



UNION DES ENTREPRISES  
LUXEMBOURGEOISES

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES  
2024



CHAMBRE  
DES MÉTIERS  
LUXEMBOURG



|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| ▪ LE MOT DU PRÉSIDENT                      | 3  |
| ▪ ASPECTS OPÉRATIONNELS                    | 10 |
| ▪ GT EMPLOI ET RELATIONS DE TRAVAIL (ERTR) | 12 |
| ▪ SÉCURITÉ SOCIALE                         | 16 |
| ▪ GT AFFAIRES ÉCONOMIQUES                  | 24 |
| ▪ PLATEFORME EUROPÉENNE                    | 33 |
| ▪ FISCALITÉ                                | 33 |
| ▪ COMMUNICATION                            | 39 |
| ▪ GLOSSAIRE                                | 46 |
| ▪ ANNEXES                                  | 47 |

Chères lectrices, Chers lecteurs,

En 2024, l'actualité politico-économique a été marquée par la prise de marque du Gouvernement issu des élections du 8 octobre 2023. En début d'année, l'UEL a rencontré plusieurs Ministres et en particulier ceux du Travail, des Finances et de la Santé et de la Sécurité sociale. Ces rencontres ont confirmé que le Gouvernement avait identifié, en particulier dans son accord de coalition, de nombreux défis que l'économie devait relever, le besoin de moderniser un droit du travail devenu désuet et d'agir avec ambition afin de rendre le régime général d'assurance pension plus durable. Cette première année nous donne de l'espoir alors que le contexte économique et des entreprises est à la croisée des chemins. En l'absence de croissance économique cumulée en 2023 et 2024, le pays a sans aucun doute cruellement besoin d'impulsions et de réformes pour remettre l'économie au centre des priorités et ainsi assurer le bien-être général des citoyens.

Le principal chantier du Gouvernement au cours du premier semestre 2024 fut sans doute le logement. L'UEL, ensemble avec ses membres, y aura joué un rôle de concertation déterminant. En effet, à la demande du Premier Ministre, l'UEL a organisé la concertation de l'ensemble des acteurs privés impliqués dans la construction de logements. Outre les mesures fiscales annoncées avant la réunion nationale Logement du 22 février (dont bon nombre d'entre elles s'inspirent des propositions de l'UEL en la matière), l'engagement de tous les acteurs privés impliqués a permis de déboucher sur un ensemble de mesures devant répondre à court et moyen terme aux défis les plus aigus. Ces mesures visent d'une part à accélérer et simplifier les procédures pour produire plus et plus rapidement, et d'autre part à développer de nouveaux modèles innovants de partenariats public-privé pour augmenter l'offre de logements abordables. Nous savons que le processus législatif peut être lent et que les administrations se perdent souvent dans des détails souvent négligeables, mais les données de la fin d'année 2024 nous laissent espérer une nouvelle dynamique dans le secteur du logement.

En 2024, les projecteurs se sont braqués sur les sujets couverts, pour le compte des organisations d'employeurs, par l'UEL, soit la fiscalité, l'emploi et le droit du travail et la sécurité sociale. D'autres sujets transversaux ont aussi thématisé comme celui importantissime du télétravail transfrontalier. L'UEL a pu faire évoluer sa position commune pour l'inscrire dans un cadre plus large. Compte tenu du niveau d'intégration socio-économique au sein de la Grande-Région, notamment en termes de flux économiques, de prestations de services transfrontaliers et du télétravail transfrontalier, le Conseil d'administration de l'UEL souhaite la mise en place de solutions holistiques permettant de faciliter la réalisation de l'ensemble de ces éléments. L'objectif principal serait de tendre vers une sphère globale de sécurité pour les entreprises, les entrepreneurs et les salariés (voir page 29 pour le détail du positionnement commun).

En 2024, le Gouvernement aura activé le levier de la fiscalité des personnes physiques pour améliorer l'attractivité des talents et plus globalement pour augmenter le pouvoir d'achat des salariés. Plusieurs mesures comme l'amélioration de la prime participative, le régime d'impatriés ou la prime « Jeunes » (effectives depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025) devraient augmenter l'attractivité de l'emploi; défi de taille pour les entreprises (premier défi identifié pour 2025 par le dernier Baromètre de l'économie de la Chambre de Commerce), d'autant plus que la croissance de l'emploi a structurellement ralenti.

Le Gouvernement a aussi pleinement suivi son accord de coalition en indexant de l'équivalent de 6,5 tranches indiciaires le barème de l'impôt des personnes physiques en 2025 (4 en 2024 puis 2,5 en 2025). Il a en outre pris plusieurs mesures spécifiques comme l'augmentation du crédit d'impôt monoparental ou le triplement de l'allocation de vie chère. Le Gouvernement s'est même engagé à exempter d'impôts le salaire social minimum, qu'il a par ailleurs revalorisé de 2,6% en 2025. Le Luxembourg offre ainsi le salaire minimum net -de loin- le plus élevé de tous les pays européens, même exprimé en parités de pouvoir d'achat. Bref, je pense pouvoir affirmer que le Gouvernement a démontré son engagement social.

Cependant, il reste encore à améliorer davantage la fiscalité des entreprises pour relancer la compétitivité (en perdition) de l'économie et stimuler l'innovation. Bien que le taux d'impôt sur le revenu des collectivités ait été réduit d'un point de pourcent, le Gouvernement s'est engagé à *« à adapter à moyen terme les taux de l'impôt sur le revenu des collectivités et de l'impôt commercial communal de manière à les rapprocher à la moyenne applicable dans les pays de l'OCDE... »*. L'UEL espère que cet engagement sera tenu et qu'un calendrier clair sera présenté en 2025. D'autres mesures fiscales pour stimuler l'innovation des entreprises et pour dynamiser l'écosystème des start-ups sont également attendues. Dans un environnement complexe et mouvant, continuer à augmenter la sécurité juridique et la simplification administrative en matière fiscale restera déterminant.

2024 aura aussi été une année marquée par des consultations en matière de droit du travail, de santé et de pension. Il est à espérer que, dans un an, cette même page du rapport d'activité 2025 mentionnera ma satisfaction, que le Gouvernement aura assumé ses responsabilités, que le cadre de travail des entreprises aura enfin été modernisé, que l'absentéisme aura cessé sa dangereuse augmentation et que notre système de pension et d'assurance maladie s'inscriront dans une trajectoire plus soutenable. Je suis profondément convaincu que les propositions de l'UEL présentées au Gouvernement dans les domaines de la santé (notamment via le développement d'idées originales en matière d'absentéisme), des pensions (dont vous pouvez retrouver le détail dans un avis du CES publié déjà un juin 2024) et du droit du travail sont tant nécessaires qu'équilibrées. Je voudrais aussi insister sur le fait que l'UEL restera toujours attachée au dialogue social et continuera à l'alimenter avec des analyses objectives et factuelles.

Pour citer le dicton : « Pour être fort à l'extérieur, il faut être fort à l'intérieur », je tiens à cet égard à saluer toutes les forces au sein des organisations professionnelles d'employeurs et la cohésion de toutes nos équipes, selon nos domaines de compétences et d'expertise respectifs. J'en profite également pour remercier les membres de l'UEL et en particulier les deux Chambres professionnelles avec qui de nouveaux partenariats stratégiques ont été conclus. Je remercie le dévouement de notre ancien Directeur, M. Jean-Paul Olinger, parti relever un défi existentiel pour nos finances publiques et accueille avec plaisir M. Marc Wagener, pour qui l'écosystème de la représentation des entreprises n'a aucun secret. Je suis persuadé que le nouveau chapitre qui s'ouvre sera tout aussi positif que les derniers.

En conclusion, je pense pouvoir affirmer que 2024 fut une année charnière, lors de laquelle l'UEL a pu démontrer sa force de proposition et attend 2025 avec optimisme. 2025 doit être l'année de la mise en œuvre, aussi bien pour moderniser le droit du travail et l'adapter à la réalité d'aujourd'hui et de la réforme du système de pension à la hauteur du défi qui nous attend.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport d'activité qui illustrera à quel point 2024 fut encore une année riche et intense pour l'UEL et ses collaborateurs !



**Michel RECKINGER**  
Président de l'UEL

---

# Le conseil d'administration

---

- **Michel Wurth**, président d'honneur
- **Michel Reckinger**, président de l'UEL
- **Yves Stein**, vice-président, président de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)
- **Carole Muller**, vice-présidente, présidente de Luxembourg Confederation
- **Georges Rassel**, vice-président, président de la FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry
- **Christian Strasser**, membre, président de l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (ACA)
- **Fernand Ernster**, membre, président de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
- **Tom Oberweis**, membre, président de la Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg
- **Luc Meyer**, membre, président de la Fédération des Artisans
- **Alain Rix**, membre, président de l'Horesca

## Le comité exécutif

---

- **Marc Wagener**, président du comité exécutif, directeur de l'UEL (au 17/06/2024)
- **Tom Baumert**, membre, directeur de Luxembourg Confederation
- **Jerry Grbic**, membre, directeur de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)
- **Marc Hengen**, membre, administrateur-délégué de l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (ACA)
- **Steve Martellini**, membre, secrétaire général de l'Horesca
- **Romain Schmit**, membre, secrétaire général de la Fédération des Artisans
- **Carlo Thelen**, membre, directeur général de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
- **René Winkin**, membre, directeur de la FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry
- **Tom Wirion**, membre, directeur général de la Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg



**Héroïse ANTOINE**  
Head of Employment  
and Labour Law



**Laura BACHARZYNA**  
Lead Senior Adviser Tax



**Nathalie BRISSE**  
Executive secretary



**Flora CASTELLANI**  
Head of Tax



**Pauline COSSA**  
Adviser - Social  
Affairs



**Lilia HENNI**  
Adviser Tax



**Sylvie LAGIER DI GIUSEPPE**  
Office Manager



**Fabienne LANG**  
Senior Adviser  
Social Security



**Guillaïne MATTER**  
Lead Senior Officer  
Marketing and  
Communication



**Nicolas SIMONS**  
Chief Economist



**Manon VAUBAN**  
Communication Officer



**Marc WAGENER**  
CEO

- **Association d'assurance accident (AAA)**  
Fabienne Lang
- **Agence eSanté (AeS)**
- **Association luxembourgeoise des organismes de sécurité sociale (ALOSS)**  
Fabienne Lang
- **BIAC**  
Flora Castellani, membre
- **Business Europe**  
Pauline Cossa, membre du Comité Emploi  
Flora Castellani, membre du comité fiscal
- **Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)**  
Fabienne Lang
- **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)**  
Marc Wagener, Nicolas Simons, Fabienne Lang,  
Héloïse Antoine
- **Caisse nationale de santé (CNS)**  
Marc Wagener, Fabienne Lang, Nicolas  
Simons, Héloïse Antoine (suppléant)
- **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**  
Marc Wagener, Fabienne Lang, Nicolas  
Simons (suppléant), Pauline Cossa  
(suppléant)
- **Conseil Economique et Social (CES)**  
Michel Reckinger, Marc Wagener, Nicolas  
Simons
- **Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale (CASS)**  
Pauline Cossa, assesseur
- **Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale (CSSS)**  
Pauline Cossa, assesseur
- **Conseil supérieur de la sécurité sociale et de la santé au travail (CSSST)**  
Fabienne Lang
- **Comité consultatif pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (Europe)**
- **Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE)**  
Michel Reckinger, Marc Wagener, Héloïse  
Antoine/Pauline Cossa (sans nomination  
officielle), membres
- **Comité de pilotage ADEM-UEL dans le cadre du Programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi 2021-2023 »**  
Marc Wagener, Héloïse Antoine, Pauline  
Cossa
- **Commission mixte de reclassement**  
Fabienne Lang
- **Commission de surveillance**  
Fabienne Lang, Nicolas Simons,  
Héloïse Antoine
- **Fonds de compensation commun au régime général de pension (FDC)**  
Marc Wagener, Nicolas Simons (suppléant)
- **Mutualité des employeurs (MDE)**  
**Marc Wagener (président)**  
Fabienne Lang, Nicolas Simons



## AGIR ENSEMBLE

Nous travaillons ensemble avec **bienveillance** et dans un esprit de **collégialité**.

Nous agissons avec **intégrité** et **respect**.



## SERVIR NOS MEMBRES ET LES ENTREPRISES QU'ILS REPRÉSENTENT

Nous portons les **intérêts des entreprises** auprès des différents intervenants au niveau économique et politique.

Nous favorisons le **dialogue ouvert** et la **coopération proactive** avec les pouvoirs politiques et les partenaires sociaux.



