



CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL

16 décembre 2020



LABOUR LAW

ORDRE DU JOUR

1. Paramètres sociaux applicables en 2021
2. Nouveautés législatives et gestion de la crise du Covid-19
3. HelloFuture : nouvelle stratégie
4. Programme des actions positives favorisant l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail
5. Divers

01

**PARAMÈTRES SOCIAUX
APPLICABLES EN 2021**

- A. Taux de cotisation pour les différentes branches de la sécurité sociale**

- B. Salaire social minimum (SSM)**

A. TAUX DE COTISATION POUR LES DIFFÉRENTES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Assurance pension	16 % (8 % - 8 %) inchangé
Assurance accidents	taux unique 0,75 %
Santé au travail	STI (0,11) % / STM 0,14 %
Assurance dépendance	1,4 % inchangé
Assurance maladie salariés	6,10 % (3,05 % - 3,05 %) inchangé

A. TAUX DE COTISATION POUR LES DIFFÉRENTES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Taux de cotisation envers la mutualité des employeurs :

Classe					
	2017	2018	2019	2020	2021
1 (0 % - < 0,65 %)	0,51 %	0,46 %	0,41 %	0,46 %	0,53 %
2 (0,65 % - < 1,60 %)	1,23 %	1,16 %	1,07 %	1,07 %	1,05 %
3 (1,60 % - < 2,50 %)	1,83 %	1,77 %	1,63 %	1,58 %	1,50 %
4 (\geq 2,50 %)	2,92 %	2,95 %	2,79 %	2,70 %	2,88 %
Taux de cotisation moyen (avec État)	1,95 %	1,95 %	1,85 %	1,85 %	1,90 %
Taux de cotisation moyen (sans État)	2,46 %	2,40 %	2,33 %	2,32 %	2,35 %

A. TAUX DE COTISATION POUR LES DIFFÉRENTES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Changement des statuts de la Mutualité des Employeurs avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020 :
 - Neutralisation, dans le cadre du calcul du taux d'absentéisme financier, des absences correspondant à une quarantaine ou un isolement sur base d'une décision d'une autorité compétente.
 - Remboursement des absences correspondant à une quarantaine ou un isolement sur base d'une décision d'une autorité compétente à 100% au lieu de 80%.

B. SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SSM)

- **Projet de loi n° 7719** modifiant l'article L. 222-9. du Code du travail adopté le 9 décembre 2020
- **Prévoit une augmentation du SSM de 2,8 % à partir du 1^{er} janvier 2021**
 - SSM pour salariés non qualifiés fixé à 2.201,93€ (taux horaire de 12,7279€)
 - SSM pour salariés qualifiés fixé à 2.642,32€ (taux horaire de 15,2735€)
- **Ne comporte pas l'obligation de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les entreprises**

- **Projet de loi n° 7718** relatif à une aide de compensation de l'augmentation du salaire social minimum dans le contexte de la pandémie de COVID-19

- Pour les entreprises exerçant une des activités énumérées à l'annexe de la **loi du 24 juillet 2020** visant à mettre en place un fonds de relance et de solidarité et un régime d'aides en faveur de certaines entreprises
 - P. ex. commerces de gros de l'alimentation et de boissons, agences de voyages et voyagistes, agences événementielles, etc.

- **Subvention en capital unique par entreprise unique**
 - 500€ fois le nombre de salariés à temps plein dont la rémunération mensuelle est \geq au SSM et \leq au SSM qualifié
 - Salariés doivent avoir été engagés avant le 31 décembre 2020
 - Salariés ne doivent pas avoir été en chômage partiel durant le mois de décembre 2020

- **Montant de l'aide proratisé pour les salariés à temps partiel**
- **Aide est exempte d'impôts**
- **Aide accordée si les conditions suivantes sont remplies :**
 - **Entreprise dispose d'une autorisation d'établissement délivrée en application de la loi modifiée du 2 septembre 2011**
 - **Entreprise affiliée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**
 - **Activité éligible exercée avant le 31 décembre 2020**
 - **Entreprise rencontre des difficultés financières temporaires ayant un lien de causalité direct avec la pandémie du Covid-19**
- **Demande à adresser au ministre des Classes moyennes avant le 30 septembre 2021**
 - **Informations à fournir se trouvent à l'article 5 du projet de loi**

02

**NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES ET
GESTION DE LA CRISE DU COVID-
19**

- A.** **Projet de loi portant introduction d'une prime unique pour la promotion de l'apprentissage dans le domaine de la formation professionnelle**
- B.** **Projet de loi portant modification temporaire de l'article L. 121-6. du Code du travail**
- C.** **Modalités du chômage partiel à partir du 1^{er} janvier 2021**
- D.** **Projet de loi portant modification du Code du travail en vue de transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services**

