

Entreprises magazine



Numéro 132 – Juillet-Août 2025 – 5 EUR

Assurances
Dossier pages 20-46





Zesumme
Vereinfachen

Simplifications ensemble !

Pour des services publics
qui correspondent
à vos besoins.



zesumme-vereinfachen.lu



Photo-leolintang/Shutterstock

News

- 4 Brèves
- 14 Les jeunes s'activent!

Formation tout au long de la vie

- 16 Développer les *soft skills* pour renforcer la performance collective

Entreprendre au féminin

- 18 Alison Pierre: «*En tant que cheffe d'entreprise, il faut avoir une vision et être très structurée*»

Dossier Assurances

- 20 Êtes-vous satisfait(e) de vos assurances – Résultats du sondage réalisé en mai sur le site lesfrontaliers.lu
- 21 Le secteur de l'assurance au meilleur de sa forme
- 24 Des compagnies d'assurances plus résilientes
- 26 Les assureurs sceptiques face à l'ouverture de l'accès aux données financières
- 28 L'assurance face au défi climatique
- 30 Catastrophes naturelles, crises économiques, risques sociaux: assurer face à l'urgence
- 32 Le monde de l'assurance, l'un des secteurs les plus largement concernés par la digitalisation
- 34 Le rôle majeur de l'IA
- 36 Les compétences transversales à acquérir à l'ère de l'IA
- 38 6 start-up pour aider l'assurance à innover
- 39 Cyberassurance: une réponse stratégique aux nouvelles menaces
- 40 Atradius – Une expérience séculaire dans la gestion des risques commerciaux
- 42 Avec l'Office du DuCroire, réduisez les risques liés à vos exportations!
- 43 Retraite et prévoyance: accompagner les entreprises pour sécuriser l'avenir
- 44 Réforme des retraites: renforcer le rôle de la prévoyance complémentaire

Bon à savoir

- 47 Préserver le système de pension: entre pseudo-solutions et pistes viables
- 48 La vidéosurveillance dans le respect des principes de la protection des données
- 50 Clause essentielle du contrat de travail – Une qualification tout en nuances

À nos frontières

- 51 Radars anti-smartphone: ça flashe chez nos voisins!

Exposition parisienne

- 52 Artemisia Gentileschi, pionnière du féminisme dans l'art

Auto

- 54 Nouvelle Mercedes CLA: la séduction sous contrôle

Étapes gourmandes

- 57 OïO – L'Italie des terroirs et des émotions

58 Beauty case

60 Livres

62 Musique

Editeur / Régie publicitaire /

Media & Advertising S.à r.l.
223, rue de Cessange • L-1321 Luxembourg
Tél : (352) 40 84 69 • Fax : (352) 48 20 78

Directeur de la publication /

Rédacteur en chef /
Isabelle Couset
E-mail : icouset@yahoo.com

Rédaction /

Isabelle Couset, Marie François,
Sébastien Lambotte, Michel Nivoix,
Michaël Peiffer

Merci à toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce numéro :

Ioana Pop, INFPC, lesfrontaliers.lu, Florian Adjedj, Brice Bultot, Martine Borderies, Baloise, Chambre des salariés Luxembourg, CNPD, M^e Céline Lelièvre et Danièle Henky

Mise en page / Sylvie Marcotte, Magali Roesler / Imprimerie Schlimé

Impression / Imprimerie Schlimé

Parution bimestrielle

Abonnements

1 an – 6 numéros : 46 EUR
2 ans – 12 numéros : 82 EUR

Media & Advertising S.à r.l. collecte et traite, en qualité de responsable de traitement, vos données personnelles conformément aux lois et règlements en vigueur. Vous disposez d'un droit d'accès à vos données personnelles, et dans la mesure prévue par la réglementation applicable, d'un droit de rectification, d'un droit d'opposition, du droit de demander l'effacement de tout ou partie des données ou une limitation du traitement, de porter plainte auprès de la CNPD. Pour exercer ces droits ou en savoir plus, contactez icouset@yahoo.com.

LUXORR © 2025 – Media & Advertising S.à r.l.
– Toute reproduction est interdite.
Tous droits réservés. Des reproductions peuvent être autorisées en ligne par Luxorr (Luxembourg Organisation For Reproduction Rights) – www.luxorr.lu.

1^{ER} TRIMESTRE 2025 FAILLITES STABLES ET LIQUIDATIONS EN HAUSSE

Selon le dernier décompte du ministère de la Justice/STATEC, **301 entreprises** ont été déclarées **en faillite** au cours du **1^{er} trimestre 2025**, un nombre stable par rapport au 1^{er} trimestre 2024 (300).

D'après les 1^{ères} estimations, les **pertes potentielles d'emplois salariés** liées aux faillites sont **en baisse de plus de 27%** par rapport au 1^{er} trimestre 2024. C'est au niveau de la construction, secteur le plus impacté par les faillites depuis 2023, que la situation se détend notablement au 1^{er} trimestre 2025, aussi bien en nombre absolu (avec 50 faillites, soit 15 de moins par rapport au 1^{er} trimestre 2024) qu'en termes de pertes potentielles d'emplois salariés (- 43%). La branche du commerce enregistre 37 faillites au 1^{er} trimestre 2025, en baisse de 21% par rapport au 1^{er} trimestre 2024, de même que les pertes d'emplois salariés (- 55%). On dénombre également 38 faillites dans le secteur de l'Horesca (+ 31% par rapport au 1^{er} trimestre 2024), même si les premières estimations de pertes de postes d'emplois salariés sont en baisse (- 22%).

Du côté des **liquidations**, celles-ci sont **en hausse de 55%** au 1^{er} trimestre 2025. Une évolution qui doit être nuancée car leur nombre s'est situé à un niveau historiquement bas au 1^{er} trimestre 2024. Environ 45% des sociétés liquidées durant la période sous revue sont des sociétés holding et fonds de placement.

Les statistiques sur les faillites se basent sur le relevé des décisions judiciaires, issu du Registre de commerce et datant du 14 avril 2025 pour les données les plus récentes. Le nombre de faillites se calcule comme la somme des « ouvertures » ou « réouvertures » déduction faite des faillites rapportées de la procédure judiciaire « jugements et arrêts déclaratifs de faillite ». Ces chiffres sont provisoires.

Source: STATEC, Statnews n° 12, *Faillites stables au premier trimestre 2025, liquidations en baisse*, Laurent Bley, 16 avril 2025.

<https://statistiques.public.lu>

PWC UN NOUVEAU CHAPITRE S'OUVRE À LA CLOCHE D'OR



De g. à dr.: **Sebastian Moreno** (fondateur, A2M Architects), **Lydie Polfer** (bourgmestre, Ville de Luxembourg), **François Mousel** (Managing Partner, PwC Luxembourg), **Stefano Moreno** (fondateur, Moreno Architecture) et **Stéphan Sonnevile** (CEO, Atenor).

Le 24 avril dernier, Cloche d'Or Développement, Atenor (développeur) et PwC Luxembourg (locataire) ont procédé à la **pose de la 1^{ère} pierre de Campus, le nouveau bâtiment de PwC** au cœur de la **Cloche d'Or**.

En 1999, PwC Luxembourg a été parmi les 1^{ers} à reconnaître le potentiel de la Cloche d'Or, s'établissant avec audace dans ce qui était alors une zone émergente du Luxembourg. En 2014, PwC Luxembourg a une fois de plus démontré son approche visionnaire en s'installant dans l'un des 1^{ers} immeubles de bureaux (Crystal Park) de nouvelle génération sur le Ban de Gasperich, posant ainsi les jalons de ce qui est aujourd'hui devenu un pôle d'affaires dynamique appelé Cloche d'Or.

Conçu en tenant compte d'une architecture tournée vers l'avenir, de l'efficacité énergétique et du bien-être des équipes, Campus offrira un environnement de travail inspirant et responsable. Les zones de réception pour les clients seront centralisées sur 2 étages dédiés, y compris un dernier étage bénéficiant d'une terrasse exceptionnelle. La conception placera les personnes au cœur de l'environnement, avec un accès direct à la nature, des espaces en plein air et des aménagements axés sur le bien-être, en phase avec les « nouvelles façons de travailler ».

La construction de ce bâtiment de 34.500 m² de bureaux devrait être achevée en avril 2027.

www.pwc.lu
www.atenor.eu

CEGECOM/ARTELIS 25 ANS ET DE NOUVELLES AMBITIONS



Serge Eiffes (à gauche) a pris la succession de **Didier Wasilewski** à la direction générale de cegecom, d'artelis et de VSE Net.

