CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL

18 novembre 2021

ORDRE DU JOUR

1. Nouveautés législatives et initiatives FEDIL

2. Interventions de représentants externes

01

NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES ET INITIATIVES DE LA FEDIL

A. Futures modalités du chômage partiel

B. Bilan social de la crise sanitaire liée au Covid-19

C. Digitalisation des fiches d'impôt des salariés (UEL)

A. FUTURES MODALITÉS DU CHÔMAGE PARTIEL

- Projet de loi n° 7858 portant
  1. dérogation temporaire pour l'année 2021 à l'article L. 511-5 du Code du travail (augmentation de 1.022 à 1.714 heures éligibles au chômage partiel de source structurelle à condition pour l'entreprise d'être couverte par un plan de maintien dans l'emploi homologué)
  2. modification du Code du travail (augmentation permanente de 1.022 à 1.714 heures si plan de maintien d'emploi homologué convenu dans une réunion sectorielle à caractère tripartite; extension des mentions obligatoires au niveau du plan de maintien dans l'emploi)

ÉLÉMENTS IMPORTANTS À RETENIR :

- industrie manufacturière reste éligible pour le chômage partiel pour raisons conjoncturelles (codes NACE) en 2022
- chômage partiel pour raisons structurelles sur base d'un Plan de redressement pour entreprises < 15 salariés ou Plan de maintien dans l'emploi pour entreprises ≥ 15 salariés ou couvertes par une convention collective ? Si oui, prévoir condition résolutoire si accès au chômage partiel est refusé
- chômage partiel pour pénurie exceptionnelle de matières premières ?
- limite annuelle de 1.022 heures pour le recours au chômage partiel par salarié – exception : entreprises/secteurs qui ont fait l'objet d'une tripartite nationale ou sectorielle
- indemnité de chômage minimale correspondant au SSM NQ prolongée au-delà du 31 décembre 2021 ?

B. BILAN SOCIAL DE LA CRISE SANITAIRE LIÉE AU COVID-19

- participants : 184 entreprises, échantillon représentatif au niveau sectoriel et au niveau de la taille des entreprises
- impact de la crise sanitaire sur :
  - embauches
  - résiliations de contrats de travail
  - télétravail
  - chômage partiel
  - formation des salariés
  - relation entre l'employeur et le salarié

- ATTENTION: le rapport de l'enquête n'a pas la prétention d'être exhaustif. Il reprend les informations communiquées telles quelles par les entreprises ayant participé à l'enquête et ne constitue pas un bilan généralisé de l'impact de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur les entreprises.

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES EMBAUCHES

- impact minime sur les embauches
  - 7% des entreprises ont dû recruter en raison de la crise
  - 11% des entreprises ont dû modifier leurs plans d'embauche en raison de la crise
  - 9% des entreprises ont dû adapter leurs profils d'embauche en raison de la crise sanitaire

- raisons du recrutement pour les 7%
  - pic d'absentéisme en début de crise sanitaire
  - demandes des clients de constituer des stocks en raison de l'incertitude du marché
  - CDI, CDD, contrats de mission intérimaire

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES RÉSILIATIONS DE CONTRATS DE TRAVAIL

- impact minime sur les résiliations de contrats de travail
  - seuls 4% des entreprises ont dû résilier des contrats de travail en raison de la crise sanitaire
  - non reconduction de CDD ou de contrats de mission intérimaire

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

- le télétravail avant la crise sanitaire
  - 45 entreprises/184 n'ont pas eu recours au télétravail
  - le télétravail a concerné en majorité entre 1 et 20% des salariés (86%) à une fréquence de 1 à 2 jours par mois (80%)

- le télétravail pendant la période de référence
  - 14 entreprises/184 n'ont pas eu recours au télétravail
  - la proportion de salariés concernés et la fréquence ont largement augmenté

IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

- positif
  - trajet
  - équilibre vie privée/vie professionnelle
  - sécurité et santé
  - flexibilité/liberté

- négatif
  - isolement
  - difficultés de gérer la vie professionnelle
  - déconnexion
  - mauvaises conditions de travail

IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR L'EFFICACITÉ/LA PRODUCTIVITÉ DES SALARIÉS

- positif
  - + de concentration/d'autonomie/d'efficacité
  - développement de nouvelles méthodes de travail

- négatif
  - baisse de productivité/de concentration/d'efficacité
  - déconnexion du travail
  - difficultés de traiter certains sujets à distance

IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

- positif
  - poursuite de l'activité
  - expérimentation d'une nouvelle organisation du travail

- négatif
  - difficultés de manager à distance
  - limites du télétravail
  - perte de sentiment d'appartenance à long terme
  - problèmes de différenciation de traitement des salariés