A. PROJET DE LOI PORTANT INTRODUCTION D'UNE PRIME UNIQUE POUR LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Projet de loi n° 7661 déposé le 7 septembre 2020 et voté le 9 décembre 2020
- Prime accordée si les conditions suivantes sont remplies :
 - Entreprise dispose du droit de former à la date de la demande
 - Contrat d'apprentissage en cours avec l'apprenti ou son représentant légal à la date de la demande
 - Apprenti affilié au CCSS
 - Accomplissement de la période d'essai par l'apprenti
 - En cas de reprise d'un contrat d'apprentissage antérieurement résilié, l'apprenti ne doit pas avoir fait l'objet de plus de deux reprises depuis le 24 juin 2020
- Demande à adresser au ministre de l'Éducation nationale avant le 15 juillet 2021
 - Informations à fournir se trouvent à l'article 5 du projet de loi
 - Modalités pratiques bientôt sur guichet.lu

- **Subvention forfaitaire unique par contrat d'apprentissage**

- **Montant de la prime s'élève à :**
 - **1.500€ pour tout contrat d'apprentissage en cours au 15 juillet 2020**
 - **3.000€ pour tout nouveau contrat d'apprentissage conclu à partir du 16 juillet 2020**
 - **5.000€ pour toute reprise d'un contrat d'apprentissage résilié depuis le 24 juin 2020 conformément à l'article L. 111-3. (4) du Code du travail**

- **Montants prévus aux deux premiers points sont augmentés de 1.500€ par contrat si, au moment de la demande, l'entreprise dispose d'un nombre d'apprentis \geq au nombre annuel moyen d'apprentis accueillis au cours des 3 dernières années, ou, pour les entreprises qui ont obtenu le droit de former moins de 3 années précédant la date de la demande, si l'entreprise dispose d'un nombre d'apprentis \geq au nombre annuel moyen d'apprentis accueillis sur la période comprise entre la date d'obtention du droit de former et la date de la demande**

- L'octroi de la prime se fait pour le 15 septembre 2021 au plus tard (et est exempté d'impôts)

B. PROJET DE LOI PORTANT MODIFICATION TEMPORAIRE DE L'ARTICLE L. 121-6. DU CODE DU TRAVAIL

- Projet de loi n° 7726 déposé le 27 novembre 2020
- Afin de garantir une protection contre le licenciement des salariés n'ayant pas reçu à temps une ordonnance officielle de mise en quarantaine ou en isolation d'une autorité nationale compétente
 - Extension du délai de remise du certificat médical de 3 à 8 jours
 - Applicable jusqu'au 30 juin 2021

C. MODALITÉS DU CHOMAGE PARTIEL À PARTIR DU 1^{er} JANVIER 2021

▪ Régime ordinaire

	1 ^{er} janvier - 31 mars 2020	1 ^{er} avril – 30 juin 2020
Industrie	Chômage conjoncturel	Chômage conjoncturel
Secteurs vulnérables	Pas de limite en matière de recours au chômage partiel Licenciements économiques possibles \leq 25 % de l'effectif	Chômage partiel dans la limite de 50 % des heures de travail Pas possible de licencier pour motifs économiques
Autres entreprises	15 % des heures de travail Pas possible de licencier pour motifs économiques	10 % des heures de travail Pas possible de licencier pour motifs économiques
Autres entreprises devant licencier ou dépasser les seuils prévus	Plan de redressement pour entreprises < 15 salariés Plan de maintien dans l'emploi pour entreprises \geq 15 salariés ou couvertes par une convention collective	Plan de redressement pour entreprises < 15 salariés Plan de maintien dans l'emploi pour entreprises \geq 15 salariés ou couvertes par une convention collective

- Régime pour les entreprises fermées par la loi du 25 novembre 2020 prorogée jusqu'au 15 janvier 2021
 - Accès à raison de 100 % des heures chômées pendant la période de fermeture
 - Accès exceptionnel au chômage partiel pour les apprentis des entreprises fermées pendant la durée de la fermeture légale
 - Accès au chômage partiel pour des professions exploitant des établissements, touchés par la décision de fermeture, pour les salariés y occupés directement
- Pour les autres entreprises:
 - Accès au chômage partiel pour les entreprises touchées directement par la décision de fermeture dans les limites du régime ordinaire, respectivement sur base d'un plan de redressement ou d'un plan de maintien dans l'emploi

D. PROJET DE LOI CONCERNANT LE DÉTACHEMENT

- Projet de loi n° 7516 déposé le 23 janvier 2020 et adopté le 9 décembre 2020
- Objectif du projet de loi:
 - Transposer la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services
 - Assurer davantage le respect des droits des salariés détachés tout en garantissant aux entreprises des conditions de concurrence équitables
 - Vise le détachement vers le Grand-Duché de Luxembourg (GDL)

- Élargissement des droits à garantir aux salariés détachés (art. L. 010-1 du Code du travail)
 - **Attention:** Application sous condition d'être prévu par des dispositions légales, réglementaires, administratives, des conventions collectives déclarées d'obligation générale, d'une décision d'arbitrage, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale
 - Les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel
 - renvoi à la **loi du 20 décembre 2019** relative aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation et au **règlement grand-ducal du 20 décembre 2019** pris en exécution de cette loi
 - Les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement, ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles
 - limité aux frais encourus par les salariés du fait de leur détachement lorsque ces derniers doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel au Luxembourg ou de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail

■ Définition et étendue de la notion de rémunération

- Déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le salarié est détaché
- Correspond aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire ou administrative ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale
- Adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie uniquement par rapport au SSM légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale

- Révision et élargissement de la définition du détachement
 - Il y a détachement et application des dispositions légales si:
 - prestation de services entre une entreprise dont le siège est établi hors du GDL (entreprise d'envoi) et le destinataire de la prestation établi ou exerçant son activité sur le territoire du GDL
 - détachement dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi
 - entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice établie au ou exerçant son activité sur le territoire du GDL
 - **Nouveauté:** entreprise de travail intérimaire ou une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, **établie hors du territoire du GDL**, détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice **établie hors du territoire du GDL** et **exerçant temporairement** une activité sur le territoire national à condition qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met temporairement à disposition et le salarié détaché pendant la durée du détachement
 - **Condition:** Avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestation de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat

- **Conditions de travail applicables en cas de détachement supérieur à 12 mois**
 - **Le salarié détaché pour une durée supérieure à 12 mois se voit appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au GDL à compter du 13^e mois, sauf:**
 - les règles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail y compris les clauses de non-concurrence
 - les régimes complémentaires de pension
 - **Dérogation possible** >> demande d'augmentation du délai de 12 mois à 18 mois par notification motivée adressée à l'ITM avant l'expiration du délai de 12 mois

- **Révision des informations à communiquer à l'ITM**
 - La date de fin du détachement
 - L'adresse ou les adresses des lieux de travail au GDL
 - La nature des services
 - Le lieu de résidence habituelle du salarié détaché
 - Les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant
 - Tout changement ultérieur, notamment de la personne de référence ou du lieu d'hébergement du salarié détaché

- **Renforcement des obligations de l'entreprise de travail intérimaire ou de l'entreprise qui dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre met à disposition un salarié, établie hors du GDL**
 - Communication des informations indispensables à l'obtention du badge social ainsi qu'au contrôle à effectuer par l'ITM
 - Communication des données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif à l'ITM

- **Renforcement des obligations d'information de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire ou de l'entreprise qui met à disposition un salarié dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre**
 - **Si entreprise utilisatrice établie hors du GDL et exerçant temporairement au GDL**
 - **Information préalable de l'entreprise de travail intérimaire ou de l'entreprise dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, établie hors du GDL :**
 - du détachement du salarié
 - des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération
 - **Si entreprise utilisatrice établie sur le territoire du GDL ou exerçant son activité au GDL**
 - **Information de l'entreprise de travail intérimaire ou de l'entreprise dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, établie hors du GDL :**
 - des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération
 - **Justification de l'obligation d'information à rapporter par tout moyen en cas de contrôle**
 - **Non-respect sanctionné par une amende administrative entre 1.000 € et 5.000 € par salarié détaché (doublé en cas de récidive dans les 2 ans sans toutefois dépasser 50.000 €) ou cessation des travaux en cas d'infraction grave**

- **Renforcement des obligations du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre qui contracte avec une entreprise détachante**
 - **Maintien de l'obligation de vérifier si le prestataire de services qui détache des salariés au GDL a respecté son obligation de déclaration auprès de l'ITM**
 - **Déclaration du détachement à l'ITM dans les 8 jours suivant le début du détachement si l'entreprise détachante omet de déclarer le détachement dès le commencement**
 - **Exception:** ne concerne pas le particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, ou celui de son conjoint, de son partenaire ou de ses ascendants ou descendants
 - **Enjoindre par lettre recommandée avec accusé de réception à son cocontractant ou son sous-traitant direct ou indirect ou au cocontractant d'un sous-traitant de cesser d'enfreindre aux dispositions relatives aux conditions d'hébergement**
 - **Confirmation par courrier de l'entreprise visée par l'injonction de la régularisation de la situation + copie adressée à l'ITM**
 - **Absence de réponse de la part de l'entreprise concernée dans un délai de 15 jours maximum = information du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre à l'ITM**
 - **Non-respect de l'obligation d'information et d'injonction = amende administrative entre 1.000 € et 5.000 € par salarié détaché (doublé en cas de récidive dans les 2 ans sans toutefois dépasser 50.000 €) ou cessation des travaux en cas d'infraction grave**

- **Obligations de l'Inspection du travail et des Mines (ITM)**
 - **Publication sur son site internet national officiel unique d'informations relatives aux:**
 - **conditions de travail et d'emploi au GDL**
 - **conditions en matière de rémunération**
 - **Prise en compte de l'absence d'informations relatives aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération au GDL sur le site internet national officiel unique dans l'évaluation de l'amende à infliger à l'entreprise qui ne respecte pas ses obligations légales en matière de détachement**

- **Élargissement de la collaboration et de la coopération entre les autorités des différents États concernés**
 - Possibilité pour les autorités ou organismes étrangers compétents de solliciter des informations auprès de l'ITM mais aussi auprès d'autres autorités ou organismes luxembourgeois
 - Idem pour l'ITM
 - informations relatives à la mise à disposition transnationale de salariés
 - abus manifestes ou cas éventuels d'activités transnationales illégales ou susceptibles de mettre en péril la sécurité et la santé des salariés au travail
- **Exclusion du secteur du transport routier international**
 - Les modifications opérées par la nouvelle loi ne s'appliquent pas à ce secteur qui reste soumis aux anciennes dispositions relatives au détachement jusqu'à la publication d'une nouvelle directive spécifique à ce secteur