## ÊTRE COMPÉTENT

Nous apportons notre **expertise** et notre compétence aux groupes de travail et aux comités en accord avec les principes de bonne **gouvernance**.

Conscients de notre devoir **d'exemplarité**, nous faisons appel à **l'innovation**, développons en continu notre **savoir** et prenons des **responsabilités** dans nos domaines.

L'UEL œuvre pour une économie durable et prospère pour le pays, ses habitants et ceux qui y travaillent. Elle agit pour une économie attractive pour les investisseurs et les talents.

Pour accomplir sa mission, l'UEL anime des groupes de travail et des échanges avec ses organisations membres sur les grands sujets interprofessionnels en matière d'emploi et droit du travail, de sécurité sociale, et d'affaires économiques nationales et internationales. Elle présente ainsi des positions communes aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux sur ces sujets qu'ils pourront ensuite discuter ensemble.

## GOUVERNANCE

L'année 2024 s'est déroulée sous la présidence de Michel Reckinger.

L'UEL remercie ses membres et les représentants respectifs pour leur engagement tout au long de cette année. Le Président et le Directeur souhaitent souligner une collaboration continue et productive entre l'UEL et ses membres.

### 5 conseils d'administration 15 comités exécutifs

L'ensemble des échanges au sein du conseil d'administration, du comité exécutif, des groupes de travail respectivement des taskforces permettent à notre association de mener à bien ses travaux en matière d'emploi, de fiscalité et de sécurité sociale au bénéfice de ses membres.

Les principaux points de discussion ont été la mise en place du nouveau Gouvernement, le télétravail transfrontalier, l'attractivité (fiscale) de l'emploi, la réforme du régime général d'assurance pension, l'absentéisme et la modernisation du droit du travail.

Afin de se conformer à la législation, l'UEL a publié ses [statuts coordonnés](#) sur son site uel.lu.

## GROUPE DE TRAVAIL

L'UEL coordonne les travaux des groupes de travail Emploi et Relations du Travail, Affaires économiques, Fiscalité et de la Sécurité Sociale.

À cela s'ajoutent la coordination de la Plateforme européenne, les activités plus ponctuelles de la Taskforce Fiscalité, les activités au sein du Conseil Economique et Social (CES), du dossier Entreprises et Droits de l'Homme, ainsi que la coordination au sein du Comité de Communication.

En 2024, un Groupe de concertation « Logement », composé des membres UEL mais également d'acteurs privés, a été créé autour des réflexions du « Logementsdësch » (voir GT Affaires économiques).

Ces groupes sont composés d'un représentant pour chaque chambre et fédération et sont en principe présidés par un membre du Comité exécutif.

L'UEL a également renouvelé son partenariat avec l'ADEM dans le cadre du partenariat « Entreprises, partenaires pour l'emploi » établi pour une durée de 3 ans (2024-2027).

Près de 600 réunions  
75+ membres impliqués

## Ressources Humaines

L'UEL comptait 13,2 ETP en début d'année 2024 et 10,7 au 31 décembre de cette même année. Au 31 décembre, un poste de fiscaliste et un autre en affaires sociales (accent sécurité sociale) demeuraient à pourvoir. Un poste de Senior Marketing Officer n'a pas été remplacé suite au départ, fin janvier, de la titulaire. L'année 2024 fut caractérisée par un certain roulement au niveau de l'équipe UEL avec des départs notamment au sein des équipes fiscalité, affaires sociales/sécurité sociale, Office Management et MarkCom et une arrivée au niveau de l'Office Management (remplacement). Par ailleurs, le changement de direction s'est effectué entre le départ de Jean-Paul Olinger fin avril et l'arrivée de Marc Wagener à la mi-juin. Une personne détachée renforce l'équipe Sécurité sociale et le service MarkCom bénéficie d'une personne indépendante prestant l'équivalent de 40% d'un collaborateur à temps plein. L'organisation d'événements off-site et de réunions internes s'est poursuivie afin de maintenir la cohésion d'équipe et renforcer la relation entre collègues (visites d'entreprises, teambuilding, présentation des travaux des équipes). Des formations individuelles (LinkedIn Learning, langues,...) et collectives (IA, rédaction) ont été suivies.

## Responsabilité Sociale

En tant que représentant des entreprises luxembourgeoises du secteur privé, l'UEL souhaite montrer l'exemple en matière de stratégie RSE en mettant en avant les sujets jugés prioritaires par ses parties prenantes tant externes qu'internes.

En 2024, l'UEL a renouvelé sa labellisation ESR-Entreprise responsable pour 3 ans.

Cette quatrième labellisation revalorise la stratégie RSE de l'UEL et intensifie ses réflexions en réalisant son analyse de matérialité, le nouvel outil du programme ESR développé par l'INDR. Concrètement, le simple établissement de la liste de nos parties prenantes est dépassé en effectuant un mapping et en identifiant leurs attentes. Un exercice effectué en impliquant les collaborateurs de l'UEL.

Les résultats des enquêtes réalisées ont abouti à la sélection des 6 thématiques ESG prioritaires:

G  
O  
U  
V  
E  
R  
N  
A  
N  
C  
E

- Amélioration de la prise de décision (définition des fonctions de la direction générale et organes de décision, composition équilibrée, processus de prise de décision)
- Communication (partage des connaissances, dialogue avec les parties prenantes internes et externes, confidentialité et sécurité des données)

S  
O  
C  
I  
A  
L

- Bien-être (des salariés, environnement de travail agréable et adapté, équilibre entre vie privée et professionnelle, prévention et gestion du stress, du harcèlement et de la violence au travail)
- Développement professionnel (des compétences, de carrière, évaluation de la performance des salariés)

E  
N  
V  
I  
R  
O  
N  
N  
E  
M  
E  
N  
T

Équipements et fournitures responsables (amélioration de l'impact environnemental des équipements et installations, choix du matériel informatique, mobilier de bureau, fournitures de bureau et produits alimentaires selon des critères responsables, produits d'entretien à faible impact environnemental)

Préservation des ressources naturelles (gestion de l'eau de manière responsable, sources d'énergie renouvelable, efficacité énergétique de notre parc informatique, de nos équipements et installations, matières premières écoresponsables)

# EMPLOI ET RELATIONS DE TRAVAIL



## GRANDS DOSSIERS

### **SUJET PHARE – La modernisation du droit du travail : phase d'élaboration des propositions (2024)**

Ce projet majeur ambitionne d'adapter le droit du travail aux réalités contemporaines et aux évolutions socio-économiques, conformément aux préconisations de l'UEL et de ses membres et à la philosophie du programme gouvernemental.

Les principales mesures développées courant 2024 incluent :

- La modernisation de la hiérarchie des normes en droit du travail ;
- L'allègement des dispositions d'ordre public contenues dans le Code du travail – Article L.010-1 du Code du travail et le remplacement de certaines des actuelles dispositions afférentes par des dispositions supplétives auxquelles les conventions collectives ou des accords d'entreprise (à créer) peuvent déroger ;
- L'introduction de nouveaux instruments de dialogue social tels que les accords d'entreprises (généraux et spécifiques), à négocier directement entre l'entreprise et les salariés, respectivement les délégations du personnel ;
- L'allègement du contenu obligatoire des conventions collectives de travail.

Ces mesures visent à rendre le cadre juridique plus flexibles et adapté aux besoins des employeurs et des salariés, reflétant ainsi les aspirations et les recommandations de l'UEL et de ses membres pour une meilleure gouvernance des relations de travail.

### **Autres sujets :**

- La réforme du dispositif légal sur les conventions collectives de travail (sujet repris dans le sujet phare de la modernisation du droit du travail ci-dessus)
- La modernisation de l'organisation du temps de travail
  - Aménagement du temps du travail (annualisation du temps de travail, introduction du régime du Dispositif d'Aménagement du Temps de Travail (DATT), réforme du POT, durée maximale de travail des travailleurs à temps plein, semaine de 4 jours, durée maximale de travail des travailleurs à temps partiel, régime des heures supplémentaires,
  - Octroi davantage de latitude aux entreprises et aux salariés : temps de pause, travail dominical.
- La conciliation vie privée/vie professionnelle
  - Modernisation des dispositions du Code du travail afin de les adapter aux réalités du marché : vérifier la cohérence de l'ensemble des congés spéciaux voire extraordinaires déjà existants,
  - Toute mesure de conciliation vie privée/vie professionnelle doit être contrebalancées par des réformes au niveau de la flexibilisation de l'organisation du temps de travail.
- Le dialogue social et plus particulièrement la promotion des négociations collectives à tous les niveaux (sujet repris dans le sujet phare de la modernisation du droit du travail ci-dessus)

## 41 réunions internes en GT Emploi et Relations de travail

### PRINCIPAUX SUJETS TRAITÉS

#### Modernisation du droit du travail

- Propositions UEL en vue de la modernisation du droit du travail et de la promotion des négociations collectives à tous les niveaux (CPTE - 2 notes)

#### Organisation du travail et du temps de travail

- Propositions UEL en vue sur la modernisation de l'organisation du temps de travail (CPTE - 3 notes)

#### Conventions collectives de travail

- Propositions UEL sur la réforme du dispositif légal sur les conventions collectives de travail (CPTE - 1 note)

#### Conciliation vie privée/vie professionnelle

- Propositions UEL sur les points de l'accord de coalition relatifs aux différentes formes de congés et au travail du dimanche (CPTE - 1 note)

#### Comités d'entreprise européens

- Position UEL sur la proposition de directive modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens (CEE) et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales (1 note)

#### Chèques-emploi

- Réflexions sur le projet pilote pour la mise en place des chèques emploi (1 courrier - Ministre de l'Economie, des PME, de l'Energie et du Tourisme)

#### Assesseeurs/employeurs – Tribunal du travail

- Réflexions sur l'assouplissement des conditions requises pour les mandats assesseeurs des juridictions du travail (échange de courriers avec la Ministre de la Justice)

#### Digitalisation

- Réflexions sur la transposition de l'accord européen digitalisation
- Réflexions sur l'IA Act
- Réflexions sur la Directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

## Indépendants

- Propositions (CDM/CC) en vue de pallier les inégalités existantes en droit du travail en cas de chômage (1 note)

## Positions & Opinions / Presse

- Communiqué de presse – Partenariat ADEM/UEL 2024-2027 : renforcement de la collaboration pour l'emploi
- Position - Nouvelle loi en faveur des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié
- Position – L'importance des CEE en faveur de la compétitivité des entreprises et du dialogue social

## 17 réunions externes UE/ Business Europe

- 2 réunions - Plateforme européenne – Entrevue avec la RP
- 5 réunions – SAC Meeting (Labour and skills shortages, telework and right to disconnect, European works councils, Artificial Intelligence and the labour market, EU Social Dialogue, Platform work, Business and Human rights)
- 3 réunions - Pact on European Social Dialogue
- 2 réunions – EEN (Social Dialogue, Artificial Intelligence and the Labour Market, European Works Councils, Labour and skills shortages at EU and national level)
- 1 réunion - Social Protection Meeting (Gender pension gap : how to bridge it?)
- 3 réunions – Dedicated group on IA at work (Improving transparency to achieve more trust in AI)
- 1 réunion – Employment Working Group Meeting (Diversity at a workplace : a way to increase productivity and tackle labour shortages, Active labour market policies supporting employment of people with disabilities and older workers)
- Participation à la 112<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail

## 9 réunions externes

- 1 réunion en bilatéral avec le Ministère du Travail (présentation des propositions UEL)
- 1 réunion en bilatéral avec le Premier Ministre (présentation des propositions UEL)
- 4 réunions CPTA (modernisation du droit du travail, Organisation du temps de travail, conciliation vie privée et vie professionnelle, conventions collectives de travail)
- 3 réunions du COPIL ADEM-UEL (renouvellement du partenariat/conférence de presse)
- 1 entrevue RH Community

# SECURITÉ SOCIALE



## GRANDS DOSSIERS

L'UEL joue un rôle central dans les discussions et les décisions relatives à la sécurité sociale. Son engagement vise à garantir un système de qualité tout en assurant la viabilité financière des assurances maladie-maternité et pension. Forte de son rôle de représentante des organisations d'employeurs, l'UEL s'implique activement dans les échanges avec les institutions compétentes et propose des solutions concrètes pour assurer une gouvernance efficace et l'équilibre financier des budgets sociaux. En participant à diverses réunions et conseils d'administration, l'UEL a insisté sur la nécessité de mesures correctrices adaptées face aux évolutions démographiques et économiques du pays.