L'opérateur alternatif **cegecom**, filiale du groupe luxembourgeois **artelis**, a fêté ses 25 années d'existence en avril dernier. Cette célébration a été l'occasion d'un **passage de flambeau** entre Didier Wasilewski et **Serge Eiffes** à la **direction générale de cegecom, d'artelis et de VSE Net**.

Arrivé en novembre 2024 dans l'entreprise, après une carrière riche dans le secteur des télécommunications au Luxembourg, Serge Eiffes assure la direction du groupe aux côtés de son homologue Marc Kahabka, actif du côté allemand.

Au fil des 25 dernières années, cegecom a étendu progressivement son offre de services pour répondre aux besoins de ses clients professionnels: des entreprises actives au Luxembourg et en Allemagne, ainsi que des opérateurs tiers. cegecom/artelis est aujourd'hui considéré comme un acteur solide du marché par des clients professionnels soucieux notamment d'assurer la continuité de leurs services et de renforcer leur résilience.

Pour le nouveau directeur général, cegecom profite d'un positionnement et d'une culture d'entreprise tout à fait uniques au Luxembourg qui découlent naturellement de son histoire. Tout comme la plupart de ses clients, cegecom est une PME à taille humaine: « *Nous échangeons activement avec nos clients et nous nous positionnons comme leur partenaire qui comprend les interrogations stratégiques d'un entrepreneur.* »

GO ELECTRIC

Ford



RÉSERVEZ UN ESSAI

Passez à l'électrique ! Découvrez la gamme de véhicules électriques Ford et réservez votre essai dès maintenant.

📦 PUMA GEN-E : 13,1-13,7 KWH (CYCLE MIXTE) WLTP 📦 EXPLORER : 14,5-17,3 KWH (CYCLE MIXTE) WLTP
📦 CAPRI : 13,3-15,8 KWH (CYCLE MIXTE) WLTP 📦 MUSTANG MACH-E : 17,3-21 KWH (CYCLE MIXTE) WLTP

Informations environnementales : ford.lu 📦 DONNONS PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ.



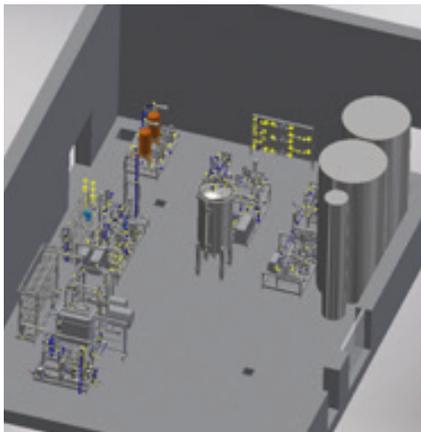
Le défi, pour l'avenir, réside dans l'établissement de services ICT à valeur ajoutée s'appuyant sur ces fondations, notamment dans les domaines de l'intelligence artificielle ou encore de la cybersécurité. cegecom profitera du know-how et de l'expertise du groupe artelis, made in Luxembourg », a expliqué Serge Eiffes, qui, après avoir rencontré les clients et les équipes, a présenté un programme de changement et de relance de cegecom et d'artelis site Luxembourg. À l'avenir, l'opérateur alternatif entend développer des partenariats stratégiques avec divers acteurs, en vue de proposer des solutions innovantes à ses clients.

<https://cegecom.lu>

<https://artelis.net>

<https://vsenet.de>

BRASSERIE NATIONALE UNE MODERNISATION ESSENTIELLE



Nouvelle unité de filtration en 3D.

Photo-Brasserie Nationale

La **Brasserie Nationale** poursuit son engagement en faveur de l'excellence brassicole et de la durabilité avec l'installation d'une **nouvelle unité de filtration de pointe**, ce qui lui permettra d'améliorer la qualité de la production tout en réduisant son empreinte énergétique et environnementale.

Les travaux, qui se dérouleront jusqu'au début du printemps 2026, représentent un **investissement stratégique de 3.720.000 EUR**, dont 2.120.000 EUR pour la nouvelle installation et 1.600.000 EUR

pour la construction. Durant cette période, la production se poursuivra normalement. Bien que le chantier puisse légèrement impacter une partie du chemin de visite pendant quelques mois, celui-ci conservera tout son charme et continuera d'accueillir les visiteurs dans les meilleures conditions. Toutes les activités brassicoles proposées par la Brasserie Nationale, telles que les visites guidées, les dégustations et les cours de brassage resteront pleinement accessibles au public.

www.brasserienationale.lu

POST LUXEMBOURG CROISSANCE MODÉRÉE EN 2024



De g. à dr. : **Claude Strasser** (directeur général) et **Serge Allegrezza** (président du conseil d'administration), POST Luxembourg.

Photo-POST Luxembourg/Anthony Dehez

Par rapport à 2023, le **chiffre d'affaires du Groupe a progressé de 1% en 2024, atteignant 978 millions EUR**, principalement soutenu par l'activité **Télécom & ICT**, qui affiche une croissance de 1,7% de son chiffre d'affaires pour atteindre **518 millions EUR**. L'année 2024 s'est clôturée sur un **résultat d'exploitation consolidé (EBITDA) en baisse de près de 10%**, pour s'établir à 170 millions EUR. Le **bénéfice net consolidé** s'est élevé à **50 millions EUR**.

Pour renforcer son positionnement sur le marché des clients particuliers, POST Telecom a lancé en avril 2024 la nouvelle marque ombrelle **POP**, regroupant les offres mobile, Internet fixe et TV sous une seule identité. Ce lancement a été accompagné par une évolution technologique au niveau de l'Internet fixe avec

des débits inédits au Luxembourg grâce à la technologie 10 Gbit/s.

Pour le marché professionnel, POST a lancé **DEEP**, entité regroupant les 4 filiales du Groupe POST Luxembourg : EBRC, Elgon, Digora Luxembourg et les activités B2B de POST Telecom et couvrant des domaines-clés tels que la cybersécurité, l'intelligence artificielle et le cloud, y compris le cloud souverain spécialement adapté au marché luxembourgeois, développé avec OVHcloud.

Pour les **activités de courrier et de logistique**, le chiffre d'affaires **recule de 4% à 176 millions EUR**. La baisse structurelle des lettres étant modérée en 2024, ce recul s'explique par l'effondrement de presque de moitié des ventes de la logistique suite au quasi-arrêt du flux de colis en provenance d'Asie. En revanche, le volume des colis a augmenté de 15% par rapport à 2023, atteignant 8,4 millions d'unités. Pour accompagner cette croissance, POST investit massivement dans ses infrastructures, prévoyant l'installation d'une nouvelle machine de tri colis en 2026 et la construction d'un nouveau centre logistique à Bettembourg.

POST Finance a affiché de **solides résultats en 2024**, portés par un environnement de taux d'intérêt directeur élevé. Ce contexte favorable a permis une **hausse de 15,7% du chiffre d'affaires, atteignant 76 millions EUR** et une contribution positive au résultat global du groupe POST. En parallèle, des efforts importants ont été menés en matière de conformité réglementaire impliquant la mise à jour des dossiers de plus de 140.000 clients.

Les **investissements** réalisés en 2024 se sont élevés à **131 millions EUR** et ont concerné principalement les infrastructures et solutions informatiques des télécommunications et ICT.

Sur un free cash-flow de 32 millions EUR dégagés par le Groupe, le conseil d'administration de POST Luxembourg a proposé la distribution d'un dividende à l'État de 15 millions EUR.

En 2024, l'effectif du Groupe s'élevait à 4.518 collaborateurs.

Rapport annuel 2024 du Groupe POST Luxembourg sur www.postgroup.lu/resultats.

DOUBLE CERTIFICATION DGNB POUR HELIX



De g. à dr. : **Johannes Kreißig** (Managing Director, DGNB), **Thomas Weier** (chef de département Bâtiments & Facility Management, POST Luxembourg), **Stefan Fries** (Managing Director, e3consult), **Claude Strasser** (directeur général, POST Luxembourg), **GG Kirchner** (architecte, Metaform Architects) et **Isabelle Faber** (directrice Ressources humaines, Relations publiques & RSE, POST Luxembourg).

Photo-POST Luxembourg/Éric Devillet

Pour son siège social, le bâtiment **HELIX** situé à Luxembourg-Gare, **POST Luxembourg** a reçu la certification **DGNB Platine**. Il s'agit du 3^e bâtiment de POST à obtenir cette reconnaissance après les bâtiments Editus à Kayl et Mercier à Luxembourg. En outre de cette certification basée sur des critères de durabilité et d'innovation, le bâtiment HELIX est également honoré de la certification **DGNB Diamond**, une distinction qui souligne l'excellence en matière de qualité architecturale et de culture du bâtiment. HELIX est le 1^{er} bâtiment à recevoir cette double certification.