L'AVENIR DU TÉLÉTRAVAIL EN ENTREPRISE

- présentiel + télétravail (16% d'entreprises)
- présentiel (norme) et télétravail éventuellement (57%)
- présentiel uniquement (27%)

- mise en place d'un régime spécifique de télétravail
  - non (42%)
  - oui (23%)
  - oui à adapter (26%)
  - non car fonctionne bien (9%)

- fréquence moyenne
  - 1 jour / sem (84%)
  - 2 à 3 jours / sem (16%)

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE CHÔMAGE PARTIEL

- 75% des entreprises ont bénéficié du chômage partiel

- proportion
  - entre 1 et 20% (61 entreprises)
  - entre 21 et 40 % (26 entreprises)
  - entre 41 et 60% (16 entreprises)
  - plus de 60% (34 entreprises)

- heures chômées
  - entre 1 et 20% d'heures chômées (91 entreprises)
  - entre 21 et 40% d'heures chômées (25 entreprises)
  - entre 41 et 60% d'heures chômées (7 entreprises)
  - plus de 60% d'heures chômées (14 entreprises)

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA FORMATION DES SALARIÉS

- impact minime sur la formation
  - 16% ont dû former leurs salariés en raison de la crise
  - 60% des entreprises n'ont pas modifié leurs plans
  - la crise sanitaire n'a rien changé pour 20% d'entreprises
  - 4% d'entreprises n'avaient pas prévu de former durant cette période

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA RELATION ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ

- de manière générale, pour plus de la moitié des entreprises, la relation (communication, disponibilité, sentiment d'appartenance, sentiment de confiance) n'a pas changé

- dans certains cas, la dégradation est due au fait que la communication était limitée au travail uniquement

- dans d'autres cas, l'amélioration est due à la proximité entre l'employeur et le salarié du fait d'une communication effective et fréquente durant la période de référence

CONCLUSION DE L'ENQUÊTE

- le bilan social est globalement positif
- les entreprises ont prouvé qu'elles ont un pouvoir de résilience
- le télétravail a permis de poursuivre l'activité mais a des limites
- le management à distance présente des difficultés
- le gouvernement a joué un rôle majeur en facilitant l'accès au chômage partiel
- rapport intégral de l'enquête