La fin d'année 2023 a été marquée par l'instauration d'une nouvelle gouvernance politique et la conclusion d'un accord de coalition, à première vue ambitieux sur le volet des pensions, et la gouvernance de l'assurance maladie maternité, dont 2024 fut la première année de suivi et de mise en œuvre.

### **ASSURER LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES DE PENSION (voir aussi chapitre « MACRO »)**

Face aux défis posés par le financement des pensions, l'UEL a contribué activement aux débats et aux travaux de réforme en coordonnant un avis structurant la position patronale coordonnée. Cette position met en avant l'urgence d'une réforme en profondeur afin de garantir la pérennité du système de retraite. Elle est force de proposition et participe aux nombreuses consultations que le gouvernement organise dans le but de reformer le système des pensions. Une importante « roadshow » fut mise en œuvre afin d'expliquer l'analyse et les recommandations aux différentes parties prenantes politiques et institutionnelles intéressées.

### **LUTTE CONTRE LE DÉFICIT DE L'ASSURANCE MALADIE-MATERNITÉ**

L'UEL a également pris une part active au comité quadripartite du 6 novembre 2024, permettant de mettre en lumière la situation déficitaire de l'assurance maladie-maternité. Consciente de l'ampleur du problème, l'UEL a formulé un ensemble de propositions visant à remédier à ce déficit chronique. Ces recommandations, publiées sur son site internet, proposent des mesures de financement durable et d'amélioration de l'efficacité du système.

### **L'ABSENTÉISME : UN DÉFI MAJEUR POUR LES ENTREPRISES**

L'absentéisme au travail représente une préoccupation croissante pour les entreprises luxembourgeoises. Selon les données de l'IGSS, ce phénomène a atteint un taux de 4,5 % en 2023, engendrant un coût direct de plus de 1,2 milliard d'euros pour l'économie nationale. Dans certaines entreprises, le taux dépasse même les 10 %, illustrant l'ampleur du problème. L'UEL, soucieuse des attentes de ses membres, soutient ses fédérations dans leurs démarches auprès des acteurs politiques afin d'instaurer une obligation de résultat. Elle a activement coconstruit, avec d'autres parties prenantes, une proposition visant un contrôle médical renforcé des personnes déclarées malades, y compris pour les arrêts plus courts.

## **SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ POUR L'UEL**

En matière de sécurité et de santé au travail, l'UEL poursuit son rôle de coordination et d'initiative. Elle s'investit notamment dans la prévention des risques professionnels à travers la promotion de la stratégie Vision Zéro, encourageant les employeurs à adopter des mesures proactives pour réduire les accidents et maladies liés au travail.

## **TÉLÉTRAVAIL : ANALYSE ET SUIVI**

Dans un contexte où le télétravail occupe une place croissante, l'UEL a mené une étude approfondie et assure un suivi régulier des évolutions en la matière. L'objectif est d'adapter les pratiques aux réalités économiques et sociales, tout en garantissant un cadre réglementaire équilibré et bénéfique pour les employeurs et les salariés.

**Dialogue politique, social, administratif et inter-institutionnel et prises de position**  
**Présence aux multiples réunions et CA (+200) à travers les différents mandats**

L'UEL reste pleinement engagée dans la défense des intérêts des entreprises luxembourgeoises en matière de sécurité sociale. Par son implication active dans les institutions de sécurité sociale, l'échange avec la nouvelle gouvernance du M3S et par ses propositions constructives, elle contribue à façonner un cadre réglementaire favorisant à la fois la pérennité du système social et la compétitivité économique du pays. Ce dossier est suivi par le secrétariat général de l'UEL.

En 2024, en sus du changement de gouvernance politique, l'UEL connaît un changement de direction avec l'arrivée de M. Marc Wagener en tant que Directeur, reprenant aussi la direction de la Sécurité Sociale, à la suite des départs de Jean-Paul Olinger et de Michèle Marques. Le secrétariat et le conseil en matière de sécurité sociale sont désormais assurés par M. Marc Wagener et Mme Fabienne Lang, avec le soutien de M. Nicolas Simons sur des dossiers spécifiques tels que les pensions, les finances et l'absentéisme.

Les mandats au niveau des institutions de la sécurité sociale sont principalement assurés par l'UEL, sauf pour ceux où un quorum est nécessaire à savoir pour l'AAA, le CCSS, le FDC et la Caisse pour l'avenir des enfants.

Bien qu'aucun groupe de travail formel ne soit constitué, des échanges réguliers ont lieu avec les membres et le ComEx en fonction des dossiers en cours. Une note de synthèse sur les principaux sujets d'actualité est régulièrement rédigée et transmise au ComEx ainsi qu'aux conseillers des membres concernés par ces thématiques.

## PRINCIPAUX SUJETS TRAITÉS

### Collaboration avec la nouvelle Gouvernance du M3S

- Préparation et présentation des propositions UEL

### Assurance maladie-maternité

- Situation financière de l'assurance maladie
- Gouvernance de la CNS
- Absentéisme, contrôle médical/administratif
- Négociations avec les prestataires de santé (lettre clé)
- Transfert à l'étranger
- Lutte abus et fraudes
- Digitalisation – eSanté – eCIT
- Urgences
- Hospitalier – Enveloppe budgétaire globale /Prime qualité

### Assurance pension

- Analyse de la soutenabilité financière par le CA de la CNAP
- Elaboration d'un avis au sein du CES sur les pensions sur base d'une saisine du gouvernement
  - Position divergente avec les organisations syndicales
  - Solution d'un avis commun avec parties séparées pour 2024
- Stratégie d'investissement du FDC 2023-2027
- Proposition de développer les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers

### Centre commun de la sécurité sociale

- Recouvrement forcé
- Situation secteur de la construction
- Télétravail – nouvel accord-cadre européen (< 49,9%)
- Schéma directeur informatique

### Mutualité des Employeurs

- Budget de la MDE
- Fixation des taux de cotisation
- Absentéisme/contrôle médical

## **Assurance accident – VISION ZERO**

- Taux de cotisation d'assurance accident
- Forum sécurité et santé au travail
- Approche sectorielle - Bilan intermédiaire
- Accidents de trajets : échanges avec l'AAA et autres partenaires en vue d'une mise à jour de la campagne
- Accidents de trajet - lancement de la campagne sur les panneaux routiers
- Préparation du Forum SST du 15 mai 2024 et du Forum Européen en 2025

## **Médecine du travail – Echange au niveau du CSSST**

## **Gestion des mandats des organes de la sécurité sociale**

## **Élaboration des positions & opinions publiés sur les réseaux sociaux et le site UEL**

- [www.uel.lu](http://www.uel.lu)

## RÉUNIONS EXTERNES ET MANDATS ASSURES

- L'UEL est représenté dans tous les ISS composées de façon tripartite en général et assume la présence à la fois au niveau politique et administratif y compris les réunions préparatoires à travers ses deux voire 3 représentants
- L'année 2024 a été une année marquée par le changement de gouvernance interne
- Réunions régulières avec le M3S et bilatérales avec Mme la Ministre

### Assurance maladie-maternité

- Comité de coordination quadripartite
- Présidence du CA de la Mutualité des Employeurs
- CNS (CA, groupes de travail, commissions, commission de surveillance, FHL, prestataires, workshops, ...)
- Commission permanente pour le secteur hospitalier
- Conseil de gérance de l'agence eSanté

### Assurance pension

- CA de la Caisse nationale d'assurance pension
- Conseil d'administration du FDC
- Conseil d'administration de la SICAV-SIF
- Assemblée Générale ordinaire de la SICAV-SIF
- Comité d'investissement du FDC
- Commission immobilière du FDC

### Assurance accident

- CA de l'AAA

### Prestations familiales

- CA de la CAE

### Centre commun de la sécurité sociale

- CA du CCSS

### Sécurité et santé au travail - VISION ZERO

- Conseil supérieur de la sécurité et de la santé au travail
- Réunions de préparation du Forum SST 2023 et 2024 entre l'UEL, l'INDR, l'AAA, les partenaires, les agences et les intervenants
- Réunions dans le cadre de la mise à jour de la campagne « Trajet »

## FORUM DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL 2024

Le Forum Sécurité-Santé au Travail 2024 a eu lieu le 15 mai, en format salon, à LuxExpo The Box et a accueilli près de 1.500 visiteurs.

Une centaine d'exposants luxembourgeois et étrangers ont présenté les nouveautés en matière de sécurité-santé au travail et 20 workshops thématiques sur la santé mentale, la sécurité dans le secteur construction, l'ergonomie, la sécurité routière et bien plus se sont déroulés tout au long de la journée.



L'organisation du Forum SST est assurée par les initiateurs de la VISION ZERO au Luxembourg : l'Association d'assurance accident, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et l'Institut National pour le Développement durable et la RSE.

Lors de la séance officielle, Martine Deprez, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, et Georges Mischo, ministre du Travail, ont formulé l'allocation de bienvenue et ont décerné le Prix Sécurité-Santé au Travail 2024 aux 5 lauréats pour leurs projets dans le domaine de l'amélioration de sécurité-santé ou du bien-être au travail. Les entreprises récompensées sont Drees & Sommer, Ferro-Tech, Dussmann Service, l'IFSB et Wallenborn Transports S.A.



L'UEL tient à remercier les membres présents au forum que ce soit par un stand ou par leur participation. Leur présence reflète l'engagement de chacun dans la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles qui est dans l'intérêt tant des employeurs que des salariés.

La prochaine édition se tiendra le **19 juin 2025 à la Chambre de Commerce.**

**Annexe :**

**- [Communiqué de presse](#)**

# MACRO ET GT

## AFFAIRES

# ECONOMIQUES



### NOUVEAU GOUVERNEMENT

L'UEL a rencontré, en début d'année 2024, les Ministres suivants :

- **Ministre de l'Économie.** La rencontre a eu lieu le 26 janvier 2024. La délégation UEL était la suivante : Michel Reckinger, Jean-Paul Olinger, Nicolas Simons. L'objectif était d'une part d'obtenir plus de détails sur la nouvelle organisation et les priorités économiques du programme gouvernemental et d'autre part d'avoir un échange de vues sur certains sujets de collaboration comme le semestre européen.
- **Ministre des Finances.** La rencontre a eu lieu le 1<sup>er</sup> mars 2024. La délégation UEL était la suivante : Michel Reckinger, Jean-Paul Olinger, Flora Castellani, Nicolas Simons. L'objectif était de faire connaître la compétence fiscale de l'UEL et de présenter les priorités de l'UEL en matière fiscale. Lors de cette rencontre, le Ministre a exprimé sa volonté d'avancer concrètement sur des mesures fiscales de nature à accroître l'attractivité et la compétitivité du Luxembourg. Il a formulé certaines demandes à l'UEL ; demandes que l'UEL a envoyées au Ministre en mai et desquelles ce dernier s'est significativement inspirées. La [présentation](#) est disponible sur SP.
- **Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale.** La rencontre a eu lieu le 7 mars 2024. La délégation UEL était la suivante : Michel Reckinger, Jean-Paul Olinger, Michèle Marques, Fabienne Lang, Nicolas Simons. La [note préparatoire](#) est disponible sur SP. Les principaux points évoqués étaient l'absentéisme, la gouvernance de l'assurance maladie et la soutenabilité du régime général d'assurance pension.

Le CA de l'UEL a, lors de sa réunion du 6 mars, exprimé le sentiment que le nouveau Gouvernement semblait plus conscient des enjeux des entreprises, mais qu'il faudrait maintenir une certaine pression pour que les chantiers identifiés dans l'accord de coalition se traduisent en actions concrètes. Au cours de l'année 2024, le SG UEL a ainsi entrepris de nombreuses démarches, parfois publiques, parfois non, pour faire avancer les dossiers en matière de droit du travail et d'emploi, de fiscalité et de sécurité sociale.

Plus tard dans l'année, le 24 juin, l'UEL a rencontré le **Ministre du Travail**. Lors de cette rencontre, l'UEL a soulevé les principales mesures à prendre en matière de l'emploi et de droit du travail pour relancer et maintenir la prospérité du pays. Les sujets prioritaires pour les entreprises sont la modernisation du cadre légal de l'organisation du travail, l'attraction et le maintien des talents, le renforcement des synergies entre formation initiale et monde du travail, la simplification administrative ainsi que la digitalisation.