Inauguré en juin 2023, HELIX est un exemple remarquable en matière de construction durable. Avec une surface de plus de 27.000 m², il intègre des éléments innovants tels qu'un bac à glace de 2.763 m³ pour le chauffage et le refroidissement du bâtiment à l'aide des pompes à chaleur, sans émissions de carbone. Conçu par Metaform Architects, HELIX est équipé de systèmes de récupération de chaleur et d'une isolation performante, garantissant une efficacité énergétique optimale.

www.postgroup.lu
www.dgnb.de

BIL UNE PERFORMANCE 2024 SOLIDE



Photo-BIL

Pour l'année 2024, la **Banque Internationale à Luxembourg (BIL)** a enregistré un **résultat net de 170 millions EUR**.

La performance de la BIL en 2024 témoigne de sa résilience dans un environnement difficile. L'instabilité à l'échelle mondiale et la persistance de taux d'intérêt élevés ont impacté les ménages et les entreprises. Les clients se sont montrés plus prudents, notamment en matière de nouveaux investissements et de décisions d'emprunt.

Le **volume total des prêts** a légèrement reculé pour atteindre **16,2 milliards EUR** (contre 16,4 milliards EUR en 2023), tandis que **les dépôts de la clientèle** ont augmenté à **18,8 milliards EUR** grâce à des taux d'intérêt attractifs et une demande croissante pour des produits d'épargne plus rémunérateurs.

Les **actifs sous gestion** ont progressé attestant de la confiance des clients. Ils sont passés de 43,8 milliards EUR en 2023 à **46,8 milliards EUR** en 2024, portés à la fois par de nouvelles entrées d'actifs et par une performance de marché positive.

Le **total des revenus** de la BIL a atteint **719 millions EUR**, tandis que les **dépenses** ont baissé pour s'établir à **499 millions EUR**. Grâce à sa gestion rigoureuse des coûts, des risques et du capital, la BIL est robuste et bien capitalisée, comme en témoignent son **ratio Common Equity Tier 1 à 14,25 %** (après allocation des profits) et son **ratio de couverture des besoins de liquidités à 200 %**, bien au-delà du seuil réglementaire.

Dans les années à venir, la BIL a pour ambition de renforcer sa gamme de services complète dans ses activités commer-

ciales, gestion de fortune, banque d'entreprise et des institutions et banque de détail ; d'améliorer l'expérience client ; et de soutenir le développement économique du Luxembourg.

www.bil.com

MICROLUX RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

Chez **microlux**, l'année 2024 a été marquée par une dynamique toujours plus forte : 304 personnes ont sollicité microlux pour concrétiser leur projet entrepreneurial, soit une **hausse de 17% par rapport à l'année précédente**. Parmi elles, **176 ont bénéficié d'un accompagnement sur mesure et 50 micro-crédits ont été accordés** pour soutenir leur lancement ou développement d'activité.

Depuis ses débuts en 2016, microlux a franchi de nouveaux caps : 1.028 personnes ont été accompagnées dans leur projet de création d'entreprise ; 450 emplois ont été créés et pérennisés, et 280 entrepreneurs ont été soutenus au Luxembourg avec un microcrédit.

Derrière ces chiffres se cachent des trajectoires uniques, parfois bien mouvementées, des défis relevés, et surtout des personnes qui ont osé entreprendre. Le **nouveau challenge de microlux est à présent de fédérer ces 280 microentrepreneurs** – anciens et nouveaux – autour d'une communauté pouvant s'entraider et partager des bonnes pratiques.

L'année 2024 a également été marquée par une avancée stratégique majeure : **l'obtention de l'agrément SIS** (Société à Impact Sociétal) et la **transformation de 100% du capital de microlux en parts d'impact**. Ce changement garantit que l'ensemble des bénéfices sera réinvesti dans le développement des activités de microlux.

Pour accompagner la hausse de la demande et offrir un soutien encore plus personnalisé aux bénéficiaires, une nouvelle personne viendra renforcer l'équipe en 2025. Cette embauche est rendue possible grâce au soutien de deux partenaires engagés : l'Œuvre Nationale de Secours

Grande-Duchesse Charlotte et la Fondation The Human Safety Net (THSN) du groupe Generali.

www.microlux.lu

BANQUE RAIFFEISEN 100.000 ARBRES PLANTÉS GRÂCE AUX CARTES DE CRÉDIT VISA DURABLES



La plantation du 100.000^e arbre a été célébrée au siège de Banque Raiffeisen le 22 avril 2025.

Depuis 4 ans, **Banque Raiffeisen** s'engage – en partenariat avec la Fondation Hëllef fir d'Natur de natur&ëmwelt et l'ONG Friendship Luxembourg – à planter un arbre au Luxembourg ou au Bangladesh pour chaque 200^e transaction effectuée avec une carte VISA de la Banque. Par ailleurs, les plus de 50.000 membres ont accès à un programme de fidélité leur permettant de collecter des points, qu'ils peuvent ensuite utiliser, entre autres, pour financer la plantation d'un arbre supplémentaire.

La plantation symbolique du 100.000^e arbre, célébrée le 22 avril dernier au siège de la Banque Raiffeisen, marque une étape majeure dans l'engagement durable de la Banque.

Jusqu'à la fin de 2024, l'utilisation des cartes VISA de Banque Raiffeisen a permis de récolter au total 408.300 EUR qui ont été reversés à la Fondation Hëllef fir d'Natur de natur&ëmwelt. Sur ce montant, 216.000 EUR ont été alloués à l'ONG Friendship Luxembourg pour soutenir la plantation de mangroves au Bangladesh,

tandis que le reste a permis de financer la reforestation au Luxembourg.

www.raiffeisen.lu

CHAMBRE DES MÉTIERS CHIFFRES-CLÉS 2024



Les **Chiffres-clés 2024 de l'artisanat** mettent en avant l'importance de ce secteur, qui **représente 20% de l'emploi et 19% des entreprises au Luxembourg**.

Avec plus de 103.000 emplois, 9.000 entreprises et près de 1.700 apprentis, l'artisanat a vu son emploi total croître à un rythme annuel moyen de 3% entre 1970 et 2024. L'environnement conjoncturel difficile de 2024 – notamment pour le secteur de la construction – a engendré une **baisse inédite de 4.200 salariés (-4%)**, malgré une création nette d'entreprises de 2%.

Les derniers résultats de l'enquête de conjoncture montrent cependant que les chefs d'entreprise commencent à retrouver une certaine confiance, tout en restant prudents à cause de l'environnement incertain.

Une enquête récente a révélé que beaucoup d'artisans n'arrivent toujours **pas à trouver un site d'implantation adéquat**, ce qui freine leur développement économique. Afin de combler le **besoin en surfaces identifié à 68 ha**, il importera d'augmenter résolument la disponibilité de ZAE régionales et com-

munes en appliquant les principes de densification et de mutualisation.

Vu l'inversion de la pyramide des âges au niveau des salariés artisanaux (30% des salariés sont âgés de plus de 50 ans), **une offensive « main-d'œuvre qualifiée » future s'impose**. Dans ce contexte, une approche plus personnalisée du « processus d'orientation » des jeunes est préconisée au niveau national. À l'échelle internationale, il est également important de considérer les besoins des secteurs artisanaux lors d'initiatives futures d'attraction de salariés en provenance de pays tiers.

Mettre la transmission d'entreprise au cœur des réflexions stratégiques sera un défi central pour les années à venir, afin de pérenniser les structures artisanales et leurs emplois. Comme 47% des gérants sont âgés de plus de 50 ans, il est proposé de favoriser la transmission en famille ou à un salarié de l'entreprise.

Alors que l'artisanat a un potentiel énorme de se réinventer grâce aux nouvelles technologies, notamment à travers la digitalisation et l'IA, on constate toutefois une diminution des investissements. Simultanément, on observe une hausse du personnel administratif dans l'artisanat (35% en 2024). **Afin de stimuler la productivité et la compétitivité des entreprises**, la Chambre des Métiers demande au gouvernement de **mettre en place une réserve immunisée** permettant de renforcer les capitaux propres des entreprises et d'accélérer le processus de simplification administrative.

Les entreprises artisanales sont des acteurs-clés de la durabilité. Puisqu'elles représentent un pilier de la transition environnementale et énergétique, il est proposé de développer davantage l'accompagnement individualisé des PME tout en simplifiant les réglementations dans une optique *think small first*.

