenario, based on real experiences from Luxembourg, highlights the disproportionate burden placed on these businesses at EU level.

For SMEs, each new regulation or certification adds complexity to their operations. They must manage these with limited resources, often relying on a small team for a wide range of compliance and operational tasks. This setup raises critical questions about the proportionality and the sustainability of such regulatory pressure on smaller businesses.

THE DISCORD OF HARMONISATION

Can we at least expect that an SME, once compliant with the legislation in Luxembourg, will find the same rules applied in other EU states? Unfortunately, no. One of the Directive's oversights is its failure to ensure harmonisation across the EU. While aiming to create a unified framework for due diligence practices, it allows Member States to enact stricter measures, leading to a patchwork of regulations rather than a coherent set of standards.

This inconsistency can lead to significant challenges for these businesses as they face increased compliance costs and greater operational complexity. For instance, stricter environmental rules in Luxembourg than in neighbouring countries might isolate its businesses, making them less attractive as partners compared to their competitors in States with less stringent regulations. This not only affects Luxembourg's businesses but also undermines the integrity of the EU's single market.

Member States' option to impose stricter rules could put local businesses at a competitive disadvantage, possibly forcing them to downscale or relocate, which could lead to higher unemployment. The burden is particularly heavy for SMEs,

which often cannot influence regulatory outcomes or relocate flexibly. These smaller enterprises may find themselves disproportionately affected, unable to effectively navigate through diverse regulatory landscapes, thus stalling their ability to compete and innovate.

IN CONCLUSION

The CSDDD represents a significant stride towards integrating sustainability within the corporate framework of the EU. However, its application raises critical concerns especially for SMEs, which are pivotal to the European economy. While the directive's extensive requirements are well-intentioned, they often place a disproportionate burden on SMEs, potentially stifling their ability to innovate and grow.

Additionally, the directive's failure to ensure uniformity in regulatory standards across Member States further complicates matters, leaving SMEs to navigate a labyrinth of varied and stringent local laws.

To truly foster a resilient and sustainable economic landscape, Member States will need to recalibrate the CSDDD when transposing it into their national laws, providing more tailored support and clearer guidelines for SMEs. Streamlined processes, financial aid, and regulatory consistency will be crucial in empowering these businesses to meet sustainability goals without sacrificing their operational viability. Such adjustments will not only support SMEs but also enhance the overall effectiveness of the directive in promoting a greener and more responsible European market.

FRANCESCO FIASCHI

Head of European Affairs at FEDIL
francesco.fiaschi@fedil.lu





***Carte
blanche***

Successfully navigating transformative forces

Life as we know it is no more - the economic, societal and business landscape is changing at a pace that is hard to keep up with. The future of work is no longer a distant horizon; it's happening now, and we need to be ready to see it, adapt to it and innovate. Businesses in Luxembourg, Europe, are faced with the imperative to embrace transformation or risk stagnation in the wake of progress.

So what are these transformative forces and how can we navigate them successfully?

FACTOR 1: TECHNOLOGICAL EVOLUTION - THE RISE OF AI

The rise of artificial intelligence (AI) signals a revolution across every sector, promising unparalleled efficiency, productivity and innovation. From streamlining manufacturing processes with machine learning algorithms to integrating humanoid robots into healthcare, AI is reshaping the way we work. It seems there's an AI solution for almost everything these days. You can check this out for yourself on the website <https://theresanaiforthat.com> - a website where you can search for specific AI's. Try it out - I find it quite impressive. And, by the way: part of this "Carte blanche" was written by an AI - your task is to find out which part...