### LOGEMENT

Fin 2023, à la demande du CA de l'UEL, des réflexions communes ont été engagées par l'UEL et ses membres pour alerter le Formateur sur la situation difficile de toutes les entreprises engagées dans la construction de logements et sur l'impact qu'aurait la baisse de la construction de nouveaux logements sur l'attractivité de l'emploi pour toutes les entreprises luxembourgeoises. L'objectif était que l'accord de coalition place ce défi en haut (importance et urgence) de ses priorités.

Par la suite, à la demande du Premier Ministre, un Groupe de concertation « Logement » a été créé pour assurer la concertation du secteur privé autour du Logementsdësch.

Le Groupe de concertation « Logement » a été composé des membres UEL ainsi que de certains acteurs privés (voir annexe 3 pour l'ensemble des participants). Au sein de ce Groupe de concertation, 3 sous-groupes ont été créés afin de traiter 1. de la simplification et l'accélération des procédures, 2. de logements abordables et de modèles de partenariat public privé (PPP) et 3. des marchés publics. Le mot d'ordre était de profiter de cette occasion pour écrire ce que l'on veut et le faire de la manière plus exhaustive et réaliste que possible. Un sharepoint a été créé pour fluidifier le flux d'informations.

Plus d'une vingtaine de réunions (internes et externes) se sont tenues, une dizaine de courrier, parfois écrits en commun avec d'autres acteurs comme l'OAI, envoyés à l'adresse soit du Premier Ministre soit des Ministres concernés. La plupart de ces lettres comportaient (le détail des mesures) pour répondre à ce défi (voir annexe 4 pour visualiser ces divers démarches).

En plus des mesures fiscales urgentes poussées par l'UEL afin a qu'elles soient adoptées avant le début de la réunion nationale Logement du 22 janvier, l'engagement de tous les acteurs impliqués, au cours du 1er semestre 2024, a permis de déboucher sur un ensemble de mesures pour répondre à moyen terme au défi du logement (voir annexe 5 pour les mesures en matière de simplification des procédures et les axes d'offensive pour développer le logement abordable avec le secteur privé).

Finalement, il est rappelé que ce sujet n'a pas pour vocation de devenir une compétence structurelle de l'UEL. D'ailleurs, l'UEL a, le plus possible, laissé la communication externe aux membres UEL concernés.

### CES - PENSION

Malgré un premier projet d'avis réalisé en commun par le Groupe de rédaction au sein de la Commission de travail « Pensions » au CES et malgré la volonté certaine des représentants des organisations des employeurs, matérialisée par de multiples tentatives de propositions alternatives, un avis commun du CES, ensemble avec les représentants syndicaux, n'a pu être réalisé. Les représentants des organisations des employeurs regrettent cet échec sur ce sujet du dialogue social hautement important tant pour les salariés, que les entreprises et l'État.

Suite à la tentative échouée de réaliser un avis commun au sein du CES, il a été décidé que l'Avis Pension du CES serait une juxtaposition des contributions patronales et syndicales.

Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2024, le SG UEL a écrit, en s'assurant de la validation permanente tant du ComEx de l'UEL que des représentants des employeurs au sein du CES, cette contribution.

La contribution patronale a :

- Démontré, sur base des données officielles de l'IGSS, le constat de l'insoutenabilité financière du régime général d'assurance pension luxembourgeois et donc le besoin d'une réforme urgente et ambitieuse.
- Prouvé, sur base des données de l'OCDE, le caractère extrêmement généreux du régime général d'assurance pension luxembourgeois.
- Etabli 7 principes sur lesquels doivent s'inscrire la réforme.
- Proposé un ensemble de propositions et de considérations, sur base notamment de simulations IGSS, pour rendre le régime général d'assurance pension luxembourgeois plus durable.

L'avis du CES a été publié le 17 juin.

L'UEL a présenté cet avis à plusieurs de ses membres, à la presse, aux partis politiques CSV, DP, Déi Gréng, LSAP ainsi qu'à d'autres parties prenantes comme la REEL ou les Frontaliers Luxembourg. L'UEL a également participé à une table ronde organisée par Forum avec les sections jeunes des partis politiques.

### Télétravail transfrontalier

Suite notamment à l'accord-cadre européen concernant le volet sécurité sociale du télétravail transfrontalier et aux résultats de l'enquête concernant le télétravail, réalisée par le SG UEL en 2024, ce dossier a été plusieurs fois discuté au sein des organes de gouvernance de l'UEL.

Les principales considérations furent l'impact à court et long termes sur les finances publiques, sur le modèle de croissance du pays, sur l'attractivité de l'emploi luxembourgeois alors que le nombre de frontaliers allemands et belges a, en 2024, et pour la première fois, légèrement baissé et que le besoin de recrutement (notamment pour assurer le financement de la sécurité sociale et pour remplacer les départs en retraite) devrait se situer à minima à 300.000 personnes d'ici 2040. Par ailleurs, des obligations administratives et des tensions au niveau de la gestion et l'équité des ressources humaines conséquentes demeurent dans le chef des employeurs luxembourgeois.

Une position commune a été prise lors du Conseil d'administration du 12 septembre 2024 :

*« Compte tenu de niveau d'intégration socio-économique au sein de la Grande-Région, notamment en termes de flux économiques, de prestations de services transfrontaliers et du télétravail transfrontalier, il nous semble important que le gouvernement réfléchisse à des solutions holistiques permettant de faciliter la réalisation de l'ensemble de ces éléments. L'objectif principal serait de tendre vers une sphère globale de sécurité pour les entreprises, les entrepreneurs et les salariés.*

*A défaut d'une telle sphère de sécurité globale, respectivement en attente de celle-ci, et vu d'une part le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, du besoin de recrutements et des attentes des salariés, et d'autre part des réponses exprimées par les entreprises participantes à l'enquête UEL sur le télétravail, le volet télétravail frontalier pourrait être traité en priorité.*

*Ainsi, l'UEL souhaite que le gouvernement continue d'œuvrer afin de faire évoluer le cadre fiscal et de sécurité sociale du télétravail transfrontalier afin qu'il soit compétitif pour les talents et pour les entreprises ».*

### Télétravail transfrontalier

Plus concrètement, l'UEL recommande au gouvernement de négocier la mise en place d'une « sphère de sécurité » (« safe-harbour »), dans les limites du seuil de sécurité sociale de 25%, permettant de:

- Neutraliser le risque d'établissement stable endéans cette limite ;
- Pour les employeurs qui le jugent opportun, permettre aux salariés frontaliers qui le souhaitent d'effectuer jusqu'à 25 % du temps en télétravail en toute neutralité fiscale et de sécurité sociale ; et
- Simplifier et alléger la charge administrative des employeurs luxembourgeois en clarifiant les règles applicables et en supprimant d'éventuelles obligations déclaratives locales.

Une telle négociation devra se faire en prenant en considération les éventuelles conséquences macro-économiques et l'évolution globale des recettes budgétaires du pays sur le long terme.

Une telle approche implique également, en parallèle, d'intervenir proactivement à l'occasion de toute initiative régionale, européenne ou internationale visant à mettre en place une solution globale en matière de télétravail afin de s'assurer de la pertinence pour le Luxembourg des règles qui seront ainsi négociées. »

En adéquation avec les discussions menées au sein du ComEx de l'UEL, la gouvernance du GT AffEco a été adaptée pour tendre vers un groupe de projet avec des projets récurrents (en particulier le Semestre européen) et des projets spécifiques suivant les directives du ComEx de l'UEL. Il s'agit de se focaliser pour ne retenir que les dossiers ayant une priorité absolue pour le ComEx et pour lesquels une position commune UEL doit être trouvée.

## PRINCIPAUX SUJETS TRAITÉS

### Suivi Tripartites 2022-2023

- Discussions puis confirmation du plafonnement des prix de l'énergie pour 2024
- Réduction en 2024 des cotisations sociales patronales via la MdE afin de compenser les entreprises pour le coût de la tranche indiciaire de septembre 2023. Cette mesure a réduit le coût salarial
- Grâce notamment à ces mesures, l'inflation n'aura été que de 2.0% en 2024 et aucune indexation des salaires n'aura eu lieu en 2024.

### Main-d'œuvre et talents

- 2<sup>nd</sup> Baromètre de l'emploi auprès des cabinets de recrutement avec la fr2s (dont les messages ont notamment porté sur le caractère trop « réglementaire » des profils recrutés, le caractère non attractif et dangereux de l'indexation automatique des salaires)
- Enquête sur l'absentéisme auprès des entreprises (dont les résultats ont notamment été présentés à la Conférence « Absentéisme » de la FEDIL)
- Analyse macro-économique du télétravail frontalier, notamment dans le contexte du positionnement UEL dans une réalité post covid et par anticipation aux discussions bilatérales avec les pays voisins. Notons qu'en 2024, pour la 1<sup>re</sup> fois, le nombre de frontaliers allemands et belges a diminué (sur les 3 premiers trimestres). Le Statec suggère que la possibilité très réduite de faire du télétravail, dans les faits du fait de la fiscalité de leur pays de résidence, pour les frontaliers belges et dans, une moindre mesure, allemands, peut en être l'origine.

### Semestre européen

- Réponse commune avec les syndicats sur le fond et la forme pour le CESE
- Réunion avec la Commission européenne (Luxembourg team + DG ECFIN + DG GROW + DG ENER + DG EMPL + DG FISMA)
- 2 réunions dans le cadre du dialogue social national
- Présentation UEL sur le Rapport pays et les recommandations du Conseil, dont le focus a été mis sur la productivité et la compétitivité
- Notons qu'en 2024, il y a eu une réforme du cadre de gouvernance économique européen.

### Réunions externes

- 1 réunion « Mission Article IV » avec le FMI
- 2 réunions avec l'OCDE, en particulier sur la productivité, les pensions et la fiscalité
- 1 réunion « Digital Decade » avec la Commission européenne
- 1 réunion avec le rapport du budget 2024 + 1 réunion avec le rapport du budget 2025.

## CES

En 2024, Monsieur Marc WAGENER fut le Vice-président du Conseil économique et social du côté patronal.

Les réunions de travail au CES auxquelles l'UEL participait en 2024 furent les suivantes :

### **Réunions de travail au CES en 2024 :**

- 2 assemblées plénières du CES
- 6 réunions du Bureau du CES
- 1 réunion du Bureau élargi du CES
- 2 réunions du Groupe patronal du CES.

### **Réunions des Commissions de travail et des Commissions de rédaction des Avis du CES en 2024 :**

- 1 réunion de la Commission de rédaction de l'Avis relatif au Rapport annuel 2022-2023 du Conseil national de la productivité
- 2 réunions de la Commission de travail de l'Avis relatif au Rapport annuel 2022-2023 du Conseil national de la productivité
- 4 réunions de la Commission de travail de l'Avis « Gouvernance des données/Big data »
- 2 réunions de la Commission de travail de l'Avis « Régime général d'assurance pension »
- 2 réunions de la Commission de rédaction de l'Avis « Modèle de croissance Luxembourg »
- 2 réunions de la Commission de travail de l'Avis « Actualisation annuelle du schéma de pondération de l'indice des prix à la consommation »
- 2 réunions au sujet de représentations par le Conseil national de la productivité.

## PLATEFORME EUROPÉENNE

### Réunions internes

- 2 réunions

### Principaux sujets traités

Nouvel Ambassadeur : Nicolas Mackel

- Présidence belge du Conseil
- Présidence hongroise du Conseil
- Nouvelle Commission et nouveau Parlement
- Rapports Draghi et Letta
- Réduction de la complexité administrative
- Due Diligence
- Late payment
- Net-Zero Industry Act
- Barrières au marché intérieur 2024 - Contributions LU à l'enquête Eurochambres
- Emploi - Négociations des partenaires sociaux sur le télétravail
- Tax - Directives HOT, Prix de transfert et BEFIT
- Tax - Proposition de directive Unshell
- Tax - Télétravail transfrontalier
- Tax - Évaluation DAC et ATAD
- CMDI - Crisis management and deposit insurance for banks
- Retail investment strategy
- Financial Data Access
- Paquet digital et paiements

### Réunions externes

- 2 entrevues avec la Représentation Permanente

# FISCALITÉ



## GRANDS DOSSIERS

### SUJETS PRIORITAIRES :

Pour ce qui est de la thématique fiscale, l'UEL, avec le soutien de la Chambre de Commerce, a représenté les intérêts de ses membres en 2024 sur les différents sujets suivants :

- fiscalité des entreprises (innovation, transposition des règles dites du “pilier 2”) ;
- fiscalité des salariés (talents, télétravail et frontaliers) ;
- fiscalité des petites et moyennes entreprises (“PME”), (transmission d’entreprises et réserve immunisée, start-up) ;
- sécurité juridique et simplification administrative (simplification de la loi fiscale, renforcement du dialogue entre administration et contribuables et modernisation des aspects déclaratifs) ; et
- fiscalité indirecte (impact de l’adaptation de certaines règles TVA).