Par son enracinement et sa proximité locale, le secteur peut tirer un avantage compétitif par le recours aux réseaux régionaux d'approvisionnement en matériaux, notamment en Grande Région. Contrairement aux multinationales, les artisans ne cherchent pas toujours la solution la moins chère, mais plutôt la voie la plus durable et la plus pérenne.

Les entreprises familiales (79% des entreprises du secteur ont moins de 10 salariés) constituent un vecteur de résilience et d'intégration socio-économique non négligeable, transmettant les valeurs fondamentales inhérentes à l'activité artisanale (responsabilité, mérite, créativité et autonomie). Il est dès lors essentiel de mettre en place des mesures encourageant l'engagement individuel dans l'entreprise et de trouver des solutions intelligentes et intégrées pour le logement et la mobilité.

L'apprentissage artisanal offre de belles perspectives de carrière ; aussi, la Chambre des Métiers propose de valoriser l'artisanat via des campagnes comme #MakersOfLuxembourg et #ShapeYourFuture, tout en soutenant financièrement les entreprises formatrices et les apprentis.

www.cdm.lu

JOB DAY COMMERCE RENCONTRES ENTRE 700 DEMANDEURS D'EMPLOI ET 14 ACTEURS DU COMMERCE LUXEMBOURGEOIS

Le 6 mai dernier, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), en collaboration avec la Luxembourg Retail Federation (LRF) affiliée à Luxembourg Confederation, a organisé la 3^e édition du Jobday dédié au secteur du commerce. Cet après-midi de rencontres s'adressait à des candidats inscrits à l'ADEM et présélectionnés par leurs conseillers professionnels.

Au total, 14 entreprises à la recherche de nouvelles recrues avaient répondu présentes à l'invitation : Auchan, Losch, Fischer/Panelux, Lidl, Cactus, Hifi International, Cocottes, Aldi, Maison du Lit by Kandel, Delhaize, Calzedonia, Kaempff-Kohler, La Provençale et Linehaert.

En vue de développer les compétences des collaborateurs, la House of Training était associée à l'initiative.

<https://adem.public.lu>

<https://confederation.lu/federation/lrf>
www.houseoftraining.lu

IDEA PUBLICATION DU RECUEIL EST-IL VENU LE MOMENT DE FISCALEMENT ROMPRE ?



Photo-IDEA

Réunissant des experts de divers horizons, l'ouvrage publié par IDEA, **Est-il venu le moment de fiscalement rompre ?** contient des réflexions approfondies sur l'imposition collective ainsi qu'un éclairage inédit sur les disparités de revenus au sein des couples.

« Le gouvernement entamera les travaux en vue de la mise en place d'une classe d'impôt unique avec l'engagement de présenter un projet de réforme pour l'année 2026 ». Cette phrase, contenue dans l'accord de coalition 2023-2028 *Lëtzebuerg fir d'Zukunft stäerken*, est généralement comprise comme la promesse de neutraliser le statut marital devant le fisc en instaurant l'imposition individuelle pour tous les contribuables.

Soutenue par une majorité des partis représentés à la Chambre des députés, cette réforme, promise de longue date, marquerait une rupture importante avec un principe fondamental – depuis 1842 – du droit fiscal luxembourgeois : l'imposition collective des époux.

Face à l'ampleur de ce changement annoncé, cette publication, qui réunit des experts (fiscalistes, juristes, économistes, statisticien-démographe) de divers horizons, interroge la portée historique, les implications sociales, les effets économiques, les enjeux juridiques et les conséquences budgétaires de la révolution que serait un tel basculement.

Parmi les constats mis en lumière : loin d'être une question purement technique, l'individualisation de l'impôt constitue une réforme structurelle dont les implications dépassent largement le seul cadre de l'administration fiscale ; l'enracinement du principe de l'imposition collective, aussi profond que sa genèse est lointaine, promet de longues heures d'un travail pénible et harassant au législateur qui s'attèlera à la tâche d'y mettre fin ; l'imposition individuelle est déjà possible, sur option, pour les contribuables mariés qui le souhaitent ; alors que depuis 2018 les contribuables imposés collectivement peuvent choisir d'être imposés individuellement, seulement 439 demandes d'individualisation ont été traitées en 2022 sur 187.000 dossiers de contribuables mariés, soit un peu plus de 0,2 % ; une individualisation de l'impôt sur le revenu risque d'être inflationniste en matière de dépenses sociales – sauf à justifier de collectiviser les revenus pour les besoins de la sécurité sociale et de les individualiser pour le calcul de l'impôt ; le coup de canif, aussi léger puisse-t-il paraître a priori, que serait l'individualisation de la fiscalité n'est pas souhaitable, d'autant plus qu'il s'appuie sur des bases juridiques et économiques très discutables ; en dépit de l'imposition collective, le taux d'emploi des femmes mariées (âgées entre 25 et 54 ans) est passé au Luxembourg de 42% en 1991 à 75% en 2021 ; aux âges actifs, les épouses contribuent en moyenne à près de 40% du revenu dans les couples mariés ; la maternité (présence – ou non – d'enfant(s)) influencerait davantage la participation des femmes au marché du travail que le statut légal (mariage ou union consensuelle) de leur couple ; l'introduction de l'individualisation mettrait le système fiscal en contradiction avec d'autres domaines du droit et risquerait de se heurter à de possibles barrières constitutionnelles ; la catégorisation des contribuables en classes d'impôt distinctes selon leur situation personnelle et familiale relève d'un principe à valeur constitutionnelle : le principe dit de faculté/capacité contributive ; l'imposition collective (par opposition à une imposition individualisée) est le moyen permettant d'apprécier le plus fine-

ment possible, d'un point de vue économique, la capacité contributive de chaque foyer ; dans la majorité des pays européens, le fait d'être marié (ou pacsé) reste reconnu par l'administration fiscale via des mécanismes variés : transfert d'abattement entre conjoints, déductions pour charges familiales liées au mariage/parténariat, déduction pour double revenu des conjoints, correctifs pour les couples à revenu unique, *splitting*, etc. : à l'heure où le droit civil propose aux personnes physiques différents outils juridiques pour répondre à leur besoin ancestral de s'associer, et où le droit fiscal a atteint un niveau de souplesse maximal pour n'imposer aucun modèle d'imposition qui ne serait pas souhaité par le contribuable, il est permis de s'interroger sur l'existence de motivations – politique⁽¹⁾ et budgétaire⁽²⁾ – qui sous-tendent la volonté gouvernementale d'imposer l'individualisation ; si le statut marital était neutralisé en matière d'impôt sur le revenu, pourrais-t-on seulement en rester là ? Ne faudrait-il pas également mettre fin à la « faveur » qui existe en termes de taxation des successions entre époux ? En finir avec les pensions de réversion ? Individualiser les droits sociaux ? Mettre fin aux obligations de solidarité ménagère qui découlent du mariage, voire aux pensions alimentaires en cas de divorce ?

⁽¹⁾ e.g. tenir une promesse longtemps reportée.

⁽²⁾ L'abrogation de la classe d'impôt 2 et du système du *splitting* engendrerait une hausse d'impôt dans le chef des couples mariés et une augmentation dans les mêmes proportions des recettes budgétaires.

Informations et commandes sur <https://www.fondation-idea.lu/2025/05/05/est-il-venu-le-moment-de-fiscalement-rompre>

IMS LUXEMBOURG MOBILISATION COLLECTIVE POUR LE DIGITAL CLEAN UP 2025

Dans le cadre de l'édition 2025 du *Digital Cleanup*, IMS Luxembourg a mobilisé son réseau pour participer à cette initiative mondiale visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique. Le principe est simple : supprimer les données numériques inutiles (e-mails, fichiers, applications, etc.) pour limiter la pollution invisible générée par leur stockage et leur traitement.

11 organisations membres ont participé activement à la démarche durant la semaine officielle, et 6 autres prévoient de s'engager dans les mois à venir. Cette initiative a rassemblé les organisations suivantes : Orange, Agilities Solution, Lux Connect, Felten Lawyers, École Privée Notre-Dame Sainte-Sophie, Raiffeisen, Baloise, Ville de Luxembourg, ICFA, la Banque Centrale du Luxembourg, Lalux, IKANO Group, Caceis, Keter, PwC, AG2R La Mondiale et Devoteam.