C. DIGITALISATION DES FICHES DE RETENUE D'IMPÔT

Sommaire

Rappels

Les principaux changements

Les étapes clefs

Phase transitoire

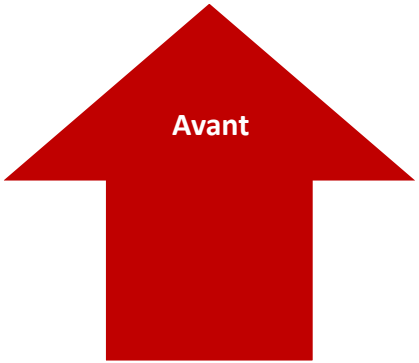
Phase obligatoire

Premières étapes de la nouvelle procédure : le token

Points d'attention pour les entreprises

Anticiper = s'adapter

Rappels

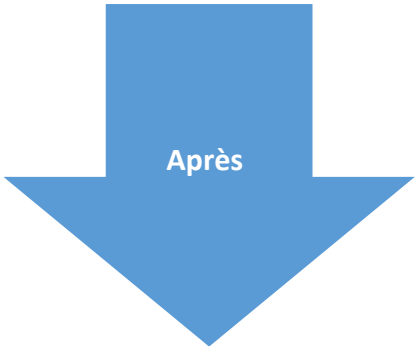


Remise de la fiche d'impôt des salariés aux employeurs

Fiche d'impôt papier à intégrer à la paie

Délai de traitement

Les principaux changements

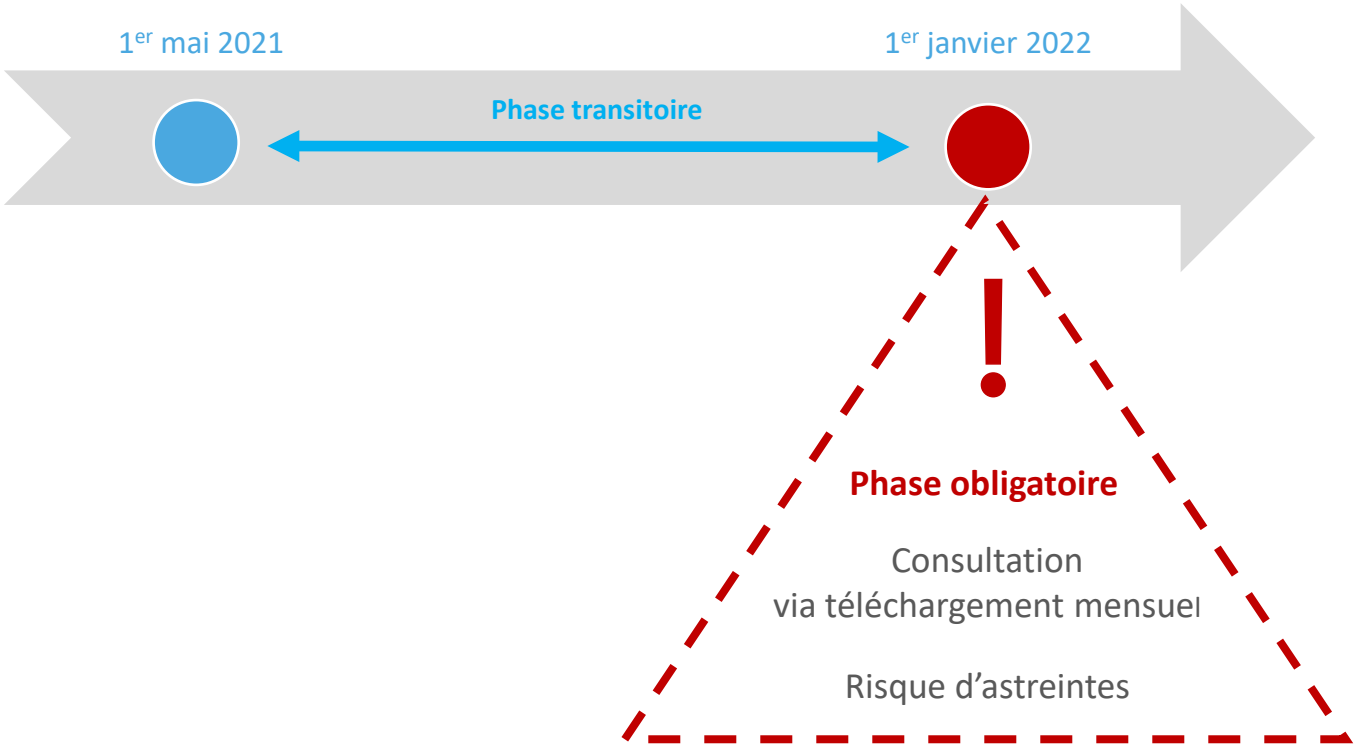


Abolition de l'obligation du salarié concernant la remise de la fiche d'impôt

Consultation digitale, mensuelle et obligatoire de la fiche d'impôt (communication potentiellement simplifiée avec le logiciel de paie)

Remise des fiches d'impôt en simultanée pour le salarié et l'employeur

Les étapes clefs



Phase transitoire : Jusqu'au 31 décembre 2021

Envoi de la fiche d'impôt par courrier au contribuable (ou mise à disposition du salarié sur MyGuichet.lu), pour vérification et remise à l'employeur