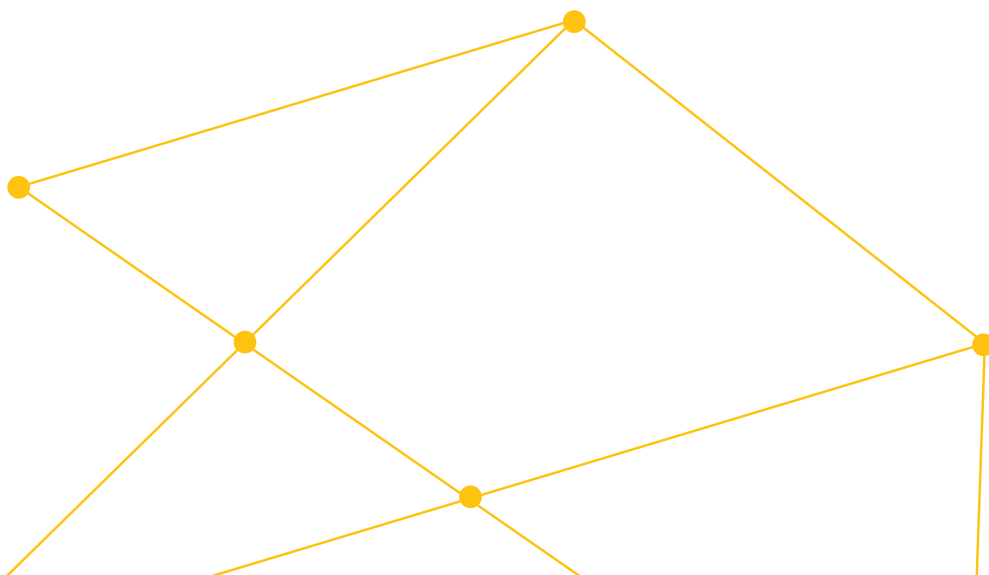
There is no denying that AI will be (or is already) part of each and every one of our companies so it is time that we all embrace it and see the opportunities arising from it. Opportunities such as improved efficiency, better data-driven decision making, optimisation, fraud detection, risk assessment and so on...

Nevertheless, amidst the buzz of automation and algorithmic decision-making, it's important to maintain the human element. While AI excels at data analysis and workflow optimisation, it's human creativity, empathy and ingenuity that drive true innovation. So as we embrace AI, let's not overlook nurturing and celebrating the human skills that set us apart - skills like critical thinking, emotional intelligence, the art of asking the right questions, compassion and adaptability. And let's be honest - who would really prefer a robot as a neighbour in their shared office?

FACTOR 2: NEW WAYS OF WORKING - EMBRACING FLEXIBILITY AND INNOVATION

Recent times have highlighted the importance of providing employees with innovative work options, going beyond traditional perks to become a strategic necessity. Concepts such as remote work, compressed workweeks (such as the 4-day week), increased holiday allowances, and flexible arrangements are vital for survival in today's competitive market.

In a world where work and private life are often intertwined, allowing flexibility demonstrates an understanding of the need for a healthy work-life balance. In addition, offering diverse opportunities outside the primary job can bring fresh perspectives to the workplace and foster a culture of innovation and adaptability. In theory this sounds really nice but we all know that in practice things are a bit different. What does flexibility really mean, and which arrangement works best for you and your workforce? Because a 9-hour day



in a 4-day week might be great for one person but won't work for the next. Is "à la carte" the new way to do things when it comes to working hours? I highly doubt that efficiency and productivity can be achieved with such a concept. In the end it is on us to define what way of working works best for the company and its employees - a little flexibility from both sides will be the key. And of course, that government needs to become a little more flexible as well when it comes to the legal framework for these new working models.

FACTOR 3: CHANGING VALUES - PURPOSE-DRIVEN WORKPLACES

The entry of Generation Z into the workforce brings a new perspective on work values and attitudes. Raised in the digital age, Gen Z prioritises flexibility (again that word), purpose and social impact in their careers. To attract and retain this talent - and it's not like we have a choice - we need them! - companies must adapt by offering different work arrangements, skill development opportunities, and a strong sense of purpose. There's much to learn on both sides, ultimately benefiting the company and employee alike.