En termes de résultats⁽¹⁾ : plus d'1,3 million d'e-mails ont été supprimés, représentant environ 260 Go ; plus de 640.000 fichiers et éléments divers ont été supprimés, représentant environ 2,3 To ; et 363 mobiles ont été collectés et recyclés grâce au partenariat avec Orange Luxembourg

Au-delà du nettoyage ponctuel, la semaine consacrée au *Digital Clean Up* a été l'occasion de partager de bonnes pratiques pour inscrire ces gestes dans la durée, telles que mettre en place une politique de tri automatique des e-mails et de suppression régulière des messages inutiles ; éviter les pièces jointes lourdes en privilégiant les liens de partage ; nettoyer régulièrement les serveurs partagés et les espaces cloud ou encore sensibiliser les collaborateurs à l'impact environnemental du numérique

Ce bilan 2025 témoigne de l'engagement croissant des organisations pour un numérique plus sobre et responsable. Forte de son succès, l'initiative sera reconduite par IMS en 2026.

⁽¹⁾ Le monitoring des données n'a pas été réalisé par toutes les entreprises participantes, certaines n'ayant pas partagé leurs données exactes. Ainsi, les chiffres présentés ici sont probablement bien inférieurs à la réalité, et le total global est en fait plus important.

<https://imslux.lu>

THE HOUSE OF ETHICS™ RETOUR SUR LA CONFÉRENCE ÉTHIQUE ET IA : QUE RESTE-T-IL DE L'HUMAIN ?

En avril dernier, **The House of Ethics™** a tenu à Luxembourg sa **1^{ère} conférence interdisciplinaire consacrée à l'éthique de l'intelligence artificielle**. Cette demi-journée d'échanges a réuni 6 intervenants internationaux pour aborder, chacun depuis son domaine, une ques-

tion essentielle : que devient l'humain dans un monde façonné par des intelligences artificielles toujours plus présentes, plus rapides et plus puissantes ?

Katja Rausch, fondatrice de **The House of Ethics™**, a introduit la conférence et le **D^r Susie Alegre**, juriste et autrice de *Human Rights, Robot Wrongs*. Depuis Londres, elle a plaidé pour une utilisation raisonnée de l'IA, partageant un exemple personnel marquant : son livre *Freedom to Think* a été utilisé sans autorisation pour entraîner une IA. Cette anecdote a illustré les tensions entre innovation, respect de la propriété intellectuelle et droits fondamentaux. Pour elle, dans un contexte où la solitude grandit, il faut s'interroger non seulement sur ce que l'IA permet, mais sur ce qu'elle remplace : la relation, la créativité, l'altérité.

Ces préoccupations ont trouvé un écho dans les interventions de **Claudia Becker** et de **Giannis Stamatellos**. La conférence a également abordé les implications institutionnelles et juridiques de ces technologies. **D^r Stefano Rossa**, professeur de Droit, a insisté sur l'importance du droit à l'interaction humaine et d'une transparence algorithmique renforcée.

L'intervention du **Prof. D^r Ingrid Vasilii-Feltes**, en direct de Miami, a mis en lumière la fragilité de nos identités numériques dans un monde *phygital* et a appelé les dirigeants à recalibrer leurs stratégies digitales autour de cadres cyberéthiques résistants au quantique et de modes de gouvernance adaptatifs, indispensables pour bâtir une résilience partagée.

La conférence s'est conclue par une table ronde sur les enjeux de gouvernance collective.

www.houseofethics.lu

CHAMBRE DE COMMERCE RAPPORT LUX4DEFENCE



De g. à dr. : **Philippe Glaesener** (membre élu, Chambre de Commerce, et président, Groupe de travail Défense) et **Carlo Thelen** (directeur général, Chambre de Commerce).

Photo-Charly Petit/Chambre de Commerce

Face à la montée des tensions géopolitiques et à la réaffirmation des priorités sécuritaires en Europe, le Luxembourg doit jouer pleinement son rôle. À travers son rapport stratégique **Lux4Defence**, la **Chambre de Commerce** trace une **feuille de route ambitieuse pour structurer une véritable base industrielle et technologique de Défense dans le pays**. Objectif: transformer l'augmentation des dépenses militaires en levier de souveraineté, de croissance économique et d'innovation, en capitalisant sur les atouts technologiques nationaux et en fédérant les acteurs publics et privés autour d'une vision commune.

Dans la dynamique engagée de réarmement de l'Europe, le Luxembourg assume ses responsabilités en intensifiant son effort de Défense, lequel sera porté à 1,46 milliard EUR en 2030 (et probablement beaucoup plus) contre 190 millions en 2014. Le pays doit maintenant franchir une nouvelle étape, car la simple augmentation des dépenses militaires ne suffit pas pour répondre aux enjeux stratégiques de souveraineté imposés par le nouveau contexte géopolitique.

Le 29 avril dernier, la Chambre de Commerce a présenté son rapport. L'état des lieux est sans appel: **le Luxembourg part avec un déficit d'expérience industrielle et commerciale dans le domaine de la Défense**. Pourtant, les besoins sont immenses, les investissements croissants, et le pays dispose d'atouts technologiques (dans le spatial, la cybersécurité, les matériaux avancés, l'équipement du soldat...) qui ne demandent qu'à être consolidés.

Le groupe de travail a élaboré **10 recommandations** qui ont été présentées fin mars au Premier ministre et aux ministres concernés: développer une base industrielle et technologique de Défense autour de quelques spécialisations; créer une *Task Force* nationale de la Défense; créer un *hub* de la Défense; améliorer le passage de la recherche au développement dans le domaine de la Défense avec des mécanismes adaptés; créer une infrastructure nationale de test et de validation; créer une *marketplace* recensant les produits et services proposés par les acteurs de la Défense; développer une politique d'*offsets* (contreparties industrielles associées aux commandes militaires); faire de l'Armée un acteur du projet industriel et technologique de Défense; orienter et anti-

ciper les besoins capacitaires de l'OTAN et de l'Union européenne; et lever les restrictions légales au développement d'une industrie de Défense

En remettant les recommandations au gouvernement, les entreprises participant au groupe de travail de la Chambre de Commerce ont par ailleurs pris un engagement ferme: celui d'unir leurs forces pour défendre leurs intérêts en **créant une Association Nationale des Entreprises de la Défense (ANED)**, qui deviendra une plateforme d'échange, de représentation et de développement pour les entreprises luxembourgeoises évoluant dans ce secteur stratégique.

Selon les estimations de la Chambre de Commerce, si le Luxembourg obtenait 60% de retour sur ses futures dépenses militaires, ce serait environ 2.000 emplois directs qui pourraient être créés dans le pays. Et bien plus encore si l'effort de Défense venait à dépasser la cible actuelle de 2% du Revenu national brut comme certains pays l'envisagent.

Le rapport est consultable dans son intégralité sur www.cc.lu/toute-linformation/publications

GUIDE PRATIQUE L'APPRENTISSAGE



En accueillant des apprentis, les entreprises bénéficient d'une opportunité unique: façonner de futurs professionnels en adéquation avec leurs besoins, en leur transmettant leurs savoir-faire, valeurs et culture. Ce modèle de formation en milieu scolaire et immersion pratique en entreprise, favorise une montée en compétences rapide et adaptée aux exi-

gences du marché. Pour les apprentis, c'est une excellente opportunité d'acquérir une qualification solide et d'accéder rapidement et durablement au marché du travail.

Chaque année, la **Chambre de Commerce** gère environ 2.000 contrats d'apprentissage dans les secteurs de l'industrie, du commerce, des services, de l'Horeca et du social/santé. Afin de répondre aux besoins émergents du marché, de nouvelles formations sont régulièrement développées et les programmes s'adaptent en permanence.

Le *Guide Pratique L'Apprentissage – Une relation WinWin pour l'entreprise et l'apprenti*, édité par la Chambre de Commerce, accompagne les entreprises dans la découverte du fonctionnement de l'apprentissage au Luxembourg ainsi que de ses bénéfices grâce à la présentation des étapes-clés, la liste des diplômés concernés, des témoignages, des contacts utiles, etc.

Une campagne nationale pour la promotion de l'apprentissage a été lancée le 22 avril dernier par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, et les différentes chambres professionnelles (Chambre de Commerce, Chambre des Métiers, Chambre d'Agriculture et Chambre des salariés), avec l'accroche *Shape Your Future – Däi Wee. Deng Berufsausbildung*.

Le Guide est disponible en français et en allemand. Il peut être téléchargé ou commandé sur le site www.cc.lu, section Publications.