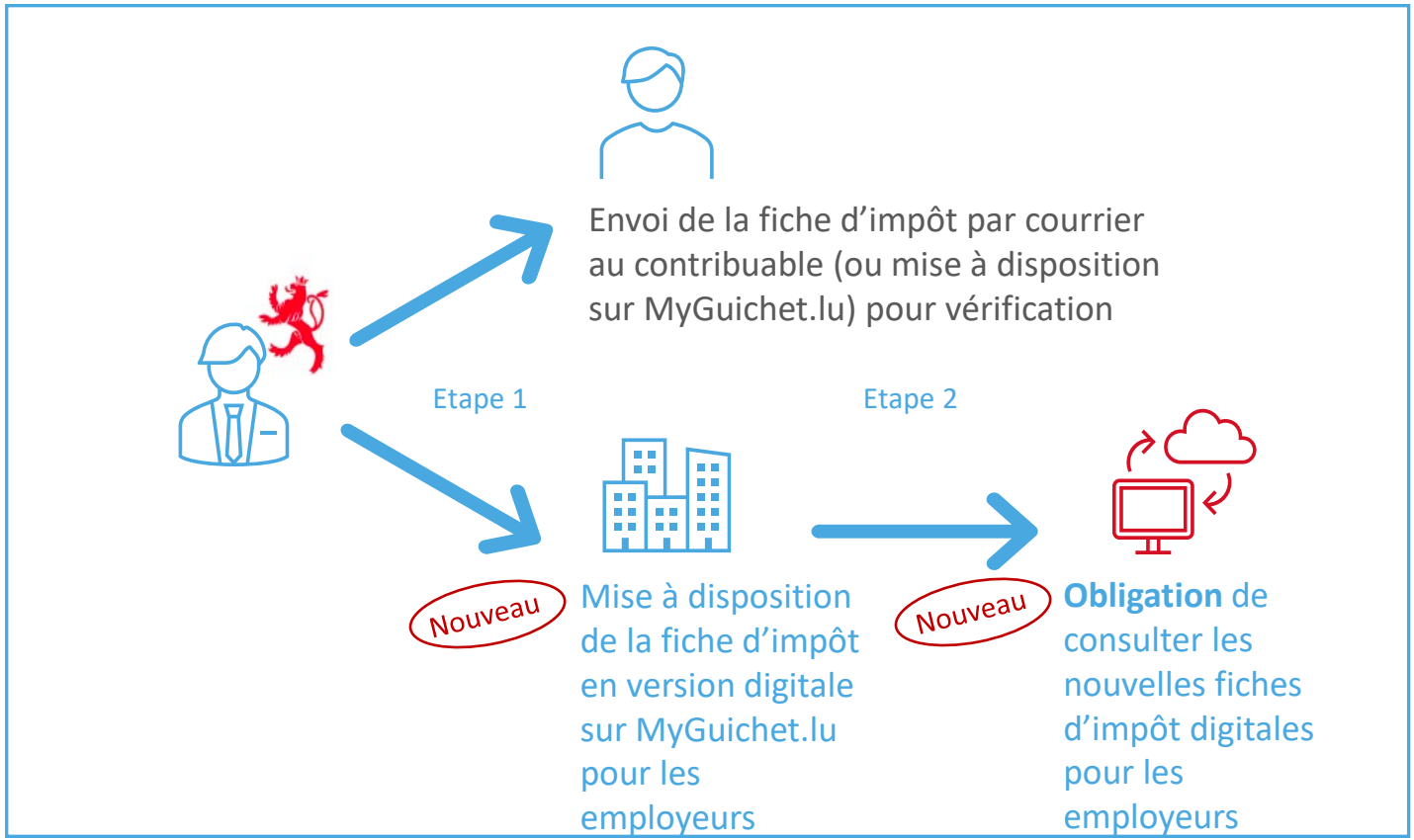
Remise de la fiche d'impôt papier par le contribuable à l'employeur

Traitement des informations par l'employeur et archivage des données

Nouveau

Possibilité de consulter et télécharger les fiches d'impôt des salariés

Phase obligatoire : À compter du 1ier janvier 2022



Premières étapes de la nouvelle procédure : le token

Accéder à Myguichet.lu

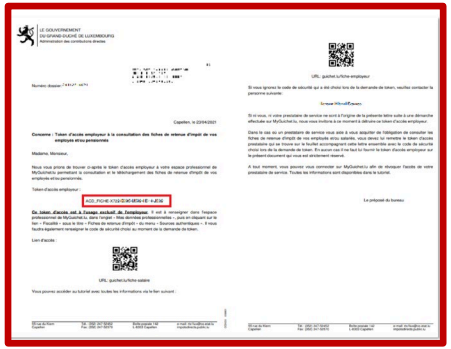
Créer un espace professionnel

Cliquer sur catalogue des démarches

Créer la démarche :

Obtention du token

ACD : Demande de token pour l'accès aux fiches de retenue d'impôt



Pour aller plus loin : Consultez le guide pratique de l'ACD

Points d'attention pour les entreprises

Interrogations :

- Délai de validité du token limité
- Multiplicité des démarches d'authentification pour les groupes de sociétés
- Validité des fiches d'impôt lors d'envoi multiples
- Divergences/modifications des informations reçues dans les fiches d'impôt digitalisées (e.g. adresse manquante)
- Absence d'identification des clients et de la nature des changements dans les communications par e-mails

Réponses :

- Contactez l'ACD pour réactivation
- Tokens prestataires à disposition sous réserve de maîtriser le processus de consultation
- Voir la date d'émission et les derniers numéros du n° de fiche
- Renforcer l'échange des données du salarié vers l'employeur (e.g. adresse)
- RDV sur la plateforme

Le FAQ de l'ACD est mis à jour régulièrement

Anticiper = s'adapter

Connectez-vous avant fin 2021 !