FACTOR 4: AN AGEING WORKFORCE - RETAINING VALUABLE TALENT

Demographic shifts pose challenges as the workforce ages, with valuable expertise retiring prematurely. While not every retiree wishes to continue working, providing opportunities for those who do could preserve invaluable knowledge and expertise. It would be worthwhile to assess the economic value of untapped manpower among individuals over 65 in Luxembourg and come up with ways on how to use this value more efficiently.

These are just a few of the transformative forces currently at work with others such as the need for more sustainability, the effects of the current economic climate not even being considered (since I only have limited space here).

Adapting to these transformative factors requires more than lip service; it demands bold leadership, strategic vision and a willingness to embrace change - along with the necessary regulatory frameworks from government. As leaders and visionaries, it is our responsibility to see these challenges as an opportunity to transform our businesses, our work climate and maybe even ourselves.

Article :

CAROLE RETTER

President of the FJD,

Fédération des Jeunes Dirigeants d'Entreprise de Luxembourg

Photo :

ANN SOPHIE LINDSTRÖM

Votre santé à portée de clic!



matériel médical



meuble médical



hygiène



jeunes parents



instruments chirurgicaux



textiles



consommables



Découvrez notre tout nouveau e-shop:

shop.hospilux.lu



50.000
articles



Livraison
en 24h



Service
technique



Conseil
personnalisé



Hospilux

Fournisseur officiel de la Santé



Ou allez directement sur
shop.hospilux.lu

www.hospilux.lu

Hospilux S.A. RCS Luxembourg: B21022

Scannez-moi et commandez !

Les hypothèses limitatives de la retenue sur salaire

Dans une affaire très récente¹, un salarié engagé en qualité d'homme à tout faire par contrat de travail du 1^{er} mai 2015 a été licencié avec préavis le 28 juillet 2020. Il a soutenu que son employeur serait resté en défaut de lui régler l'entièreté des salaires entre janvier 2019 et novembre 2020 ainsi qu'un mois de salaire à titre d'indemnité de départ en vertu de son ancienneté supérieure à cinq ans. Or, l'employeur s'est prévalu dans ce contexte d'une dette de loyer et de taxes communales du salarié à son égard et d'un accord écrit du salarié pour retenir les sommes dues au titre du loyer et des taxes sur le salaire. En effet, l'employeur a donné en location à son salarié une maison contre le paiement d'un loyer s'élevant à 900 €, du 1^{er} mai 2016 au 31 décembre 2017, puis à 1.500 €, suivant contrat de bail conclu le 7 mars 2016. À la suite de retards conséquents dans le paiement du loyer et des taxes communales, les parties ont décidé en janvier 2019 de signer un accord stipulant que les loyers (partiellement) et les taxes communales (dans leur intégralité) seraient déduits des salaires du salarié.

L'employeur a argumenté que le salarié n'aurait jamais remis en cause l'existence de cet accord ni protesté contre les déductions opérées par la suite pendant environ trois ans. Ce ne serait que dix mois après la résiliation du contrat de bail du 6 juillet 2021 par le fils de l'employeur, nouveau propriétaire de la maison initialement donnée en location au salarié, et après déguerpissement des lieux que le salarié aurait déposé une requête devant le tribunal du travail en vue de contester la validité de l'accord conclu entre les deux parties.

Aux termes de l'article L. 224-3. du Code du travail, il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires que :

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;

2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ;
3. du chef de fournitures au salarié :
 - a. d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci ;
 - b. de matières ou de matériels nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ;
4. du chef d'avances faites en argent.

