

#TogetherWeAre4.0

LE CODE DU TRAVAIL LUXEMBOURGEOIS EST-IL TOUJOURS ADAPTÉ AUX BESOINS DE L'ÉCONOMIE ET DE LA SOLIDARITÉ ?

Nicolas Buck
Président de la FEDIL

FEDIL



@npebuck - @Fedil_Lux

NOUS SOMMES LA VOIX DE L'INDUSTRIE LUXEMBOURGEOISE

600

MEMBRES

37

SECTEURS
D'ACTIVITÉ

19

ASSOCIATIONS
SECTORIELLES



DE LA PRODUCTION
INDUSTRIELLE AU
LUXEMBOURG



DE L'ACTIVITÉ DE
RECHERCHE PRIVÉE
AU LUXEMBOURG



DE L'EMPLOI
NATIONAL

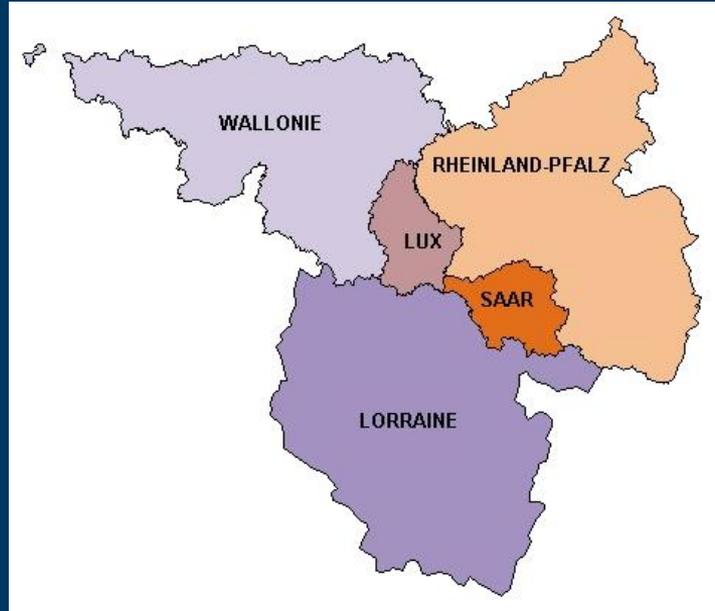


DU PIB NATIONAL

NOUVEAUX MODÈLES



GRAND LUXEMBOURG



ECONOMIE DU SAVOIR

"Lifelong Learning is an Economic Imperative."
The Economist Special Report

The
Economist



FLEXIBILITÉ

TYPES OF FLEXIBLE WORKING



PART-TIME



HOME /
REMOTE WORKING



FLEXIBLE START &
FINISH HOURS



TERM TIME WORK



JOB SHARE



COMPRESSED HOURS

EMPLOYÉ vs EMPLOYEUR



AUGMENTATION DES RIGIDITÉS STRUCTURELLES

- **Loi sur le reclassement de 2015**
 - > oblige les entreprises à créer des emplois dont elles n'ont pas besoin
- **La réforme de l'organisation du temps de travail de 2016**
 - > entrave toute flexibilisation du temps de travail à travers :
 - des charges disproportionnées liées à des congés supplémentaires,
 - des augmentations de salaire et
 - des limites de temps de travail
- **La réforme du détachement de 2017**
 - > entrave la mobilité des salariés et la prestation transfrontalière de services
- **La réforme de 2018 sur le compte épargne temps**
 - > risque de remettre en question des systèmes négociés au niveau de l'entreprise ???

ADAPTATIONS NÉCESSAIRES

- **Introduire des clauses d'ouverture**
-> permettre la négociation d'accords dérogatoires au cadre légal sur l'organisation du temps de travail
- **Elargir la définition de «cadre supérieur»**
-> permettre à tous les salariés dont le poste le permet de travailler en fonction de leurs préférences personnelles et des besoins professionnels
- **Permettre la création de bassins de compétences**
-> remplacements temporaires à travers des contrats attractifs:
semi-indépendant, multi-employeur, CDI intérimaire, ...

ADAPTATIONS NÉCESSAIRES

- Protéger le savoir-faire de l'entreprise en réformant la clause de non-concurrence
- Promouvoir la mobilité des salariés à travers un nouveau modèle de résiliation d'un commun accord
- Négocier un cadre pour le télétravail transfrontalier
- Accélérer les procédures d'immigration

SKILLS BRIDGE & LIFELONG LEARNING



La création d'une boîte à outils pour faciliter **le développement des compétences et la mobilité dans l'emploi** des salariés



Entreprises

- Connaître les compétences actuelles des salariés
- Analyser les métiers présents et futurs
- Développer des compétences
- Favoriser la mobilité



Salariés et leurs représentants

- Connaître les compétences et les aspirations des salariés
- Identifier toutes les opportunités des nouveaux métiers
- Développer les compétences par des formations sélectionnées pour intégrer de nouveaux emplois



Gouvernement

- Connaître les aspirations des salariés et entreprises
- Réduire le risque social de la transformation digitale
- Mieux pourvoir les postes vacants en ayant une approche intégrée avec les acteurs existants (ADEM, ...)

Nouvelle boîte à outils

 Outils de diagnostic

Motivations pour les salariés 

 Financement

Accompagnement individuel 

Plateformes 

 Communication



POUR POURSUIVRE LA CONVERSATION

 *nicolas.buck@fedil.lu*

 *@npebuck - @Fedil_Lux*

 *FEDIL - The Voice of Luxembourg's Industry*