À cet effet, l'UEL a eu des échanges réguliers avec les autorités fiscales et les différentes parties prenantes.

Plus spécifiquement, et dans la lignée des propositions fiscales formulées dans le cadre des élections législatives, l'UEL a continué à formuler un certain nombre de propositions de mesures fiscales pour la prochaine législature couvrant les thématiques décrites ci-dessus.

Plus de 16 groupes de travail actifs  
Plus de **350** réunions/conférences téléphoniques  
avec membres de nos groupes de travail et parties prenantes  
externes

## **Taskforce Fiscalité**

- 5 réunions dédiées ainsi que des échanges hebdomadaires et/ou bi-mensuels entre la plupart des membres et l'UEL

## **Principaux sujets traités par les groupes de travail fiscalité**

- Réforme fiscale 2023-2028
- "Entlastungs-Pak"
- Loi de budget 2024
- Accord de coalition
- Télétravail / Frontaliers (seuils de tolérance et sphère de sécurité globale)
- Bonification d'impôt pour investissement modifiée (article 152bis de la Loi concernant l'Impôt sur le Revenu - "LIR")
- Talents (prime participative, régime des impatriés)
- Compétitivité
- Pilier 2
- Start-up
- PME
- TVA (voitures de société et suivi VIDA)
- Sécurité juridique et simplification administrative
- ATAD 1 et 2 (modifications et clarifications d'ordre technique)
- Proposition de Directive Unshell - "ATAD 3" (suivi)
- Propositions de directives européennes prix de transfert, BEFIT et HOT (consultations publiques)
- Divers

## **Développement de la compétence fiscale**

- Développement continu de la compétence fiscale en renforçant la relation avec les organisations publiques / parties prenantes externes, en élargissant le nombre de sujets traités et en diversifiant les canaux de communication (e.g. veille fiscale, articles, positions et opinions réseaux sociaux et site web, conférence, webinaires, brochures, enquête).

## Nouvelle bonification d'impôt pour investissement - Conférence de presse et article

L'UEL a organisé, en collaboration avec la Chambre de Commerce, une conférence fiscale pour ses membres sur le sujet suivant : "Comprendre la nouvelle bonification d'impôt pour investissement". Cette conférence a eu lieu le 29 avril 2024, avec pour objectifs de présenter la nouvelle mesure aux entreprises et d'en éclaircir les contours et conditions d'application. Les participants à cet événement ont également eu l'opportunité de bénéficier de perspectives pratiques de la part d'experts ainsi que des autorités compétentes en la matière.

Flora Castellani a également participé à une conférence organisée par Legitech sur ce sujet.

En outre, l'UEL a publié un article résumant les conditions d'application de la nouvelle mesure: "Un incitatif fiscal au service de la transformation digitale et environnementale de votre entreprise: la nouvelle bonification d'impôt pour investissement", disponible sur le site internet de l'UEL.



Union des Entreprises Luxembourgeoises - UEL

6,907 followers

1mo • Edited •

#tax

Le nouveau régime fiscal de bonification d'impôt pour investissement (art. 152bis de la loi relative à l'impôt sur le revenu) applicable depuis le 1er janvier 2024 vise à soutenir les entreprises dans leur transformation digitale et environnementale.

● Cette mesure fiscale est un levier supplémentaire bienvenu pour aider les entreprises de toute taille à atteindre plus rapidement leurs objectifs en la matière.

Retrouvez un aperçu des principales règles applicables sur <https://lnkd.in/dGcC5gb5>

Show translation

## LA MODERNISATION DE LA BONIFICATION D'IMPÔT POUR INVESTISSEMENT



## Télétravail transfrontalier - Brochure

L'UEL a mis à jour sa brochure sur le télétravail transfrontalier ainsi que le tableau récapitulatif y relatif. Ces documents résument les différentes règles fiscales applicables aux salariés frontaliers effectuant du télétravail ainsi que les conséquences fiscales qui peuvent en résulter pour les employeurs.



**Télétravail transfrontalier : récapitulatif des seuils applicables en matière fiscale et de sécurité sociale (à jour au 07.06.2024)**

| Seuils de sécurité sociale                                                         | < 25% du temps de travail exercé en itinérant                                     | > 25% < 50% du temps de travail exercé en itinérant                                                  | > 50% du temps de travail exercé en itinérant                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Accord standard</b> (i.e. Art. 883/2004 et 983/2009)                            | Maintien de l'affiliation du salarié au régime de sécurité sociale luxembourgeois | Changement d'affiliation du salarié en faveur du régime de sécurité sociale de son pays de résidence | Changement d'affiliation du salarié en faveur du régime de sécurité sociale de son pays de résidence |
| <b>Accord-cadre européen</b> (applicable à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2023) | N/A – application de l'accord standard (cf. ci-dessus)                            | Maintien de l'affiliation du salarié au régime de sécurité sociale luxembourgeois                    | N/A – application de l'accord standard (cf. ci-dessus)                                               |

| Seuils fiscaux de tolérance | FRANCE                                                                                                      | BELGIQUE                                                                                 | ALLEMAGNE                                                                                                   |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Actuels</b>              | 34 jours**                                                                                                  | 34 jours                                                                                 | 34 jours                                                                                                    |
| <b>Historique</b>           | Seuil initial de 29 jours renforcé pour être augmenté à 34 jours à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023. | Seuil initial de 24 jours augmenté à 34 jours à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023. | Seuil initial de 29 jours renforcé pour être augmenté à 34 jours à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024. |

\* Réexamen intégré à l'ère salariale uniquement  
\*\* Sans objet de notification par la France

## Prime participative - Brochure

L'UEL a publié une brochure sur le régime fiscal de la prime participative. Cette brochure présente les principales modalités de mise en œuvre de la prime participative en vigueur depuis le 1er janvier 2021, et les différentes modifications législatives subséquentes. Ce document vise à guider les entreprises luxembourgeoises dans l'application et la bonne mise en œuvre de ces dispositions.

Un certain nombre de modifications du régime de la prime participative ont été introduites dans le paquet fiscal pour renforcer la compétitivité et le pouvoir d'achat de juillet 2024 (dit « Entlaaschtungs-Pak »). Ces modifications, qui sont d'application à partir du 1er janvier 2025, sont présentées dans cette brochure.

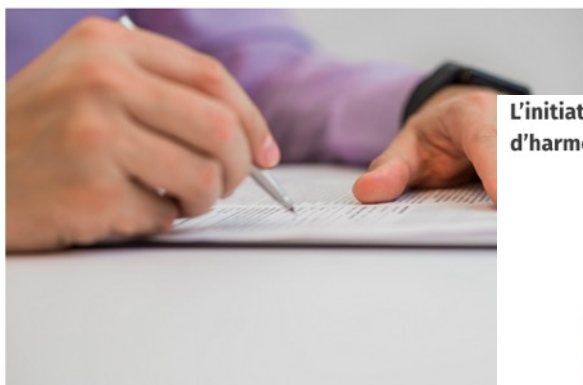


## Propositions de Directives européennes - Réponses aux consultations publiques et Positions & opinions

L'UEL a publié les prises de position suivantes :

- une prise de position sur la proposition de directive « HOT » établissant un système d'imposition en fonction du siège central des PME en réponse à la consultation publique de la Commission européenne;
- une prise de position sur la proposition de directive fiscale en matière de prix de transfert en réponse à la consultation publique ouverte par la Commission européenne; et
- une prise de position en réponse à la consultation publique ouverte par la Commission européenne sur la proposition de directive fiscale « Entreprises en Europe : cadre pour l'imposition des revenus ».

**L'initiative HOT : Vers une simplification administrative pour les PME ?**



**L'initiative prix de transfert : une tentative d'harmonisation supplémentaire ?**



**L'initiative "BEFIT" ou les défis de la simplification administrative en matière fiscale**



## PRINCIPAUX PROJETS

- **CHANGEMENT DE DIRECTION**

Début 2024, l'équipe Communication de l'UEL a déployé le **plan de communication** relatif aux annonces du départ de Jean-Paul Olinger et de l'arrivée de Marc Wagener en tant que **nouveau Directeur** sur ses canaux propres et envers la presse.



*Jean-Paul Olinger, Marc Wagener  
et Michel Reckinger*

- **DEJEUNER PRESSE**

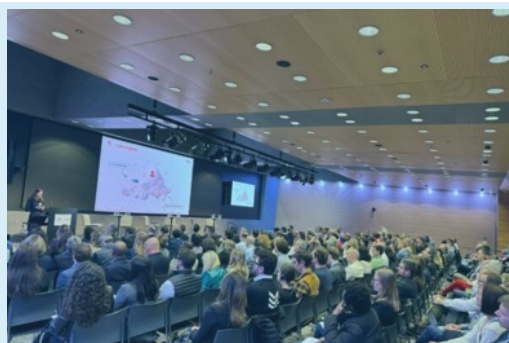
Avec une approche pédagogique, l'UEL a réitéré son RDV avec les médias luxembourgeois lors d'un **Déjeuner Presse** sur le thème du système de pension luxembourgeois, organisé dans les locaux de la Chambre de Commerce le 12 septembre 2024. Ce format, informel, permet de transmettre de l'information aux journalistes en détaillant les arguments piliers des Positions & Opinions de l'UEL. Les principaux organes de presse étaient présents et le sujet a été largement repris dans la presse nationale.



*Marc Wagener, Michel Reckinger et Nicolas Simons.*

- **CONFERENCE FISCALE**

L'équipe communication a accompagné l'équipe fiscale de l'UEL dans l'organisation et la communication de la **conférence fiscale** « Comprendre la nouvelle bonification d'impôt pour investissement (art. 152bis LIR), » organisée en collaboration avec la Chambre de Commerce, le 29 avril 2024. L'événement, destiné aux ressortissants des membres de l'UEL, a accueilli des orateurs du Ministère des Finances et du Ministère de l'Economie et des décideurs d'entreprises luxembourgeoises.



*Près de 200 participants ont assisté à la conférence*

## • SECOND BAROMETRE DE L'EMPLOI

En étroite collaboration avec ses membres et la fr2s, l'UEL a communiqué les principaux enseignements suite aux résultats du second baromètre de l'Emploi réalisé auprès des cabinets de recrutement du Luxembourg. L'équipe Communication a contribué à l'élaboration du rapport qui a été présenté et relayé aux parties prenantes.



## • FORUM SECURITE SANTE AU TRAVAIL

Pour l'UEL et l'INDR, initiateurs de la stratégie nationale VISION ZERO au Luxembourg, un plan de communication a été déployé pour promouvoir l'organisation du Forum Sécurité-Santé au Travail qui s'est tenu en format Exposants à LuxExpo The Box le 15 mai 2024 (cf page 21).

## • PRIX DU PROGRÈS ECONOMIQUE DURABLE

L'équipe Communication a accompagné l'INDR dans la promotion de l'appel à candidatures et l'organisation du prix du Progrès Economique Durable, organisé par la Fondation Alphonse Weicker et BGL BNP Paribas, en collaboration avec l'INDR le 19 septembre 2024. La cérémonie de remise des Prix a eu lieu pour la première fois dans l'auditorium de BGL BNP Paribas lors d'une soirée marquée par l'intervention de la glaciologue Heidi Sevestre. Les entreprises Hospilux et Brasserie Nationale ont été récompensées pour leur contribution au développement économique durable.



## Communiqués de presse

Durant l'année 2024, l'équipe Communication a distribué à la presse nationale et diffusé sur le site uel.lu près d'une dizaine de communiqués de presse.

- [Construction de logements : le temps de la relance](#), 01/02/2024
- [Jean-Paul Olinger quitte ses postes de Directeur de l'UEL et de l'INDR](#), 21/02/2024
- [Réunion nationale logement : Un climat positif pour avancer ensemble](#), 22/02/2024
- [Les enseignements du second baromètre de l'emploi auprès des cabinets de recrutement](#), 18/03/2024
- [Rencontre entre l'UEL et la Députée Diane Adehm, Rapporteuse du projet de loi budgétaire 2024](#), 02/04/2024
- [Marc Wagener est nommé Directeur de l'UEL](#), 22/04/2024
- [Martine Deprez et Georges Mischo ont participé à la 17ème édition du Forum de la sécurité et de la santé au travail](#), 21/05/2024
- [La Fondation Alphonse Weicker et BGL BNP Paribas mettent à l'honneur les lauréats 2024 des Prix du Progrès Économique Durable en présence de la climatologue Dr. Heidi Sevestre](#), 20/09/2024
- [Partenariat ADEM-UEL 2024-2027 : renforcement de la collaboration pour l'emploi](#), 22/10/2024

## CoCom

Les membres du Comité Communication, composé des responsables communication des membres de l'UEL, se sont réunis 6 fois. Ces rencontres sont l'opportunité pour les membres de partager leurs bonnes pratiques et les échéances importantes de leurs calendriers respectifs en terme d'événements, d'actions de communications ou d'initiatives.