La Cour d'appel a retenu que « *L'article L. 224-3. du Code du travail prévoit limitativement les hypothèses et les conditions dans lesquelles l'employeur peut opérer une retenue sur salaire.*

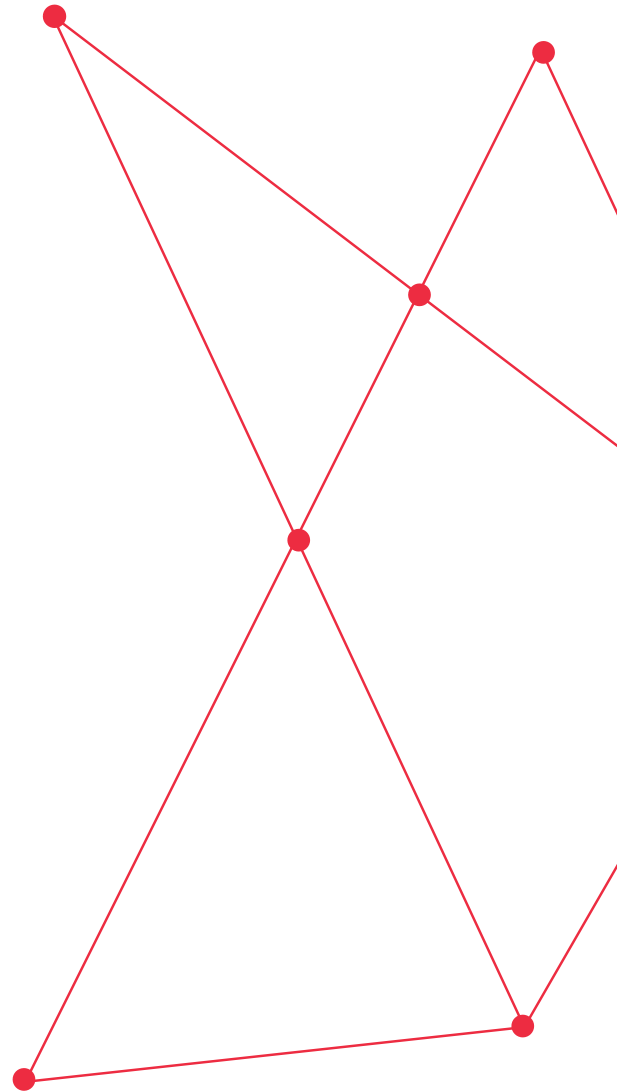
Les dispositions légales susvisées, édictées dans un souci de protection du salarié, visent à lui assurer la disponibilité absolue de son salaire, sauf exception légale, et sont d'ordre public, de sorte que le salarié, lequel est placé sous la subordination de l'employeur, ne peut consentir valablement à une compensation conventionnelle entre sa rémunération et une créance de son employeur qui ne serait pas conforme au prescrit de l'article L. 224-3. du Code du travail (cf. Cour d'appel 13.12.2001, n° du rôle 24 692, 14.07.1994, n° du rôle 15 168 ; 09.06.1994, n° du rôle 14 190).

Il s'ensuit que la convention litigieuse qui prévoit la compensation entre la rémunération du salarié et les créances de son employeur et bailleur du chef de loyer et taxes communales, hypothèse non prévue par l'article L. 224-3. du Code du travail, n'est pas valable et que les retenues opérées en vertu de cette convention sont irrégulières et sujettes à restitution ».

¹ Cour d'appel, 22.02.2024, n° CAL-2023-00451 du rôle

Dans la mesure où un salarié peut même consentir à un avenant au contrat de travail en cas de modification d'une clause substantielle du contrat de travail en sa défaveur², l'article du Code du travail concerné par l'affaire litigieuse est un bon exemple de la rigidité du Code du travail démontrant ainsi bien que certaines de ses dispositions sont dépassées par le temps. Effectivement, il convient de se poser la question pourquoi un salarié et son employeur, deux personnes dotées de la capacité juridique permettant de réaliser des actes juridiques, ne devraient pas pouvoir signer en toute légalité une convention comme dans le présent cas de figure. La FEDIL est consciente du fait qu'au vu du lien de subordination du salarié par rapport à son employeur certaines règles protectrices du salarié en droit du travail peuvent, selon la situation, être justifiées. Or, en l'espèce, le salarié était d'accord à ce que l'employeur lui retire certaines sommes d'argent (qui étaient parfaitement dues) sur ses salaires mensuels bruts. La FEDIL salue dans ce contexte l'initiative prévue dans l'accord de coalisation signé en novembre 2023 de moderniser le Code du travail afin de l'adapter aux nouvelles réalités des relations de travail, un exercice tant nécessaire pour les deux parties. Dans le cadre de cette modernisation, nous espérons que le retrait de certaines dispositions d'ordre public du Code du travail figurera également à l'ordre du jour.