LUGA – LUXEMBOURG URBAN GARDEN ÉDITION 2025



Photo-Fränk Schneider/Ville de Luxembourg

La cérémonie d'ouverture officielle de l'exposition en plein air **LUGA – Luxembourg Urban Garden** s'est déroulée le 7 mai dernier dans la vallée de la Pétrusse. Cet événement marque le lancement de

l'exposition qui accueille les visiteurs à **Luxembourg-Ville et à Ettelbruck depuis le 7 mai jusqu'au 18 octobre 2025.**

Cette **exposition inédite déploie sur plus de 11 km à Luxembourg-Ville et 5 km à Ettelbruck des jardins urbains, des installations artistiques et paysagères, des projets agricoles et des lieux de vie.** Le **LUGA Science Hub**, véritable point névralgique du parcours, accueille des expositions, conférences, ateliers, rencontres, et sert de point central d'informations et d'achats de billets aux visiteurs, notamment pour l'accès à l'Aquatunnel (sightseeing.lu), afin de découvrir l'œuvre sonore immersive *The Lower World*, de Susan Philipsz, un projet réalisé en partenariat avec le Mudam Luxembourg. Des tickets pour des visites guidées à vélo et pour le bus *Hop-on, Hop-off* sont également en vente, ainsi que des visites guidées LUGA organisées par le Luxembourg City Tourist Office (LCTO) et un choix exclusif de produits *merchandising* LUGA. Le **Musée national d'histoire naturelle** y programme aussi des micro-expos.

Côté terroir et gastronomie, plusieurs créations inédites ont été concoctées, comme la Cuvée LUGA 2025 Crémant, le Pain Fleur LUGA, la glace à la rose LUGA, les bières LUGA ou encore la LUGA Wurscht, une saucisse spéciale, élaborée avec du thé.

<https://luga.lu>

FOYER S.A. MARC LAUER A PASSÉ LE RELAIS À MARIE-HÉLÈNE MASSARD



Marie-Hélène Massart (CEO et administratrice déléguée) et **Marc Lauer** (président du conseil d'administration), Foyer S.A.

À l'occasion de son assemblée générale ordinaire annuelle, **Foyer S.A.** a officialisé une étape importante de sa gouvernance : après 21 années d'engagement au sein du Groupe, dont 11 en tant qu'administrateur délégué, **Marc Lauer**

a quitté ses fonctions exécutives pour celles de **président du conseil d'administration**. Il succède à Eric Kleynen, président depuis 2023 et administrateur depuis 2021.

Dans la continuité d'une transition entamée début 2024, **Marie-Hélène Massard** a pris la direction du Groupe en tant qu'**administratrice déléguée et CEO**. Elle a pour mission de poursuivre le développement de Foyer, dans un environnement en profonde transformation.

À côté de ces changements au sein du CA, sont également à noter le **départ de Romain Becker**, administrateur depuis 2000, ainsi que les **nominations d'Antonio Caño et Hugo Lasat comme administrateurs**.

www.groupe.foyer.lu

IKO REAL ESTATE SANDRA HUBER NOMMÉE CEO



Éric Lux (fondateur, actionnaire et président du CA) et **Sandra Huber** (CEO), IKO Real Estate.

Le 15 avril dernier, **Éric Lux**, fondateur d'**IKO Real Estate**, a transmis la **direction de l'entreprise à Sandra Huber**, jusqu'alors Chief Development Officer. Éric Lux continuera à contribuer activement à la vision de long terme de l'entreprise en tant que président du conseil d'administration.

Géographe de formation, spécialisée en aménagement du territoire et environnement de l'Université de Lorraine, Sandra Huber a poursuivi son parcours à l'École urbaine de Sciences Po Paris, où elle a obtenu un Executive Master en gouvernance territoriale et développement urbain. Elle a débuté sa carrière en France, dans le secteur public et parapublic, où elle a piloté de grands projets d'aménagement urbain et d'équipements publics.

Arrivée chez IKO Real Estate en 2019, Sandra Huber a accompagné la structuration et la croissance de l'entreprise ces 6 dernières années. Elle y a piloté les activités de développement du groupe ainsi que les fonctions stratégiques associées. Forte de son expérience des grands projets en France et au Luxembourg, elle a contribué à façonner l'identité de développeur intégré portée par IKO aujourd'hui.

www.ikorealestate.eu

HOUSE OF AUTOMOBILE GERRY WAGNER, PORTE-PAROLE PROFESSIONNEL

La **House of Automobile (HOA)** s'est dotée récemment d'un **porte-parole professionnel** en la personne de **Gerry Wagner**, qui était déjà le porte-parole de l'asbl et membre fondateur. Fort de plus de 20 ans d'expérience dans le secteur automobile, notamment en tant qu'ancien directeur d'Arval jusqu'à sa retraite en juillet 2024. Gerry Wagner s'était déjà investi dans cette fonction à titre transitoire. Son engagement constant et sa connaissance approfondie du secteur en font un acteur essentiel pour porter cette mission à un niveau supérieur.

Dans ses nouvelles fonctions, Gerry Wagner peut s'appuyer sur le soutien structurel de Luxembourg Confederation, organisation patronale représentant les secteurs des services, du commerce et du transport, à laquelle la HOA est affiliée depuis janvier 2025.

Dans cette dynamique, la HOA a adopté une **nouvelle charte graphique** et repensé son site Web. Cette **nouvelle plateforme a vocation à devenir la référence incontournable du secteur automobile luxembourgeois**, en centralisant les informations, les prises de position et l'actualité du secteur.

« *La complexité croissante des dossiers que nous traitons exige une expertise professionnelle constante. Si nous voulons continuer à faire entendre la voix du secteur automobile, nous devons nous doter des moyens adéquats. Cette professionnalisation est une étape indispensable pour relever et anticiper les défis à venir* », a souligné Gerry Wagner.

www.hoa.lu

DLA PIPER LUXEMBOURG M^e MÉLODY BRUNOT PROMUE ASSOCIÉE AU SEIN DE LA PRATIQUE CORPORATE



M^e **Mélody Brunot**, associée au sein de l'équipe Corporate, DLA Piper Luxembourg.

M^e **Mélody Brunot** a été promue **associée au sein de l'équipe Corporate de DLA Piper Luxembourg**. Avec cette nomination, le bureau luxembourgeois de DLA Piper compte désormais 9 associés

Arrivée en 2022 en qualité de Counsel, M^e Brunot dispose d'une solide expérience dans le conseil aux clients locaux et internationaux sur des opérations de M&A transfrontalières, des joint-ventures et des restructurations d'entreprises. Elle est également reconnue pour son expertise en matière de gouvernance d'entreprise, accompagnant les clients dans l'adaptation aux attentes réglementaires et stratégiques en constante évolution. Avec une activité au croisement des services financiers et des industries émergentes, elle accompagne notamment des scale-up et leurs investisseurs, en particulier dans les secteurs technologique et spatial. Elle intervient dans leur développement international et la structuration d'opérations complexes.

Classée *Leading Associate* par le guide *Legal 500* en 2025, M^e Mélody Brunot est reconnue par ses clients pour sa vision stratégique, sa maîtrise du droit et son sens aigu des affaires.

www.dlapiper.com

LINKLATERS LUXEMBOURG 14 PROMOTIONS



Photo-Linklaters Luxembourg

Le cabinet d'avocats **Linklaters Luxembourg** a annoncé les promotions suivantes :

Corporate M&A: Associée: M^e **Florence Forster** ; Senior Managing Associates (Luxembourg): M^e **Ida Jacotey** et M^e **Irene Sanna** ; Senior Associate (Knowledge): M^e **Marie Arnaud-Rio** ; Managing Associate: M^e **Nathalie Zurel**.

Investment Funds: Senior Managing Associate (Luxembourg): M^e **Marie-Christine O'Mahony** ; Managing Associates: M^e **Désirée Catalano**, M^e **Giorgiana Dunca**, M^e **Romain Payre** et M^e **Alice Yanni**.

Tax: Senior Managing Associates (Luxembourg): M^e **Cyrielle Nis** et M^e **Adrien Piron**.

Capital Markets and Banking: Senior Managing Associate (Luxembourg): M^e **Adrian Danciu**.

Litigation, Arbitration and Investigations: Senior Managing Associate (Luxembourg): M^e **Louis-Eudes Giroux**.

Linklaters LLP compte quelque 3.000 avocats dans le monde, dont 120 sur un effectif total de plus de 170 personnes au bureau de Luxembourg.

UDO PRINZ AU DÉPARTEMENT CAPITAL MARKETS & BANKING



M^e **Udo Prinz**, Consultant, département Capital Markets & Banking, Linklaters Luxembourg.

Linklaters a renforcé son **département Capital Markets & Banking** avec l'arrivée d'**Udo Prinz** en tant que **Consultant**, spécialisé en réglementation financière et des assurances.