03

**HELLOFUTURE : NOUVELLE
STRATÉGIE**



HELLO**FUTURE**.LU

your job in industry

STRATÉGIE HELLOFUTURE

Les partenaires HelloFuture



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG





HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

CONTENU

▷ SITUATION 2020

▷ NOUVELLE STRATÉGIE 2021

- INSTAGRAM
- ESCAPE ROOM VIRTUEL
- VISITES D'ENTREPRISES ET PARTICIPATION AUX ÉVÈNEMENTS D'ORIENTATION





HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

SITUATION 2020

Les RDV planifiés ont été annulés au moment du Lockdown.
Or, nous avons pu :

- ▶ **effectuer 1 roadshow au LGK le 12 mars 2020**
- ▶ **organiser certaines visites d'entreprises en décembre 2019 et janvier 2020**

Notre **appel à participation** concernant la présence de nos entreprises membres aux journées d'orientation organisées par les différents lycées a été **bien reçu** et **certaines entreprises y ont participé**.



HELLOFUTURE.LU
your job in industry





HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry





HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

NOUVELLE STRATÉGIE 2021

- ▶ Au vu de l'évolution actuelle du Covid, il est très probable que les restrictions liées au virus resteront en vigueur l'année prochaine et nous empêcheront d'assurer le programme traditionnel HelloFuture, qui demande une présence physique et le regroupement d'un grand nombre d'élèves.
- ▶ Si aujourd'hui les événements se digitalisent toujours plus, **nous proposons que HelloFuture** suive cette trajectoire et **se digitalise** aussi afin d'être dans l'air du temps et de pouvoir continuer à évoluer.
- ▶ **Le digital offre énormément de solutions et de flexibilité. La situation actuelle est une opportunité pour rendre HelloFuture encore plus chouette et interactif.**



HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

En parallèle et dans l'esprit de digitalisation des activités de HelloFuture, pour garantir le contact entre les entreprises et les étudiants, **le site [hellofuture.lu](https://www.hellofuture.lu) continuera à être alimenté en offres de stages.**

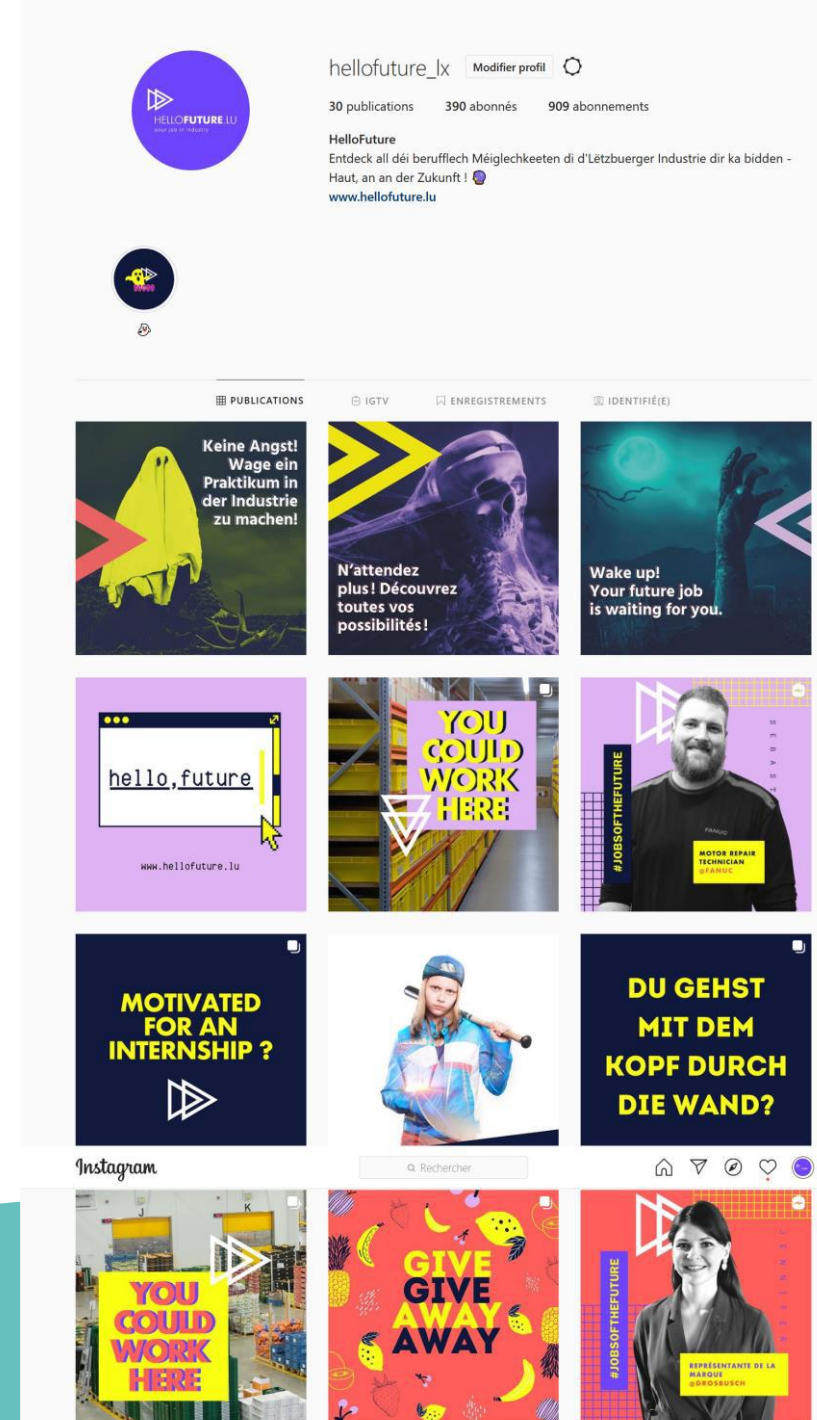
- ▶ En tant qu'entreprise vous avez la possibilité de mettre en ligne des annonces de stage sur le site [ICI](#).
- ▶ Nous promovons vos offres de stages sur nos différents réseaux sociaux.