² P. ex. Cour d'appel, 18.03.2021, n° CAL-2020-00187 du rôle



PHILIPPE HECK

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



Fidélisez vos talents grâce à l'ACL

Vous cherchez un moyen d'assurer le bien-être et la productivité de vos équipes tout en renforçant leur loyauté ? Découvrez "ACL Benefits", l'opportunité exceptionnelle offerte par l'ACL pour les entreprises soucieuses du bien-être de leurs salariés et de leur performance globale. "ACL Benefits" va bien au-delà de l'assistance routière.



BOOSTEZ LA PRODUCTIVITÉ ET L'ATTRACTIVITÉ DE VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

Selon une étude de Harvard University (2023), un salarié heureux est jusqu'à 31 % plus productif et 55 % plus créatif. De plus, il est deux fois moins souvent malade, six fois moins absent et neuf fois plus fidèle. Notre offre permet de soulager le stress du trajet quotidien et d'accroître l'engagement de vos employés.

En améliorant le bien-être et l'engagement de vos employés, vous renforcez l'attractivité de votre entreprise en tant qu'employeur de choix et boostez les performances globales de votre organisation.

SÉCURISEZ LA MOBILITÉ ET OFFREZ DES SERVICES COMPLÉMENTAIRES

Avec le vieillissement du parc automobile dans la Grande Région et l'augmentation du nombre d'interventions, "ACL Benefits" garantit la mobilité de vos collaborateurs en Europe 24/7. Offrez-leur un véhicule de remplacement et une gamme complète de services pour une tranquillité d'esprit totale comme le service de location de voitures et utilitaires, ainsi qu'une variété d'avantages et d'offres dans les domaines de la mobilité, des loisirs et des voyages pour plus de plaisir et d'économie.

QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR VOS COLLABORATEURS ?

Avec "ACL Benefits", offrez à vos équipes une mobilité quotidienne libérée de tout tracas, synonyme de flexibilité et de sécurité accrues. 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, une assistance personnalisée leur est garantie, que ce soit pour leurs déplacements professionnels ou personnels. Cette assistance est totalement indépendante du véhicule utilisé et s'applique même aux travailleurs frontaliers. En plus de l'assistance routière, l'ACL propose un centre de diagnostic technique et ses nombreux tests, une protection juridique pour toutes questions liées à la mobilité, des conseils sur le choix du prochain véhicule ou de bornes de chargement, des solutions pratiques pour le quotidien comme les vignettes ou les permis internationaux, et bien d'autres services encore à découvrir sur www.acl.lu/business.

Avec le programme "ACL Benefits", l'ACL vous aide à valoriser l'engagement de vos collaborateurs, à leur témoigner la reconnaissance qu'ils méritent et à renforcer la cohésion au sein de votre équipe.

ACL

Votre assistance en toutes circonstances

Nous sommes là pour vous !

Dans un monde où mobilité est synonyme de liberté, nous développons des services pratiques pour répondre à tous vos besoins, où que vous soyez.