Contacts

Marc Kieffer
Secrétaire général
Responsable des affaires juridiques et sociales à la FEDIL
marc.kieffer@fedil.lu

Marie Vintrou
Conseillère – Fiscalité à l'UEL
tax@uel.lu

02

INTERVENTIONS DE REPRÉSENTANTS EXTERNES

A. Détachement-télétravail: quand et comment se procurer le certificat A1? (CCSS)

B. Déclaration de place vacante et digitalisation des retours d'assignation des demandeurs d'emploi (ADEM)

CENTRE COMMUN
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Certificat A 1
—
Attestation en cas de travail à l'étranger

I. DROIT EUROPEEN

1. Bases légales

- Article 5, paragraphe 1er du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après « règlement d'application »):

*« Les documents établis par l'institution d'un État membre qui **attestent de la situation d'une personne** aux fins de l'application du règlement de base et du règlement d'application, ainsi que les pièces justificatives y afférentes, s'imposent aux institutions des autres États membres aussi longtemps qu'ils ne sont pas retirés ou déclarés invalides par l'État membre où ils ont été établis. »*

- Article 19, paragraphe 2 du règlement d'application:

« *À la demande de la personne concernée ou de l'employeur, l'institution compétente de l'État membre dont la législation est applicable en vertu d'une disposition du titre II du règlement de base* ***atteste que cette législation est applicable*** *et indique, le cas échéant,* ***jusqu'à quelle date et à quelles conditions****.* »

- La règlementation européenne est également applicable aux pays de l'espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) et à la Suisse.

2. Différence entre activité dans deux ou plusieurs Etats membres et détachement

Activité dans deux ou plusieurs Etats membres

- Exercice simultané ou en alternance d'une ou de plusieurs activités dans deux Etats membres ou plus.
- Affiliation dans l'Etat membre de résidence si une partie substantielle de l'activité y est exercée.
- Affiliation dans l'Etat membre du siège de l'employeur en l'absence d'activité substantielle dans l'Etat membre de résidence.
- Détermination de la partie substantielle de l'activité professionnelle (25 %) en analysant le temps de travail et/ou la rémunération.

Détachement

- L'employeur doit normalement exercer ses activités sur le territoire luxembourgeois (activités de pure administration interne ne sont pas prises en compte).
- L'assuré doit être soumis à la législation luxembourgeoise juste avant le début de son détachement.
- L'activité doit être exercée pour le compte de l'employeur luxembourgeois.
- Durée maximale de 24 mois.

3. Emission des certificats A1

Activité dans deux ou plusieurs Etats membres	Détachement
▶ L'organisme compétent de l'Etat membre de résidence de l'assuré **doit** déterminer la législation applicable à l'assuré. ▶ L'organisme compétent de l'Etat membre, dont la législation a été désignée comme étant applicable, établit un certificat A1 pour attester l'affiliation de l'assuré à la sécurité sociale.	▶ Si les conditions du détachement sont remplies, l'assuré peut maintenir son affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. ▶ En cas de détachement (durée limitée) dans un autre Etat membre, un certificat A1 doit être sollicité préalablement et est émis pour la période couvrant le détachement. ▶ Certificat A1 atteste l'affiliation de l'assuré à la sécurité sociale.

4. Télétravail (hors cadre COVID-19)

- Si une personne exerce son activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois ainsi que sur le territoire de son Etat membre de résidence (dans le cadre du télétravail), les dispositions légales quant à l'activité dans deux ou plusieurs Etats membres s'appliquent.
- Il faut demander à l'Etat membre de résidence de déterminer la législation applicable.
- Si cette personne travaille à plus de 25 % dans son Etat membre de résidence, elle est à affilier auprès de la sécurité sociale de l'Etat membre de résidence (exception cadre COVID-19).
- Si une personne exerce toute son activité professionnelle à partir de l'Etat membre de résidence, elle ne se trouve pas dans une situation d'activité dans deux ou plusieurs Etats membres et elle est donc à affilier dans l'Etat membre de résidence sur base du principe de l'affiliation dans le pays où l'activité professionnelle est exercée.

5. Télétravail (cadre COVID-19)

- Des accords pour déroger au principe des 25 % dans le cadre de l'activité dans deux ou plusieurs Etats membres ont été conclus avec l'Allemagne, la Belgique et la France.
- Les accords ont été prolongés à plusieurs reprises.
- Actuellement, prolongation des accords pour les trois Etats membres jusqu'au 31 décembre 2021.
- Ces accords ont été conclus pour **maintenir** les affiliations des personnes travaillant normalement sur le territoire luxembourgeois et travaillant actuellement en télétravail en raison de la crise COVID-19.