HELLOFUTURE.LU
your job in industry

INSTAGRAM

- Nous avons lancé avec succès HelloFuture sur Instagram à la **rentrée 2020-2021** et en avons déjà informé les écoles. Consultez et suivez le profil [ICI](#).
- Nous avons actuellement déjà **39 publications, 473 abonnés** et travaillons beaucoup avec les stories.
- Le tout est créé et géré en interne par l'équipe **communication de la FEDIL**.





HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

INSTAGRAM

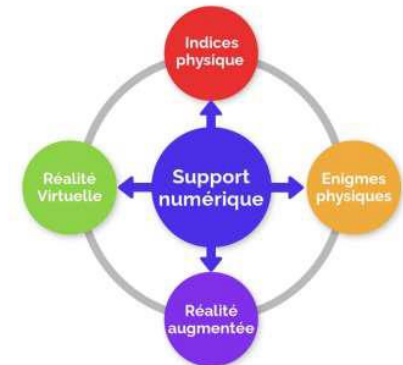
- ▶ Nous continuons à **présenter les entreprises** et à **faire parler les jeunes salariés** de leurs jobs. Le tout est couplé à des jeux concours (p.ex. gagner une visite d'entreprise spéciale: participer à une explosion de terrasse de roche chez Cimalux, etc.).
- ▶ Nous comptons aussi travailler avec les écoles pour lancer des «challenges» à différentes classes. P.ex. Nous lancerions le challenge «HITEC» avec plusieurs classes de 4e section ingénieur et les élèves devront travailler avec un kit pour résoudre un problème. HITEC offrirait un cadeau en récompense.



ESCAPE ROOM VIRTUEL

- ▶ Plutôt que de faire l'escape game en physique, nous proposons de le **digitaliser**.
- ▶ Alternant environnement en ligne et des objets physiques à manipuler, ce mode de jeu pédagogique offre toute une série de possibilités. L'activité serait proposée aux écoles sous formes de « Kit » à utiliser en classe. Les professeurs recevront une boîte en prêt dans laquelle se trouve leur accès aux supports numériques ainsi qu'une panoplie d'objets et d'énigmes physiques que les élèves auront l'occasion de manipuler.

ESCAPE GAME NUMÉRIQUE





- ▶ Le support numérique en ligne sera la base de l'Escape Game. Il permettra aux élèves de se plonger dans un univers propre au jeu et en lien avec l'industrie luxembourgeoise.
- ▶ Ils pourront se déplacer, à leur rythme au travers des différents grands sites industriels afin de découvrir des indices permettant de débloquent différentes énigmes. Ce support numérique permet l'intégration de toute une série de médias tels que des photos, des vidéos, des interviews, des liens vers des sites internet, ... pour créer un véritable lien entre l'histoire proposée par le jeu et l'industrie.



VISITES D'ENTREPRISES ET PARTICIPATION AUX ÉVÈNEMENTS D'ORIENTATION

- ▷ Afin de maintenir l'aspect rencontre entre étudiants et entreprises, et de garder ce contact direct, nous souhaitons **favoriser l'organisation des visites d'entreprises dès que la situation sanitaire le permet à nouveau.**
- ▷ A côté de cela, nous continuerons à faire **appel à nos membres pour qu'ils soient présents lors des journées portes ouvertes ou autres événements à grande visibilité** et qui leur permet de trouver des stagiaires ou de recruter des apprentis. (p.ex. la foire « Fit fir den Arbechtsmaart » du LGK)



HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

NOUS AVONS BESOIN DE VOUS !