L'équipe Communication remercie les membres du CoCom pour leur disponibilité et le partage d'information utile au groupe et salue la qualité des échanges.

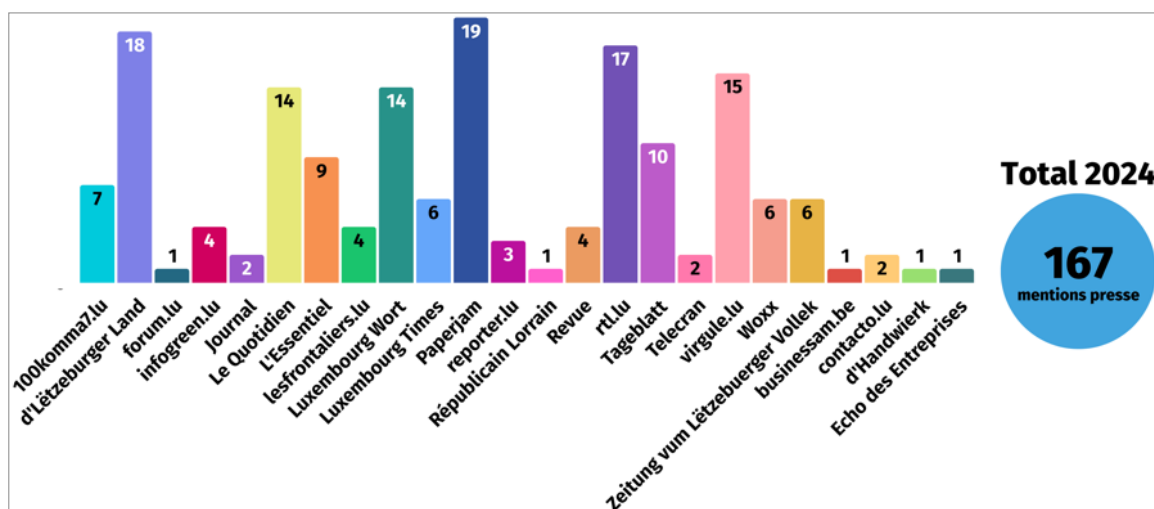
## CoCom digital

Depuis 2024, l'UEL a initié un sous-groupe du CoCom, le CoCom digital, réunissant les experts en la matière au sein des équipes communication des membres de l'UEL. Des sujets tels que l'utilisation des réseaux sociaux, la mesure des performances digitales ou l'intelligence artificielle ont été discutés.

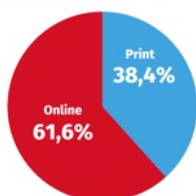
## VEILLE MEDIATIQUE

La revue de presse quotidienne plurimédia réalisée par l'équipe Communication relève et diffuse les articles qui touchent au Luxembourg et aux sujets traités par l'UEL et ses membres, contribuant ainsi à alimenter les collaborateurs de l'UEL avec les prises de paroles et initiatives dans leur domaine de compétence respectif.

Cette veille permet par ailleurs le suivi des références à l'UEL et à ses représentants.



Présence Online VS Print



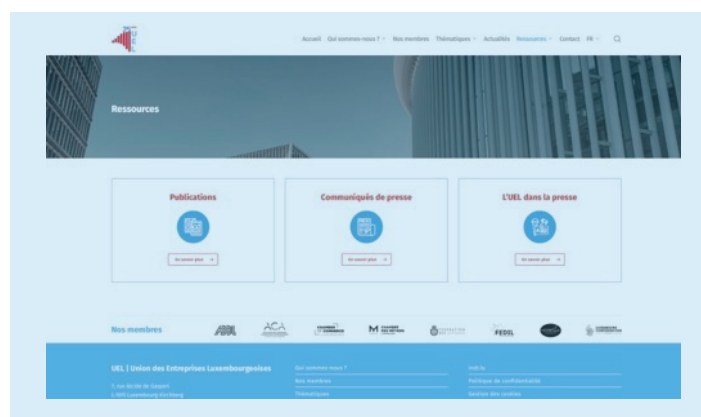
Dont présence multimédias



## COMMUNICATION DIGITALE

### • PAGE RESSOURCES

En 2024, l'UEL a développé une nouvelle page «Ressources» sur son site internet afin de faciliter l'accès à l'information. La section comprend les publications, les communiqués de presse distribués par l'UEL et les articles mentionnant l'UEL ou ses dirigeants. La page est accessible [ici](#).



La gestion de la communication digitale via un calendrier éditorial partagé assure une présence régulière et cohérente.

## • RESEAUX SOCIAUX

Face au comportement de consultation de l'information en faveur de LinkedIn et au déclin du trafic de la plateforme X, l'UEL favorise LinkedIn pour publier ses messages, communiquer ses travaux et ses contributions dans la presse.



**LinkedIn**



**+ 608**  
abonnés en 2024



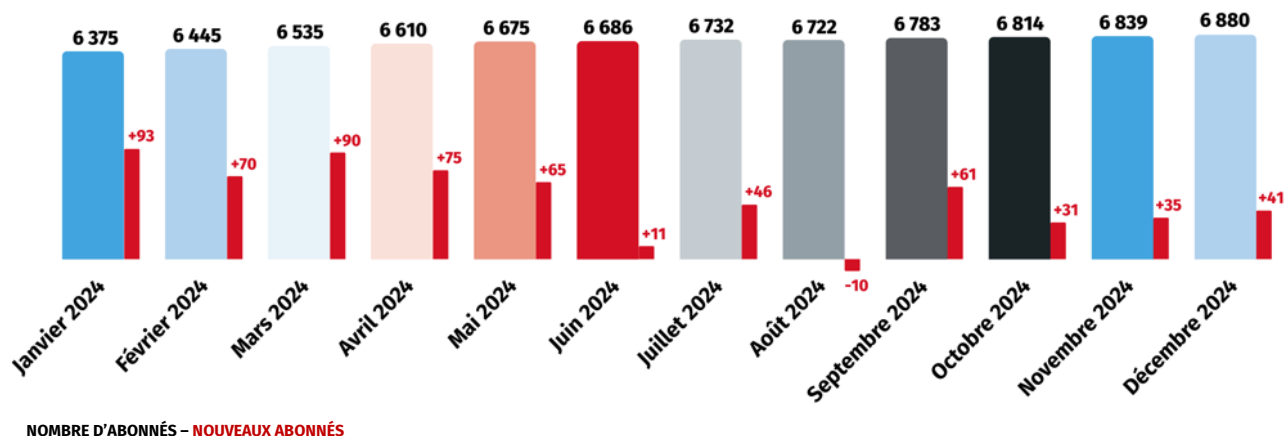
**3.000**  
actions sociales  
en 2024



**85**  
contenus publiés  
en 2024

Pour mesurer l'impact de la communication sur les réseaux sociaux, un rapport statistique mensuel est créé et analysé. Le volume d'abonnés continue d'augmenter de manière constante en passant **de 6.282 à 6.880 (+9,5%)**. Ces performances reflètent les bénéfices d'une stratégie digitale continue et d'un contenu pertinent diffusé vers une audience qualitative, permettant de l'agrandir et de la fidéliser d'avantage.

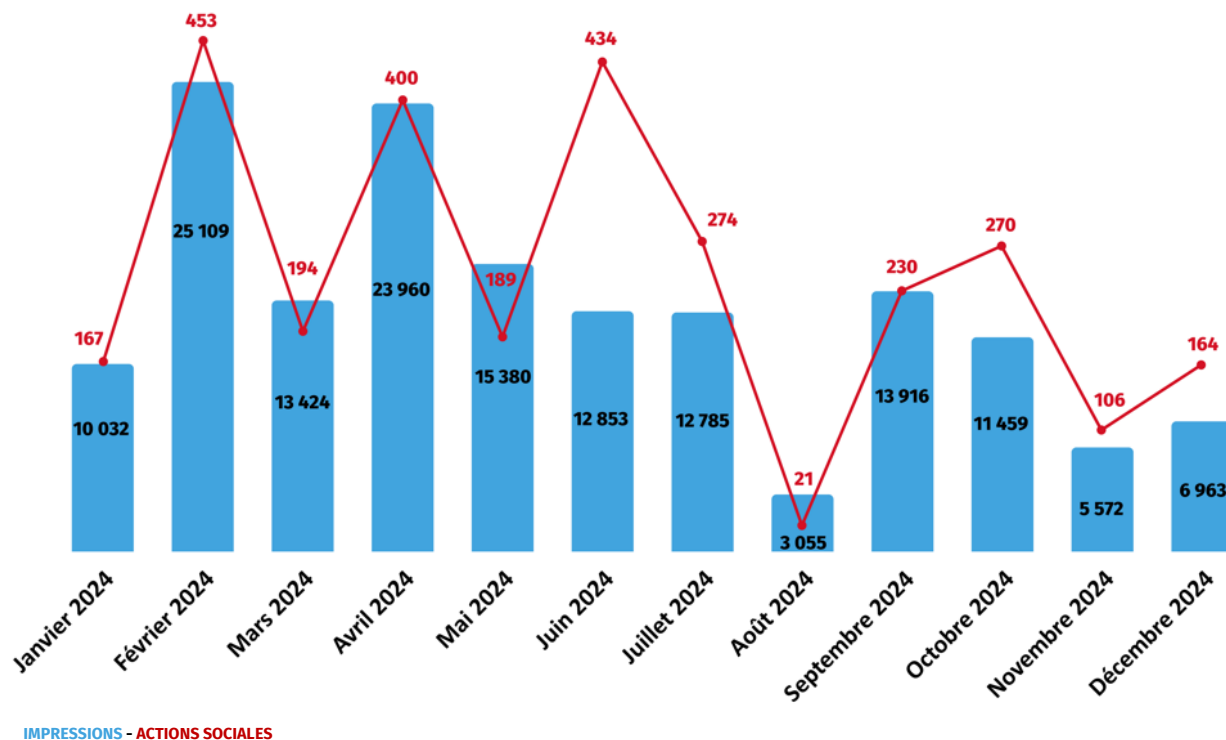
## Évolution des followers



D'un point de vue quantitatif, nous enregistrons également des performances satisfaisantes. Les contenus ont généré en 2024 **+ de 3.000 actions sociales**.

Le taux d'engagement moyen mensuel de près de 8% affiche une **progression de 27%** par rapport à 2023 reflétant l'intérêt de la communauté LinkedIn pour nos sujets.

## Évolution de la visibilité



## • UEL.LU

Nous observons une augmentation constante de fréquentation du site internet de l'UEL et une belle évolution des indicateurs clés par rapport à 2023.



**10 341**  
Utilisateurs uniques  
(+14% / 2023)

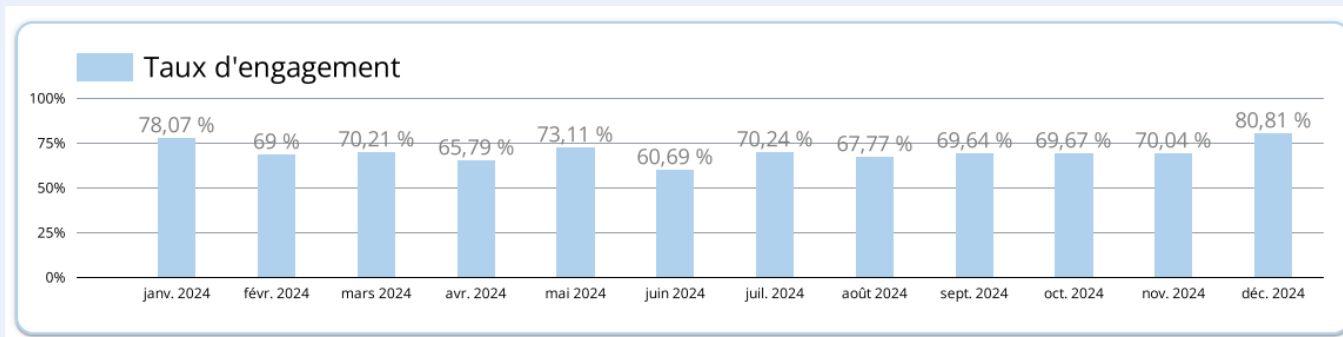


**50 530**  
Pages vues  
(+29% / 2023)



**31**  
Contenus publiés  
(contre 39 en 2023)

Malgré une baisse du volume de contenus publiés et suivant la tendance observée sur LinkedIn, ces chiffres démontrent un intérêt croissant pour les thématiques de l'UEL.