Udo Prinz possède une expérience de plus de 20 ans en conseil sur un large éventail de questions réglementaires, notamment des acquisitions et des réorganisations complexes, qu'il a acquise au sein de cabinets d'avocats de premier plan. Il est membre du Barreau de Luxembourg et participe activement à la communauté luxembourgeoise des services financiers et des assurances. Il contribue également régulièrement à des forums professionnels sur les évolutions réglementaires et transfrontalières des services financiers et de l'assurance.

www.linklaters.com

CNFL NOUVEAU BUREAU EXÉCUTIF



Un nouveau bureau exécutif pour le CNFL, qui fête cette année son 50^e anniversaire.

Lors de sa récente assemblée générale ordinaire, le **Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)** a renouvelé son **bureau exécutif** pour la période 2025-2026. Il est constitué comme suit: **Nathalie Morgenthaler** (présidente, Femmes Chrétiennes Sociales), **Joëlle Letsch** (vice-présidente, Union Luxembourgeoise du Soroptimist Luxembourg), **Janine Reuland** (secrétaire, Action Catholique des Femmes du Luxembourg), **Karin Meyer** (secrétaire adjointe, Femmes en Détresse) et **Claudine Speltz Van Bellingen** (trésorière, Fédération des Femmes Cheffes d'Entreprise du Luxembourg).

Alors que le CNFL entre dans sa **50^e année**, il continue d'incarner une voix unifiée et déterminée en faveur des droits des femmes au Luxembourg. À cette occasion, un événement est en préparation pour célébrer cet héritage et regarder vers l'avenir. Chaque année, de nouvelles initiatives viennent enrichir son action en faveur d'une meilleure représentation et d'un traitement équitable des femmes dans tous les domaines de la société.

Les services d'assistance tels que Foyer-Sud, Fraen a Nout et Log-In continuent de faire face à une demande particulièrement élevée. En 2024, le Foyer a connu un taux d'occupation de 108% (-14% par rapport à 2023), mais qui illustre la crise persistante du logement pour les femmes victimes de violences. Cette pression constante sur les structures d'accueil reste un enjeu majeur au Luxembourg. Le centre de consultation Log-In du CNFL a également enregistré une augmentation notable de sa fréquentation: 216 femmes ont contacté le centre en 2024 (179 en 2023) et le centre a eu 315 consultations physiques (224 en 2023).

Sa présence constante sur la scène nationale témoigne à la fois des avancées réalisées et du travail qui reste à accomplir. Les inégalités économiques, sociales et politiques auxquelles les femmes sont toujours confrontées renforcent la volonté du CNFL de diversifier ses actions et de poursuivre son engagement.

www.cnfl.lu

Les jeunes s'activent !

La hausse de l'activité des jeunes de 15 à 24 ans⁽¹⁾ est plus marquée au Luxembourg que dans l'ensemble de la zone euro. Pourtant, ces 5 dernières années, le pays a connu une forte progression du taux de participation de la population à l'enseignement supérieur, ce qui peut sembler paradoxal. En effet, intuitivement, une hausse du niveau (et du temps) d'études de la population conduirait plutôt à un retrait des jeunes du marché du travail. Comment ce phénomène contre-intuitif pourrait-il s'expliquer ?

Le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 9 points de pourcentage entre 2014 et 2024 au Luxembourg et de seulement 1,5 point dans la zone euro. Il s'agit de l'un des constats marquants de l'*Avis Annuel* d'IDEA ; toutefois, en 2024, le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans au Luxembourg reste, malgré cette progression, inférieur à celui de la zone euro (37,3% contre 42,8%). Au Luxembourg, les 15-24 ans affichent le taux d'activité le plus faible comparé aux autres tranches d'âge : 25-54 ans (89,9%) et 55-64 ans (51%), tendance également identique au niveau européen.

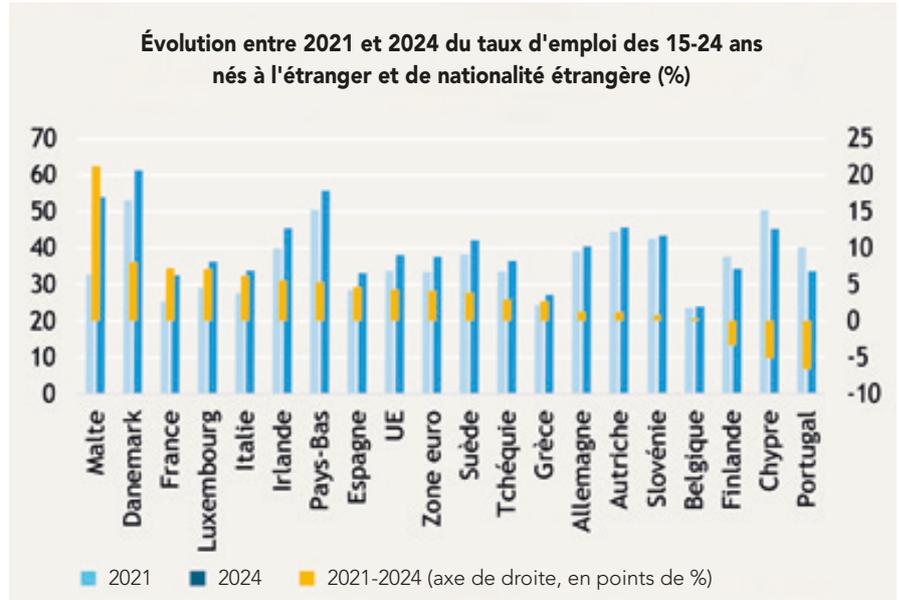
Forte hausse de la population de jeunes âgés de 15 à 24 ans au Luxembourg

En premier lieu, la population de jeunes âgés de 15 à 24 ans a augmenté de 12,2% sur la période de 2014 à 2024, contre seulement 1% pour la zone euro sur cette même période⁽²⁾. Le Luxembourg se situe en 3^e position, juste après l'Espagne (16,2%) et l'Irlande (19,2%) parmi les pays ayant connu la plus forte progression de leur population dans cette tranche d'âge. Le nombre des jeunes de 15 à 24 ans dans la population luxembourgeoise est passé de 66.166 en 2014 (17% de la population totale des 15-64 ans au 1^{er} janvier) à 74.206 en 2024 (16% de la population totale des 15-64 ans au 1^{er} janvier)⁽³⁾.

Par ailleurs, le Luxembourg se distingue parmi les 27 pays de l'UE par son attractivité auprès des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Entre 2005 et 2024, le nombre de jeunes en emploi a augmenté d'environ 5.400 chez les étrangers, contre environ 2.900 chez les natifs.

Entre 2021 et 2024, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans nés à l'étranger est passé de 29,2% à 36,3% (+7,2 points contre +4 points de pourcentage pour la zone euro (ou l'UE))⁽⁴⁾, ce qui place le pays au 4^e rang de l'UE, entre la France et l'Italie. En parallèle, le taux d'emploi des jeunes nés au Luxembourg a chuté de 35,2% à 29,7% (-5,5 points), soit la plus forte baisse enregistrée dans l'UE.

Le taux d'activité a lui aussi progressé : +4,8 points chez les jeunes nés à l'étranger



Source : Eurostat⁽⁶⁾

(de 35,5% à 41,3%, 4^e position dans l'UE en termes d'évolution du taux) et +8,4 points chez ceux nés au Luxembourg (de 26,3% à 34,7%, 3^e position UE). L'écart d'activité entre les deux groupes, qui était de 10,2 points en 2005, s'est réduit à 6,6 points en 2024⁽⁵⁾.

Hausse du cumul emploi-études et forte progression du niveau d'études supérieures

En deuxième lieu, au Luxembourg, le taux de jeunes de 15 à 24 ans en emploi et participant à une éducation formelle est passé de 1,3% en 2005, à 6,9% en 2014, puis à 11,3% en 2024. Sur la période 2005-2014, le pays se classe en 2^e position au sein de l'UE pour la progression du taux de jeunes de 15 à 24 ans à la fois en emploi et en éducation (+5,6 points de pourcentage), juste après Malte. Entre 2014 et 2024, la hausse se poursuit (+4,4 points de pourcentage), mais le pays passe à la 10^e position sur les 27 ; ces progressions montrent alors une certaine importance du travail pendant les études⁽⁷⁾.

Entre 2005 et 2024⁽⁸⁾, le niveau d'études supérieures atteint par les jeunes a progres-

sé dans l'Union européenne. La proportion des 15-24 ans diplômés de l'enseignement supérieur est passée de 6% en 2005 à 8% en 2014, puis à 9,8% en 2024. Au Luxembourg, l'évolution est nettement plus dynamique sur la seconde période. De 2005 à 2014, la part des jeunes diplômés du supérieur est passée de 5,8% à 7,6%, (soit +1,8 point), comparable à celle de l'UE. En revanche, entre 2014 et 2024, la progression s'accélère fortement, atteignant 13,6%, soit un gain de 6 points de pourcentage, contre seulement +1,7 point pour l'ensemble de l'UE sur la même période. Cette évolution peut en partie s'expliquer par l'ouverture relativement récente de l'Université du Luxembourg, fondée en 2003, qui a (très) probablement facilité l'accès à l'enseignement supérieur dans le pays.