Assistance 24/7

Dépannage de vos véhicules au Luxembourg et en Europe



Voyages organisés

Prix négociés pour nos membres



Services mobilité

Location, diagnostic technique et conseils



Avantages partenaires

Prix réduits grâce à plus de 75 avantages exclusifs

060324FR

Rejoignez le Club sur acl.lu



Publications de la FEDIL



*Devoir de vigilance des entreprises :
Non à la lourdeur administrative et à
la désintégration du marché intérieur*



Changement à la présidence de la FEDIL



*Assemblée générale 2024 du
Groupement de l'Aéronautique et de
l'Espace - GLAE*



*Industrial power grid fees in the age of
the energy transition*



*House of Training - Pôle Formation
UIMM Lorraine*

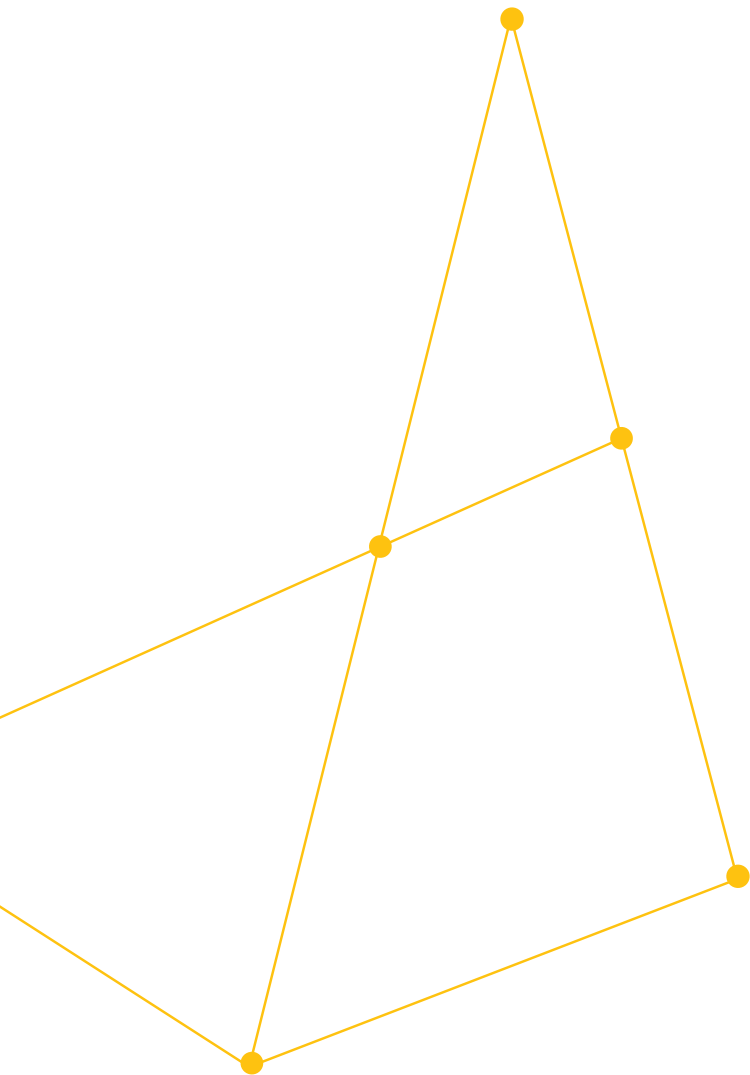


*Transposition of the Corporate
Sustainability Reporting Directive
into Luxembourg Law*

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 :
regie@ic.lu
(+352) 48 00 22 - 1

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 2024 FEDIL

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

want to see
YOUR AD

here ?
here ?
here ?

Find out how.



accompagner l'entrepreneuriat



Pour nous, l'entrepreneuriat est constitué d'une large gamme de projets différents, qui tous stimulent et diversifient l'économie du Luxembourg. Nous sommes aux côtés de tous les entrepreneurs grâce à nos programmes financiers. Vous avez un projet d'entreprise que vous souhaitez réaliser? Alors n'hésitez pas à nous contacter.

Plus d'infos sur snci.lu | [in /snci](https://www.linkedin.com/company/snci)