- ▷ Pour offrir des opportunités de stage aux étudiants dans l'industrie au Luxembourg
- ▷ Pour organiser des visites au sein de votre entreprise
- ▷ Pour récolter des témoignages de jeunes salariés exerçant un métier dans votre entreprise





HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

CONTACT

MARC KIEFFER

Secrétaire général FEDIL

T. +352 43 53 66 608

marc.kieffer@fedil.lu

DORA DA COSTA

Chargée de communication

T. +352 43 53 66 620

dora.dacosta@fedil.lu



MERCI

Les partenaires HelloFuture



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG




04

**NOUVEAU PROGRAMME DES ACTIONS
POSITIVES FAVORISANT L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES SUR LE LIEU DE
TRAVAIL**



PROGRAMME ACTIONS POSITIVES

POUR
L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
AU TRAVAIL



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité entre
les femmes et les hommes



ACTIONS POSITIVES DANS LES ENTREPRISES

Egalité femmes-hommes au travail:

Plus qu'une statistique,

c'est une source

de performance économique

et de progrès sociétal



Bérengère Beffort

Conseillère de gouvernement adjointe
Communication & Politique de l'égalité dans l'Emploi
Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES: DIMENSION COLLECTIVE ET TRANSVERSALE



AGIR
ensemble
avec les employeur-e-s
et les salarié-e-s
pour une économie inclusive
et une société égalitaire.

ACCOMPAGNER
les entreprises pour faire certifier
leurs bonnes pratiques
sur le lieu de travail.



À L'AUTOMNE 2015,
LE MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE
A PUBLIÉ UN RAPPORT MONDIAL INTITULÉ
« LE POUVOIR DE LA PARITÉ :
COMMENT LA PROGRESSION DE L'ÉGALITÉ
HOMMES-FEMMES PEUT AJOUTER 12 MILLE MILLIARDS
DE DOLLARS À LA CROISSANCE MONDIALE »
ET QUI MONTRE LES AVANTAGES ÉCONOMIQUES
DE LA PROMOTION
DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS 95 PAYS

WWW.MCKINSEY.COM/MGI/POWEROFPARITY

TAUX D'EMPLOI

15-64 ans	2015	2019
Femmes	61	64
Hommes	71	72

TEMPS PARTIEL

Toutes activités (résidents en 1000 pers)	2015	2019
Femmes	39.7	40.1
Hommes	8.5	9.7

PRISE DE DÉCISION

	2015	2019
Femmes occupant poste de direction (en %)	23	25

Gender
Pay Gap
National
3,4%

GAINS ANNUELS BRUTS (MOYENNE)

Ventilation	Sexe	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ACTIVITÉ PAR NACE Rév. 2							
Industrie et services	Total Industrie et services	56806.0	57730.0	58181.0	60084.0	61720.0	63014.5
	Masculin	59253.0	60279.0	60727.7	62603.0	64170.0	65294.8
	Féminin	51834.0	52660.0	53125.0	55106.0	56951.0	58620.8
Industrie et services marchands	Total Industrie et services marchands	54920.0	55858.0	56444.4	58238.0	59733.0	60896.4
	Masculin	57583.0	58623.0	59181.4	60990.0	62523.0	63558.5
	Féminin	47959.0	48838.0	49543.5	51311.0	52797.0	54337.5
Industrie	Total Industrie	50319.0	50342.0	50390.9	51130.0	53008.7	53426.6
	Masculin	51829.0	51782.0	51791.1	52588.0	54542.8	54737.1
	Féminin	41701.0	42291.0	42557.4	43143.0	44829.7	46530.2
Industrie et construction	Total Industrie et construction	44594.0	44917.0	45106.0	46002.0	47446.5	48144.7
	Masculin	44885.0	45191.0	45366.2	46259.0	47705.5	48298.9
	Féminin	42074.0	42627.0	42948.0	43870.0	45340.8	46888.9
Industries manufacturières	Total Industries manufacturières	49110.0	49039.0	49035.3	49640.0	51575.3	51903.8
	Masculin	50625.0	50491.0	50459.0	51098.0	53120.8	53207.6
	Féminin	40736.0	41143.0	41272.0	41895.0	43595.5	45286.0

LES CONSTATS



1. Les défis d'hier:
Potentiel pas assez exploité
2. Les nouveaux défis:
Crise du COVID-19 qui entraîne
une réorganisation du travail



PRENDRE LA VAGUE



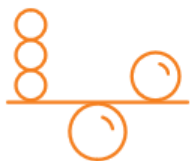
L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU TRAVAIL

Un levier pour:

- Bien gérer ses ressources
- Permettre aux salarié-e-s de s'épanouir et se développer professionnellement à tous les niveaux
- Investir dans le bien-être des équipes
- Valoriser les engagements de l'entreprise

=> Faire vivre l'égalité au quotidien & en faire un atout pour l'entreprise

TROIS PILIERS THÉMATIQUES



POUR UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- Lors du recrutement
- Dans le calcul des rémunérations
- Dans la valorisation des qualifications



ÉGALITÉ DANS LA PRISE DE DÉCISION

- Promotion professionnelle
- Accès aux formations continues
- Dans la participation égale à la prise de décision



CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE/PRIVÉE

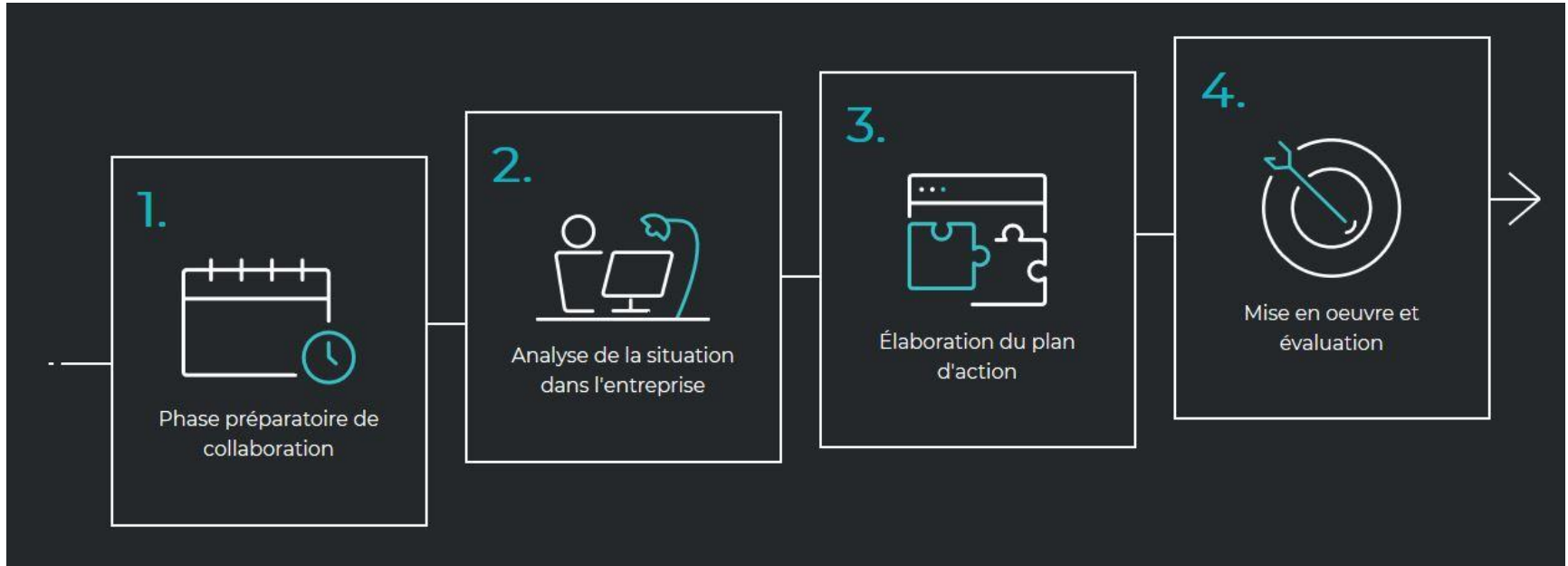
- Après un congé parental
- Dans l'organisation du travail
- Pour un équilibre de vie et une satisfaction accrue au travail

LES AVANTAGES DES ACTIONS POSITIVES



Le programme amène l'entreprise à:

- Réaliser **une étude approfondie** sur l'égalité et le bien-être des femmes et des hommes dans l'entreprise
- Etablir un **plan d'action**
- Déterminer et appliquer **des pratiques exemplaires** pour l'égalité
- Développer **la mixité** à tous les niveaux
- Valoriser les **engagements durables**
- Faire **certifier** les bonnes pratiques

ÉTAPES VERS LE LABEL ACTIONS POSITIVES



LES NOUVEAUTÉS

- 
- Programme modernisé:
 - 1 an: analyse + un plan d'action
 - 1 an: mise en oeuvre
 - Questionnaires adaptés aux évolutions du marché du travail
 - Outils de monitoring
 - 7 actions ciblées
 - Ré-évaluation facilitée > 3 ans
 - Partage de bonnes pratiques
- actionspositives.lu
- 