Entre 2005 et 2014, la part des jeunes de 15-24 ans ayant atteint un niveau d'études inférieur à l'enseignement primaire, enseignement primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire, a diminué de 4 points dans l'UE (de 51,4% à 47,4%) et de 1,6 point au Luxembourg (de 60,7% à 59,2%), tandis qu'entre 2014 et 2024, la baisse est beaucoup

plus marquée au Luxembourg (-9,4 points) contre une stagnation dans l'UE. Sur l'ensemble de la période 2005-2024, c'est donc au Luxembourg que la baisse est la plus marquée, avec un recul de 10,9 points, contre un recul de 4,2 points dans l'UE.

En ce qui concerne le niveau d'études secondaires et enseignement post-secondaire non supérieur atteint, la situation reste globalement stable, avec de faibles variations tant dans l'UE qu'au Luxembourg. Entre 2005 et 2014, une légère progression est observée dans l'UE, où la part de diplômés est passée de 41,3% à 43,5%, tandis qu'au Luxembourg une légère baisse a eu lieu, de 33,5% à 32,8%. Entre 2014 et 2024, la tendance s'inverse: la part de diplômés du secondaire est (quasi) stable dans l'UE (-0,7 point), alors qu'elle progresse au Luxembourg de 2,9 points, atteignant 35,7%. Sur l'ensemble de la période 2005-2024, c'est donc au Luxembourg que la hausse est la plus marquée, avec une augmentation de 2,2 points, contre 1,5 point dans l'UE.

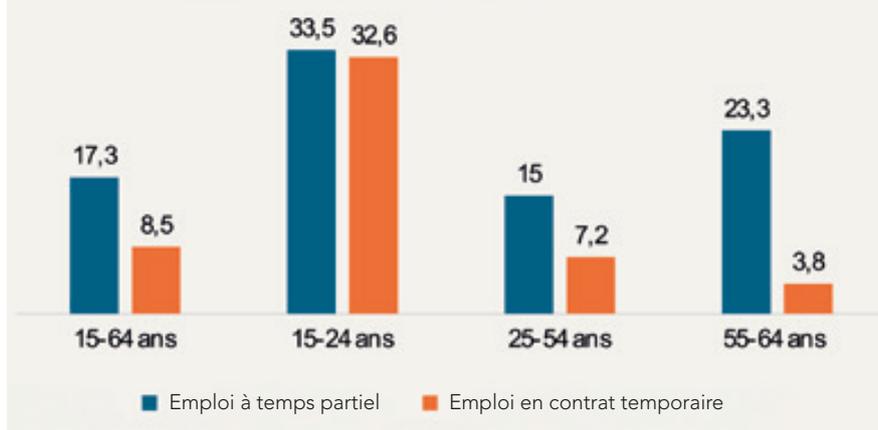
Périodes d'emploi et de chômage

En dernier lieu, en 2024, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élève à 21,6% (en baisse de 1 point de pourcentage sur 10 ans et en hausse de 4,7 points depuis 2021)⁽⁹⁾. C'est le plus fort taux de chômage par catégories d'âge au Luxembourg⁽¹⁰⁾. Au niveau de l'UE, le pays se situe en 5^e position sur les 27 pays de l'UE, avec l'Espagne en tête (26,5%), et tout en bas du classement se trouve l'Allemagne qui compte 6,6% de taux de chômage parmi les jeunes Allemands.

Au Luxembourg cela s'explique en partie par la nature fragmentée de leurs emplois, souvent à temps partiel ou de courte durée; dans une analyse de 2023, le STATEC⁽¹¹⁾ évoque: «En général, les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont plus susceptibles d'être employés dans le cadre de contrats temporaires. Un jeune travailleur sur trois a un CDD, soit quatre fois plus que la moyenne⁽¹²⁾. Cela inclut les jeunes qui entrent sur le marché du travail, mais aussi les étudiants qui travaillent pendant leurs études⁽¹³⁾».

En 2024, 33,5% des jeunes de 15 à 24 ans occupent un emploi à temps partiel et ils sont 32,6% à occuper un emploi avec un contrat temporaire. Pour 63,4% des jeunes âgés de 15 à 24 ans, la principale raison du travail à temps partiel repose sur l'éducation et la formation⁽¹⁴⁾; en comparaison européenne, le Luxembourg se place en 8^e position parmi les pays de l'Union européenne. Dans la majorité des pays de l'UE, comme au Luxembourg, pour cette tranche d'âge, ce recours au temps partiel s'explique principalement par l'édu-

Emplois à temps partiel et en contrat temporaire, par catégorie d'âge, au Luxembourg en 2024, en pourcentage de l'emploi total (%)



Source: Eurostat⁽¹⁵⁾

cation et la formation. Seuls deux pays, l'Italie et la Roumanie, se démarquent avec une autre raison dominante: l'absence d'emploi à temps plein disponible.

Le recours à un emploi en contrat à durée déterminée (CDD) ou à un travail à temps partiel varie selon le niveau d'études du jeune. Les jeunes ayant un faible niveau de diplôme sont plus touchés par les emplois temporaires: seuls 21,4% d'entre eux accèdent à un CDI, tandis que 38,8% sont en CDD, soit la proportion la plus élevée. De plus, 37% de ces jeunes peu diplômés travaillent à temps partiel.

À l'inverse, les jeunes ayant atteint un diplôme professionnel ou le deuxième cycle de l'enseignement secondaire bénéficient davantage de contrats stables: 46,1% d'entre eux sont en CDI, et ils sont moins nombreux à travailler à temps partiel. Les diplômés de l'enseignement supérieur présentent une situation intermédiaire: 32,5% sont en CDI, contre 23,2% en CDD, et ils sont plus nombreux à être employés à temps plein (31,3%) qu'à temps partiel (20,8%).



Ioana Pop
Économiste



IDEA



- (1) Dans cette analyse, il s'agit de la population résidente au Luxembourg.
- (2) Entre 2014 et 2024, la population du Grand-Duché de Luxembourg a augmenté de 22,3%, selon les données d'Eurostat de la population au 1^{er} janvier, en passant de 549.680 personnes à 672.050. En termes de croissance de sa
- population, le pays se hisse en 2^e position sur les 27 pays de l'UE, juste après Malte (+31,6%). La forte hausse des 15-24 ans au Luxembourg en 10 ans, représente près de 10% dans la hausse de la population totale de 15 à 64 ans au Luxembourg.
- (3) Eurostat, *Population au 1^{er} janvier par classe d'âge et sexe*.
- (4) Eurostat, *Taux d'emploi par sexe, âge, statut migratoire, nationalité et niveau d'éducation atteint (%)*.
- (5) Eurostat, *Taux d'activité par sexe, âge et pays de naissance (%)*.
- (6) Absence de données pour la Bulgarie, l'Estonie, la Croatie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie.
- (7) Eurostat, *Taux de participation des jeunes à l'éducation formelle par sexe, âge et statut au regard de l'emploi (%)*.
- (8) Eurostat, *Population par sexe, âge et niveau d'éducation atteint (1.000)*.
- (9) Eurostat, *Taux de chômage par sexe, âge et nationalité (%)*.
- (10) En 2024, au Luxembourg, pour les 25-54 ans, le taux de chômage s'élève à 5,5%, et pour les 55 ans et plus, il s'élève à 2,4%.
- (11) STATEC, *Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1^{er} mai, Regards n° 07, avril 2024*.
- (12) Selon le STATEC, en 2023, 7,5% des résidents en emploi disposent d'un contrat temporaire (CDD).
- (13) Au Luxembourg, les étudiants âgés d'au moins 16 ans peuvent signer un contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour exercer une activité salariée, notamment durant les vacances scolaires. Ce contrat permet de travailler jusqu'à 40 heures par semaine pendant les vacances, et jusqu'à 15 heures par semaine en période scolaire. La rémunération varie en fonction de l'âge de l'étudiant, selon le salaire social minimum applicable. Toutes les formalités, conditions et démarches sont disponibles sur le portail officiel guichet.lu.
- (14) Eurostat, *Raison principale pour l'emploi à temps partiel – Distributions par sexe et âge (%)*.
- (15) Eurostat, *Emploi à temps partiel et contrats à durée limitée – Données annuelles*.