II. PAYS HORS UE - DETACHEMENT

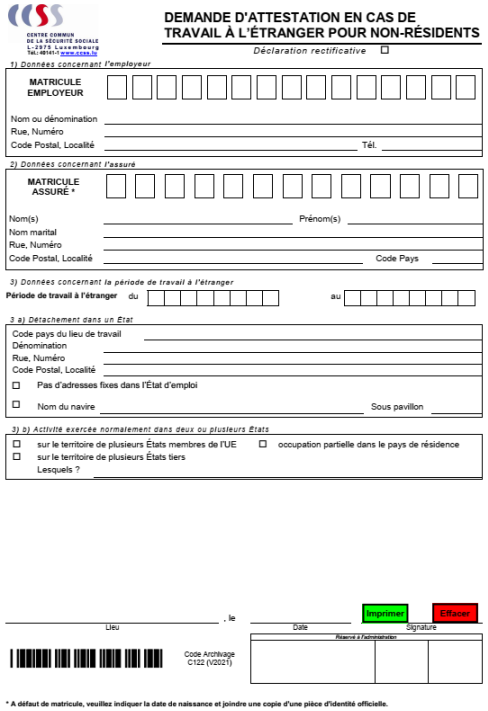
Pays avec convention	Pays sans convention

- Maintien à la sécurité sociale en cas de détachement temporaire.
- Demande de détachement doit être introduite préalablement.
- Document pour attester l'affiliation de l'assuré est émis.

- Application de la convention bilatérale pour les conditions et durées du détachement.
- Royaume-Uni: Application de l'accord de commerce et de coopération.

- Accord détachement pour durée maximale d'une année, renouvelable.
- A partir de la 3ème année, il faut une décision du conseil d'administration du Centre commun de la sécurité sociale.
- Durée maximale = 5 ans.

III. DEMANDE D'ATTESTATION EN CAS DE TRAVAIL À L'ÉTRANGER



CENTRE COMMUN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
L-2975 Luxembourg
TAL+ 49141-1 www.ccss.lu

DEMANDE D'ATTESTATION EN CAS DE TRAVAIL À L'ÉTRANGER POUR NON-RÉSIDENTS

Déclaration rectificative ☐

1) Données concernant l'employeur

MATRICULE EMPLOYEUR

Nom ou dénomination
Rue, Numéro
Code Postal, Localité Tél.

2) Données concernant l'assuré

MATRICULE ASSURÉ *

Nom(s) Prénom(s)
Nom marital
Rue, Numéro
Code Postal, Localité Code Pays

3) Données concernant la période de travail à l'étranger

Période de travail à l'étranger du au

3 a) Détachement dans un État

Code pays du lieu de travail
Dénomination
Rue, Numéro
Code Postal, Localité

☐ Pas d'adresses fixes dans l'État d'emploi

☐ Nom du navire Sous pavillon

3) b) Activité exercée normalement dans deux ou plusieurs États

☐ sur le territoire de plusieurs États membres de l'UE ☐ occupation partielle dans le pays de résidence
☐ sur le territoire de plusieurs États tiers
Lesquels ?

Lieu . le Date Imprimer Effacer Signature

Code Archivage C122 (V2021)

Réservé à l'Administration

*** A défaut de matricule, veuillez indiquer la date de naissance et joindre une copie d'une pièce d'identité officielle.**

Détachement ≠ Activité dans deux ou plusieurs Etats membres

3) Données concernant la période de travail à l'étranger

Période de travail à l'étranger du ☐☐☐☐☐☐☐☐ au ☐☐☐☐☐☐☐☐

3 a) Détachement dans un État

Code pays du lieu de travail _____

Dénomination _____

Rue, Numéro _____

Code Postal, Localité _____

☐ Pas d'adresses fixes dans l'État d'emploi

☐ Nom du navire _____ Sous pavillon _____

3) b) Activité exercée normalement dans deux ou plusieurs États

☐ sur le territoire de plusieurs États membres de l'UE ☐ occupation partielle dans le pays de résidence

☐ sur le territoire de plusieurs États tiers

Lesquels ? _____

IV. LIENS UTILES

- www.ccss.lu
- www.secu.lu
- www.guichet.lu
- www.cleiss.fr
- www.international.socialsecurity.be (Limosa – Checkinatwork)
- www.dvka.de
- www.zoll.de
- www.service-public.fr

V. QUESTIONS / RÉPONSES

adem

FACILITONS L'**EMPLOI**

Nouveautés de l'ADEM

Laurent PEUSCH

Chef du Service employeurs

adem

FACILITONS L'**EMPLOI**

Nouvelle déclaration de place vacante

Diffusion de l'offre

Votre offre est publiée sur la plateforme JobBoard qui vous permet également de rechercher directement parmi les profils des candidats inscrits à l'ADEM. Si vous n'avez pas encore l'accès, vous pouvez dès à présent en faire la demande en suivant le lien: https://adem.public.lu/fr/support/jobboard-dmd-acces.html

Pour les modes de diffusion, vous pouvez choisir entre une diffusion restreinte et une diffusion publique:

☐ Diffusion restreinte (sans publication du nom de l'entreprise et avec filtrage des candidatures par l'ADEM)

Si vous optez pour la diffusion restreinte, votre offre sera publiée uniquement sur le JobBoard de l'ADEM. Ni le nom, ni les coordonnées de votre entreprise ne seront visibles et seuls les candidats inscrits à l'ADEM verront l'offre. Ces derniers pourront postuler à votre offre, mais leur candidature devra être validée par un conseiller de l'ADEM.