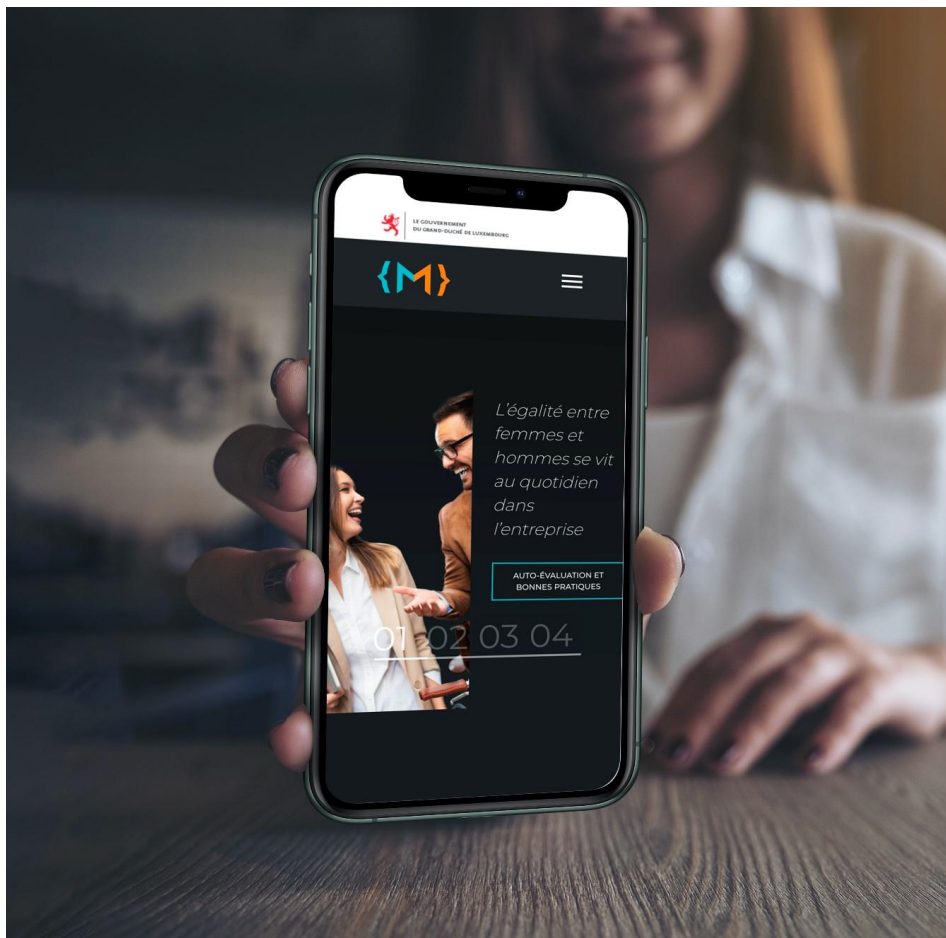
LAURÉAT-E-S 2020 DES ACTIONS POSITIVES

Madame la Ministre de l'Égalité,
Taina Bofferding, a remis le label Actions
Positives à 8 entreprises pour leurs
bonnes pratiques pour l'égalité femmes-
hommes au travail

<https://youtu.be/mHrxguKgg0c>

45





actionspositives.lu

MERCI



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Égalité entre
les femmes et les hommes



@luxembourgmega

05

DIVERS

- A. Formations en droit du travail organisées par la FEDIL**
- B. Contexte transfrontalier du télétravail**
- C. Le « Lockdown » en Allemagne et congé pour raisons familiales extraordinaire**

A. FORMATIONS EN DROIT DU TRAVAIL ORGANISÉES PAR LA FEDIL

- But : offrir un service toujours plus diversifié et complet à nos membres
- À titre gratuit via Microsoft Teams
- Module n°3 : « La relation de travail »
 - 12 janvier 2021, 16h00-18h00 (en français)
 - 14 janvier 2021, 16h00-18h00 (en allemand)
- Module n°4 : « Le reclassement professionnel du salarié »
 - 19 janvier 2021, 16h00-18h00 (en français)
 - 21 janvier 2021, 16h00-18h00 (en allemand)

- **Module n°5 : « Le rôle et les attributions de la délégation du personnel »**
 - 26 janvier 2021, 16h00-18h00 (en français)
 - 28 janvier 2021, 16h00-18h00 (en allemand)

- **Plus d'informations disponibles sur notre [site](#) Internet**

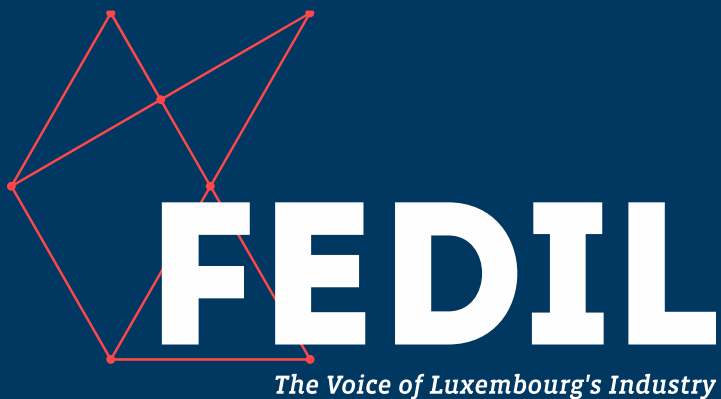
B. CONTEXTE TRANSFRONTALIER DU TÉLÉTRAVAIL

- **Fiscalité :**
 - Prolongation de l'accord franco-luxembourgeois concernant le télétravail des frontaliers dans le contexte de la pandémie du COVID-19 au 31 mars 2021
 - **Communiqué** par le Ministère des Finances
 - Prolongation de l'accord belgo-luxembourgeois concernant le télétravail des frontaliers dans le contexte de la pandémie du COVID-19 au 31 mars 2021
 - **Communiqué** par le Ministère d'État/Ministère des Finances
 - Accord amiable du 3 avril 2020 entre l'Allemagne et le Luxembourg précisant le traitement fiscal des salariés frontaliers dans le contexte de la pandémie du Covid-19
 - Automatiquement prolongé de mois en mois jusqu'à ce qu'il soit dénoncé par l'une des autorités nationales compétentes
 - **Newsletter** de l'Administration des contributions directes (ACD)

- **Sécurité sociale :**
 - **Prolongation de l'accord sur l'affiliation à la sécurité sociale des travailleurs frontaliers concernant le télétravail jusqu'au 30 juin 2021**
 - **Communiqué** du Ministère de la Sécurité sociale

C. LE « LOCKDOWN » EN ALLEMAGNE ET CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES EXTRAORDINAIRE

- Congé pour raisons familiales extraordinaire pas possible
 - Ne peut être pris qu'en cas de quarantaine ou isolement d'un enfant
 - Information de la CNS



*7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu
tel: +352 43 53 66-1
fax: +352 43 23 28
www.fedil.lu*