Un taux d'engagement moyen de 70%, contre 60% en 2023, soit une hausse de 17%.

## Liste des acronymes

**AAA** - Association d'assurance accident  
**AeS** - Agence eSanté  
**ALOSS** - Association luxembourgeoise des organismes de sécurité sociale  
**ATAD** – Anti-Tax Avoidance Directive  
**BEFIT** - Business in Europe: Framework for Taxation  
**BIAC** – Business at OECD  
**CAE** - Caisse pour l'avenir des enfants  
**CEE** – Comité d'entreprise européen  
**CESE** - Comité économique et social européen  
**CNAP** - Caisse nationale d'assurance pension  
**CNS** - Caisse nationale de santé  
**CCSS** - Centre commun de la sécurité sociale  
**CES** - Conseil Economique et Social  
**CASS** - Conseil arbitral de la Sécurité Sociale  
**CSSS** - Conseil supérieur de la Sécurité Sociale  
**CSST** - Conseil supérieur de la sécurité sociale et de la santé au travail  
**CPTE** - Comité permanent du travail et de l'emploi  
**DATT** – Dispositif d'aménagement du Temps de Travail  
**EEN** – Enterprise Europe Network  
**FDC** - Fonds de compensation commun au régime général de pension  
**FHL** – Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois  
**HOT** – Head Office Tax  
**IGSS** - Inspection générale de la sécurité sociale  
**INDR** - Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises  
**LIR** - Loi concernant l'impôt sur le revenu  
**M3S** – Ministère de la Santé et de la Sécurité Sociale  
**MDE** - Mutualité des employeurs  
**POT** – Plan d'organisation de travail  
**SAC** - Social affairs committee

## ANNEXE 1 – ORGANISATION DE L'UEL 2024

**Conseil d'administration** [Cf page 6](#)

**Comité Exécutif** [Cf page 6](#)

**Secrétariat Général** [Cf page 7](#)

### Groupes de travail

#### - GT ERT

Romain Schmit (Président)  
Marc Kieffer (Rapporteur, FEDIL)  
Myriam Sibernaler, Elisabeth Franssen (ABBL)  
Marc Hengen (ACA)  
Bénédicte Schmeer (CDC)  
Marc Gross, Gilles Walers (CDM)  
Raymon Horper (FDA)  
François Koepp (Horesca)  
Josepha Humbert (LC)  
Héloïse Antoine, Pauline Cossa,  
Gwenn (SG UEL)

#### - GT Affaires économiques

Carlo Thelen (Président)  
Benoît Cerfontaine (ABBL)  
Hadrien Bertrand (ACA)  
Christel Chatelain (CDC)  
Jean-Marc Zahlen (FEDIL)  
Patrick Koehnen (FDA)  
Steve Marrilleni (Horesca)  
Tom Baumert (LC)  
Nicolas Simons (SG UEL)

#### - Plateforme européenne

René Winkin (Président)  
Claudine Otto (Rapporteur, CDDC)  
Antoine Kremer (ABBL)  
Valérie Tollet (ACA)  
Anne-Sophie Theissen (CDC)  
Marc Gross, Gilles Walers (CDM)  
Frank Lentz (FDA)  
Francesco Fiaschi (FEDIL)  
Alain Rix (Horesca)  
Tom Baumert (LC)  
Nicolas Simons (SG UEL)

#### - TF Fiscalité

Jean-Paul Olinger jusqu'au 16/06/2024– Marc  
Wagener à partir du 17/06/2024 (Président)  
Flora Castellani (Rapporteur)  
Camille Seillès, Laétitia Carroz (ABBL)  
Marc Hengen, Valérie Tollet, Léa Zanda (ACA)  
Anne-Sophie Theissen, Kalliopi Fournari,  
Katarina Gerard (CDC)  
Norry Dondelinger, Philippe Maroldt (CDM)  
Romain Schmit (FDA)  
René Winkin (FEDIL)  
François Koepp (Horesca)  
Tom Baumert (LC)  
Marie Vintrou, Lilia Henni, Laura Bacharzyna  
(SG UEL)  
+ Groupes de travail thématiques

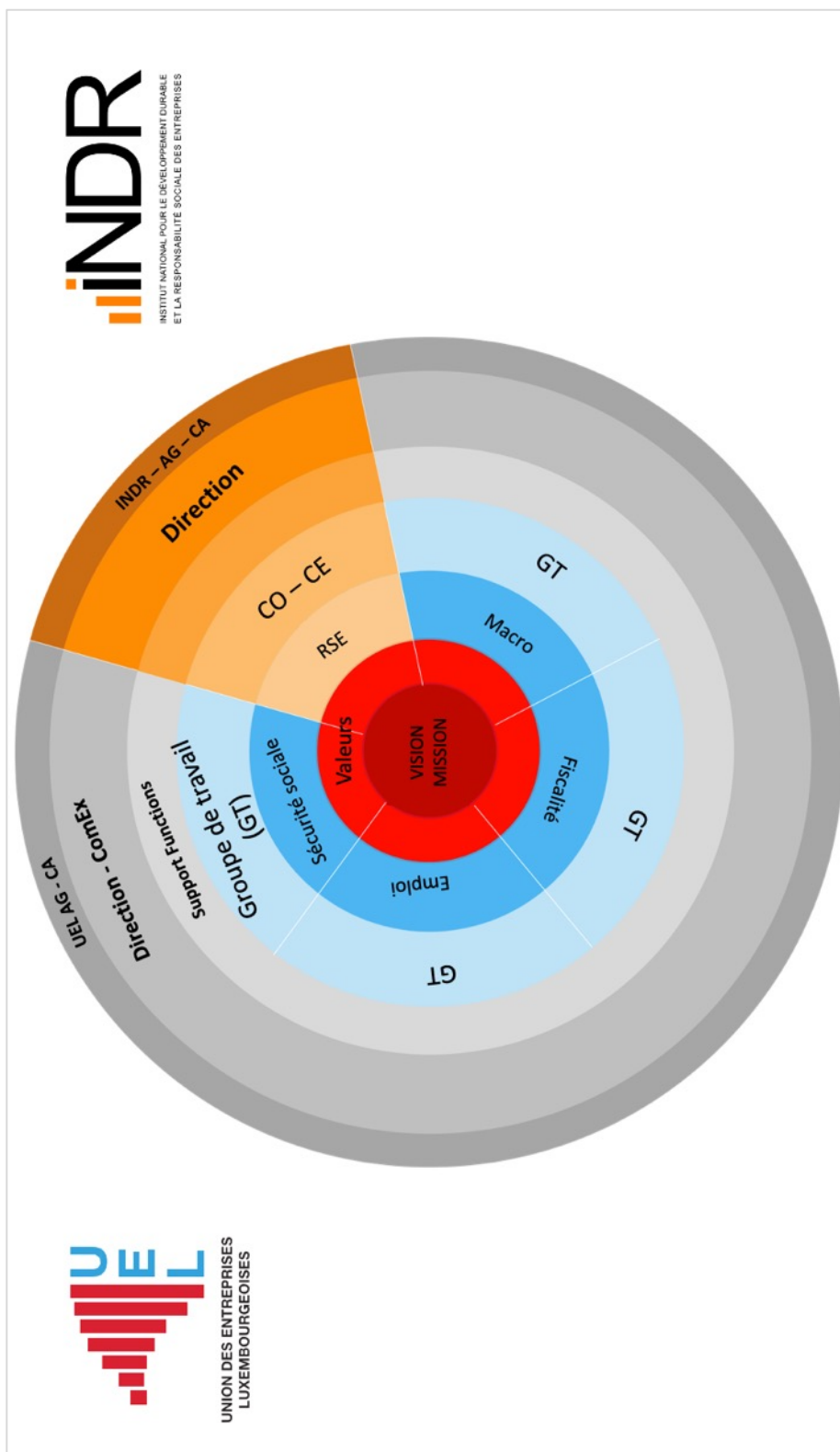
#### - Concurrence & Consommateurs

Héloïse Antoine, Pauline Cossa  
(Rapporteurs et SG UEL)  
Simone Kayser (ABBL)  
Michaël Sibilia (CDC)  
Gilles-Elie Cabos (CDM)  
Francesco Fiaschi (FEDIL)  
François Koepp (Horesca)  
Josepha Humbert (LC)

#### - Comité Communication

Guillaine Matter (Coordinatrice, UEL)  
Paul Wilwertz (ABBL)  
Sarah Lentini (ACA)  
Patrick Ernzer, Berengère Beffort (CDC)  
Hanna Meyer (CDM)  
Christian Reuter, Emma Jacquin (FDA)  
Laurence Kayl (Fedil)  
Dave Giannandrea (Horesca)  
Deborah Thiry (LC)  
Manon Vauban (SG UEL)

## ANNEXE 2 - RAPPEL DE L'ORGANIGRAMME FONCTIONNEL



## ANNEXE 3 - PARTICIPANTS AU GROUPE CONCERTATION UEL LOGEMENT

| Nom                | Organisation                                                            |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Michel Reckinger   | UEL                                                                     |
| Nicolas Simons     | UEL                                                                     |
| Fernand Ernster    | CC                                                                      |
| Carlo Thelen       | CC                                                                      |
| Katarina Gerard    | CC                                                                      |
| Leornado Bei       | CC                                                                      |
| Laure Demezot      | CC                                                                      |
| Paul Nathan        | CdM                                                                     |
| Tom Wirion         | CdM                                                                     |
| Norry Dondelinger  | CdM                                                                     |
| Jean-Paul Scheuren | CIGDL                                                                   |
| Hendrik Kühne      | CIGDL                                                                   |
| Max Didier         | CIGDL                                                                   |
| Marco Sgreccia     | CIGDL                                                                   |
| Marc Hengen        | ACA                                                                     |
| Guy Hofmann        | ABBL                                                                    |
| Jerry Grbic        | ABBL                                                                    |
| Camille Seilles    | ABBL                                                                    |
| Claude Krecké      | ABBL                                                                    |
| Roland Kuhn        | Fda / Fédération des entrepreneurs                                      |
| Romain Schmit      | Fda                                                                     |
| Patrick Koehnen    | Fda                                                                     |
| René Winkin        | FEDIL                                                                   |
| Pol Faber          | FEDIL / Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics |
| Pitt Mathieu       | FEDIL / Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics |
| Marc Giorgetti     | FEDIL / Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics |
| Tom Baumert        | LC                                                                      |
| Théo Biewer        | LC                                                                      |

### GT 1 interministériel « Simplification administrative et Procédure »

- Participants gouvernement : Min Env., Log., Int. et Energie (Lead MinAffInt)
- Syvicol
- Concertation secteur privé au niveau UEL via un sous-GT interne (avec l'OAI)