☐ Diffusion publique (avec publication du nom de votre entreprise et sans filtrage des candidatures par l'ADEM)

Si vous optez pour la diffusion publique, votre offre sera publiée avec le nom et les coordonnées de votre entreprise sur le JobBoard de l'ADEM, le Portail européen EURES et les sites partenaires de l'ADEM. Des candidats non-inscrits à l'ADEM auront accès à votre offre et pourront postuler directement. L'ADEM ne fera pas de filtrage des candidatures et vous devez donc vous attendre à recevoir un nombre important de CV dont certains pourraient ne pas correspondre au profil que vous recherchez. Veuillez noter que votre offre d'emploi ne sera publiée sur le Portail EURES et les sites partenaires de l'ADEM que sept jours après son activation.

Déclaration relative au certificat de main d'œuvre étrangère

☐ J'ai l'intention de demander un certificat prévu par l'article L.622 4 du Code du travail, afin de recruter un ressortissant d'un pays tiers (i.e. une personne non résidente de l'Union européenne, ni de l'Espace économique, ni de la Confédération helvétique, ni ressortissante britannique bénéficiaire de l'accord de retrait).

Il est à noter que la présente information ne constitue pas une demande de certificat, mais simplement une information à usage interne à l'ADEM.

Wëllkomm bei der ADEM!

Sicht Dir eng nei Aarbecht ? Géift Dir gär nei Mataarbechter astellen ? Plangt Dir mam Beruffsliewen unzefänken ? Da sidd Dir bei der ADEM op der richteger Adress!

Demandeurs d'emploi

Employeurs

Orientation professionnelle

Le marché de l'emploi

Actualités

COMMUNIQUÉ

L'ADEM est là pour vous !

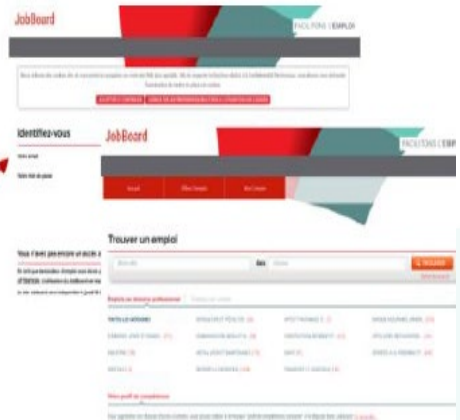
07/01/2022 · ADEM · Avis officiels

Consultez les dernières offres d'emploi

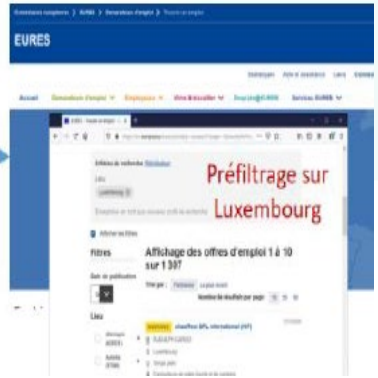
Inscrit à l'ADEM

Non-inscrit à l'ADEM

Inscrit à l'ADEM → JobBoard



Non-inscrit à l'ADEM → EURES



adem

FACILITONS L'EMPLOI

adem

FACILITONS L'**EMPLOI**

Digitalisation du retour d'assignations

Retour d'assignations

- Le retour se fait depuis toujours par le **retour de la carte d'assignation**

- **Depuis 2017**, l'envoi de la carte d'assignation a été digitalisé et **l'envoi aux employeurs et demandeurs d'emploi se fait par mail**
  - Sauf si une des 2 parties demande formellement l'envoi par courrier

⇨ Obligation d'imprimer, remplir, scanner et renvoyer

Luxembourg, le 26 août 2021

Offre : 628366
Assignation : 3379516
Dossier : 8087317
Cons. Ref. : CARINA ROCHA GARIM
Tél. direct : 247 - 85036
Assigné par : CARINA ROCHA GARIM
Employeur : 0000 50 00 955

ADEM
M. PEUSCH Laurent
19, rue de Bitbourg
L-1273 LUXEMBOURG

PROPOSITION DE CANDIDAT - REPONSE

L'ADEM a invité par e-mail, en vue d'une éventuelle embauche, la personne suivante à vous envoyer sans délai sa candidature électronique (CV et lettre de motivation) :

A l'adresse e-mail : **laurent.peusch@adem.etat.lu**

Emploi offert : **Conseiller Employeurs- Secteur Commerce (m/f) / OTI**

Protection des données personnelles du candidat
Les données personnelles du candidat transmises par la présente peuvent être utilisées uniquement aux fins du recrutement pour le poste vacant concerné. A l'issue du processus de recrutement pour ce poste, vous avez l'obligation de procéder à la suppression de ses données personnelles, sauf si vous disposez d'une base légale propre pour ce traitement (ex. consentement du candidat, votre intérêt légitime ou l'exécution d'un contrat) et vous avez informé le candidat sur l'utilisation de ses données personnelles conformément aux articles 13 et 14 du RGPD.

A retourner à l'Adem par e-mail ou courrier (information pour contact en pied de page)

EMBAUCHE
Le candidat sera embauché ☐ OUI le ___/___/_____ ☐ NON
moyennant un contrat ☐ CDI ☐ CDD (durée _____ mois) ☐ contrat de mission ☐ mesure Adem*
Le candidat ne sera pas embauché car:
☐ le poste en question n'est plus vacant
☐ ne convient pas au profil (précisez s.v.p.) _____
☐ Autre(s) motif(s) (précisez s.v.p.) _____
*CIE, CAE, stage de professionnalisation SP et contrat de réinsertion-emploi CRE sous réserve de l'accord de l'ADEM

CONTACT
Le candidat a contacté l'employeur ☐ OUI en date du ___/___/_____ ☐ NON
Présentation de la candidature ☐ bonne ☐ faible ☐ inacceptable
Précisez s.v.p. _____

ENTRETIEN D'EMBAUCHE
Le candidat a été invité à un entretien ☐ OUI ☐ NON
Le candidat s'est présenté à l'entretien ☐ OUI en date du ___/___/_____ ☐ NON

REFUS de la part du candidat
☐ désaccord sur le salaire ☐ difficultés de déplacement
☐ désaccord sur le temps de travail ☐ divers (précisez s.v.p.) _____

_____
Contre-signature du candidat exigée

Signature de l'employeur
(Cachet de l'entreprise) _____, le ___/___/_____

ASSIGNATION DE CANDIDAT - REPONSE - UEL_ADEM

Assignation: 3373110

Candidat: Monsieur Test, Candidat
Offre: 632276 / Test UEL ADEM
Employeur: TestEmployeur, UEL [Test UEL ADEM]

Suite à votre déclaration de poste vacant, l'ADEM vous a proposé un candidat correspondant au profil recherché.

Le candidat a-t-il soumis une candidature? *

CV et Lettre de motivation	CV	Aucune candidature
○	◉	○

Présentation de la candidature (CV et/ou lettre de motivation) *

Bonne	Moyenne	Faible
◉	○	○

Le candidat a-t-il été invité à un entretien?

○ OUI
○ NON

Le candidat sera-t-il embauché? *

○ OUI
○ NON

Les retours des employeurs

- Go-Live le 15 octobre 2021
- 33 employeurs avec leurs équipes on fait des tests
- <u>Avantage du retour</u>
  - pas de documents à imprimer/scanner
  - facile et intuitif à remplir
  - gain de temps

Vos conseillers privilégiés au sein du Service Employeurs

Secteur Industrie

Marc BELLEVILLE
☎ +352 247 65459
marc.belleville@adem.etat.lu
Conseiller employeurs

Roby ERNZER
☎ +352 247 75414
roby.ernzer@adem.etat.lu
Conseiller employeurs

Paul PETERS
☎ +352 247 65432
paul.peters@adem.etat.lu
Conseiller employeurs

QUESTIONS & RÉPONSES

RAPPEL

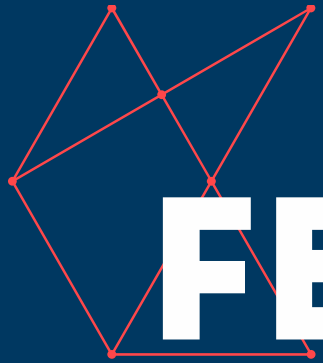
Enquête sur les qualifications de demain dans le domaine des TIC - édition 2022

- but : apprécier l'évolution des professions et des niveaux de qualification dans ce domaine afin d'orienter au mieux les jeunes et assurer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les formations à dispenser
- fournir les prévisions d'embauche des 2 prochaines années
- date limite de participation : vendredi 26 novembre 2021

SAVE THE DATE

Prochaine réunion du Cercle des chefs du personnel

- date : lundi 13 décembre 2021
- lieu : Chambre de Commerce en présentiel
- heure : à partir de 16.00 heures



FEDIL

The Voice of Luxembourg's Industry

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