### GT 2 « Logement abordable et PPP »

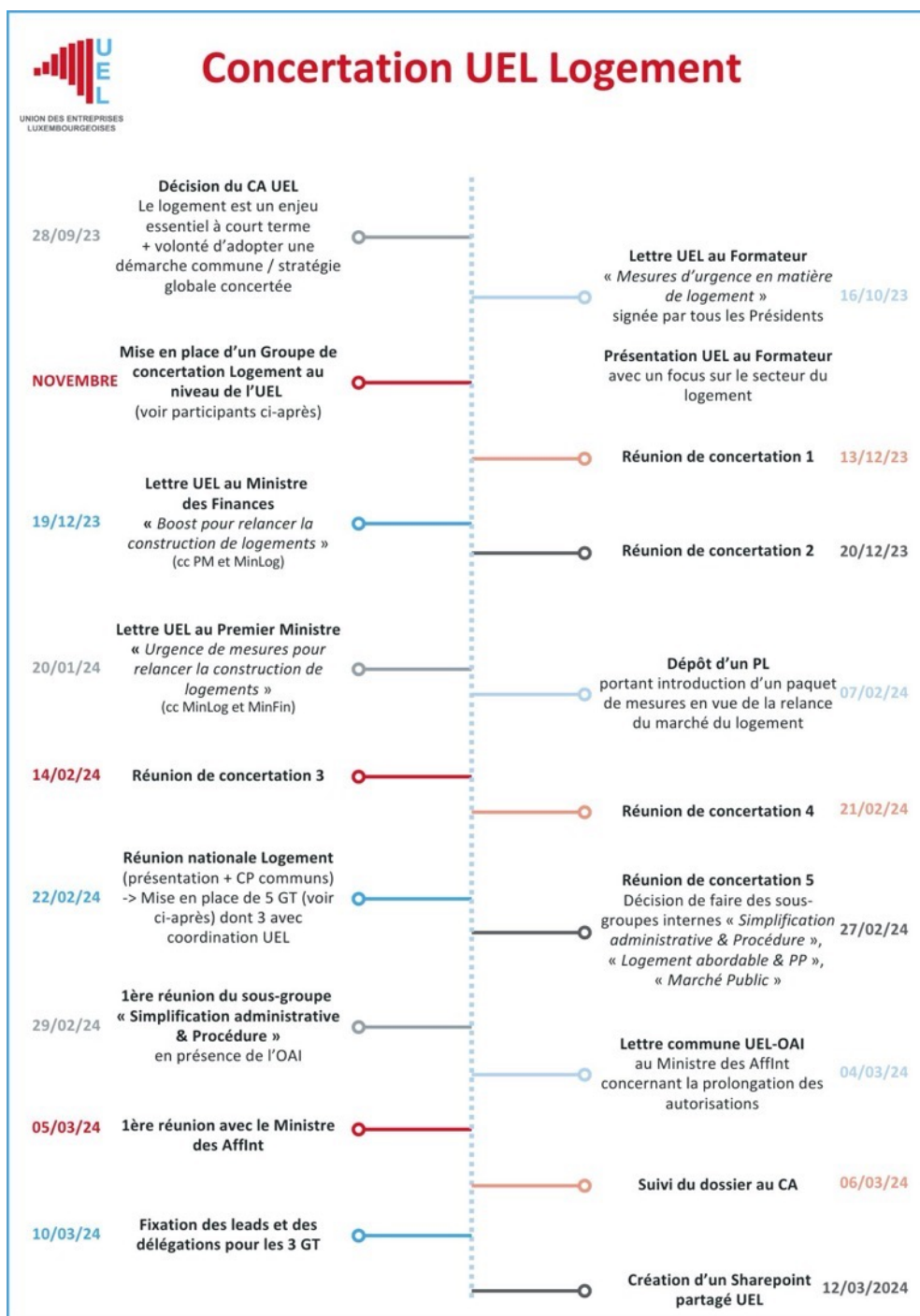
- Relation bilatérale secteur privé / MinLog
- Concertation secteur privé au niveau UEL via un sous-GT interne (Lead CiGDL)

### GT 3 « Marché public »

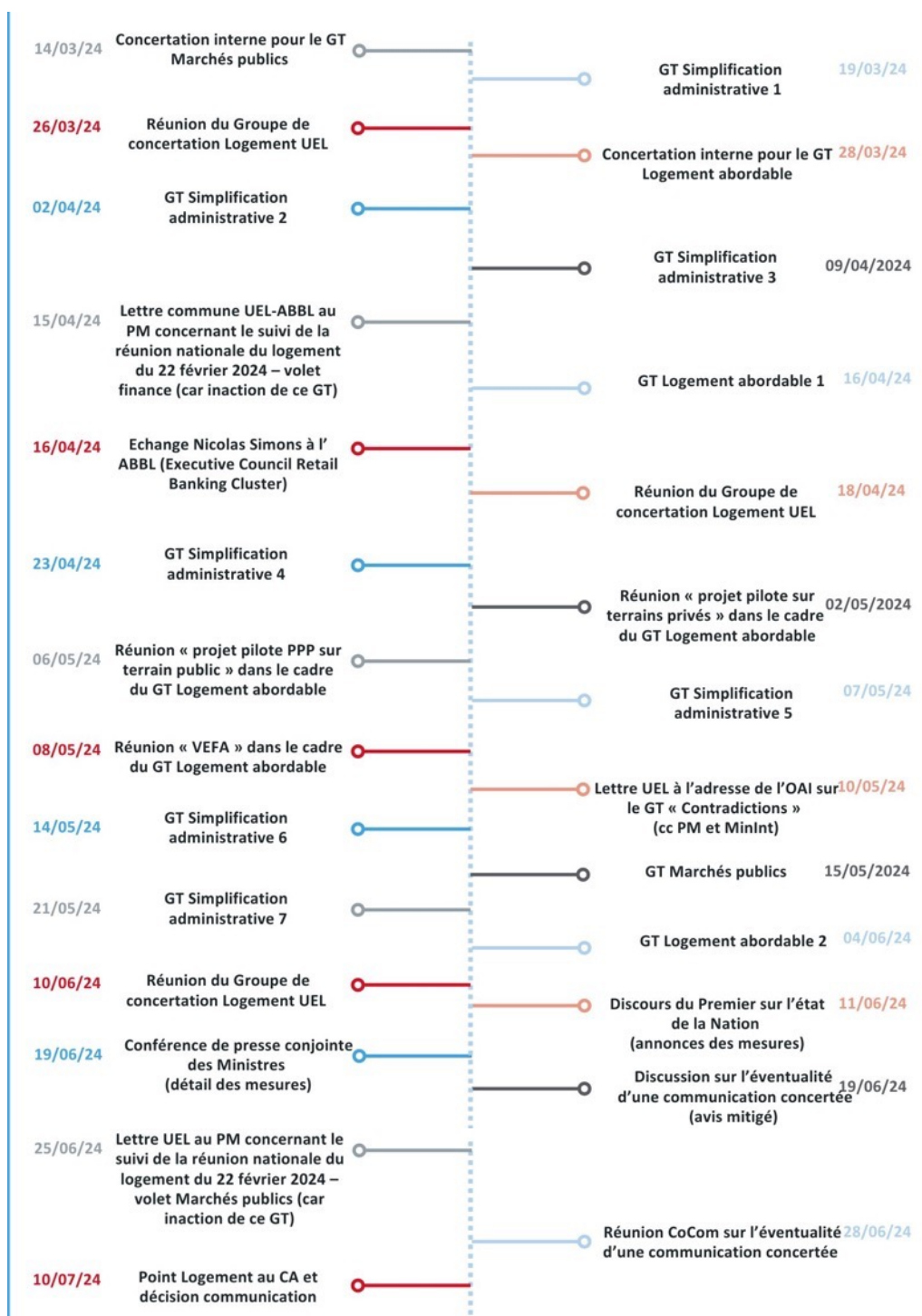
- Relation bilatérale secteur privé / MinTP
- Concertation secteur privé au niveau UEL via un sous-GT interne (Lead CdM/FDA)

**Pour info, GT « Finance » ABBL / MinFin et GT « Contradictions » OAI / MinAffInt**

## ANNEXE 4 – PRINCIPALES DATES ET EVENEMENTS DU GROUPE CONCERTATION UEL LOGEMENT



## ANNEXE 4 – PRINCIPALES DATES ET EVENEMENTS DU GROUPE CONCERTATION UEL LOGEMENT



## ANNEXE 5 – PRINCIPALES MESURES « LOGEMENT » ISSUES DU LOGEMENTSDÄSCH

### 1 | Règlements d'urbanisme communaux

- Harmonisation des procédures d'adoption des PAG & PAP  
mesure 01
- Procédure d'adoption unique pour les PAG & PAP  
mesure 02
- Révision de l'ensemble des PAG selon la « mouture 2011 »  
mesure 03
- Synchronisation des procédures de PAP & de EIE  
mesure 04
- Démarche négociée pour les PAP de grande envergure  
mesure 05
- Procédure allégée pour les PAP de moindre envergure  
mesure 06
- Extension de la mission de la plateforme de concertation pour les PAP  
mesure 07
- Révision des conventions et projets d'exécution des PAP  
mesure 08
- Révision de l'art. 29bis de la loi ACDU  
mesure 09
- Réalisation de plans-type pour la création de logements abordables  
mesure 10
- Introduction de la typologie de logements aux fins de cohabitation dans le PAG  
mesure 11
- Introduction d'une zone spécifique du PAG pour les logements sis en zone verte  
mesure 12
- Révision du règlement sur les bâtisses des communes  
mesure 13

### 3 | Normes & règlements applicables en matière de sécurité

- Révision des normes, règlements et démarches applicables en matière de sécurité  
mesure 17

### 4 | Protection de la nature et des ressources naturelles en zones urbanisées et destinées à être urbanisées

- Révision du système numérique d'évaluation et de compensation  
mesure 18
- Dérogations pour les espèces protégées au niveau national  
mesure 19
- Révision de la liste des espèces protégées  
mesure 20
- Compensation de l'habitat de chasse en zone constructible  
mesure 21
- Augmentation du nombre de sites des pools compensatoires et valorisation des pools compensatoires existants  
mesure 22
- Introduction de l'approche « Natur auf Zeit » pour certains biotopes en zones urbanisées ou destinées à être urbanisées  
mesure 23
- Présence d'espèces protégées dans le cadre de l'approche « Natur auf Zeit »  
mesure 24
- Mise à jour du guide d'application « Leitfaden CEF-Maßnahmen »  
mesure 25
- Définition des espèces protégées pouvant induire des études de terrain  
mesure 26
- Mise à jour du « Regenwasserleitfaden »  
mesure 27
- Définition d'un seuil minimal pour les bassins de rétention d'eaux pluviales  
mesure 28
- Accord de principe pour les PAP NQ en matière de gestion de l'eau  
mesure 29
- Conseil en matière de protection et de création d'environnements naturels  
mesure 30
- Abrogation du RGD concernant les décharges régionales pour déchets inertes  
mesure 31

### 2 | Autorisations individuelles et silence vaut accord

- Introduction systématique du « silence vaut accord » au niveau des autorisations individuelles  
mesure 14
- Monitoring des procédures d'autorisation et formation soutenue des personnes en charge de l'élaboration des dossiers afférents  
mesure 15
- Mise en place d'une procédure spécifique, à l'instar de la procédure administrative non contentieuse (PANQ) en matière d'autorisations  
mesure 16

### 5 | Digitalisation des procédures & assistance aux maîtres d'ouvrage

- Digitalisation des procédures d'adoption du PAG & du PAP  
mesure 32
- Création d'un guichet unique d'assistance (PNU) pour les démarches administratives  
mesure 33
- Création d'un guichet unique dédié au cadrage de projets  
mesure 34
- Création d'un certificat de projet digital  
mesure 35
- Installation d'un guichet unique digital pour l'introduction des demandes d'autorisation  
mesure 36
- Standardisation et digitalisation des enquêtes publiques  
mesure 37
- Installation d'une plateforme digitale des réseaux d'infrastructures  
mesure 38
- Simplification et uniformisation des aides financières aux communes  
mesure 39

### 6 | Zones expérimentales

- Introduction d'une « zone expérimentale »  
mesure 40

## ANNEXE 5 – PRINCIPALES MESURES « LOGEMENT » ISSUES DU LOGEMENTSDËSCH



### Offensive sur le logement abordable

#### 1. Le gouvernement en action

- Le ministère du Logement s'est engagé à investir 480 millions d'euros pour racheter des projets en cours ou futurs, renforçant ainsi le parc de logements abordable

#### 2. Mobilisation des terrains publics

- Le ministère a identifié 1000 terrains pour lesquels des autorisations de construction peuvent être obtenues rapidement
- Un aspect innovant de cette initiative est la proposition du secteur privé de consacrer dans une première étape 5% des terrains aux Partenariats Public-Privé (PPP). Ces partenariats permettront de réaliser des projets en « Design & Build » dans le cadre d'appel à projets. Les projets seront ensuite cédés à prix déterminé à l'autorité adjudicatrice ou si cela est demandé comme logement abordable ou à coût modéré à l'utilisateur final.

#### 3. Les terrains privés : un modèle de garantie de loyer

- Le gouvernement propose également un modèle avantageux pour les développeurs privés. Par l'intermédiaire d'un bailleur social, l'État garantit des loyers sur 20 ans, permettant ainsi aux développeurs de trouver des investisseurs pour leurs projets. Les loyers, indexés en fonction du coût de la vie, bénéficient d'une décote de +/- 20% par rapport aux prix du marché définis par le LISER. Après 20 ans, le développeur récupère la pleine propriété du terrain, vide d'occupation et en bon état, et peut librement décider de louer ou vendre aux conditions du marché ou de prolonger la location suivant une nouvelle convention.



## UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES

