Guide du Futur Diplômé

ACEL
de Studentenvertreder

Édition 2012 - 2013

Get in the game.

It's your future. With more than 1,200 employees and over 45 nationalities, Deloitte Luxembourg offers high value added services in the fields of audit, tax, financial advisory and consulting. Finding individual and comprehensive solutions is what our clients ask for. With our in-depth local knowledge, allied to our worldwide network, our multidisciplinary teams provide the right response. If you are interested in working in a highly stimulating, multicultural environment alongside expert professionals, then join us and let us design the future together. **How far will you take it?**

Learn more about our firm and apply online at:
http://deloitte.com/lu/careers

Find us on:

Deloitte Luxembourg is an equal opportunity employer.
© 2012 Deloitte General Services all rights reserved.

Deloitte.

Avant-propos de l'éditeur

Joelle Pizzaferri

Vice-présidente «Représentation»

Chères lectrices,
Chers lecteurs,

Vous tenez actuellement dans vos mains la nouvelle édition du «Guide du Futur Diplômé». Ce guide a été édité pour la première fois en 1999 dans le but d'accompagner les jeunes diplômés au début de leur vie professionnelle.

La nouvelle édition du «Guide du Futur Diplômé» est entièrement remaniée avec un nouveau concept. Avec cette publication, l'Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois vise à satisfaire davantage les attentes des étudiants et futurs diplômés, ceci avec une vision nettement plus moderne.

Le nouveau design du «Guide du Futur Diplômé» cherche à cerner au mieux les besoins de son public principal: le futur diplômé. Sa nouvelle structure et les illustrations permettent d'accéder plus rapidement aux informations utiles qu'il contient et à la recherche des réponses aux questions souvent posées.

A côté des informations pratiques comme la rédaction d'un curriculum vitae, d'une lettre de motivation ou du déroulement d'un entretien de recrutement, vous trouverez entre autre une liste d'institutions présentes au Luxembourg, précurseurs dans la recherche, à qui vous pourrez vous adresser pour suivre vos études doctorales par exemple.

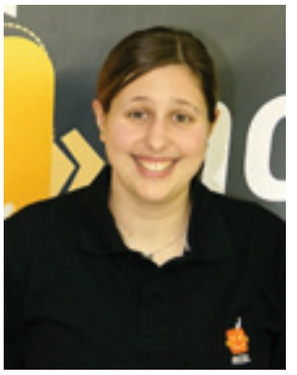
Le guide se donne aussi comme objectif d'aider les futurs diplômés à se familiariser avec le système social et économique du Grand-Duché du Luxembourg, ce qui est vital pour se retrouver dans notre société.

Mais ce n'est pas tout! Le guide vous renseigne aussi sur les démarches pour poursuivre des formations spécifiques nécessaires, afin d'exercer la profession choisie ou entamer une activité indépendante. De plus, le guide propose des informations sur le «Lifelong Learning», un élément à ne plus négliger dans une société en perpétuel mouvement.

Si vous avez des questions ou des suggestions concernant l'amélioration de ce guide, envoyez-nous un courriel à l'adresse: contact@acel.lu.

Sur ces mots, il ne me reste plus qu'à remercier nos collaborateurs et à vous souhaiter une agréable lecture, ainsi qu'un départ réussi dans cette nouvelle étape de votre vie.

Préface



Marie-Paule Even

Présidente de l'ACEL

Chers lecteurs,

Depuis sa fondation en 1984, l'Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois (ACEL) s'est développée en continuité et réunit aujourd'hui pas moins de 42 membres actifs et consultatifs - regroupant les associations représentatives des branches les plus fréquentées par les étudiants luxembourgeois. De ce fait, l'ACEL représente plus de 10 000 étudiants faisant leurs études au Luxembourg et à l'étranger. L'association est idéologiquement et politiquement neutre.

Comme l'Université du Luxembourg n'offre qu'un nombre limité de cursus complets, beaucoup de jeunes luxembourgeois se voient contraints de poursuivre leurs études dans les Universités et Hautes écoles étrangères. Cette situation pratiquement unique, qui constitue en même temps une grande opportunité dans la vie de tout un chacun, a conduit à la création de cercles d'étudiants dans de nombreuses villes européennes. Ceux-ci accueillent, regroupent et guident les étudiants luxembourgeois pendant la durée de leurs études.

Depuis ses débuts, l'association s'est fixée trois objectifs principaux:

- Regrouper les étudiants luxembourgeois à l'étranger ainsi qu'au Luxembourg;
- Défendre leurs droits auprès des autorités afin d'améliorer leur situation sociale et juridique;
- Mener une campagne d'information complète sur les études et les différents aspects de l'entrée dans la vie professionnelle.

La campagne d'information de l'ACEL se base essentiellement sur ses différentes publications qui sont mises gratuitement à la disposition du public et élaborées en étroite collaboration avec ses membres, ainsi qu'avec une série de partenaires et de collaborateurs du secteur privé et public.

Dans l'objectif d'assurer un accompagnement le plus complet des étudiants et futurs diplômés, l'ACEL propose depuis 1999, une publication sur base annuelle, destinée aux futurs acteurs de la vie économique luxembourgeoise et de la Grande Région:
Le Guide du Futur Diplômé.

Au nom de l'ACEL, je vous souhaite une bonne lecture, ainsi qu'une bonne continuation et réussite dans tous vos projets futurs.

Préface

François Biltgen

Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur

et de la Recherche

Cher futur diplômé,
Chère future diplômée,

Dans quelques mois vous serez diplômés. Les félicitations de vos parents et de vos amis pleuvront et, après des années de travail et d'efforts, vous aurez bien mérité ces moments de fierté et de liesse.

Mais, comme diraient d'aucuns, le sérieux de la vie va reprendre le dessus et il vous faudra, pour les uns, commencer à chercher un travail, et pour les autres, les mieux organisés ou les plus chanceux, affronter le premier jour de travail.

Vous avez de la chance. Après des études supérieures, la probabilité de trouver rapidement un emploi au Luxembourg est très grande. Vous pourrez donc immédiatement mettre en pratique toutes les compétences et tout le savoir acquis pendant vos études supérieures. Même si votre premier emploi ne correspond pas à cent pourcent à votre domaine d'études, il vous permet de mettre les pieds à l'étrier et de faire vos premières expériences dans le monde du travail.

Votre parcours professionnel sera sans doute caractérisé par la mobilité. Mobilité géographique peut-être, lorsque vous serez amenés à travailler dans plusieurs pays; mobilité entre entreprises sans doute, puisque les temps où l'on partait à la retraite dans l'entreprise dans laquelle on avait commencé sa carrière, sont révolus. Profitez de ces opportunités de mobilité; elles étofferont votre parcours professionnel et elles enrichiront votre personnalité. En tant que ministre de la Fonction publique aussi, il me tient à cœur de voir bouger les fonctionnaires et employés publics d'un service, voire d'un ministère, à un autre. J'envisage aussi de mettre en place des dispositifs qui permettront aux professionnels de passer plus facilement du public vers le privé et vice-versa.

En attendant, consultez le Guide du Futur Diplômé édité tous les ans par l'ACEL. Il recèle d'informations indispensables et de conseils judicieux qui vous seront précieux pour bien réussir votre entrée dans la vie professionnelle.

Merci aux rédacteurs et aux éditeurs du Guide de Futur Diplômé 2012!

Préface

Nicolas Schmit

Ministre du Travail, de l'Emploi et

de l'Immigration

Chers lecteurs,

Depuis sa première édition en 1999, le «Guide du Futur Diplômé» est devenu une source d'informations inestimable pour les jeunes qui franchissent la porte vers le monde du travail.
En ces temps de difficultés économiques où le chômage, notamment des jeunes, augmente, une bonne formation constitue la meilleure garantie pour trouver un emploi.

Notre objectif est de soutenir tous les jeunes à s'insérer rapidement dans un emploi. Nous avons la chance de voir notre pays créer de nombreux emplois. Mais en général ceux-ci exigent des qualifications de plus en plus élevées. Pour ceux qui doivent faire le choix de leurs études, je comprends qu'ils veulent d'abord suivre leur intérêt, mais je les invite aussi à s'adresser à l'orientation professionnelle pour choisir en connaissance de cause, c'est-à-dire en étant informés des perspectives d'emploi que leur choix comporte.

Pour ceux qui entrent bientôt sur le marché du travail et qui peuvent rencontrer des difficultés à trouver rapidement un emploi approprié, j'ai décidé de mettre en place une «garantie pour les jeunes» qui sera mise en œuvre par l'Agence pour le développement de l'emploi. Elle garantira aux jeunes un soutien précieux. En effet, tout jeune demandeur d'emploi de moins de 25 ans devra obtenir au plus tard quatre mois après son inscription, soit un emploi, soit une mesure en faveur de l'emploi, soit une formation appropriée ou un stage rémunéré facilitant son insertion professionnelle.

Des mesures nationales, comme le «Contrat Initiation à l'Emploi – Expérience Pratique», et européennes, comme l'initiative «Jeunesse en mouvement», offrent aux jeunes la possibilité d'accroître leur expérience pratique, de développer leurs compétences et connaissances, de faire des échanges et de bénéficier de nouvelles opportunités. La mobilité ainsi que les expériences internationales sont particulièrement appréciées dans un certain nombre de secteurs exposés aux activités internationales.

Le monde d'aujourd'hui requiert plus que jamais des capacités d'adaptation, d'initiative et d'ouverture ainsi que des connaissances qui ne cessent d'évoluer. C'est pourquoi la formation tout au long de la vie joue un rôle elle aussi de plus en plus important. Ainsi, nous ne cessons jamais d'être des étudiants.

L'entrée dans la vie professionnelle est une étape cruciale pour tout jeune. Ce guide apporte des réponses et conseils précieux et je félicite l'ACEL et ses collaborateurs pour cet appui de qualité à tous les jeunes diplômés.

Remerciements

L'Association des Cercles d'Etudiants Luxembourgeois tient à remercier tous ceux qui ont contribué au succès de l'édition 2012 de notre «Guide du Futur Diplômé». Ce projet n'a pu être réalisé qu'en étroite collaboration avec une série importante de collaborateurs, interlocuteurs et institutions diverses.

Entre eux se trouvent notamment:

Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le CEDIES, le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'Administration de l'emploi, HR Services, le Centre commun de la sécurité sociale, Monsieur Dr Marc Jacoby, la Chambre des salariés, la Caisse nationale d'assurance pension, la Caisse nationale de santé, l'Association d'assurance accident, la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste, l'Association des Compagnies d'Assurances, l'Administration des contributions directes et Monsieur Tom Faber, le Centre Virtuel de la Connaissance sur l'Europe, le Fonds National de la Recherche, l'Université du Luxembourg, le CRP Henri Tudor, le CRP Gabriel Lippmann, le CRP Santé, CEPS/INSTED, le CRP Gabriel Lippmann, Restena, le Centre d'études et de recherches européennes Robert Schuman, le Laboratoire de Biologie Moléculaire et Cellulaire du Cancer, l'INFPC, ANEFORE, la Chambre des Métiers, la Chambre de Commerce, Luxinnovation, l'Ordre des Architectes et Ingénieurs-Conseils, l'Association des Médecins et Médecins Dentistes, la Conférence du Jeune Barreau, ainsi que toutes les personnes ayant participé à la réalisation de ce guide.

Un merci spécial à tous nos sponsors et plus spécialement au Groupe Editpress et à notre partenaire officiel la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg.

Sans leur soutien ce guide n'aurait pas pu être réalisé.

Editpress
Luxembourg s.a.

SPUERKEESS
Äert Liewen. Är Bank.

Impressum

ÉDITEUR Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois (ACEL)

B.P. 63
L-7201 Walferdange

Tél.: 661 42 05 42

Site Internet: **www.acel.lu**
E-mail: **contact@acel.lu**

TIRAGE 4000 exemplaires

COORDINATION Pizzaferri Joëlle

RÉALISATION Elsen Melanie
Espace Médias S.A. / Polygraphic

PUBLICITÉ Espace Médias S.A.

IMPRIMERIE Polyprint S.A.

Les articles n'engagent que leurs auteurs.

FSC
www.fsc.org
MIX
Paper from responsible sources
FSC® C018673

Contenu

Reconnaissance des diplômes universitaires

Homologation des diplômes 10
Inscription au registre des titres 11

Sécurité sociale

Affiliation 14
Assurance soins de santé 16
Accident 21
Pension 23

Emploi et travail

Optimisez votre candidature 26
Curriculum vitae (CV) 27
Exemple d'un CV 28
Lettre de motivation 31
Entretien de recrutement 32
Outils de sélection 34
Aides à l'emploi 36
Médecine du travail 39
Contrats de travail 41
Travail intérimaire 43
Période d'essai 46
Congés 49
Maladie du salarié 51
Préavis et licenciement 53

Devenir indépendant

Start-up innovante et reprise d'une entreprise 58
Contact Entreprise 59
Espace Entreprises 61
Quelques carrières sous la loupe 65
- Architecte 65
- Avocat 68
- Ingénieur-conseil 70
- Médecin 73

Impôts et fiscalité

Du salaire brut au salaire net 76
Impôts 77
Cotisations sociales 80

Démocratie

Chambres professionnelles 83
Syndicats 83
Convention collective de travail 84

Contenu

Etudes post-universitaire et recherche

Le doctorat 88
Agences de financement de la recherche 88
Centre de recherche 90
- Université du Luxembourg 90
- CRP Gabriel Lippmann 93
- CRP Santé 94
- CRP Henri Tudor 96
- CEPS/INSTEAD 98
- Centre d'études et de recherches européennes Robert Schuman 99
- Centre Virtuel de la Connaissance sur l'Europe 100
- Fondation RESTENA 102
- Musée national d'histoire naturelle 103
- Laboratoire de Biologie Moléculaire et Cellulaire du Cancer 104

Bourses et contributions financières

Aide financière de l'Etat pour études supérieures 106
Remboursement des prêts accordés dans le cadre de l'aide financière de l'Etat pour études supérieures 106
Aides à la formation-recherche 107
Aide financière pour les médecins en voie de spécialisation 108
Programme européen pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 109
Programme «Personnes» du 7e Programme-cadre 110

Lifelong Learning

Luxembourg Lifelong Learning Center 112
Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité 114
Chambre des Métiers 115
Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue 116
Centre national de formation professionnelle continue 117

Assurances complémentaires

Assurances «Vie» et «Non-Vie» 120
Responsabilité civile 121
Caisse médico-chirurgicale mutualiste 122

Logement

Info Logement 126

Adresses utiles

Adresses et sites Internet 130

Reconnaissance des diplômes universitaires

L'homologation des diplômes

Quand faut-il faire homologuer son diplôme?

Au Luxembourg, il existe deux voies différentes pour la reconnaissance des diplômes et grades étrangers.

L'homologation des diplômes est requise pour l'accès à une des professions réglementées suivantes:

- professeur de lettres et de sciences;
- médecin, médecin dentiste, médecin vétérinaire;
- pharmacien;
- avocat, juge et autres professions du barreau.

Dans le domaine de la médecine, de la médecine dentaire, de la médecine vétérinaire et de la pharmacie, la procédure d'homologation ne s'applique qu'aux détenteurs de diplômes décernés par les pays non-membres de l'Union européenne. Les détenteurs d'un diplôme délivré par un pays de l'Union européenne peuvent s'adresser directement au Ministère de la Santé en vue de demander l'autorisation d'exercer.

Les demandes en homologation sont transmises aux commissions d'homologation chargées de donner un avis consultatif concernant la conformité aux dispositions légales et réglementaires des diplômes présentés. Le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche statue ensuite sur les demandes, sur avis des commissions d'homologation.

Contact

Secrétariat de la Commission d'homologation
Contact: Mme Josiane Laures
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Tél.: (+352) 2478 5135
E-mail: josiane.laures@mesr.etat.lu

En savoir plus

CEDIES
Site Internet: www.cedies.public.lu sous la rubrique «Faire reconnaître son diplôme».

Guichet citoyen
Site Internet: www.guichet.lu sous la rubrique «Études supérieures ou postsecondaires».

L'inscription au registre des titres

Quand faut-il faire inscrire son diplôme au registre des titres?

L'inscription au registre des titres est requise pour tout diplôme ne tombant pas sous le champ d'application de l'homologation.

L'inscription au registre des titres constitue la procédure normale de reconnaissance académique pour un diplôme final d'enseignement supérieur. Conformément à la loi du 17 juin 1963 «nul ne peut porter publiquement le titre d'un grade d'enseignement supérieur

- s'il n'en a obtenu le diplôme conformément aux lois et aux règlements du pays où le grade est décerné;
- si son diplôme, suivi du nom de l'école ou de l'institution qui l'a délivré, ainsi que l'appellation entière du titre conféré, n'a pas été inscrit au registre des diplômes déposé au ministère en charge de l'enseignement supérieur»

Un titre d'études supérieures n'est inscrit au registre des titres que s'il a été délivré conformément aux lois et règles du pays où le grade a été conféré et que s'il constitue un titre final d'enseignement supérieur.

Ne sont pas inscrits au registre des titres les diplômes non reconnus par les autorités gouvernementales de l'Etat où l'établissement ayant conféré le diplôme à son siège (notamment ceux d'établissements privés).

Les titres d'enseignement supérieur étrangers sont inscrits sur demande individuelle et sur présentation d'un dossier. Le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche statue sur la demande d'inscription, la Commission des Titres entendue en son avis. Le registre des diplômes étrangers inscrits est publié chaque année au Mémorial.

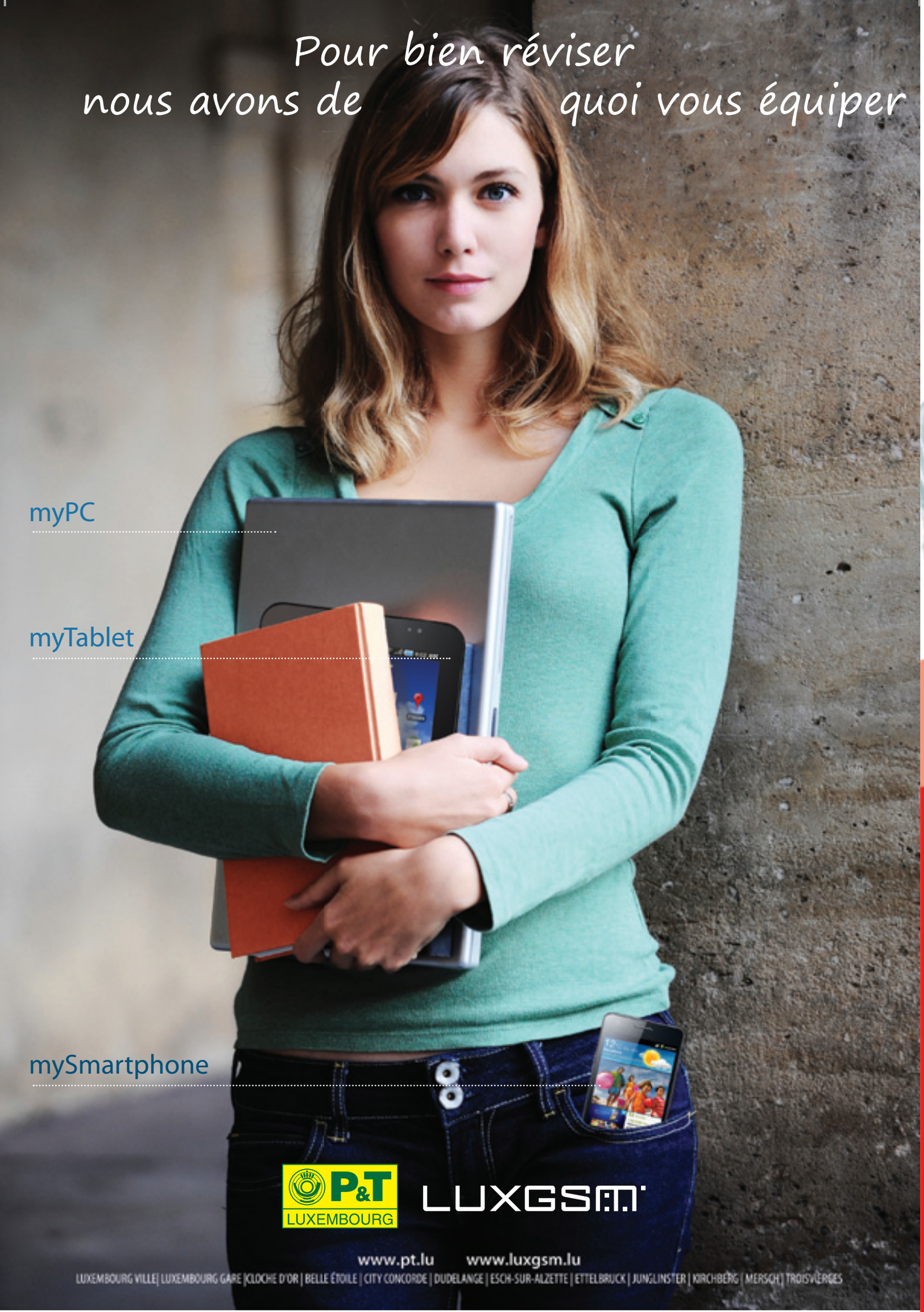
Contact

Secrétariat de la Commission des titres
Contact: Mmes Cheryl Colbert - Désirée Steffenmunsberg-Reisch
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Tél.: (+352) 2478 6639 / 6640
E-mail: cheryl.colbert@mesr.etat.lu; desiree.reisch@mesr.etat.lu.

En savoir plus

CEDIES
Site Internet: www.cedies.public.lu sous la rubrique «Faire reconnaître son diplôme».

Dépliant «Demande d'inscription au registre des diplômes d'enseignement supérieur» à télécharger sur le site du CEDIES.


Pour bien réviser
nous avons de quoi vous équiper
myPC
myTablet
mySmartphone
P&T
LUXEMBOURG
LUXGSM
www.pt.lu www.luxgsm.lu
LUXEMBOURG VILLE | LUXEMBOURG GARE | CLOCHE D'OR | BELLE ÉTOILE | CITY CONCORDE | DUDELANGE | ESCH-SUR-ALZETTE | ETTELBRUCK | JUNGLINSTER | KIRCHBERG | MERSCH | TROISVIERGES

Sécurité sociale

Affiliation

Comment suis-je affilié(e) à la sécurité sociale? Quelles sont les cotisations sociales à payer en tant que salarié et/ou indépendant?

Centre commun de la sécurité sociale

Le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) est un établissement public autonome qui est placé sous la tutelle du Ministre de la Sécurité sociale.

Il a notamment pour mission:

- d'affilier les travailleurs salariés et indépendants;
- de déterminer et de percevoir les cotisations d'assurance maladie, les cotisations d'assurance accident, les cotisations d'assurance pension, la contribution dépendance et les cotisations pour la Mutualité des employeurs et, le cas échéant, de procéder à leur recouvrement forcé;
- de comptabiliser et de répartir ces cotisations entre les différentes institutions de sécurité sociale.

Affiliation des travailleurs salariés et indépendants

Toute personne qui exerce une activité professionnelle au Luxembourg est obligatoirement affiliée au CCSS contre tous les risques en matière de sécurité sociale (maladie et maternité, accident du travail et maladie professionnelle, vieillesse et invalidité ainsi que dépendance).

Le travailleur salarié

Doit être affilié comme travailleur salarié, toute personne qui exerce une activité professionnelle rémunérée pour le compte d'un employeur. Il incombe à l'employeur d'effectuer toutes les démarches administratives en relation avec l'affiliation, la déclaration des salaires et le paiement des cotisations de son salarié.

A cet effet, l'employeur doit déclarer, dans un délai de 8 jours, tout nouvel engagement au CCSS. Par la suite, il doit déclarer, chaque mois, la rémunération brute versée à son salarié ainsi que le nombre exact des heures de travail prestées. Sur base de ces données, le CCSS calcule mensuellement le montant des cotisations sociales à payer et le communique à l'employeur. Ce montant inclut les cotisations à la charge du salarié «part salariale» ainsi que les cotisations sociales à la charge de l'employeur «part patronale». Les cotisations sociales dues par le salarié sont directement prélevées sur son salaire par l'employeur qui assume la responsabilité de leur versement global au vu de la facture mensuelle que lui a adressé le CCSS.

A partir du 1er janvier 2012, les cotisations dues pour l'occupation d'un travailleur salarié s'élèvent aux taux suivants:

Risque:	Charge:	
	salarié	employeur
Maladie	3,05%	3,05%
Pension	8%	8%
Accident		1,15%
Mutualité		entre 0,48% et 2,74%
Dépendance	1,40%	
Santé au travail		0,11%

Le travailleur indépendant

Doivent être affiliés comme travailleurs indépendants:

- la personne qui exerce pour son propre compte (en nom personnel) une activité professionnelle artisanale, commerciale ou libérale (par exemple: médecins, notaires, avocats, architectes, ingénieurs conseils);
- à condition de détenir l'autorisation d'établissement délivrée par le Ministère des Classes moyennes, l'associé d'une société en nom collectif, d'une société en commandite simple ou d'une société à responsabilité limitée qui détient plus de 25% des parts sociales, ainsi que l'administrateur, le commandité ou le mandataire d'une société anonyme, d'une société en commandite par actions ou d'une société coopérative lorsqu'ils sont délégués à la gestion journalière.

Il incombe au travailleur indépendant d'effectuer lui-même toutes les démarches administratives en relation avec son affiliation et le paiement des cotisations.

En ce qui concerne la détermination de l'assiette cotisable, les cotisations sont calculées, pour un assuré nouveau, provisoirement sur base du minimum mensuel cotisable (1.801,49€), à moins que l'assuré ne justifie la mise en compte d'un revenu différent, par exemple, au même moment où il fait une déclaration en ce sens à l'administration des contributions directes. Après l'émission du bulletin d'impôts définitif, les cotisations font d'office l'objet d'un recalcul.

A partir du 1er janvier 2012, les cotisations dues par un travailleur indépendant s'élèvent aux taux suivants:

Risque:	Taux:
Maladie	6,10%
Pension	16,00%
Accident	1,15%
Mutualité (facultatif)	1,42%
Dépendance	1,40%

Contact

Centre commun de la sécurité sociale
Guichets: 125, route d'Esch à Luxembourg
Courrier: L-2975 Luxembourg
Tél.: (+352) 40 14 1 - 1 (standard), (+352) 40 14 1 - 3500 (service indépendants)
Site Internet: www.ccss.lu

Assurance soins de santé

Que dois-je faire en cas de maladie? Qui paie les indemnités de maladie? Ai-je un droit de sortie pendant la période de maladie?

Caisse nationale de santé

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a entraîné la création de la Caisse nationale de santé (CNS), encore appelée «D'Gesondheetskeess».
La Caisse nationale de santé est un établissement public autonome, placé sous la tutelle du Ministre de la sécurité sociale.
Elle est gérée par un Comité directeur qui est composé de 8 représentants des salariés et de 8 représentants des employeurs (3 délégués des non-salariés et 5 délégués des employeurs), présidé par le Président de la CNS, fonctionnaire d'Etat, nommé par le Grand-Duc.

Affiliation

Toute personne qui exerce au Luxembourg une activité professionnelle rémunérée pour le compte d'autrui ou pour son propre compte est obligatoirement affiliée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) contre tous les risques en matière de sécurité sociale (maladie et maternité, accident du travail et maladie professionnelle, vieillesse et invalidité ainsi que dépendance).
Cette affiliation permet à l'assuré et à sa famille de bénéficier des prestations de l'assurance maladie-maternité par le biais de l'organisme compétent selon son régime socio-professionnel. Or, depuis l'introduction du statut unique, c'est la Caisse nationale de santé qui est l'interlocutrice commune de tous les assurés du secteur privé (salariés et non-salariés) ainsi que pour les ouvriers de l'Etat.

Dans le domaine de l'affiliation, la Caisse nationale de santé s'occupe notamment de:

- Modifications des données personnelles (nom, prénom, date de naissance);
- Coassurance des membres de famille (résidents et non-résidents);
- Création coassurance et certificat de coassurance;
- Certificat d'affiliation (uniquement RMG, pensionnés);
- Séparation de corps, mariage, divorce, décès;
- Changement de la charge d'enfants, changement de l'autorité parentale, naissances, adoption, accueil d'enfants en placement;
- Conclusion & dissolution de partenariat (PACS);
- Continuation de la coassurance au-delà de l'âge de 30 ans;
- Changement d'un compte bancaire;
- Changement d'adresse;
- Commande de cartes d'assurance maladie (nationale et européenne) ou la commande d'un certificat provisoire de remplacement.

Prestations de l'assurance maladie-maternité

La Caisse nationale de santé est notamment compétente pour la liquidation des prestations de l'assurance maladie-maternité qui fait une distinction entre prestations en espèces et prestations en nature.

Prestations en espèces

Ce sont les indemnités payées à l'assuré principal (salarié ou non-salarié) destinées à remplacer les revenus (salaire, rémunération).

Il s'agit notamment de:

- l'indemnité pécuniaire d'incapacité de travail (congé de maladie);
- l'indemnité pécuniaire de maternité et d'accueil (congé de maternité et congé d'accueil);
- l'indemnité pour le congé pour raisons familiales;
- l'indemnité pour la dispense de travail en cas de maternité;
- l'indemnité pour le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Indemnité pécuniaire d'incapacité de travail (congé de maladie)

Le certificat médical délivré au Luxembourg est constitué de 3 volets mentionnant obligatoirement les dates de début et de fin de l'incapacité de travail, le code-diagnostic et la date de l'établissement du constat.

Le salarié doit déclarer l'incapacité de travail en adressant le volet n°1 à la CNS et le deuxième volet à l'employeur. Le troisième volet est à conserver par l'assuré pour ses propres besoins.
La déclaration d'incapacité de travail (volet n°1) doit être adressée à la CNS au plus tard avant l'expiration du 3e jour ouvré de l'incapacité de travail. Le numéro matricule luxembourgeois est à indiquer sur tout envoi. Pour vérifier l'observation du délai, le cachet postal fait foi.
La production d'un certificat n'est pas requise pour les incapacités de travail ne s'étendant que sur un ou deux jours ouvrés. En pareil cas le salarié n'est pas tenu d'informer la CNS mais doit obligatoirement déclarer l'arrêt de travail à son employeur. En cas d'arrêt de travail fréquents, la caisse de maladie peut néanmoins exiger la communication de toute absence pour cause de maladie ou d'accident dès le 1er jour d'absence à la CNS.
Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période fixée initialement, le formulaire doit être adressé à la CNS avant l'expiration du deuxième jour ouvré suivant celui prévu initialement pour la reprise du travail. Si le dernier jour des délais précités est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable.
Le salarié a droit à la continuation de la rémunération par l'employeur, et ce jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail, pendant une période de référence de 12 mois successifs. Ensuite, à partir du mois suivant celui où le 77e jour de maladie est atteint, il a droit à une indemnité pécuniaire de la part de la CNS sur avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale.

L'indemnité pécuniaire accordée aux non-salariés reste suspendue jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 12 mois de calendrier successifs («période de carence»).
L'indépendant doit déclarer l'incapacité de travail en transmettant à la CNS le 1er volet des certificats médicaux couvrant l'intégralité de la période située entre le début de l'incapacité de travail et le délai d'expiration de la période de carence. La période de carence ne

commence à courir qu'à partir du 1er jour de l'incapacité de travail (justifiée par un certificat médical envoyé à la CNS). Avant l'expiration du certificat médical précédent, un nouveau certificat, à envoyer avant la fin de la période d'incapacité de travail initialement prévue, doit justifier la prolongation de l'incapacité de travail.
Pour que l'indemnité pécuniaire de maladie puisse être allouée après la période de carence (77 jours et reste du mois dans lequel tombe le 77e jour), la totalité de la période d'incapacité de travail située dans la période de carence doit être couverte par des certificats médicaux envoyés à la CNS.

Durant la période d'incapacité de travail, aucune sortie n'est permise les 5 premiers jours de l'incapacité de travail (malgré toute indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail).
A partir du 6e jour de l'incapacité de travail (pour les sorties non contre-indiquées par le médecin traitant), les horaires de sortie autorisée sont fixés entre 10h00 et 12h00 et entre 14h00 et 18h00.

La personne incapable de travailler ne peut:

- participer à des activités sportives (sauf indication médicale);
- exercer une activité incompatible avec son état de santé;
- fréquenter un débit de boissons ou établissement de restauration, sauf pour la prise d'un repas dès le 1er jour d'incapacité de travail et sous réserve d'une information préalable à la CNS, qui peut se faire par téléphone, fax ou mail.

La personne portée incapable de travailler est tenue de fournir à la caisse son adresse exacte (lieu, rue, numéro, étage, etc.) où elle séjourne pendant son incapacité de travail. L'adresse de séjour, différente du domicile habituel, doit être indiquée sur le certificat d'incapacité de travail ou à défaut au moyen d'un appel, fax ou mail auprès de la CNS.
Les sorties indispensables pour se rendre au Contrôle médical de la sécurité sociale, chez le médecin traitant ou tout autre fournisseur de soins sont autorisées à tout moment et sont, le cas échéant, à documenter par la personne contrôlée.
Le contrôle administratif effectué par la CNS constate la présence ou l'absence du malade à son domicile, il peut avoir lieu entre 8h00 et 21h00. Ce contrôle peut concerner les résidents et les non-résidents et peut avoir lieu dès le 1er jour d'incapacité. Lors du contrôle administratif, il est dressé un constat de présence ou de contravention, en cas d'absence du salarié. A l'occasion d'un contrôle constatant une absence, le contrôleur laisse une notice de présence sur le lieu de contrôle. La personne incapable de travailler doit justifier de son absence dans les 3 jours ouvrables à partir de la date du contrôle.

Indemnité pécuniaire de maternité ou d'accueil (congé de maternité ou d'accueil)

Le congé de maternité est en principe alloué pendant 8 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement (dans certains cas 12 semaines). En cas d'adoption d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, un congé d'accueil de 8 semaines peut être accordé à l'adoptant (12 semaines en cas d'adoption multiple).
A droit à un congé de maternité ou un congé d'accueil, la femme qui a accompli un stage d'affiliation à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours des 12 mois précédant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.
Le conjoint peut faire valoir son droit au congé d'accueil, lorsque la femme renonce à faire valoir son droit au congé d'accueil. Dans ce cas, ledit congé ne peut plus être sollicité par la femme.

Indemnité pour le congé pour raisons familiales

Chaque travailleur salarié ou non-salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, a droit au congé pour raisons familiales dont le but est de permettre aux parents d'être présents auprès de leur enfant, en cas de maladie grave, d'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de ce dernier. Excepté les cas visés par la législation, la durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an. L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical.

Indemnité pour la dispense de travail en cas de maternité

La loi qualifie un certain nombre de travaux comme dangereux pour la santé et la sécurité d'une femme enceinte ou allaitante. L'évaluation des travaux dangereux, de même que la décision relative à la dispense de travail se font sur avis du médecin de travail compétent suite à la demande de l'employeur.
En cas de dispense de travail, l'employeur cesse de verser le salaire. Il présente alors l'avis favorable du médecin du travail compétent à la Caisse nationale de santé (CNS), afin d'obtenir la prise en charge de l'indemnité de dispense.

Indemnité pour le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Ce congé peut être demandé par tout travailleur salarié qui est mère/père, sœur/frère, fille/fils, conjoint (épouse/époux, ou partenaire légalement reconnu), beau-fils/belle-fille, beau-père/belle-mère ou beau-frère/belle-sœur d'une personne souffrant d'une maladie grave en phase terminale.
La durée maximale du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an. La durée totale des congés alloués ne peut dépasser quarante heures si deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie.
L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie.

Indemnité funéraire

L'indemnité funéraire, qui fait partie des prestations en espèces, est payée en cas de décès de l'assuré principal et des co-assurés.

Prestations en nature

Par prestations en nature, on entend les prestations et les fournitures de soins de santé délivrées par les prestataires et fournisseurs à l'assuré principal ou aux personnes co-assurées. Il s'agit notamment de:

- Soins médicaux;
- Soins de médecine dentaire;
- Traitement des autres professionnels de santé;
- Analyses et examens de laboratoires;
- Cures thérapeutiques et de convalescence;
- Rééducation, réadaptation fonctionnelles et réadaptation psychiatrique;
- Prothèses orthopédiques, orthèses et épithèses;
- Greffes d'organes;
- Médicaments délivrés à charge de l'assurance maladie en dehors du secteur hospitalier;
- Aides visuelles;
- Produits sanguins et dérivés plasmatiques;
- Prestations de voyage et de transport;
- Soins hospitaliers;
- Dispositifs médicaux, appareils et fournitures diverses;
- Prestations de maternité.

Les principes de la prise en charge

Pour l'obtention des soins de santé, les personnes protégées sont libres de s'adresser aux prestataires de soins de leur choix. Au Luxembourg, le conventionnement des prestataires est obligatoire. Il existe une convention pour chaque catégorie de prestataires de soins et ceux-ci sont tenus d'appliquer les tarifs inscrits dans des nomenclatures.
Dès lors, ne sont pris en charge par l'assurance maladie que les actes, services et fournitures inscrits dans la nomenclature ou les listes prévues par les lois, règlements, conventions et statuts, et dispensés par des personnes ou des institutions admises à exercer leur profession sur le territoire du Luxembourg.
Si la maladie est inhabituelle ou si l'acte médical sort du cadre ordinaire, les prestations non citées dans la nomenclature peuvent être prises en compte que sous certaines conditions. Dans cette hypothèse, les soins ne pourront être pris en charge par la CNS que si le Contrôle médical de la sécurité sociale donne un avis favorable.

Les modalités de la prise en charge

Les prestations de soins de santé sont accordées soit sous forme de prise en charge directe (système du tiers-payant), soit sous forme de remboursement aux personnes protégées qui ont fait l'avance des frais:

- Dans les cas où la loi, les règlements, les conventions collectives le prévoient, la part statutaire incombant à l'assurance maladie est prise en charge directement par la voie du tiers payant.
  Dans le cadre de ce système il appartient à la personne protégée de régler au prestataire ou au fournisseur uniquement la partie des frais demeurant à sa charge personnelle.

- Dans le système du remboursement des prestations, il appartient à la personne protégée de payer au prestataire ou au fournisseur les honoraires et factures pour les soins et fournitures reçus.
  Aux fins du remboursement de la part statutaire incombant à l'assurance maladie, la personne protégée doit envoyer les mémoires d'honoraires, factures et ordonnances dûment établis, libellés à son nom et acquittés, à la CNS.

L'action de la personne protégée à l'égard de la Caisse nationale de santé se prescrit par deux années à partir du paiement du prestataire. L'action des prestataires de soins pour leurs prestations à l'égard des assurés ou de la Caisse nationale de santé se prescrit également par deux années à compter de la date des services rendus.

Un **remboursement par chèque** est possible dans les agences de la CNS, à condition que les factures ou mémoires d'honoraires soient payés depuis moins de 15 jours au moment de leur présentation et que leur montant atteigne un total d'au moins 100 €. Les chèques ainsi émis pourront être encaissés sans frais ni aucune retenue auprès de chaque bureau de poste de l'entreprise des P&T.

Les 17 agences locales de la CNS, qui sont chargées de conseiller et d'informer les assurés et d'émettre les chèques pour le remboursement de prestations en nature, sont ouvertes de 8h30 à 11h30 et de 13h00 à 16h00 (sauf Hollerich: 8h00 à 16h00).
Elles se trouvent dans les localités suivantes:
Bettembourg, Clervaux, Diekirch, Differdange, Dudelange, Echternach, Esch/Alzette, Ettelbruck, Grevenmacher, Luxembourg-Hollerich, Luxembourg-Ville, Mersch, Rédange/Attert, Remich, Rumelange, Steinfort et Wiltz.

Contact

Siège de la CNS
125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tél.: (+352) 27 57 - 1
Fax: (+352) 27 57 - 27 58
E-mail: cns@secu.lu
Site Internet: www.cns.lu

Adresse postale pour envois postaux

Affiliation	L-2980 Luxembourg
Prestations en espèces	L-2979 Luxembourg
Prestations en natures (Remboursements)	L-2980 Luxembourg

Accident

Que dois-je faire en cas d'accident de travail ou de trajet?

Association d'Assurance Accident

L'Association d'Assurance Accident (AAA) est un établissement public chargé de la prévention et de l'indemnisation des accidents du travail et de trajet ainsi que des maladies professionnelles. Créée par le législateur en 1901, elle est placée sous la tutelle du Ministre de la Sécurité sociale et est gérée par un comité directeur.

Les services administratifs de l'AAA les plus importants assurant les relations avec les employeurs et les assurés sont:

- le service de prévention des accidents;
- le service des prestations.

Définitions

Accident du travail

La loi définit l'accident professionnel comme celui qui est survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de son travail.

Accident de trajet

La loi qualifie d'accident de trajet celui survenu sur le trajet d'aller et de retour:

- entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'assuré se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail;
- entre le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où l'assuré prend habituellement ses repas.

Que dois-je faire en cas d'accident de travail ou de trajet?

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles dûment motivées, tout assuré, victime d'un accident du travail ou de trajet, doit en aviser immédiatement son employeur. L'employeur doit déclarer tout accident du travail à l'AAA en lui fournissant toutes les indications demandées sur le formulaire prescrit.

Si un écolier, élève ou étudiant subit un accident dans le cadre d'un établissement d'enseignement, la déclaration incombe au bourgmestre ou au responsable de l'établissement. L'accident survenu dans le contexte d'une activité péripréscolaire, périscolaire ou périuniversitaire est à déclarer par le représentant de l'organisme luxembourgeois ayant organisé cette activité.

Le formulaire de déclaration d'accident du travail ou de trajet ainsi que le formulaire de déclaration d'accident survenu dans le cadre de l'enseignement scolaire ou lors d'une activité périscolaire sont téléchargeables à partir du site Internet de l'AAA (www.aaa.lu) sous la rubrique «Formulaires».

Sur réclamation écrite de la personne affirmant avoir été victime d'un accident dans le délai d'un an, l'AAA demande la prise de position de la personne à laquelle incombe la déclaration avant de prendre une décision.

Le refus de considérer comme accident du travail ou de trajet un accident déclaré comme tel par l'employeur ou celui de considérer comme maladie professionnelle une maladie déclarée comme telle par le médecin fait l'objet d'une décision de l'AAA susceptible d'un recours. Cette décision est notifiée à la victime de l'accident.

Contact

Association d'assurance accident
125, route d'Esch
L-2976 Luxembourg
Ouverture des guichets: de 8.00 à 16.00 heures
Tél.: (+352) 26 19 15 - 1
Fax: (+352) 49 53 35
E-mail:

- Service des prestations: prestation@secu.lu
- Service de prévention: prevention@secu.lu

Site Internet: www.aaa.lu

Pension

A quel âge puis-je prendre ma pension de retraite? Quelles sont les démarches à effectuer? Comment calcule-t-on le montant de la pension?

Caisse nationale d'assurance pension

La Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) est l'organisme compétent pour la gestion de l'assurance pension du régime général. Elle est issue des quatre caisses de pension spécifiques aux catégories socioprofessionnelles qui existaient avant le statut unique.
Sont donc assurés auprès de la CNAP tous les salariés et les indépendants du secteur privé.
La législation appliquée à ces fins est regroupée au livre III du Code de la sécurité sociale qui a comme but principal les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie.

Etendue de l'assurance

A côté de l'assurance pension obligatoire, liée aux occupations pour le propre compte ou le compte d'autrui, la loi prévoit trois catégories d'assurance sur une base volontaire: l'assurance volontaire continuée, l'assurance facultative et l'achat rétroactif de périodes d'assurance. Toutes ces périodes sont couvertes par des cotisations.

A côté de l'assurance obligatoire et volontaire, le Code de la sécurité sociale prévoit des périodes d'assurance à effets réduits, les périodes complémentaires auxquelles ne correspondent pas de cotisations. A titre d'exemple, on peut citer les études entre la 18e et la 27e année d'âge, les périodes d'éducation d'enfants jusqu'à la 6e année e.a.
L'unité d'assurance est le mois.

Âge et demande de pension

Les pensions de vieillesse

L'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans si l'assuré peut se prévaloir de 120 mois d'assurance obligatoire et volontaire.
L'âge de la pension peut être anticipé sous réserve de certaines conditions. Ainsi, l'assuré peut prétendre à une pension de vieillesse anticipée:

- à partir de 57 ans, s'il peut faire valoir 480 mois d'assurance obligatoire;
- à partir de 60 ans, s'il peut faire valoir 480 mois au titre d'assurance obligatoire; d'assurance volontaire et de périodes complémentaires.

Les pensions d'invalidité

Avant l'âge de 65 ans, et si les conditions médicales sont remplies, l'assuré peut prétendre à une pension d'invalidité si pendant les trois ans précédant la date de l'invalidité constatée, il peut faire valoir 12 mois d'assurance obligatoire, continuée ou facultative. Un accident de quelque nature que ce soit ou une maladie professionnelle en tant que cause de l'invalidité, survenus pendant l'affiliation, dispensent de ce stage des 12 mois.

Les pensions de survie

Parmi les pensions de survie, il y a lieu de distinguer entre les pensions pour les conjoints ou partenaires légaux survivants, celles pour les conjoints divorcés ou anciens partenaires et celles prévues pour les orphelins.
En cas, de décès d'un assuré en activité de service, les conditions d'attribution sont identiques à celles énoncées pour les pensions d'invalidité.
Le bénéfice de la pension du conjoint ou partenaire cesse en cas de nouveau mariage ou partenariat.
Les pensions ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés. Le formulaire de demande est disponible auprès des services de la CNAP ainsi que sur le site Internet www.cnap.lu sous la rubrique «Formulaires».

Il est conseillé d'introduire la demande de pension de vieillesse auprès de la CNAP plusieurs mois avant la date de l'ouverture du droit.

Pour les travailleurs frontaliers, il est recommandé de présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence.

Calcul des pensions

Les pensions se composent d'éléments de calcul qui sont les majorations forfaitaires et les majorations proportionnelles. Alors que les majorations forfaitaires sont attribuées en fonction de la durée d'assurance, les majorations proportionnelles sont calculées sur la somme des revenus cotisables.
A noter que la législation luxembourgeoise garantit, sous certaines conditions, une pension minimum.
Le passage du montant brut des pensions vers le montant net se fait en principe par déduction des retenues suivantes:

- **Les cotisations d'assurance maladie:**
  La pension brute d'un bénéficiaire soumis à l'assurance maladie luxembourgeoise subit une retenue s'élevant à 2,80%.

- **Les impôts:**
  Le montant imposable de la pension est soumis aux dispositions concernant l'impôt sur les pensions. Des questions spécifiques concernant la retenue d'impôt sont à adresser à l'Administration des contributions.

- **La contribution pour le financement de l'assurance dépendance:**
  Pour le bénéficiaire d'une pension soumis à l'assurance dépendance luxembourgeoise, le taux de la contribution dépendance est fixé à 1,40% de la pension brute, réduite d'un abattement de 25% du salaire social minimum.

Contact

Caisse nationale d'assurance pension
Adresse postale: L-2096 Luxembourg
Tél.: (+352) 22 41 41 - 1
Fax: (+352) 22 41 41 - 6443
E-mail: cnap@secu.lu
Site Internet: www.cnap.lu

Emploi et travail

Optimiser votre candidature

Trouver un premier emploi est un moment important pour chaque jeune diplômé car ce premier pas va avoir un impact non négligeable sur toute votre carrière professionnelle.

Avant de vous lancer dans votre recherche, il est utile de prendre un peu de temps pour bien préparer votre candidature.

Réfléchissez d'abord si vous désirez faire carrière dans le secteur privé ou dans le secteur public. Si vous devez en général passer un examen/concours pour rentrer dans le secteur public, les voies qui mènent à une carrière dans le secteur privé sont en général plus variées. Si au bout de quelques années de carrière, vous désirez passer d'un secteur à l'autre, il y a des passerelles possibles, mais pas automatiques.

Les conseils mentionnés dans les pages suivantes, s'adressent plus particulièrement à une recherche d'emploi dans le secteur privé.

Comment choisir votre premier employeur potentiel?

Il semble évident que vous devez contacter les organismes qui ont des besoins pour des personnes de votre profil. En faisant des recherches sur Internet, en visitant des foires étudiants, en participant à des journées portes ouvertes et en vous renseignant auprès de connaissances qui ont déjà entamé leur carrière, vous êtes à même de trouver beaucoup d'informations sur des employeurs potentiels. Définissez une liste avec les critères les plus importants pour vous et essayez ainsi d'établir un classement avec vos préférences.

Donnez la priorité à des employeurs qui ont des programmes de formations étoffés et qui vous donnent la possibilité de découvrir des métiers différents ou différents aspects d'un même métier. Si vous n'êtes pas encore vraiment décidé sur le métier idéal que vous aimeriez exercer, choisissez un premier emploi qui peut vous permettre d'évoluer plus tard vers des métiers différents. Dans l'environnement très évolutif actuel, le «lifelong-learning» est une réalité pour tous les salariés et pour progresser dans votre carrière, il est important que vous continuiez à vous former tout au long de votre vie active. Pour cette raison, un employeur qui propose à accompagner, voire financer votre développement mérite certainement votre considération.

E-recrutement

Le monde du recrutement a beaucoup changé au cours des dernières années avec la généralisation des outils électroniques et l'importance grandissante des médias sociaux. Les grandes entreprises disposent d'une base de données de candidatures. Les candidats sont souvent invités à postuler «online» et encoder directement leurs données. Les recruteurs recherchent des candidats dans leur base de données par mots-clés et il est donc important que vous ayez encodé des mots-clés pertinents. En général, une fois que vous êtes dans le système, celui-ci vous rejette automatiquement si vous postulez une deuxième voire troisième fois sans qu'il y ait des changements majeurs dans votre CV. Vous n'avez donc qu'une seule chance pour passer la sélection.
La plupart des recruteurs utilisent les réseaux sociaux pour se renseigner sur les candidats. Les candidats sous-estiment souvent les conséquences d'une image négative sur la toile. Faites une recherche sur vous-même sur internet pour identifier les informations qu'un recruteur peut trouver sur vous. Si cela n'est pas déjà fait, limitez les accès à votre profil (notamment à vos photos) et essayez de remplacer des informations éventuellement moins favorables par du contenu positif.

Le curriculum vitae (CV)

Le curriculum vitae (CV) est l'élément de base de votre candidature et doit contenir toutes les informations utiles sur vous-même. Le CV doit être clair, précis et cohérent. En général, les recruteurs ne consacrent que quelques secondes à un CV lorsqu'ils font un premier tri.

Les éléments suivants doivent se trouver dans le curriculum vitae:

- Données personnelles;
- Etudes;
- Expérience professionnelle;
- Divers.

Le curriculum vitae est le premier élément dont vous disposez pour intéresser votre futur employeur et pour vous mettre en valeur.

Il n'existe pas de normes pour un CV, mais il y a néanmoins certaines règles à respecter. Les usages varient d'un pays à l'autre et au Luxembourg on trouve des CV selon différents modèles.

Présentation du CV

Quelques règles semblent cependant être générales:

Les informations présentées dans les différentes rubriques sont généralement classées par ordre chronologique décroissant (l'information la plus récente se trouve en haut). N'utilisez pas d'abréviations en citant vos diplômes ou instituts de formation. Les dates et autres informations indiquées doivent être correctes. Un certain nombre d'entreprises font systématiquement vérifier les données que vous avez fournies.

Le format électronique est standard, car plus de 90% des candidatures se font par voie électronique. Utilisez des polices de caractère courantes et bien lisibles. N'utilisez pas trop de couleurs. Si vous ajoutez une photo numérisée, elle doit être de bonne qualité et vous mettre en valeur (vous devez porter une tenue professionnelle sur la photo).

Préparez votre CV dans la langue de travail de l'entreprise. Le CV doit être un document d'une à maximum deux pages. Le CV électronique est en général préparé sous Word et envoyé sous format Word ou PDF. Il est important de veiller à utiliser un format qui ne consomme que peu d'espace de stockage afin de faciliter le chargement et l'ouverture du document.
Donnez un nom pertinent à votre document comprenant idéalement votre nom afin de faciliter le stockage ou la recherche du document au recruteur.

Exemple: CV_Jean_Meyer20xx.

N'oubliez pas que votre CV doit être remodelé à chaque fois que vous postulez à un poste. Selon la société contactée et le poste convoité, vous devez mettre en avant les aspects qui pourraient être particulièrement intéressants pour cet employeur: stage, activité extra-professionnelle, formation, etc.

Le CV ne doit évidemment pas contenir de fautes d'orthographe.

Exemple d'un CV

Renseignements personnels

Nom/prénom:	SCHMIT Paul
Adresse :	1, rue de la Prairie L-7330 Blaschette
Numéros de téléphone :	26 33 30 13 (fixe) ou 661 45 17 90 (portable)
Courriel :	ps@pt.lu
Date/lieu de naissance :	10 janvier 1988 à Luxembourg
Nationalité :	Luxembourgeoise
Etat civil :	Célibataire

PHOTO

Etudes et formations

2007 – 2012 :	Université Louis Pasteur à Strasbourg, France Master II en cours Master de sciences, mention Economie et Gestion, parcours Finance et risque
2000 – 2007 :	Lycée classique Aline Mayrisch à Luxembourg Diplôme de fin d'études secondaires classiques Section D, sciences économiques et mathématiques
1994 – 2000 :	Ecole primaire à Luxembourg-Weimerskirch

Expériences professionnelles

Juillet – septembre 2011 :	Banque Centrale du Luxembourg Stage d'études Service Economie et recherche (3 semaines) Service Stabilité financière (5 semaines)
Août 2010 :	Foyer Assurances – Prévoyance –Patrimoine, Luxembourg Stage d'études Service Grandes entreprises et risques spéciaux (4 semaines)
Août 2009 :	Ciné Utopolis, Luxembourg Job d'étudiant (4 semaines) Caisse
Août 2007/2008 :	Entreprise des Postes et Télécommunications, Luxembourg Job d'étudiant (2 X 4 semaines) Facteur
Août 2006 :	Fiduciaire centrale du Luxembourg Job d'étudiant (2 semaines) Secrétariat
Août 2005 :	Horticor – Plantes s.à r.l., Luxembourg-Weimerskirch Job d'étudiant (3 semaines) Aide au jardinier

Connaissances linguistiques et informatiques

Français, allemand et anglais :	lu, écrit, parlé
Luxembourgeois :	lu et parlé
MS Office	bonne maîtrise

Divers

2009 – 2011 :	Secrétaire à l'Association des Luxembourgeois aux Universités de Strasbourg (ALUS)
Loisirs :	Lecture, sport et voyage

Contenu du CV

Données personnelles

Vous pouvez intituler cette rubrique «Données personnelles» ou «Coordonnées». Dans la majorité des CV cette rubrique ne porte plus d'intitulé. Traditionnellement ces informations se trouvent en haut de page.
Les informations suivantes doivent figurer dans votre CV: nom, prénom, adresse, téléphone, adresse courriel, date et lieu de naissance, état civil, nationalité. Il est possible d'indiquer l'adresse, l'adresse email et le numéro de téléphone en bas de page pour économiser de la place et pour faire une présentation plus attrayante.

Études

Cette rubrique a pour objectif de mettre en valeur les études que vous avez faites.

Vous pouvez mettre l'accent, soit sur les diplômes que vous avez obtenus, soit sur les établissements que vous avez fréquentés (p.ex. grandes écoles).
Si vous avez fait vos études dans un pays ayant une langue officielle différente de celle dans laquelle vous rédigez votre CV, citez les diplômes en langue originale avec une traduction entre parenthèses. En cas de doute sur la traduction correcte de votre diplôme, renseignez-vous auprès du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Mentionnez toujours l'année à laquelle vous avez obtenu vos diplômes.

Expérience professionnelle/Stages/Travaux d'étudiant

Cette rubrique peut porter un des intitulés ci-dessus.

Les données que vous fournissez sur vos emplois précédents doivent être aussi complètes et aussi succinctes que possibles. Les informations suivantes doivent absolument y figurer:

- Nom (éventuellement pays) des employeurs précédents;
- Dates (ou durée);
- Fonction (Il ne suffit pas de mettre le titre de la fonction).

Essayez de donner une brève description de vos attributions et responsabilités. Si vous avez eu des activités extracurriculaires très importantes et régulières (Président d'une association, période de bénévolat à l'étranger, encadrement de jeunes etc.) vous pouvez éventuellement les intégrer dans cette rubrique pour les mettre plus en valeur.

Mentionnez les systèmes (informatiques, comptables,...) sur lesquels vous avez travaillé ou faites en référence dans la rubrique «Connaissances en informatique».

Langues/Connaissances informatiques

En fonction de vos connaissances, vous pouvez soit ouvrir une ou deux rubriques séparées pour mettre en valeur vos connaissances linguistiques et/ou informatiques ou intégrer ces informations sous divers.

Il est d'usage de mentionner les connaissances linguistiques et de donner une indication sur le niveau de langue. Les spécifications les plus utilisées sont les suivantes:

- Langue maternelle;
- (Très) bonnes connaissances;
- Connaissances moyennes;
- Connaissances de base;
- Notions.

Evitez le «lu, écrit, parlé» qui ne fournit pas d'informations suffisantes sur votre niveau réel.

Si vous avez passez des tests du style TOEIC ou TOEFL indiquez les avec votre résultat (uniquement si votre résultat était bon évidemment!). N'oubliez pas des stages linguistiques éventuels que vous avez passés.

De plus en plus souvent les candidats évaluent leur niveau de langue selon le cadre européen commun de référence pour les langues. En contexte professionnel, les entreprises exigent en géréral au moins un niveau B2 ou C1.

Créez une rubrique «connaissances en informatique», si vous avez des connaissances en informatique supérieures à la moyenne.

Si vous possédez des moyennes, citez-les plutôt dans les rubriques «Formation» ou «Divers». La connaissance d'un tableur, d'un traitement de texte et d'un logiciel de base de données sont aujourd'hui la norme pour des jeunes diplômés.

Vous pouvez éventuellement regrouper vos connaissances linguistiques et informatiques sous une rubrique «Autres compétences».

Divers

Cette rubrique «fourre-tout» peut également se nommer «Activités extra-professionnelles», «Autres activités», «Loisirs», «Centres d'intérêt», «Autres intérêts», «Activités parascolaires et centres d'intérêt», «Activités parallèles», etc.

Vous y énumérez vos hobbies, sports pratiqués, activités sociales. Vous pouvez également y faire figurer les cours que vous êtes en train de suivre, vos connaissances en informatique ou toutes autres informations intéressantes.

La lettre de motivation

La lettre de motivation, ou «lettre de candidature», accompagne le CV.

Forme de la lettre de motivation

La lettre de motivation respecte les règles de correspondance générale.

Traditionnellement, la lettre de candidature française et la lettre de candidature luxembourgeoise sont écrites à la main, les lettres de candidature allemande et anglaise sont dactylographiées. En raison de l'utilisation répandue du courriel, les lettres de candidatures manuscrites sont exigées de moins en moins et les lettres de motivation préparées sur traitement de texte sont devenues la norme.

Si vous répondez à une annonce qui stipule «lettre manuscrite», vous devez obligatoirement écrire votre lettre de candidature à la main.

Assurez-vous d'avoir indiqué le destinataire correct dans votre lettre, notamment lorsque vous postulez pour plusieurs employeurs en parallèle.

La lettre de motivation doit être claire, concise, informative et ciblée.

La lettre doit être adaptée chaque fois que vous postulez pour un poste. N'oubliez pas de mentionner la référence lorsque vous répondez à une annonce.

N'oubliez pas d'utiliser le vérificateur d'orthographe et faites-vous relire par une ou plusieurs personnes.

Ecrire une bonne lettre de motivation prend du temps, et vous allez probablement devoir rédiger plusieurs épreuves avant d'être satisfait.

Contenu de la lettre de motivation

Le plan d'une lettre de candidature est très simple.

Dans la première partie vous vous présentez brièvement.

Dans la deuxième partie vous faites référence aux activités de la société et au poste pour lequel vous postulez. (L'ordre de la première et de la deuxième partie peut être inversé.)

Dans la troisième partie vous décrivez les bénéfices/avantages que vous-même et la société allez tirer de votre engagement éventuel.

Votre lettre lue en parallèle avec votre CV, permettra au recruteur de se faire une première idée sur votre personnalité, vos ambitions et vos motivations.

Vous pouvez télécharger gratuitement de nombreux modèles de lettre de motivation sur internet. Utilisez ces modèles comme inspiration, mais ne les copiez jamais intégralement. Le style de la lettre doit aussi correspondre à votre façon de vous exprimer.

L'entretien de recrutement

Un entretien de recrutement a pour objectif principal un échange d'informations entre deux parties. Le recruteur veut savoir si le candidat remplit les critères du poste, alors que le candidat veut vérifier si le poste correspond à ses aspirations.

Préparation à l'entretien

Le fait d'être convoqué à un entretien signifie que vous avez déjà réussi à franchir le premier cap et que le recruteur est à priori intéressé par votre profil.

Afin de mettre toutes les chances de votre côté, il est important de préparer votre entretien.

Préparation logistique

Vérifiez deux à trois jours à l'avance et au plus tard la veille si vous disposez de toutes les informations dont vous avez besoin:

- Copie de l'annonce à laquelle vous avez répondu;
- Copie de votre CV et lettre de motivation que vous avez envoyés à la société;
- Nom de votre contact, heure et adresse exacte de votre lieu de rendez-vous (en cas de doute, vérifiez sur un plan); Renseignez-vous sur les possibilités d'accès (train, bus) ou les possibilités éventuelles de parking;
- Informations sur votre employeur potentiel et sur le poste (Lisez les informations sur le site internet de la société et notez des questions éventuelles à poser, essayez de trouver des informations complémentaires sur internet via un moteur de recherche);
- Tenue vestimentaire.

Emmenez les documents préparés à l'entretien afin de pouvoir les utiliser en cas de besoin.

Présentez-vous à la réception environ 5 minutes avant l'heure fixée pour l'entretien.

Préparation pratique

Afin de vous préparer au mieux à l'entretien, relisez tous vos documents. Pour vous sentir à l'aise lors de l'entretien, il est utile de réviser votre CV en le récitant à voix haute. Comme vous pouvez être amené à devoir répondre dans chacune des langues mentionnées dans votre CV, entraînez-vous dans toutes les langues que vous maîtrisez et recherchez éventuellement le vocabulaire manquant. Cet exercice est encore plus pertinent si vous le faites avec un(e) ami(e) qui joue le rôle du recruteur, devant un miroir ou une caméra vidéo. Il vous permet de mieux gérer votre stress lors des premières minutes de l'entretien.

Déroulement de l'entretien

Un interviewer professionnel aura préparé l'entretien et recherchera toutes les informations lui permettant de prédire si vous êtes à même de remplir le poste avec succès ou non.

L'entretien débute souvent avec quelques phrases de politesse pour vous mettre en confiance.

Dans une première partie le recruteur essaiera d'obtenir des informations sur vous. En général, on vous invitera à vous présenter. Ceci est l'occasion pour vous de décrire votre parcours universitaire et vos expériences avec le monde du travail. Votre intervention devra prendre entre 5 à 10 minutes. Le recruteur enchaînera ensuite avec des questions pour avoir des compléments d'informations. Soyez précis et donnez des exemples concrets afin que le recruteur obtienne une image claire de vos activités. Parlez aussi de vos engagements sociaux et activités dans des clubs et/ou associations. Soyez prêt à répondre à toutes les questions dans les langues mentionnées dans votre CV.

Dans une deuxième phase (généralement plus courte) le recruteur vous présente la société et le poste à pourvoir. Vous pouvez ensuite posez vos questions. Le recruteur conclut ensuite l'entretien et vous raccompagne ou vous fait éventuellement patienter pour la suite (deuxième entretien ou tests).

Le recruteur collecte non seulement des informations sur des faits précis, mais se fait également une idée sur votre fonctionnement intellectuel et sur votre personnalité.

Durée de l'entretien

La durée de l'entretien est un bon indicateur pour évaluer vos chances de réussite. Un entretien avec un jeune diplômé dure en moyenne entre une demi-heure et une heure.

Nombre d'entretiens

Il n'est pas rare que vous ayez à passer deux à trois entretiens dans une même société soit dans la même journée, soit à des dates différentes. Vous verrez en général un responsable du Service Ressources Humaines et un responsable du département.

Nombre de recruteurs

Vous pouvez vous trouver en face d'un ou de deux interviewers. Il existe des entretiens face à un panel de recruteurs, mais ceux-ci sont plutôt rares.

Délai de réponse

Suite à l'entretien, la société peut immédiatement vous faire une offre d'emploi. Dans la plupart des cas, les sociétés attendent d'avoir vu tous les candidats avant de donner une réponse finale. Une réponse peut prendre quelques jours à plusieurs semaines.

Tests

Il existe de nombreux tests psychotechniques et tests d'intelligence. Les purs tests d'intelligence sont de moins en moins utilisés dans le cadre du recrutement. Les entreprises utilisent aujourd'hui plutôt des tests d'aptitude (aptitude numérique, aptitude verbale etc.). Les résultats du candidat seront comparés à ceux d'un groupe de référence et peuvent être complétés par des tests de connaissances pratiques (ex: test de comptabilité).

À côté des tests d'aptitudes, beaucoup d'entreprises utilisent des questionnaires de personnalité afin de mieux cerner le profil du candidat. Il n'y a en principe pas de bon ou de mauvais profil, mais certains profils sont mieux adaptés à certains postes que d'autres.

Assessment Centre

Les «Assessment Centre» sont une combinaison de différentes méthodes de sélection (entretiens, tests d'aptitude, questionnaires de personnalité, exercice corbeille, étude de cas, jeux de rôles, exercices de groupe, exercices interactifs). Ces «Assessment Centre» permettent d'avoir une vue très complète et fine du candidat. Les «Assessment Centre» durent en général 1 à 2 jours. Les «Assessment Centre» sont utilisés dans beaucoup de grands groupes.

À la fin de la séance les candidats reçoivent en général un feed-back sur la façon dont ils ont été perçus. Ceci est très utile pour tous les candidats et notamment aussi pour ceux qui n'ont pas été retenus pour le poste.

Visite médicale

Conformément au Code du Travail, chaque salarié doit effectuer une visite médicale auprès d'un médecin du travail pour être déclaré apte au travail.

Il est important de noter que dans certaines entreprises industrielles, il est assez courant que les candidats doivent passer un test toxicologique pour déterminer s'ils ne font pas usage de drogues ou de stupéfiants. Un certain nombre de substances peuvent encore être tracées plusieurs mois après leur consommation. Un test positif est généralement éliminatoire pour des raisons de sécurité.

Auteur: Diane Ries/HR Services S.A.

En savoir plus

Consultez la rubrique «Médecine du travail».

OGB·L

La force sociale au service du salarié

OUI

Oui à la sécurité de mon emploi.
Oui au maintien de mon pouvoir d'achat.
Oui au pouvoir de dire non.

Rejoignez-nous sur

oui.lu

Aides à l'emploi

Où trouver des informations sur les emplois vacants? Comment bénéficier des aides à la remise au travail?

Les sources pour trouver les offres d'emploi sont multiples et nous conseillons de toutes les consulter pour arriver à couvrir l'ensemble du marché de l'emploi.

Les quotidiens

Bien que l'on puisse trouver des offres d'emploi par annonces pratiquement tous les jours dans les quotidiens luxembourgeois, les annonces se concentrent normalement sur l'édition du samedi. Tel est également la pratique dans les pays comme l'Allemagne ou la Belgique, tandis qu'en France les éditions spéciales «emplois» sont plutôt en vente en début de semaine. Les quotidiens luxembourgeois ont tous un site Internet sur lequel sont publiés les postes annoncés dans les éditions «papier».

Il faut retenir qu'à l'étranger on peut trouver des publications exclusivement réservées au marché de l'emploi avec des éditions ciblées sur l'une ou l'autre spécialité professionnelle.

Les sociétés de recrutement

Pour des raisons diverses, comme la confidentialité, la spécificité de la fonction ou le niveau hiérarchique, certains employeurs confient le recrutement par recherche directe (head-hunting).
Il est de ce fait intéressant et utile d'avoir son profil et ses coordonnées dans la base de données de ces sociétés de recrutement.

Internet

Les sociétés qui offrent des postes par site Internet ont passé comme les fleurs au printemps ces dernières années, mais la plupart a disparu très rapidement. Il en reste deux importantes en activité, pour ne citer que celles là: Monster et Stepstone.

Vous pourrez, si vous le désirez, insérer sur les sites en question, votre CV standard, à consulter par des recruteurs éventuels.

L'ADEM

Comme la loi luxembourgeoise exige que tout employeur dépose une «déclaration de poste vacant» pour tout poste à pouvoir, l'administration de l'emploi dispose en principe de toutes les informations sur les positions à remplir le marché national.

Les entreprises de travail intérimaire

L'intérim représente de plus en plus souvent un moyen pour (ré)intégrer durablement le marché du travail.

L' Administration de l'emploi (ADEM)

Il se peut qu'après les études, un emploi ne soit pas disponible tout de suite. À cet effet, différentes structures de l'ADEM peuvent aider à la transition. Cette instance est à considérer comme aide supplémentaire à vos démarches personnelles comme les candidatures spontanées, les annonces ou la recherche par internet.

Le service Placement

À la fin des études ou de la formation, les jeunes sont invités à s'inscrire immédiatement, afin de ne pas perdre de temps inutile, aux bureaux de placement à l'ADEM et à maintenir un contact régulier avec le conseiller professionnel. Ce contact est essentiel afin que votre conseiller référent connaisse au plus près votre situation, votre profil, vos intérêts et vos désirs.

Le service Placement agit en tant qu'intermédiaire entre le demandeur d'emploi d'une part et l'employeur potentiel d'autre part. À cet effet, les conseillers professionnels assurent entre autre l'assistance dans la recherche d'un emploi, informent sur les droits et délivrent des informations complémentaires relatives à l'emploi. À côté des entretiens avec votre conseiller référent, vous avez le droit de participer à des ateliers de recherche d'emploi ou des formations complémentaires afin de postuler pour un poste dans une entreprise spécifique.

Le Club-Emploi

Le Club-Emploi est un service qui est mis à disposition pour toute personne inscrite à l'ADEM, désirant être conseillée dans la réalisation du CV et/ou de la lettre de motivation.

Le club vous offre des services allant de l'ordinateur à travers un centre de documentation jusqu'aux informations sur les entreprises, toute la panoplie nécessaire pour accéder à une recherche d'emploi réussie.

Le service Emploi des jeunes

Ce service a pour mission la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes: le contrat d'appui - emploi, le contrat d'initiation à l'emploi et le contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique.

- **Le contrat d'appui-emploi (CAE):**

L'objectif de cette mesure est d'assurer à un jeune demandeur d'emploi une initiation et/ou une formation pratique et théorique auprès d'un promoteur n'ayant pas la forme juridique d'une société commerciale au sens de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales en vue d'augmenter ses compétences et faciliter son intégration (ou réintégration) sur le marché du travail. Un des buts du CAE est d'assurer un encadrement plus approfondi pour des jeunes qui présentent plus de difficultés à insérer le marché de l'emploi et est réservé majoritairement aux jeunes peu qualifiés.

- **Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE):**

Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu entre le promoteur, le jeune et l'ADEM et a pour objectif d'assurer au jeune pendant les heures de travail une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail. L'entreprise est tenue de garantir une augmentation considérable de l'employabilité du jeune demandeur d'emploi.

- **Le contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP):**

Le CIE-EP, réservé aux jeunes demandeurs d'emploi diplômés détenteurs **au minimum** d'un diplôme de technicien respectivement de fin d'études secondaires ou secondaires techniques, doit offrir une expérience de travail pratique réelle au jeune dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi. Pour ce faire il y a lieu de se référer au site http://cie-ep.anelo.lu
Il s'agit d'une mesure temporaire en vigueur en principe jusqu'au **31 décembre 2012.**

En savoir plus

Consultez le chapitre «Adresses utiles» sous la rubrique «Services nationaux pour l'emploi».

456 heures de formations

Contrat d'embauche à temps plein

Pendant son année d'apprentissage, le candidat bénéficiera de 456 heures de formation à l'IFSB et d'une mise en pratique dans l'entreprise où il aura trouvé un travail grâce à l'IFSB. Un tuteur en entreprise sera désigné pour l'accompagner.

Pour s'inscrire, le candidat doit transmettre dès que possible un CV et une lettre de motivation à l'IFSB.

- Sélection des participants en juillet 2012
- Prochaine session: démarrage le 01 octobre 2012

LA FORMATION PERMETTRA D'ACQUÉRIR 6 COMPÉTENCES

- Organisation générale
- Organisation d'un chantier
- Connaissance des matériaux et stabilité des constructions
- Techniques de mise en œuvre
- Sécurité
- Construction durable et environnement

Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment S.A.
5, Zone d'Activités Economiques Krakelshaff, L-3290 BETTEMBOURG
T (+352) 26 59 56 - 1 F (+352) 26 59 07 44 E formation@ifsb.lu W http://www.ifsb.lu

cdec Conseil pour le Développement Économique de la Construction a.s.b.l.

Le Fonds social européen investit dans votre avenir

IFSB

Médecine du travail

J'exerce un travail rémunéré. Pourquoi dois-je me rendre chez un médecin du travail? Quel en est l'intérêt?

Bientôt, votre première rencontre avec le médecin du travail!

Lors de l'entrée dans la vie professionnelle, «toute» personne exerçant une activité salariale devra passer une consultation en médecine du travail (examen médical d'embauche). En fait l'examen médical d'embauche est «obligatoire» de par la loi. Cet examen s'effectue idéalement en pré-embauche, mais, en absence d'un risque professionnel significatif, il peut également avoir lieu dans les deux mois qui suivent la prise de fonction.
Or, il s'avère que la médecine du travail est une spécialité médicale jeune, en pleine évolution, et généralement peu connue du grand public. Ceci explique qu'au moment de leur examen médical d'embauche, maints salariés ne connaissent pas, ou évaluent mal la finalité d'un tel examen.

La médecine du travail est en fait une médecine de nature essentiellement préventive visant à favoriser le bien-être physique et psychique des salariés. Les tâches du médecin du travail sont très diversifiées. Il veille notamment à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, à l'adaptation des activités, des équipements et des rythmes de travail à la physiologie humaine, à la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances physiques, chimiques et psychiques liées au travail et à l'organisation des premiers secours. Dans certaines entreprises le médecin du travail peut intervenir également en tant que médiateur, conciliateur en cas d'harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail.

Le but de l'examen d'embauche est de savoir si le salarié est médicalement apte au poste de travail proposé, c.-à-d. s'il ne présente pas un problème de santé qui risquerait de s'aggraver du fait de son travail, respectivement qui pourrait être à l'origine d'un risque accru d'accident pour lui-même ou pour autrui.
En aucun cas, il ne s'agit d'une médecine de contrôle qui évalue le bien-fondé des arrêts maladie ou qui aide à sélectionner les candidats à l'embauche.
Même si les décisions d'inaptitude sont plutôt rares il faut s'avoir qu'une telle décision peut aboutir à une perte du poste de travail et ne donne pas droit à un recours.
De ce fait il convient, comme pour toute entrevue ayant lieu dans le cadre d'un recrutement, de soigner sa présentation et de ne pas se présenter sous l'influence d'alcool, de médicaments psychotropes ou de drogues illicites à une telle consultation. Dans le cas d'une maladie chronique, d'antécédents médicaux sévères ou de prise médicamenteuse régulière, il peut être utile de se noter le nom du médicament ou de la maladie, voire idéalement d'apporter un rapport médical du médecin traitant. Il est également recommandé de se doter de son carnet de vaccination pour cette consultation.

Comme tout autre médecin, le médecin du travail est «lié au secret médical» et toutes les informations échangées en cours de consultation restent tout à fait confidentielles.
L'unique information transmise à l'employeur concerne la décision d'aptitude au poste de travail proposé. Sur le certificat d'examen médical notifiant cette décision d'aptitude, le médecin du travail mentionne également si le salarié doit bénéficier à intervalles réguliers d'examens médicaux ultérieurs en médecine du travail ainsi que la périodicité de ces consultations. Une des finalités de ces examens périodiques est de rechercher d'éventuelles plaintes, symptômes ou maladies pouvant être en relation avec l'exercice de l'activité professionnelle.

L'avis du médecin du travail peut également être sollicité sur demande spécifique du salarié, respectivement dans le cadre d'une grossesse, voire d'un arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 semaines.

Qu'en est-il du dépistage de drogues en médecine du travail?

Certains services de santé au travail pratiquent également des tests de dépistage de drogues lors des examens médicaux, notamment des examens d'embauche. Ces tests s'adressent surtout aux salariés affectés à des postes de sécurité, des activités à risque accru d'accident ou à responsabilité accrue. Ces tests sont effectués sur demande spécifique du médecin du travail et avec l'accord du salarié, mais en cas de refus de ce dernier à se soumettre au test, le médecin du travail risque de ne pas émettre un avis d'aptitude pour le poste à risque. A ce moment le concerné n'aura pas le droit d'exercer ce poste de travail. Dans la fonction publique les tests de dépistage de drogues sont même imposés par règlement grand-ducal pour certaines fonctions spécifiques.

Contact

Médecin du travail
Contact: Dr Marc Jacoby
Président de l'ALSAT (Association Luxembourgeoise de Santé au Travail)
E-mail: jacobym@pt.lu

Quelques mots en droit du travail...

Seuls les textes légaux font foi (Mémorial A, Code du Travail).

Les informations contenues dans la présente publication ne préjudicient en aucun cas à une interprétation et application des textes légaux par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cette brochure. L'éditeur ou l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions ou erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans la présente publication.

En tant que futurs diplômés, vous rejoindrez bientôt le monde du travail. Les lignes qui suivent regroupent quelques informations non exhaustives qui pourront vous être utiles.

Le droit du travail recouvre l'ensemble des règles juridiques ayant pour objet, dans le secteur privé, les relations de travail entre employeurs et salariés, ainsi que les rapports professionnels, qui présentent une dimension collective.

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité au service d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place en contrepartie d'une rémunération.

Un contrat de travail doit en principe être conclu par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires (ex. lieu de travail, nature de l'emploi, horaire de travail, salaire, etc.).

Quelles formes de contrats de travail existe-t-il au Luxembourg?

Le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat de travail à durée déterminée

Qu'est-ce qu'on entend par contrat à durée indéterminée (CDI)?

Le contrat à durée indéterminée est celui qui court sur une période illimitée jusqu'à ce que l'employeur ou le salarié décide de mettre fin au contrat. Il est la forme de contrat généralement utilisée lors de la mise en place d'une nouvelle relation de travail.

Dans quelles conditions un tel contrat peut-il être rompu?

Plusieurs motifs permettent à un employeur de notifier à son salarié la rupture du contrat à durée indéterminée. Il s'agit, d'une part, de motifs liés à l'aptitude ou la conduite du travailleur (licenciement pour motifs personnels), et d'autre part, de motifs relatifs aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (licenciement économique). En outre, la résiliation du contrat de travail peut intervenir en cas de faute grave commise par le salarié.

Si la rupture du contrat se fait à l'initiative de l'employeur, elle doit toujours être motivée, tandis qu'un salarié qui donne sa démission n'a pas besoin d'indiquer les raisons qui l'ont amené à rompre le contrat.

La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée doit respecter un certain délai de préavis qui est fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. En cas de faute grave, le contrat de travail peut être résilié sans préavis par chacune des deux parties.

Le contrat à durée indéterminée peut-il cesser automatiquement?

Le contrat à durée indéterminée cesse automatiquement dans les cas suivants:

- déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche;
- décès de l'employeur ou du salarié;
- incapacité physique de l'employeur entraînant la cessation de l'activité;
- déclaration en état de faillite de l'employeur;
- attribution au salarié d'une pension de vieillesse ou d'invalidité; le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie: après 52 semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de 104 semaines;
- en cas d'incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe.

Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée (CDD)?

Le contrat à durée déterminée est celui qui est conclu pour une durée limitée et pour l'exécution d'une tâche précise. Il ne peut en aucun cas avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, un tel emploi devant faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée.

Le recours au contrat à durée déterminée est ainsi permis pour faire face à l'absence temporaire d'un salarié pour cause de maladie, à un accroissement temporaire et exceptionnel du volume de travail, pour l'exécution de travaux saisonniers pour ne citer que ces quelques exemples.

Le contrat à durée déterminée doit impérativement être conclu par écrit et comporter, outre la définition de son objet, des indications spéciales (la date d'échéance du terme, ou la durée minimale pour laquelle il est conclu, le nom du salarié remplacé, la clause de renouvellement, etc.).

Quelle est la durée maximale d'un contrat à durée déterminée?

Un contrat à durée déterminée peut courir sur une période maximale de 2 ans. Il peut être renouvelé 2 fois sans que la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne puisse dépasser 24 mois.

Le contrat à durée déterminée peut-il être résilié avant son échéance?

Le CDD prend fin automatiquement à l'échéance prévue par les parties, de sorte qu'il n'y ait pas de préavis à donner. S'il y a continuation du contrat après l'échéance, le contrat à durée déterminée se transforme en un contrat à durée indéterminée.

Sauf pour faute grave, le contrat à durée déterminée ne peut pas être résilié avant son échéance, sinon le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant forfaitaire maximal de 2 mois de salaire.

En cas de résiliation anticipée par le salarié, l'employeur aura droit à des dommages-intérêts d'un montant maximal d'un mois de salaire s'il subit un préjudice du fait de la rupture avant terme.

Le travail intérimaire

Qu'est-ce que le travail intérimaire? Quels sont mes droits et obligations en tant que travailleur intérimaire?

Par travail intérimaire on entend la mise à disposition, par une société d'intérim, d'un de ses salariés au profit d'une société utilisatrice en vue d'y accomplir une mission précise et non durable.

Qu'est-ce qu'un contrat de mise à disposition?

Par le contrat de mise à disposition, conclu entre la société d'intérim et la société utilisatrice, la société utilisatrice se voit mettre à disposition un travailleur intérimaire pour une tâche précise et non durable (p.ex. remplacement d'un salarié malade, accroissement exceptionnel de l'activité de l'entreprise).

Le contrat de mise à disposition est un contrat commercial, ce qui signifie qu'en cas de litige entre l'entreprise d'intérim et la société utilisatrice, compétence est donnée au tribunal du commerce pour trancher le différend.

Que faut-il entendre par contrat de mission?

Un contrat de mission est conclu entre l'entreprise d'intérim et le travailleur intérimaire par lequel ce dernier s'engage à accomplir une tâche auprès d'une société tierce.

Le contrat de mission constitue un véritable contrat de travail, ce qui signifie que c'est la société d'intérim, et non la société utilisatrice, qui est l'employeur du travailleur intérimaire. En cas de litige, les parties doivent s'adresser au tribunal du travail.

Un contrat de mission doit être conclu par écrit et être adressé au travailleur intérimaire au plus tard dans les deux jours ouvrables après sa mise à disposition.

Dans l'hypothèse où aucun contrat écrit n'est conclu, le travailleur a droit à une indemnité compensatoire de préavis de la part de la société d'intérim. Il en est de même si le contrat n'indique pas qu'il est conclu pour une durée déterminée.

Une période d'essai peut-elle être prévue dans un contrat de mission?

Tout comme un contrat de travail ordinaire, un contrat de mission peut comporter une période d'essai.

La durée de celle-ci dépend de la durée du contrat de mission:

- elle peut être de 3 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois;
- elle peut être de 5 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période entre un et deux mois;
- elle peut être de 8 jours travaillés au maximum si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux mois.

Jusqu'à la fin de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée, sans devoir donner un quelconque préavis.

Au sein d'un même contrat de mission, il n'est pas possible de renouveler la période d'essai. Par ailleurs, le contrat de mission d'un travailleur réembauché par la société d'intérim pour accomplir une tâche identique auprès de la même société utilisatrice ne peut plus comporter de période d'essai.

Quelle est la durée maximale d'un contrat de mission?

Hormis le cas d'un contrat conclu pour un emploi saisonnier, un contrat de mission ne peut, pour un même travailleur intérimaire et pour le même poste de travail, avoir une durée supérieure à 12 mois, renouvellements compris.

Une mission peut-elle être renouvelée?

Dans le cadre d'une même mission à accomplir, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans que la durée totale du contrat ne puisse dépasser la limite des 12 mois.

Le principe du renouvellement ainsi que les conditions y relatives doivent être indiqués soit dans le contrat initial, soit dans un avenant à ce contrat.

Un contrat de mission peut-il être rompu avant terme?

Non, un contrat de mission doit en principe être respecté jusqu'à l'échéance prévue, sauf en cas de faute grave.

Si la société d'intérim rompt le contrat de façon prématurée, le travailleur intérimaire a droit à des dommages-intérêts correspondant aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat. La somme maximale qu'il peut obtenir est cependant limitée à deux mois de salaire.

Si la rupture prématurée émane du travailleur intérimaire, c'est la société d'intérim qui a droit à des dommages-intérêts, à condition d'avoir subi un préjudice réel. La somme maximale devant être payée par le travailleur intérimaire s'élève à un mois de salaire.

La société utilisatrice peut-elle embaucher le travailleur intérimaire à la fin de la mission?

Oui, il doit être expressément mentionné dans le contrat de mission que l'embauche du travailleur par la société utilisatrice à la fin de la mission n'est pas interdite.

Deux contrats de mission peuvent-ils être conclus successivement avec le même travailleur intérimaire pour le même poste de travail?

Si un contrat de mission a atteint la durée maximale de 12 mois ou si les parties ont déjà procédé à deux renouvellements, il n'est pas possible de conclure immédiatement un nouveau contrat avec le même travailleur intérimaire pour occuper à nouveau le poste en question.

Il faut d'abord attendre l'écoulement d'une période correspondant à un tiers de la durée du contrat de mission initial, renouvellements compris. Cette période est généralement appelée «période de carence».
Ce n'est que dans certains cas spécifiques que ce délai d'attente ne doit pas être respecté (p.ex. nouvelle absence du salarié remplacé, exécution de travaux urgents, contrat saisonnier).

En savoir plus

Bureaux d'intérim: www.edituspro.lu • Fédération secteur intérim: www.uledi.lu

LA CHAMBRE DES SALARIÉS UNE STRUCTURE INDISPENSABLE
POUR DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS

les **missions et activités** de la CSL

MISSION CONSULTATIVE

par l'élaboration d'avis sur des projets de loi et de règlement grand-ducal dans le cadre de la procédure législative

MISSION REPRÉSENTATIVE

- par la présence dans les organes consultatifs au niveau national et sur le plan européen
- par la nomination des représentants des salariés et retraités auprès des organismes de la Sécurité sociale
- par la désignation des assesseurs auprès des juridictions de la Sécurité sociale et du Travail

MISSION DE FORMATION INITIALE

en contribuant à la conception et l'organisation de l'enseignement professionnel des futurs salariés

MISSION DE FORMATION CONTINUE

en offrant des formations pour adultes

MISSION D'INFORMATION

par une série de publications en relation avec le monde du travail

- **la série législation** présente des lois et des règlements grand-ducaux, notamment en matière de droit du travail et de sécurité sociale
- la **série modèles-types** offre des modèles de contrats de travail, de lettres et de requêtes
- la **série questions-réponses** donne des indications pratiques sur les principaux thèmes du droit du travail
- **les dossiers thématiques** exposent sous forme d'articles détaillés quelques sujets plus spécifiques en matière de droit du travail et de la sécurité sociale
- **les repères sociaux** informent sur les prestations sociales, les taux de cotisation à la sécurité sociale et les indemnités d'apprentissage à l'indice actuel
- **les EcoNews** communiquent des données économiques et des outils statistiques objectifs qui permettent d'apprécier de manière critique les idées souvent reçues véhiculées dans l'opinion publique
- **les InfosJuridiques** informent sur les évolutions les plus récentes au niveau de la jurisprudence dans le domaine du droit social
- **les SocioNews** suivent les changements dans la législation sociale
- les **avis**, les **prises de position**, **etc**.

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

SIÈGE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)
18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T 27 494 200 | F 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu

LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER
La formation continue de la Chambre des salariés

CEFOS
CENTRE DE FORMATION ET DE SEMINAIRES REMICH

CENTRE DE FORMATION SYNDICALE LUXEMBOURG

LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTER (LLLC)
13 rue de Bragance | L-1255 Luxembourg
T 27 494 600 | F 27 494 650
www.LLLC.lu | info@LLLC.lu

CENTRE DE FORMATION ET DES SÉMINAIRES (CEFOS)
12 rue du Château | L-5516 Remich
T 27 494 500 | F 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu

CENTRE DE FORMATION SYNDICALE (CFSL)
13 rue de Bragance | L-1255 Luxembourg
T 27 494 300 | F 27 494 350
www.cfsl.lu | cfsl@cfsl.lu

La période d'essai

Qu'est-ce qu'est la période d'essai? Combien de temps peut-elle durer?

Quel est le but d'une clause d'essai figurant dans un contrat de travail?

Une clause d'essai peut être insérée dans n'importe quel contrat, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Le but de la période d'essai est de permettre à l'employeur de porter un jugement sur les capacités professionnelles du salarié et au salarié de se faire une idée du travail qu'il aura à accomplir.

A quel moment la période d'essai doit-elle être accomplie?

La période d'essai est accomplie tout au début de la relation de travail. D'ailleurs la loi exige expressément que la clause d'essai soit stipulée par écrit au plus tard lors de l'entrée en service du salarié.

Cela signifie qu'une clause d'essai convenue oralement est nulle. De même, une période d'essai contenue dans un contrat signé par le salarié quelques jours, voire semaines, après son entrée en service ne saurait plus produire d'effet.

Lorsque la convention collective de travail applicable à l'entreprise contient une disposition établissant que le contrat de travail de chaque salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai, l'inscription de la clause d'essai dans le contrat de travail individuel n'est pas requise.

Quelle peut être la durée d'une période d'essai?

Une période d'essai ne peut être ni inférieure à 2 semaines ni supérieure à 6 mois.
Il existe cependant deux exceptions à ce principe:

- la période d'essai ne peut pas dépasser 3 mois, si le salarié n'a pas un niveau de formation atteignant celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP);
- la période d'essai peut être portée à 12 mois, si le traitement mensuel brut accordé au salarié est supérieur ou égal à 3.858,26 euros (indice 737,83).

Si la période d'essai prévue au contrat excède les limites maximales, elle n'est pas nulle dans son intégralité. Elle est seulement nulle pour la durée excessive.

La période d'essai doit être libellée en semaines dans la mesure où elle n'excède pas un mois. Dans les autres cas, elle doit être exprimée en mois.

La période d'essai peut-elle être renouvelée?

Non, dans le cadre d'une seule et même relation de travail, la période d'essai ne peut être prévue qu'une seule fois. Elle n'est pas renouvelable.

Un salarié occupé sous contrat à durée déterminée comportant une clause d'essai et qui continue à travailler après l'échéance du terme de son contrat pour le même employeur, bénéficie à ce moment d'un contrat à durée indéterminée, qui ne peut plus prévoir une nouvelle période d'essai.

La période d'essai peut-elle être prolongée?

Si une période d'essai ne peut pas être renouvelée, il est en revanche possible de la prolonger, mais seulement dans l'hypothèse où l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'essai (ex: congé, maladie du salarié).

L'essai est alors prolongé automatiquement d'une durée égale à celle de la suspension du contrat. Cependant, la prolongation maximale est d'un mois, même si la maladie/le congé du salarié provoque une absence allant au-delà de cette limite.

La période d'essai peut-elle être suspendue?

La suspension d'une période d'essai est prévue dans un cas bien précis: la survenance d'une grossesse.
À partir du jour où la salariée enceinte remet un certificat médical à l'employeur attestant la grossesse, l'essai est arrêté. Il n'en reste pas moins que la salariée continue à travailler jusqu'au début de son congé de maternité, sans que cette phase de travail ne puisse toutefois être qualifiée de période d'essai.
Celle-ci ne reprend son cours qu'à l'expiration d'une période de 12 semaines après l'accouchement.
Pendant cette période de suspension, la salariée est protégée contre le licenciement.
À noter que le mécanisme de la suspension joue seulement pour les périodes d'essai prévues dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.
Le contrat de travail à durée déterminée vient à échéance normale, au terme initialement prévu, malgré l'avènement d'une grossesse de la salariée. Il n'y a dans cette hypothèse ni suspension de la période d'essai, ni prorogation du contrat à durée déterminée au-delà du terme.

Le contrat de travail peut-il être rompu pendant la période d'essai?

Pendant les deux premières semaines de l'essai, le contrat de travail ne peut pas être rompu, sauf en cas de faute grave commise par le salarié ou par l'employeur. La sanction du non-respect de cette interdiction légale donne lieu à l'octroi par le Tribunal d'une indemnité compensatoire de préavis.

Au-delà de ces deux semaines, il peut être rompu par lettre recommandée ou par signature apposée sur le double de la lettre de résiliation.

Faut-il observer un préavis en cas de rupture d'un contrat à l'essai?

Oui, tant le salarié que l'employeur doivent respecter un préavis s'ils souhaitent dénoncer le contrat pendant l'essai. Seule exception: la faute grave qui permet de résilier le contrat avec effet immédiat.

Le délai de préavis, qui est d'ailleurs le même tant pour le salarié que pour l'employeur, est fonction de la durée de l'essai. La règle est la suivante:

- si la période d'essai est exprimée en semaines (p.ex. 3 ou 4 semaines), le préavis correspond à autant de jours qu'il y a de semaines à l'essai (en l'occurrence 3 ou 4 jours);
- si la période d'essai est libellée en mois, il y a 4 jours de préavis à observer par mois d'essai, avec toutefois un minimum de 15 jours et un maximum de 1 mois de préavis.

Ainsi par exemple, avec une période d'essai de 6 mois, le préavis est de 24 jours.

Durée de la période d'essai	Délai de préavis à respecter
2 semaines	résiliation impossible, sauf faute grave 3 jours
3 semaines	
4 semaines	4 jours
1 mois	15 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 mois	1 mois
9 mois	1 mois
10 mois	1 mois
11 mois	1 mois
12 mois	1 mois

A quel moment le préavis doit-il débuter respectivement prendre fin?

Pendant la période d'essai, le préavis peut commencer à courir du jour au lendemain, étant entendu qu'il correspond à des jours de calendrier et non à des jours ouvrables.

Le préavis doit se terminer au plus tard le dernier jour de l'essai. Il ne peut en aucun cas se prolonger au-delà de l'échéance de l'essai sous peine d'une requalification du contrat en contrat définitif.

L'employeur doit-il motiver la rupture d'un contrat pendant l'essai?

Non, pendant la période d'essai, l'employeur dispose d'un droit discrétionnaire de rompre le contrat sans qu'il ait besoin de se justifier en indiquant au salarié les raisons à la base de sa décision.

Il n'en est autrement que s'il invoque une faute grave à l'égard du salarié et le licencie donc avec effet immédiat.

Les congés

Quels sont mes droits en matière de congé?

Quelle est la durée du congé annuel dont peut bénéficier un salarié?

La loi fixe le congé annuel de récréation des salariés à 25 jours ouvrables par année.

Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Il convient de préciser que les 25 jours de congé annuel prévus par la loi constituent un minimum. Une convention collective de travail, ou même un accord individuel entre un employeur et son salarié, peuvent évidemment augmenter le nombre de jours de congé reconnus au salarié.

Comment est calculé le congé d'un salarié travaillant à temps partiel?

Pour un salarié travaillant à temps partiel (p.ex. 24 heures par semaine), les 5 semaines de congé sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

La base de calcul est la suivante:

5 semaines de congé x heures travaillées/semaine. Le résultat aboutit à un congé annuel exprimé non en jours, mais en heures. Dans notre exemple d'un salarié travaillant 24 heures/semaine, le congé annuel s'élève à:

5 x 24 = 120 heures de congé/an.

A partir de quel moment un salarié peut-il prendre des jours de congé?

En principe, le salarié est en droit de prendre à partir du 1er janvier l'intégralité de son congé qui lui est dû pour l'année en question.

Il y a cependant une exception en ce qui concerne les salariés récemment embauchés:

Ces derniers doivent attendre trois mois avant de pouvoir prendre des jours de congé, même si leur droit au congé existe dès le premier jour de l'entrée en service.

Cette période de carence joue aussi bien pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée que pour une personne embauchée sur la base d'un contrat à durée déterminée. En revanche, elle ne s'applique pas au travailleur intérimaire.

Qui peut fixer le congé du salarié?

En principe, le congé est fixé selon le désir du salarié, qui introduit une demande de congé auprès de son employeur. En cas de non opposition de ce dernier, il faut admettre que le congé est accordé.

Le salarié et l'employeur doivent-ils respecter les dates des congés fixées?

Une fois qu'elles sont fixées, les dates des congés doivent être respectées tant par le salarié que par l'employeur.

Cependant, l'employeur peut revenir sur sa décision en cas de circonstances exceptionnelles rendant la présence du salarié dans l'entreprise indispensable.

De même, le salarié peut revenir sur sa demande de congé si certaines circonstances l'obligent à déplacer son congé.

Le congé peut-il être refusé par l'employeur?

L'employeur peut refuser d'accorder une suite favorable à la demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec:

- les besoins de service;
- les désirs justifiés d'autres salariés (p.ex. priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

RETHINK YOUR
PROFESSIONAL SKILLS
THINK TUDOR

Notre Knowledge Transfer & Training Centre s'adresse aux professionnels de l'industrie manufacturière, de la construction, des écotechnologies, de la mobilité, des transports et de la logistique, de la santé, des services publics, de la finance et du capital humain.

SON OFFRE :

- des cycles de formation modulaires
- des ateliers scientifiques et professionnelles
- des Masters
- des conférences

Retrouvez l'agenda 2012 sur **www.tudor.lu/knowledgetransfer**

tudor
PUBLIC RESEARCH CENTRE HENRI TUDOR
Innovating together

La maladie du salarié

Quels sont mes droits et obligations en cas de maladie?

Dans quel délai le salarié doit-il informer son employeur de sa maladie?

Le salarié malade doit avertir son employeur ou un représentant de celui-ci directement le premier jour de son absence.

Il peut effectuer cette information personnellement ou par l'intermédiaire d'une tierce personne (p.ex. son conjoint, un membre de la famille, un ami, etc.). L'information peut prendre différentes formes, alors qu'elle peut se faire aussi bien oralement (p.ex. par téléphone) que par écrit (p.ex. par fax).

L'écrit est préférable afin de faciliter la preuve de la démarche opérée par le salarié.

Le troisième jour au plus tard de son absence, le salarié doit soumettre à son employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail.

Quelle est l'utilité de l'information que le salarié doit faire au profit de son employeur?

Si le salarié a rempli ses obligations d'information (avertissement le premier jour et remise du certificat au plus tard le troisième jour), la loi le protège contre un licenciement.

Les deux conditions sont cumulatives pour déclencher le mécanisme de la protection contre le licenciement.

Cette protection est cependant limitée dans le temps: elle joue pendant une période maximale de 26 semaines à partir du premier jour de la maladie.

L'interdiction faite à l'employeur de licencier un salarié malade connaît plusieurs exceptions:

En effet, dans les cas suivants, l'employeur peut rompre le contrat de travail:

- le salarié n'a pas remis le certificat dans les trois jours;
- le salarié est malade en raison d'un crime ou d'un délit auquel il a participé volontairement;
- le salarié n'ayant pas au préalable averti son employeur de la maladie, remet le certificat médical à l'employeur après avoir reçu la lettre de licenciement ou la convocation à l'entretien préalable (sauf en cas d'hospitalisation urgente);
- la période de protection contre un licenciement est expirée.

Qu'arrive-t-il si l'employeur n'a pas été mis au courant de la maladie du salarié?

Le fait que le salarié ne remplit aucune des deux obligations constitue une faute grave et justifie un licenciement avec effet immédiat.

La solution est cependant différente si le salarié a informé son employeur le premier jour de son absence, mais qu'il omet de lui faire parvenir le certificat médical endéans les 3 jours.

Dans ce cas, la non-présentation du certificat dans le délai imparti constitue une négligence fautive de la part du salarié, permettant le cas échéant un licenciement avec préavis.

Au cas où le salarié n'avertit pas son employeur le premier jour de son absence, mais lui remet le deuxième jour un certificat médical, la jurisprudence considère que cette omission ne justifie pas à elle seule et en l'absence d'autres éléments liés à la conduite ou à l'aptitude du salarié, un licenciement, même avec préavis.

L'employeur peut-il demander au salarié malade de se soumettre à un contre-examen médical?

Selon la jurisprudence, l'employeur peut demander à son salarié de se soumettre, pendant la durée de la maladie médicalement constatée, à un nouvel examen médical chez un médecin de son choix.

Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables. Si le salarié ne se soumet pas à cette contrevisite médicale et ne donne aucune explication à son employeur, il commet une faute grave. De surcroît, la protection contre un licenciement tombe à faux.

Selon la jurisprudence, si le salarié se soumet au contre-examen, le certificat établi par ce médecin n'a aucune prééminence sur le certificat produit par le salarié. Il ne fait pas à lui seul échec à la valeur de l'attestation délivrée par le médecin traitant du salarié.

D'autres éléments doivent venir renforcer la conviction de l'employeur que le salarié n'est pas incapable de travailler (p.ex. sorties tardives et non autorisées, fréquence des sorties, etc.).

En vertu d'une jurisprudence constante, l'employeur peut dans ce cas valablement procéder à un licenciement avec préavis et ce même avant l'écoulement de la période de protection contre le licenciement.

Quel peut être l'effet de la maladie prolongée sur le contrat de travail?

Le contrat de travail du salarié cesse automatiquement de plein droit le jour de l'épuisement de ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, soit après 52 semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de 104 semaines.

Les règles relatives à la computation des différentes durées d'incapacité de travail (maximum 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines) augmente le risque de l'anticipation de la cessation automatique du contrat de travail.

En vertu des dispositions légales en vigueur, il y a lieu d'additionner toutes les durées de maladie à l'intérieur de la période de référence, peu importe la maladie (même maladie ou nouvelle maladie) et peu importe sa cause originaire.

Le congé est-il interrompu en cas de maladie du salarié?

Si le salarié tombe malade pendant son congé de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie, reconnues comme telles par un certificat médical, ne sont pas considérées comme jours de congé.

Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante?

Depuis un arrêt du 20 janvier 2009 de la Cour de Justice des Communautés européennes, la maladie est considérée comme un motif de report du congé de l'année en cours à l'année suivante:

- La maladie constitue un motif pour reporter le congé de l'année en cours non seulement jusqu'à la fin de la période de report - qui correspond soit à la période allant jusqu'à la fin de l'année suivante au cas où il s'agit du congé proportionnel de la première année d'embauche soit à la période allant jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans le cas normal du congé annuel de récréation non encore pris -,mais même au-delà, si le salarié était dans l'impossibilité de prendre son congé jusqu'à la fin de la période de report.
- Si le congé n'a pas pu être pris ultérieurement en raison du fait que le contrat de travail a pris fin - soit qu'il y ait eu résiliation du contrat de travail soit que ce dernier ait pris fin de plein droit -, alors une indemnité financière correspondant au congé restant non pris lui sera due.

Le salarié a-t-il droit à un congé spécial pour se rendre chez son médecin pendant les heures de travail?

La loi ne prévoit dans aucune de ses dispositions des heures ou jours de congé spéciaux pour visite médicale.

Le salarié doit donc solliciter l'autorisation de son employeur afin de pouvoir se rendre chez son médecin pendant les heures de travail. Dans ce cas, il convient de définir clairement s'il s'agit d'une dispense de travail, ou si au contraire, l'absence pour visite médicale est à considérer comme période de congé.

Préavis et licenciement

Je viens d'être licencié. Quels sont mes droits?

La rupture du contrat de travail de l'initiative de l'employeur peut prendre 2 formes:

Le licenciement avec préavis

Le licenciement avec préavis se définit comme la rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui devient définitive à l'expiration d'un certain laps de temps.

L'employeur doit-il convoquer le salarié à une entrevue avant de procéder à son licenciement?

En principe, un employeur peut notifier de suite la rupture des relations de travail au salarié sans devoir passer par une entrevue.

Cependant, il en va différemment si l'entreprise occupe 150 salariés et plus. Dans ce cas, le salarié doit, avant toute décision, être convoqué à un entretien préalable.

Sous quelle forme le licenciement doit-il être annoncé au salarié?

En principe, la rupture du contrat de travail doit être annoncée au salarié au moyen d'une lettre écrite.

La remise de cette lettre peut se faire soit par la poste par lettre recommandée, soit par une remise en mains propres, le salarié signant alors un double en guise d'accusé de réception.

Quels sont les motifs justifiant un licenciement avec préavis?

Les motifs du licenciement peuvent être d'ordre personnel et concerner l'aptitude ou la conduite du salarié, ou être d'ordre économique lorsqu'ils sont liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

La lettre de licenciement doit-elle indiquer les motifs au salarié?

Normalement, la lettre de licenciement se borne à informer le salarié de la rupture des relations de travail. Les motifs sont seulement à fournir sur demande écrite du salarié qui doit intervenir dans un mois à partir de la réception de la lettre de licenciement. L'employeur est tenu d'y répondre par écrit endéans un mois.

Quel est le délai de préavis à respecter?

En cas de licenciement avec préavis, le préavis à donner par l'employeur correspond à:

- 2 mois pour une ancienneté de service inférieure à 5 ans;
- 4 mois pour une ancienneté de service comprise entre 5 et 10 ans;
- 6 mois pour une ancienneté de service de 10 ans et plus.

Le préavis débute le 15 du mois si la lettre de licenciement est envoyée avant le 15. Si la lettre est envoyée entre le 15ème et le dernier jour du mois, le préavis court à partir du 1er du mois suivant.

Le salarié doit-il continuer à travailler durant le préavis?

Sauf dispense de travail décidée par l'employeur par écrit, la relation de travail continue normalement jusqu'à la fin du préavis. Cela signifie que le salarié doit continuer à prester son travail et que l'employeur doit à la fin du mois lui verser sa rémunération.

Le préavis est-il prolongé en cas de maladie du salarié?

Le délai de préavis est un délai fixe en ce sens que son échéance ne saurait être prolongée en cas de maladie.

Qui bénéficie d'un congé pour la recherche d'un nouvel emploi?

Si le salarié a fait l'objet d'un licenciement, il peut, pendant son préavis, demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi. Ce congé ne peut excéder 6 jours ouvrables pour la durée du préavis.

Le salarié doit remplir deux conditions pour pouvoir prétendre à ce congé:

- il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'emploi (ADEM);
- il doit fournir à son employeur la preuve qu'il doit effectivement se présenter à une offre d'emploi.

Dans quel cas une indemnité de départ est-elle payée au salarié licencié?

Cette indemnité spéciale doit être versée à un salarié licencié avec préavis qui a une ancienneté de service de 5 ans au moins au moment de l'expiration du préavis.

L'indemnité de départ, qui est exempte d'impôts et de cotisations sociales, augmente progressivement avec l'ancienneté de service.

Années de service	Indemnité de départ
5 à 10 ans	1 mensualité
10 à 15 ans	2 mensualités
15 à 20 ans	3 mensualités
20 à 25 ans	6 mensualités
25 à 30 ans	9 mensualités
30 ans et plus	12 mensualités

Le licenciement avec effet immédiat

Le licenciement avec effet immédiat se définit comme la rupture immédiate d'un contrat de travail prononcée par un employeur en présence d'une faute grave commise par son salarié.

Qu'est-ce qu'on entend par faute grave?

On qualifie de faute grave celle qui rend le maintien des relations de travail immédiatement et définitivement impossible, car toute base de confiance entre l'employeur et le salarié est détruite.

Pendant combien de temps l'employeur peut-il invoquer une faute grave à l'appui d'un licenciement?

La faute grave ne peut plus être invoquée au-delà d'un mois à partir du moment où l'employeur en a eu connaissance.

Cependant, elle peut servir de motif à un licenciement au-delà de ce délai d'un mois:

- si la faute du salarié a donné lieu à des poursuites pénales;
- si l'employeur invoque une faute grave antérieure à l'appui d'une nouvelle faute commise par le salarié.

Quelle forme doit prendre la lettre de licenciement?

Le licenciement avec effet immédiat doit être notifié au salarié par lettre recommandée. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut également accusé de réception.

La lettre de licenciement avec effet immédiat doit contenir et indiquer de façon précise et détaillée la ou les fautes graves reprochées au salarié. Si tel n'est pas le cas, le licenciement est automatiquement considéré comme abusif, ce qui permet au salarié de toucher diverses indemnités (p.ex. indemnité compensatoire pour préavis non respecté, dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral).

Un salarié en période de préavis peut-il encore faire l'objet d'un licenciement pour faute grave?

Oui, si le salarié licencié avec préavis commet pendant la période de préavis une faute grave, l'employeur peut le licencier une deuxième fois avec effet immédiat.
Du fait de ce deuxième licenciement, le salarié est privé du bénéfice des jours de préavis restant à courir.

Un salarié licencié pour faute grave peut-il toucher du chômage?

En principe, seuls ceux qui sont victimes d'un licenciement avec préavis peuvent toucher l'indemnité de chômage.

Le salarié licencié avec effet immédiat peut seulement en bénéficier de manière provisoire sur autorisation spéciale du Président du Tribunal du travail. La durée de l'indemnisation est alors limitée à 182 jours, une prolongation pour une nouvelle période de 182 jours étant cependant possible.

L'octroi de l'indemnité de chômage est en outre soumis à la condition d'engager parallèlement un procès contre l'employeur pour licenciement abusif.

Au cas où le salarié perd ce procès, il sera condamné à rembourser les indemnités de chômage touchées à titre provisoire. S'il gagne le procès, il revient à l'employeur de reverser les indemnités de chômage au Fonds pour l'emploi.

En savoir plus

Sur le site Internet de la CSL (http://www.csl.lu), vous trouvez une rubrique «Vos droits de salariés», qui décrit les droits des salariés sous différentes formes:

- Le volet questions-réponses donne des indications pratiques sous forme de questions-réponses sur les principaux thèmes du droit du travail. Sont abordés les volets quotidiens auxquels sont confrontés les salariés dans leurs relations avec l'employeur.

- Dans la rubrique législation, la Chambre des salariés présente le Code du travail et les textes législatifs applicables en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

- Les modèles-types contiennent une compilation de modèles de lettres, contrats et requêtes qui peuvent servir de base en cas de rédaction d'un tel document. Chaque modèle-type est précédé d'explications d'ordre pratique.

Pour plus d'informations sur le droit du travail, veuillez consulter les brochures de la Chambre des salariés.

Devenir indépendant

Start-up innovante et reprise d'une entreprise

Je veux devenir mon propre patron. Je désire créer ma propre entreprise. Quelles sont les conditions à remplir et les démarches à entamer? A qui m'adresser?

Pas besoin de s'appeler Mark Zuckerberg pour créer une start-up innovante!

Vous avez une idée innovante et vous envisagez de créer votre start-up innovante? Vous ne savez pas comment vous y prendre et quelles sont les démarches à suivre? S'accorder le temps nécessaire à l'étude de son projet et de son positionnement sur le marché s'avérera être un facteur essentiel pour la pérennité de votre future start-up innovante. Pour ce faire, Luxinnovation et ses partenaires vous proposent un parcours s'étendant de la définition de l'idée jusqu'au suivi post-création.

Réaliser les premières démarches

La création d'une start-up innovante, ou la reprise d'une entreprise existante, requiert certaines formalités administratives et autorisations. Elle nécessite également le choix de la structure juridique de la société et la définition de son objet social, c'est-à-dire le type d'activité qu'elle va exercer. Il est important de s'y prendre le plus tôt possible, car ce sont ces éléments qui conditionneront le démarrage de votre activité ou encore l'attribution de la plupart des aides financières.

Développer votre plan d'affaires

Le plan d'affaires est le document essentiel du porteur de projet lors de la création d'une start-up innovante. Ce document l'aidera à clarifier et structurer ses idées et la stratégie de l'entreprise, ainsi qu'à les communiquer vers d'autres personnes. En outre, il sera nécessaire dans de nombreuses démarches, en particulier celles relatives aux demandes d'aides financières ou de levées de fonds.

Trouver un hébergement adapté pour sa start-up innovante

Une nouvelle start-up innovante a besoin d'espace pour s'épanouir et se développer. Le Luxembourg dispose de plusieurs structures d'hébergement adaptées à l'accueil des porteurs de projets, des créateurs de start-up innovantes en phase de démarrage et des chefs d'entreprises désireux de mettre en place ou d'étendre leurs activités innovantes.
Les incubateurs sont des structures d'hébergement dont l'objectif est d'aider au démarrage des start-up innovantes. Ils offrent des conditions de location avantageuses pour une période limitée. Ils proposent également des services de conseil, de formation et d'accompagnement pour aider les start-up innovantes à exploiter pleinement leur potentiel de développement.

Participer à des concours pour créateurs

Deux concours organisés au Luxembourg concernent les créateurs de start-up innovantes. Le parcours interrégional 1,2,3 GO rassemble des participants ayant une idée innovante de création d'entreprise et leur apporte un suivi personnalisé dans le développement de leur plan d'affaires via les conseils de coaches expérimentés (www.123go-networking.org). Les jeunes entrepreneurs, âgés entre 18 et 40 ans, peuvent également être récompensés pour leur créativité et leur dynamisme grâce au Concours du jeune entrepreneur le plus créatif au Luxembourg (www.cyel.lu).

Bénéficier d'un accompagnement personnalisé

Les créateurs de start-up innovantes au Luxembourg peuvent bénéficier d'un accompagnement gratuit et personnalisé dans leurs démarches. Le but est d'aider les créateurs à optimiser le potentiel de leurs idées et d'augmenter les possibilités de succès de leurs entreprises. Luxinnovation, l'Agence nationale pour la promotion de l'innovation et de la recherche, apporte un soutien personnalisé à tous les entrepreneurs qui innovent au Luxembourg, et facilite vos contacts avec les différents acteurs de la création d'entreprises tels que l' «Espace Entreprises» de la Chambre de Commerce ou le service «Contact Entreprise» de la Chambre des Métiers. Elle est également une interface essentielle pour toutes vos démarches auprès des ministères, des administrations, des centres de recherche publics, des mandataires en propriété intellectuelle, etc.

Luxinnovation vous accompagne, entre autres, dans:

- La rédaction d'un plan d'affaires adapté à votre start-up innovante et vous aide à analyser la viabilité de votre projet;
- La recherche de partenaires, que ce soient des partenaires technologiques, industriels ou commerciaux, au Luxembourg comme à l'international. L'agence est membre de nombreux réseaux et a développé plusieurs partenariats dont elle vous fait bénéficier;
- Le montage des dossiers de demande de financements publics nationaux et internationaux. Luxinnovation vous informe également sur les différents types de financements privés (banques, Business Angels, capital-risque, etc.);
- La protection de la propriété intellectuelle;
- La valorisation de vos résultats de recherche;
- Le transfert de technologies;
- Le conseil quant aux possibilités d'hébergement de vos activités au sein d'un incubateur.

Contact

Luxinnovation GIE
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg-Kirchberg
Tél.: (+352) 43 62 63 - 1
Fax: (+352) 43 81 20
E-mail: info@luxinnovation.lu
Site Internet: www.luxinnovation.lu

LUXINNOVATION
Agence Nationale pour la Promotion de l'Innovation et de la Recherche

En savoir plus

Restez informé sur les opportunités qu'offre le monde de l'innovation et de la recherche sur www.innovation.public.lu

Contact Entreprise

La création de sa propre entreprise ou la reprise d'une entreprise existante est un défi majeur qui nécessite une préparation adéquate et l'assistance par des personnes compétentes dans différents domaines. Pour réaliser son projet d'entreprise, le futur dirigeant est amené à prendre des décisions et faire ses choix en fonction de considérations juridiques, fiscales, et sociales, sans oublier ses propres ambitions et aspirations.

L'équipe multidisciplinaire de Contact Entreprise offre aux personnes tentées par l'indépendance une assistance **et un conseil spécialisés dans la préparation de leur projet d'entreprise** de même qu'une prise en charge des démarches administratives à accomplir auprès des différents ministères et administrations.

Ainsi, Contact Entreprise propose de **prendre en charge les formalités suivantes:**

- Demande de l'autorisation d'établissement;
- Déclaration initiale auprès de l'Administration de l'enregistrement et des domaines;
- Inscription auprès de l'Administration des contributions directes;
- Inscription au registre de commerce et des sociétés;
- Demande d'agrément auprès de la Caisse nationale de santé,
- Affiliation à la Chambre des Métiers.

L'équipe de Contact Entreprise propose également d'accomplir pour le compte des entreprises souhaitant se développer et tentées par la conquête de nouveaux marchés, les démarches administratives nécessaires en vue d'une **prestation de services dans la Grande Région.** Le département effectue par ailleurs les formalités administratives pour le compte d'entreprises artisanales établies dans d'autres pays de l'Union européenne et souhaitant prester leurs services au Luxembourg.

Concernant la **transmission d'entreprise,** un thème primordial pour l'Artisanat, Contact Entreprise a mis en place et gère la Bourse d'entreprise, une plateforme pour les personnes à la recherche d'un successeur et pour celles intéressées à reprendre une entreprise existante. Les services offerts par la Bourse comportent la publication d'annonces anonymes, consultables sur le site www.bourse-entreprises.lu, la mise en contact entre des entreprises à céder et des repreneurs potentiels, et une assistance personnalisée.

Par ailleurs, des **cours et des formations pour les futurs chefs d'entreprise** sont organisés régulièrement, tant dans le domaine technique que dans le management afin de les préparer au lancement de leur projet d'entreprise.

L'action de Contact Entreprise ne se limite pas au seul volet de la création d'une entreprise, mais offre un accompagnement tout au long de la vie de l'entreprise. En effet, une **assistance est proposée au niveau juridique** qui recouvre plus particulièrement les domaines du droit du travail, du droit commercial, du droit contractuel, du recouvrement des créances, du droit de la concurrence, du droit administratif et du droit d'établissement.

Le département gère par ailleurs le **rôle artisanal**, dans lequel sont répertoriées toutes les entreprises autorisées à exercer une activité artisanale au Luxembourg. A côté de l'émission de la carte d'artisan, des documents administratifs tels que des attestations CE ou certificats sont délivrés aux entreprises respectivement aux chefs d'entreprises qui en font la demande.

Enfin, Contact Entreprise s'investit pleinement dans la promotion de l'esprit d'entreprise, que ce soit par des initiatives individuelles ou en partenariat avec d'autres instances publiques ou privées.

Contact

Chambre des Métiers
2, circuit de la Foire Internationale
L-1347 Luxembourg-Kirchberg
Tél.: (+352) 42 67 67 - 1 • E-mail: contact@cdm.lu
Fax: (+352) 42 67 87 • Site Internet: www.cdm.lu

L'année 2011 aura marqué indubitablement l'Histoire de son empreinte.

Les aléas sont globaux, touchent tous les agents économiques et sont aussi variés que la faiblesse de l'économie américaine, les conséquences de la catastrophe au Japon, la révolution tunisienne et ses prolongements dans le monde arabe, la crise majeure de la zone euro, le comportement d'épargne des ménages ou encore l'accélération des prix de l'énergie.

C'est dans ce contexte économique difficile que traverse l'Europe, et consciente de l'importance d'une économie performante et compétitive, que la Chambre de Commerce du Grand-Duché du Luxembourg a multiplié ses efforts pour, d'une part, soutenir ses ressortissants dans le développement de leurs activités et, d'autre part, stimuler l'esprit entrepreneurial et encourager la création de nouvelles entreprises.

Les initiatives phares en matière d'entrepreneuriat

Parmi les initiatives phares en matière d'entrepreneuriat, mises en place par la Chambre de Commerce ou de concert avec ses partenaires historiques, citons notamment les initiatives «Jonk Entrepreneuren a.s.b.l.», dont le but est de donner aux jeunes, au cours de leur scolarité, le goût d'entreprendre ou bien encore le concours interrégional «1,2,3,GO», dont l'objectif est d'aider les porteurs de projets innovants à élaborer un plan d'affaires solide avant de se lancer dans l'aventure de la création d'entreprise. Enfin notons le programme «BusinessMentoring», lancé en février 2010, avec l'ambition de réduire les risques d'échec en proposant un accompagnement de «jeunes» dirigeants (mentorés) par des chefs d'entreprise expérimentés (mentors), etc.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce accompagne les jeunes créateurs dans leurs démarches auprès d'établissements financiers et des différentes structures de soutien.
A côté des crédits remboursables accordés par la SNCI, il existe un large éventail d'aides publiques proposées aux entreprises et investisseurs. Il y a lieu également de noter le fonds d'investissement récemment lancé par la SNCI en collaboration avec le Fonds européen d'investissement (FEI); à savoir le «Luxembourg Future Fund», dont le but est de soutenir la diversification et le développement durable de l'économie luxembourgeoise en contribuant à attirer au Luxembourg des activités entrepreneuriales en phase de démarrage/développement/croissance ou des activités contribuant à l'innovation.
Parmi les instruments financiers, notons notamment la «Mutualité de Cautionnement et d'Aide aux Commerçants» (MCAC) qui permet de cautionner un prêt bancaire ainsi que le réseau d'investisseurs privés «Luxembourg Business Angel Network» (LBAN), dont le but est de financer et soutenir des projets à caractère innovant.

Devenir son propre patron

Même si l'environnement socio-économique n'incite pas forcément les jeunes à prendre des risques et à s'établir à leur propre compte, celui-ci peut être également révélateur et porteur d'opportunités et de niches intéressantes pour se lancer dans le monde des affaires et créer sa propre entreprise.
Devenir son propre patron est une aventure tentante qui nécessite des aptitudes spécifiques qu'il ne faut pas sous-estimer. Il n'existe pas de profil type de «l'entrepreneur idéal».

Toutefois, un ensemble de traits de comportement /personnalité sont communs aux chefs d'entreprise:

- Énergie et dynamisme;
- Confiance en soi et détermination;
- Leadership;
- Capacité à se projeter: toutes les actions amorcées aujourd'hui auront des répercussions dans le futur, qu'il faut savoir prendre en compte;
- Rigueur et aptitude à surmonter les difficultés;
- Mesure dans la prise de risque.

Un porteur de projet doit posséder à la fois une personnalité solide, une capacité personnelle d'action et d'ingéniosité, des compétences en gestion et du professionnalisme.

Une fois que le porteur de projet a pu identifier ses traits de caractère propres, il s'agit désormais pour lui d'avoir une idée claire de son projet, d'étudier sa viabilité et de formaliser tous les points essentiels (concurrence, rentabilité, étude de marchés, etc.), avant de se lancer dans l'aventure entrepreneuriale.

Créer son entreprise

C'est précisément dans ce domaine que la Chambre de Commerce, via son Espace Entreprises, peut soutenir et accompagner l'entrepreneur, notamment par du conseil et de l'assistance personnalisés.
L'Espace Entreprises s'adresse en particulier aux créateurs d'entreprises souhaitant concrétiser leur projet de création– avec un suivi depuis la constitution du dossier jusqu'à la procédure de demande d'autorisation– et aux entreprises déjà établies, dans le cadre de leurs diverses démarches administratives.

L'Espace Entreprises offre à tout créateur/repreneur assistance et conseil en matière de:

- Réflexions préalables à la création d'une entreprise;
- Rédaction d'un plan d'affaires;
- Accès à la profession / demande d'autorisation d'établissement;
- Finances / aides publiques;
- Cession et transmission d'entreprises;
- Assistance commerciale, sociale et juridique (structure juridique adéquate);
- Formalités administratives (autorisation d'établissement, déclaration initiale à la TVA, déclaration initiale auprès de l'Administration des Contributions directes, inscription au Registre de Commerce et des Sociétés pour les commerçants personnes physiques).

Tous ces éléments sont importants à prendre en compte car ils conditionneront le démarrage de l'activité, ou encore, l'attribution de la plupart des aides financières.

Aussi, la Chambre de Commerce invite tout entrepreneur à consulter le site www.guichet.lu qui reprend de manière détaillée tout ce qui a trait à la création d'entreprise (exploitation, finances publiques, ressources humaines, fiscalité, etc).

Développer son entreprise

Une fois l'entreprise en phase de développement, la Chambre de Commerce peut également apporter assistance et conseils, notamment dans le domaine de la conquête et de l'exploitation de nouveaux marchés. Ces missions sont assurées à la fois par le Département Création et Développement d'Entreprises (CDE), via son Espace Entreprises, le Département International et son Entreprise Europe Network (EEN) et par l'Office du Ducroire.

Pour certaines questions juridiques, le Département Avis et Affaires Juridiques peut également intervenir, notamment par le biais de son Centre d'arbitrage et son Centre de médiation. La Chambre de Commerce encourage tous les entrepreneurs en herbe qui désirent se renseigner sur la création d'entreprise à prendre contact sans plus tarder avec l'Espace Entreprises … car les étudiants d'aujourd'hui seront les entrepreneurs de demain!

Contact

Espace Entreprises
Tél.: (+352) 42 39 39 - 330
E-mail: info@espace-entreprises.lu
Site Internet: www.espace-entreprises.lu

En savoir plus

Chambre de Commerce
Siège: 7, rue Alcide de Gasperi, Luxembourg-Kirchberg
Adresse Postale: L-2981 Luxembourg
Tél.: (+352) 42 39 39 - 1 • E-mail: chamcom@cc.lu
Fax: (+352) 43 83 26 • Site Internet: www.cc.lu

Office du Ducroire
Site Internet: www.ducroire.lu

Vous avez l'esprit d'entreprise ?

DECHMANNCOMMUNICATION

ESPACE ENTREPRISES

L'esprit d'entreprise est un atout majeur ! La Chambre de Commerce vous encourage dans vos démarches en vous assistant dans votre projet de création ou de développement de votre société. N'hésitez pas à nous contacter.

VOTRE PARTENAIRE POUR LA RÉUSSITE.

Espace Entreprises
Chambre de Commerce
7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
+352 42 39 39 - 330
info@espace-entreprises.lu
www.espace-entreprises.lu

Quelques carrières sous la loupe

Je veux devenir indépendant au Luxembourg dans une des carrières ci-dessous? Quelles sont les conditions à remplir et les démarches à effectuer?

Architecte

L'architecture est la composition de volumes, c'est l'art d'assembler et d'ordonner des matériaux pour créer des espaces de qualité et durables.

Aux termes de l'art. 1er de la loi du 13/12/1989 régissant l'OAI, est un architecte au sens de la présente loi celui qui fait profession habituelle de la création et de la composition d'une oeuvre de construction, d'urbanisme ou d'aménagement du territoire, de l'établissement des plans d'une telle oeuvre, de la synthèse et de l'analyse des activités diverses participant à la réalisation de l'oeuvre.

Introduction

Après des années caractérisées par l'alternance entre un enthousiasme grandissant pour l'art de l'architecture et l'endurance indispensable pour les études, on se retrouve tôt ou tard devant la grande question. Quelles sont mes possibilités avec mon diplôme? Qu'on ait étudié en Suisse, Allemagne, Autriche, France, Belgique ou dans un autre pays de ce monde, qu'on ait été inscrit à une école polytechnique ou un institut des beaux arts, l'achèvement de la formation est couronné par le diplôme d'architecte.

Après les études...

...l'architecte se voit dorénavant confronté à la réalité et toutes les responsabilités y relatives. En effet, le travail de l'architecte ne se limite pas à des prestations artistiques et graphiques, bien au contraire. L'architecte est le conseiller du maître d'ouvrage pour tout ce qui concerne la conception et la réalisation de son projet. En collaboration avec le client, l'architecte investit son savoir et son expérience afin de trouver une solution qui répond le mieux aux idées et aux besoins de ce dernier tout en respectant toutes les contraintes liées à un tel projet.
D'autre part il soutient le maître d'ouvrage dans toute question afin d'éviter des décisions fautives. Dans le cadre de son contrat, l'architecte garantit des prestations de qualité. Il est responsable de toute faute imputable à son travail et par conséquent il souscrit obligatoirement à une assurance de responsabilité civile professionnelle et de garantie décennale.

Le seul moyen d'acquérir toutes les connaissances liées à la vie professionnelle sont des périodes de stages divers dans des bureaux d'architecture et même dans d'autres métiers concernant le bâtiment. En effet, il est généralement admis et constaté que le temps d'études, si long et complexe soit-il, ne suffit pas pour introduire complètement les jeunes architectes à tous les aspects pratiques et légaux de leur profession. Or, dès la délivrance d'une autorisation d'établissement, il est censé s'acquitter pleinement de toutes ses responsabilités professionnelles, au regard de la loi, des règles de l'art et du métier, ainsi que de la déontologie professionnelle.
Le but de la pratique professionnelle est donc de s'assurer que la formation théorique dispensée par les institutions d'enseignement soit complétée par une formation plus pratique sous la responsabilité d'un confrère qualifié, avant l'accession à la profession d'indépendant.

Modalités d'inscription et d'établissement

D'après la loi, l'inscription à l'Ordre est obligatoire pour tout architecte qui désire exercer sa profession à titre d'indépendant au Grand-Duché de Luxembourg et facultative pour tout architecte, fonctionnaire ou salarié du secteur privé exerçant une activité de conception et d'études dans le domaine de la construction au Luxembourg.
L'OAI garantit une meilleure qualité esthétique et technique de la construction en évitant toute élaboration de plans par des personnes non qualifiées.
L'Ordre assure la défense et l'indépendance des architectes en veillant notamment à l'application de la réglementation professionnelle et déontologique par ses membres.
Par la création de la Fondation de l'Architecture et de l'Ingénierie, l'OAI s'est mis comme but de présenter l'architecture et l'ingénierie, faire connaître et valoriser son caractère d'intérêt général et artistique, encourager la qualité, la créativité et l'innovation et favoriser les échanges régionaux et internationaux.

Une demande d'inscription à l'Ordre ou sur la liste des stagiaires est à adresser par écrit au secrétariat de l'Ordre. Contre une participation aux frais (sans frais pour les stagiaires) par dossier en français ou en allemand, l'Ordre fera parvenir les documents en question. Renseignez-vous sur le site www.oai.lu pour le montant, entre autres, dans les rubriques «Inscription à l'OAI», «Annuaire des membres», «Emploi», «Actualités», etc.

Notamment 4 procédures administratives antérieures à l'inscription au rôle de l'OAI sont requises pour les membres obligatoires (architectes indépendants):

1. Inscription du diplôme d'architecte au registre des diplômes auprès du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2. Obtention de l'autorisation d'établissement (activité libérale) comme architecte exerçant à titre d'indépendant au Grand-Duché de Luxembourg auprès du Ministère des Classes Moyennes.

Avant d'obtenir une première autorisation d'établissement, les architectes, après l'obtention de leur diplôme, sont tenus de suivre un stage de 24 mois auprès d'un architecte établi. Il est recommandé d'effectuer le stage auprès d'un architecte indépendant inscrit depuis au moins 5 ans à l'Ordre. L'OAI soutient les intéressés dans leurs démarches pour trouver un maître de stage (cf. rubrique emploi du site www.oai.lu). En effet, le seul moyen d'acquérir toutes les connaissances liées à la vie professionnelle sont des périodes de stages divers dans des bureaux d'architectes.

3. Immatriculation à la T.V.A. luxembourgeoise auprès de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines.

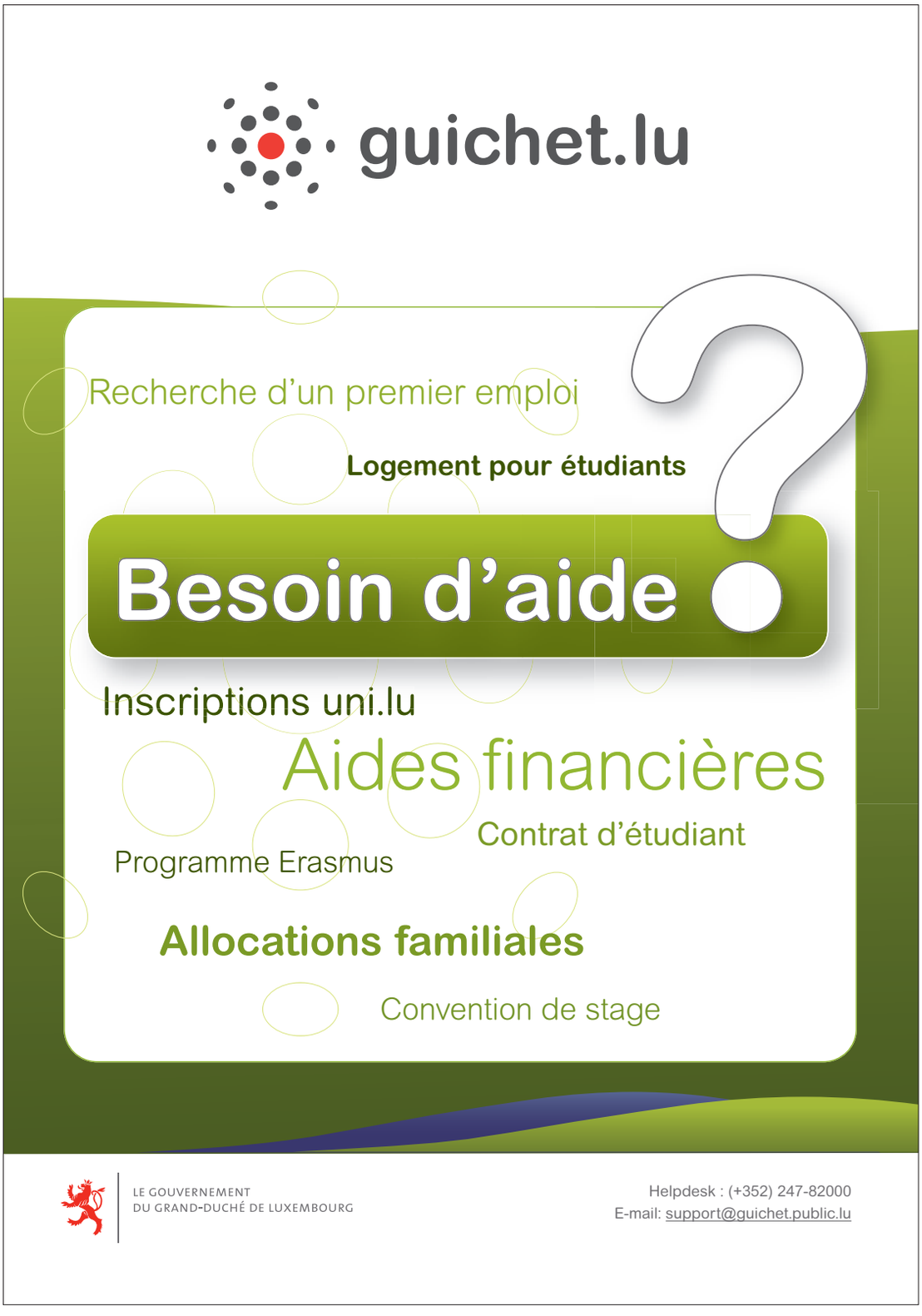
4. Souscription des assurances obligatoires - responsabilité civile professionnelle et responsabilité décennale.

En ce qui concerne les architectes fonctionnaires et employés publics ainsi que les salariés dans les entreprises du secteur privé, seule l'inscription au registre des diplômes est requise. Il en est de même pour les architectes stagiaires ayant la faculté de demander leur inscription sur la liste OAI des stagiaires limitée à la durée légale du stage. Cette inscription dispense le stagiaire du paiement de cotisation, et donne accès à un tarif préférentiel pour les formations continues organisées par l'OAI et le CRP-Henri Tudor.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans la rubrique « formations continues » du site www.oai.lu.

Contact

Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils (OAI)
Contact: Mr Pierre Hurt, directeurForum da Vinci
6, boulevard Grande-Duchesse Charlotte
L-1330 Luxembourg
Tél.: (+ 352) 42 24 06 • E-mail: oai@oai.lu
Fax: (+352) 42 24 07 • Site Internet: www.oai.lu



Avocat

L'accès à la formation d'avocat est régi par le règlement grand-ducal du 10 juin 2009 portant organisation du stage judiciaire et réglementant l'accès au notariat.

La formation passe par un stage professionnel composé du cours complémentaire en droit luxembourgeois suivi d'un stage pratique de 2 ans.

Afin de pouvoir s'inscrire au cours complémentaire en droit luxembourgeois, les candidats doivent être détenteurs soit d'un diplôme en droit délivré par une université étrangère répondant aux critères d'homologation, soit d'un grade de master en droit émis par l'Université du Luxembourg.

Les détenteurs d'un diplôme provenant d'une université étrangère devront faire homologuer leur diplôme par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les candidats pourront ensuite s'inscrire au cours complémentaire en droit luxembourgeois auprès du Ministère de la Justice. Les inscriptions s'ouvrent en principe mi-juin et ferment mi-septembre de chaque année.

Les cours complémentaires en droit luxembourgeois commencent en octobre et se terminent en avril. Les cours sont sanctionnés en cas de réussite par un certificat de formation complémentaire délivré par le Ministère de la Justice. Ce certificat est nécessaire pour pouvoir s'inscrire au stage judiciaire.

Suite à l'obtention du certificat complémentaire en droit luxembourgeois les candidats peuvent s'inscrire auprès d'un des Barreaux du Luxembourg en tant que stagiaire sur la liste 2.

Le stage, qui se déroule au sein d'un cabinet d'avocat, a une durée de 2 ans au moins et s'achève par un examen de fin de stage. Après la réussite de l'examen, le stagiaire devient avocat à la Cour et est inscrit sur la liste 1.

En savoir plus

Maison de l'avocat
Conférence du Jeune Barreau de Luxembourg
1-7, rue St Ulric
B.P. 361
L-2013 Luxembourg
E-mail: info@jeunebarreau.lu
Site Internet: www.jeunebarreau.lu

Le Barreau de Luxembourg
E-mail: info@barreau.lu
Site Internet: www.barreau.lu

lalux
ASSURANCES

Votre assureur vous souhaite la bienvenue.

LALUX est une marque du Groupe LA LUXEMBOURGEOISE

Vous cherchez une compagnie d'assurances qui vous épaule à chaque moment de votre vie.

Nous privilégions la clarté et la simplicité dans nos différentes formules de produits que ce soit en assurance auto, habitation et responsabilité civile ou encore en assurance vie, accidents et prévoyance-vieillesse. Partenaire stable et loyal, nous vous offrons des solutions qui vous facilitent la vie.

Conscients de l'importance de la proximité envers nos assurés, nous disposons du réseau d'agents le plus dense du pays. Nos collaborateurs sont à votre écoute et nous permettent d'agir au bon moment.

Notre mission est simple: vous offrir sécurité et protection. Être votre assureur nous tient à cœur.

lalux - meng Versécherung

LA LUXEMBOURGEOISE · 9, rue Jean Fischbach · L-3372 Leudelange · Tél. : 4761-1 · groupeLL@lalux.lu · **www.lalux.lu**

Ingénieur-conseil

Aux termes de l'art. 1er de la loi du 13/12/1989 régissant l'OAI,

- est un ingénieur de construction, celui qui fait profession habituelle de la conception d'une oeuvre de construction à caractère technique, d'urbanisme ou d'aménagement du territoire, de l'établissement des plans d'une telle oeuvre et de la synthèse des activités diverses participant à la réalisation de l'œuvre.

- est un ingénieur des autres disciplines, celui qui fait profession habituelle de la conception d'une oeuvre dans le domaine technique ou scientifique, de l'établissement des plans et de la synthèse des activités participant à la réalisation de cette œuvre.

L'ingénieur-conseil intervient dans l'analyse, la conception, la planification et la réalisation des projets dans les domaines de l'aménagement du territoire, de l'urbanisme, de la construction et des infrastructures. Ceci, dans le souci permanent de nous proposer un cadre de vie durable et de qualité.
Pour ce faire, les ingénieurs-conseils travaillent en étroite collaboration avec les architectes et le maître d'ouvrage.

Ingénieur-conseil, un rôle déterminant

Au sens de la loi, il convient de regrouper sous cette dénomination commune les ingénieurs en construction et les ingénieurs des autres disciplines.
L'ingénieur de construction fait profession habituelle de la conception d'une œuvre de construction à caractère technique, d'urbanisme ou d'aménagement du territoire, de l'établissement des plans d'une telle œuvre et de la synthèse des activités diverses participant à la réalisation de l'œuvre.
Son travail consiste en une planification créative, technique et économique ainsi que dans la coordination et la supervision de la réalisation. Concrètement, il se charge de la conception, des études et des démarches administratives d'un projet pour le compte du maître d'ouvrage.
Les ingénieurs-conseils dans le domaine de la construction (génie civil / ingénieur de construction / génie technique...) s'occupent de l'édification effective des ouvrages, de la création d'infrastructures, de systèmes de transport, des équipements et installations techniques, de la conception énergétique et de l'approvisionnement en énergie. Font partie de ces tâches, outre la conception des projets, les plans et les calculs, la direction et l'administration correcte des chantiers ainsi que l'étude de leur impact sur l'environnement.
Aujourd'hui, la maintenance des infrastructures existantes devient également une tâche importante de la profession.
À la différence des ingénieurs de construction, les ingénieurs des autres disciplines conçoivent les œuvres dans le domaine technique ou scientifique, établissent les plans et réalisent la synthèse des activités participant à la réalisation de cette œuvre.
Intervenant à toutes les phases du cycle de vie d'un projet, des études de faisabilité à la mise en service, l'ingénieur-conseil est un professionnel qui joue un rôle déterminant pour le succès d'un projet.

Sa responsabilité et déontologie

Quel que soit son domaine d'activité, l'ingénieur-conseil est tenu de mettre toute son expertise au service de son client, qu'il conseille et accompagne à chaque étape du projet, jusqu'à sa finalisation.
L'ingénieur-conseil est le conseiller du maître d'ouvrage pour tout ce qui concerne la conception et la réalisation de son projet. En collaboration avec le client, l'ingénieur-conseil

investit son savoir et son expérience afin de trouver une solution innovante qui répond au mieux aux idées et aux besoins de ce dernier tout en respectant les contraintes liées au projet. D'autre part, il soutient le maître d'ouvrage dans toute question afin d'éviter des décisions inadéquates. Dans le cadre de son contrat, l'ingénieur-conseil garantit des prestations de qualité. Il est responsable de toute faute imputable à son travail et, par conséquent, il souscrit obligatoirement à une assurance de responsabilité civile professionnelle et de garantie décennale.
L'ingénieur-conseil est soumis à une déontologie professionnelle, en vertu de laquelle il est également tenu d'apprécier les conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement, la santé et la sécurité des citoyens et de la collectivité. Il engage ainsi sa propre responsabilité en garantissant la conformité de son travail au profit d'un cadre de vie durable.
La déontologie de l'ingénieur-conseil est définie par le règlement grand-ducal 17 juin 1992 déterminant la déontologie des architectes et des ingénieurs-conseils.
Vous le trouverez dans la rubrique «accueil» => «législation / contrats-types» => «législation oai».

Un expert indépendant

L'ingénieur-conseil est un ingénieur, homme de l'art, qualifié sur le plan professionnel, exerçant sa profession dans un esprit d'indépendance. Il peut exercer sa profession seul ou faire le choix de s'associer les compétences d'autres ingénieurs. La profession d'ingénieur-conseil s'exerce également sous forme de consultation ou expertise, toujours indépendante des activités commerciales et des entreprises de construction.

Modalités d'inscription et d'établissement

D'après la loi, l'inscription à l'OAI est obligatoire pour tout ingénieur-conseil qui désire exercer sa profession à titre d'indépendant au Grand-Duché de Luxembourg et facultative pour tout ingénieur, fonctionnaire ou salarié du secteur privé exerçant une activité de conception et d'études dans le domaine de la construction au Luxembourg.

L'OAI garantit une meilleure qualité des travaux d'ingénieurs-conseils en évitant toute élaboration de projets par des personnes non qualifiées.
L'Ordre assure la défense et l'indépendance des ingénieurs-conseils en veillant notamment à l'application de la réglementation professionnelle et déontologique par ses membres.
Par la création de la Fondation de l'Architecture et de l'Ingénierie, l'OAI s'est mis comme but de présenter l'architecture et l'ingénierie, faire connaître et valoriser son caractère d'intérêt général et artistique, encourager la qualité, la créativité et l'innovation et favoriser les échanges régionaux et internationaux.

Une demande d'inscription à l'Ordre ou sur la liste des stagiaires est à adresser par écrit au secrétariat de l'Ordre. Contre une participation aux frais (sans frais pour les stagiaires), par dossier en français ou en allemand, l'Ordre fera parvenir les documents en question. Renseignez-vous sur le site www.oai.lu pour le montant, entre autres, dans les rubriques «Inscription à l'OAI», «Annuaire des membres», «Emploi», «Actualités», etc.

Notamment 4 procédures administratives antérieures à l'inscription au rôle de l'OAI sont requises pour les membres obligatoires (ingénieurs-conseils):

1. Inscription du diplôme d'ingénieur au registre des diplômes auprès du Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2. Obtention de l'autorisation d'établissement (activité libérale) comme ingénieur-conseil exerçant à titre d'indépendant au Grand-Duché de Luxembourg auprès du Ministère des Classes Moyennes.

Avant d'obtenir une première autorisation d'établissement, les ingénieurs, après l'obtention de leur diplôme, sont tenus de suivre un stage de 24 mois auprès d'un ingénieur-conseil établi.

Il est recommandé d'effectuer le stage auprès d'un ingénieur indépendant inscrit depuis au moins 5 ans à l'Ordre. L'OAI soutient les intéressés dans leurs démarches pour trouver un maître de stage (cf. rubrique emploi du site www.oai.lu). En effet, le seul moyen d'acquérir toutes les connaissances liées à la vie professionnelle sont des périodes de stages divers dans des bureaux d'études.

3. Immatriculation à la T.V.A. luxembourgeoise auprès de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines.

4. Souscription des assurances obligatoires - responsabilité civile professionnelle et responsabilité décennale.

En ce qui concerne les ingénieurs fonctionnaires et employés publics ainsi que les salariés dans les entreprises du secteur privé, seule l'inscription au registre des diplômes est requise. Il en est de même pour les **ingénieurs stagiaires** ayant la faculté de demander leur inscription sur la liste OAI des stagiaires limitée à la durée légale du stage. Cette inscription dispense le stagiaire du paiement de cotisation, et donne accès à un tarif préférentiel pour les formations continues organisées par l'OAI et le CRP-Henri Tudor.
Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans la rubrique «formations continues» du site www.oai.lu.

En savoir plus

Pour toute information supplémentaire, ainsi pour avoir tous les détails sur les modalités d'inscription, veuillez contacter l'OAI à l'adresse suivante:

Ordre des Architectes et des Ingénieurs-Conseils (OAI)
Contact: Mr Pierre Hurt, directeur
Forum da Vinci
6, boulevard Grande-Duchesse Charlotte
L-1330 Luxembourg
Tél.: (+ 352) 42 24 06 • E-mail: oai@oai.lu
Fax: (+352) 42 24 07 • Site Internet: www.oai.lu

Le site **www.unbonplanpourtonavenir.lu** mis en place par l'OAI présente les différentes professions d'ingénieurs-conseils dans l'exemple de la construction d'un quartier.
La brochure «Il y a du Génie dans votre quartier – Focus sur les ingénieurs-conseils» présente plus en détail ces professions. Elle est disponible sur le site www.oai.lu à la rubrique «publications grand public»=> «autres publications».

Veuillez contacter l'OAI pour toute information sur les métiers suivants:
Architecte d'intérieur
Architecte / Ingénieur Paysagiste
Urbaniste / Aménageur

OAI
ORDRE DES ARCHITECTES
ET DES INGENIEURS-CONSEILS

Médecin

1. Dès l'obtention du diplôme en médecine il faut faire la demande d'homologation auprès du **Ministère de l'Education nationale**.

29, rue Aldringen,
L-1118 Luxembourg
Tél.: (+352) 2478 - 5100

Pour plus de détails concernant l'homologation des diplômes, veuillez vous référer au chapitre «Reconnaissance des diplômes universitaires», qui traitera plus amplement cette question.

2. Après la validation du 3e cycle de la formation en médecine par le pays d'études, il faut faire la demande d'exercer la profession de médecine auprès du **Ministère de la Santé**.
(à joindre: CV, copie conforme du diplôme de base médecin + formation spécifique, copie carte d'identité, extrait du casier judiciaire et certificat médical)

Contact: Léa Hemmer-Nies
Tél.: (+352) 2478 - 5521

3. Ayant l'autorisation du Ministère de la Santé il faut faire une demande auprès de la **Caisse nationale de santé** (CNS) pour avoir le code médecin ainsi que les détails concernant le congé de maladie, la facturation, le code des assurances sociales, la convention entre les médecins et les caisses de maladie et sur les statuts de la CNS.
Pour avoir les formulaires de prescription, il faut s'adresser à l'AMMD (uniquement pour les membres de l'AMMD) (voir adresse sous point 5).

Après avoir reçu l'autorisation d'exercer au Grand-Duché de Luxembourg, il y a la possibilité de devenir membre de l'AMMD.

4. On reçoit du Collège Médical, minimum 3 semaines avant l'établissement, une lettre de bienvenue accompagnée du Code de Déontologie.

Collège Médical
Contact: Mr Linckels
7-9 avenue de la Pétrusse
L-1750 Luxembourg
Tél.: (+352) 247 - 85514

5. L'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD) reste à disposition de ses membres pour de plus amples renseignements.

Association des Médecins et Médecins Dentistes (AMMD)
29, rue de Vianden
L-2680 Luxembourg
Tél.: (+352) 44 40 33 - 1
Fax: (+352) 45 83 49
E-mail: secretariat@ammd.lu
Site Internet: www.ammd.lu

et vous,
qui allez-vous inviter ?

Nous pensons que le cinéma se partage à 2. C'est pourquoi, avec **Orange Wednesdays**, vous bénéficiez chaque mercredi d'une place gratuite pour une place achetée. Envoyez « film » par sms au 60352 et présentez à la caisse le code reçu pour bénéficier de la 2ème place gratuite. Une exclusivité client Orange. **le mercredi change avec Orange.**

En collaboration avec

UTOPOLIS movies moments & more CLUB UTOPIA

www.utopolis.lu

orangewednesdays.lu

la vie change avec orange™

Impôts et fiscalité

Du salaire brut au salaire net

Du salaire brut au salaire net – Le salaire, les impôts, les cotisations sociales.

Un changement majeur de l'entrée dans la vie active est le fait d'être rémunéré pour le travail qu'on fournit. Cependant, notre modèle social veut qu'une partie des revenus perçus par les salariés soit remise à disposition de la société. Cette redistribution se fait en partie par le prélèvement des charges sociales et en partie par les impôts sur le revenu.

Le salaire brut – c'est quoi?

Lorsque je négocie un emploi avec un employeur potentiel, je dois aussi parler argent. Le salaire que je négocie ainsi avec l'employeur, correspond normalement au montant du salaire brut, par mois et/ou par an. Ce montant devra aussi figurer dans mon contrat de travail.

A côté du salaire sous forme d'argent, le salaire brut peut aussi contenir des avantages en nature, comme des chèques-repas ou la mise à disposition d'une voiture pour mon utilisation privée par exemple. Ces avantages en nature sont valorisés pour être intégrés dans le calcul de ma rémunération totale.

Sur base du montant brut, je dois alors payer des impôts et des charges sociales avant de pouvoir pleinement profiter de mes revenus. Ces paiements se font au Luxembourg par le système de la retenue à la source.

Qu'est-ce qu'on entend par retenue à la source?

En tant que salarié au Luxembourg, je ne reçois pas le salaire brut sur mon compte en banque; mon employeur doit en effet faire une retenue à la source et c'est lui qui verse alors mes impôts à l'administration fiscale et qui paie les charges sociales que je dois à la collectivité. Le virement que je reçois tous les mois correspond donc en principe au salaire net et je peux en disposer librement.

Le système de la retenue à la source a l'avantage pour le salarié, que l'employeur est responsable du calcul des impôts et des charges sociales ainsi que du paiement mensuel. En tant que salarié, je dois simplement veiller à lui remettre une fiche de retenue d'impôt en début d'année, celle-ci permettant à l'employeur de calculer la retenue sur salaire exacte.

Notons que le système de la retenue à la source ne s'applique ni aux professions libérales, ni aux indépendants.

Que représente le salaire net?

Le salaire net correspond au salaire brut, diminué de la retenue à source effectuée par l'employeur. Le détail de ces calculs est repris sur un décompte de rémunération que l'employeur doit m'envoyer tous les mois.

Le salaire net correspond en principe au montant que je reçois sur mon compte en banque tous les mois. Si je reçois d'autres avantages de mon employeur, il faut considérer que ceux-ci ont aussi une valeur.
Le salaire net est donc le montant dont je dispose pour vivre.

Les impôts

A quoi servent les impôts que je paie?

Comme tous les impôts, les impôts sur le salaire font partie des recettes de l'Etat, cet argent rentre donc dans le budget de l'Etat et permet au pays de fonctionner. Il n'y a pas d'allocation précise pour les revenus de l'Etat sous forme d'impôts; je contribue donc à payer le traitement des fonctionnaires, à couvrir les autres dépenses courantes et à financer les investissements structurels du pays.

Comment et quand est-ce que je paie mes impôts?

Les impôts qui sont dus sur mon salaire sont prélevés tous les mois par mon employeur (retenue à la source), qui les verse alors directement à l'administration fiscale de l'Etat. Je reçois sur mon compte seulement un salaire net d'impôts.

À la fin de chaque année, je dois ensuite personnellement faire une déclaration annuelle (voir détails plus loin). Cette déclaration annuelle est nécessaire si j'ai eu d'autres revenus que mon salaire (ex: loyers reçus, deuxième salaire, etc.), ou si j'ai effectué certaines dépenses qui n'ont pas été prises en compte dans le calcul mensuel effectué par mon employeur.

Alors que la retenue à la source mensuelle régularise les impôts à payer sur mon salaire, la déclaration annuelle pourra avoir comme conséquence que l'Etat me rembourse une partie des impôts prélevés (si j'ai eu des dépenses déductibles), ou alors que je dois payer un supplément d'impôts (si j'ai eu des revenus supplémentaires aux déclarations mensuelles).

Comment est calculé l'impôt retenu sur mon salaire mensuel?

L'impôt que je dois payer dépendra de mon revenu total sur l'année et de ma situation familiale.

Il existe trois classes d'impôt en fonction desquelles les impôts seront plus ou moins élevés:

- Classe 1: célibataires sans enfants et âgés de moins de 65 ans.
- Classe 1a: personnes veuves, célibataires ayant des enfants à charge, et célibataires âgés de plus de 65 ans.
- Classe 2: personnes imposables collectivement, mariées ou partenaires, avec ou sans enfant à charge.
- Peu importe la classe d'imposition, le calcul de l'impôt se fera toujours selon une méthode dite progressive, ce qui veut dire que plus je gagne, plus le taux d'imposition sera élevé. Le taux d'imposition global va ainsi varier entre 0% et environ 41% selon le revenu total.

L'administration des contributions directes offre un outil de calcul en ligne (www.impots-directs.public.lu, rubrique «Barèmes») pour simuler les impôts qui sont dus par an ou par mois.

Comment obtenir ma fiche de retenue d'impôt?

Dès la signature du contrat avec mon employeur, je dois me présenter auprès de l'administration communale de ma résidence pour demander ma première fiche de retenue d'impôt (pour la ville de Luxembourg, je dois voir directement le bureau d'imposition RTS Luxembourg 2).

Il est important de contrôler notamment la classe d'imposition qui est mentionnée sur la fiche, car celle-ci va définir l'impôt que je vais subir par la suite. Lorsque tout est correct, je remets la fiche à mon employeur, qui va s'en servir pour calculer ma retenue à la source pendant l'année.
Tant que ma situation ne change pas, je reçois automatiquement une nouvelle fiche en début d'année, un document que je dois toujours remettre à mon employeur.

Il est important d'informer la commune (ou le bureau RTS Luxembourg 2) lors de tout changement concernant les données reprises (adresse, état civil, ou autre).

J'ai commencé à travailler en cours d'année, est-ce que je dois faire une déclaration annuelle?

Les retenues à la source qui sont faites par l'employeur utilisent des formules de calcul qui se basent sur un montant annuel. Puisque je n'ai pas reçu un salaire pendant 12 mois la première année après mes études, j'ai payé trop d'impôts sur base de cette formule.

J'ai donc intérêt à remplir un décompte annuel (formulaire 163 RF disponible sur www.impotsdirects.public.lu, rubrique «Formulaires») et à renvoyer celui-ci à l'administration des contributions directes dès janvier de l'année suivante. Je serai alors remboursé du montant d'impôts trop retenus lors de ma première année d'activité.

Je n'ai pas d'autres revenus que mon salaire régulier, est-ce que je dois faire une déclaration annuelle?

Non, l'employeur ayant fait une retenue à la source sur mon salaire tous les mois, j'ai payé en principe ce qui est dû comme impôts pour l'année. Cependant, j'ai intérêt à remplir un décompte annuel (formulaire 163 RF disponible sur www.impotsdirects.public.lu, rubrique «Formulaires») si j'ai eu au cours de l'année au moins une des dépenses suivantes:

- Des intérêts débiteurs en relation avec un prêt bancaire destiné à acquérir des biens meubles, comme une voiture p.ex. (les prêts immobiliers sont exclus de cette rubrique);
- Des cotisations versées dans le cadre d'un régime complémentaire de pension;
- Des primes d'assurance-vie, maladie et responsabilité civile;
- Des cotisations à des mutuelles reconnues;
- Des cotisations versées à des caisses d'épargne-logement agréées.

Ces dépenses étant déductibles avec certains plafonds, l'administration va effectuer un nouveau calcul de mes impôts dus pour l'année et va me rembourser de la différence due aux charges déductibles ainsi déclarées. Le délai pour envoyer le décompte annuel pour une année est le 31 décembre de l'année suivante.

Le même décompte annuel peut être utilisé pour régulariser des abattements pour l'invalidité, la dépendance ou pour des enfants à charge.

Quand est-ce que je dois déposer une déclaration d'impôt sur le revenu?

Tant que je suis salarié auprès d'un employeur unique, je peux me limiter à retourner un décompte annuel à l'administration afin de me faire rembourser une partie des impôts retenus à la source. Cependant, je dois remplir une déclaration d'impôt sur le revenu (modèle 100 disponible sur www.impotsdirects.public.lu, rubrique «Formulaires») à partir du moment où je remplis une des conditions suivantes:

- Mon revenu imposable annuel dépasse 100.000 €;
- J'ai cumulé plusieurs emplois auprès de différents employeurs;
- J'ai eu pendant l'année des revenus autres que mon salaire (dividendes, loyers, profession libérale, etc.).

Cette déclaration d'impôt sur le revenu doit être déposée au bureau d'imposition pour le 31 mars de l'année suivant l'année d'imposition; elle permettra à l'administration de calculer l'impôt dû, ce qu'on appelle «par voie d'assiette».

Les cotisations sociales

Les cotisations sociales – c'est quoi?

Les cotisations sociales sont prélevées obligatoirement sur tout salaire. Contrairement aux impôts, ces prélèvements sont destinés au financement bien défini de certaines dépenses qui ont une fonction de redistribution sociale. Ainsi, les cotisations sociales qui sont prélevées sur mon salaire servent notamment à financer la retraite des personnes âgées, à verser les prestations familiales aux ménages avec enfants, à payer les salaires des personnes en congé maladie, et à garantir un revenu minimum à chaque citoyen du pays.

Comment sont payées les cotisations sociales?

Comme pour les impôts, les cotisations sociales sont prélevées tous les mois par mon employeur (retenue à la source), qui les verse alors au Centre commun de la sécurité sociale.

Comment sont calculées les cotisations sociales?

La cotisation sociale qui est retenue sur mon salaire mensuel correspond actuellement à 12,45% de celui-ci: 8% pour l'assurance pension, 3,05% pour l'assurance maladie et 1,4% pour l'assurance dépendance.

A titre d'information, notons qu'en plus de cette part salariale qui est prélevée sur mon salaire brut, l'employeur est tenu de payer une part patronale qui s'élève à environ 12% du même salaire brut. En conséquence, si mon salaire brut est de 2.000 € par mois, je vais coûter 2.240 € à mon employeur.

Notons aussi que contrairement aux impôts, les cotisations sociales sont plafonnées; même les salaires très élevés ne paient jamais plus qu'un certain montant maximum défini par an.

En savoir plus

Administration des contributions directes
Site Internet: www.impotsdirects.public.lu

Portail de l'administration luxembourgeoise
Site Internet: www.guichet.public.lu

Centre commun de la sécurité sociale
Site Internet: www.ccss.lu

Pour plus d'informations sur le Centre commun de la sécurité sociale, veuillez vous référer au chapitre «Sécurité sociale» sous la rubrique «Affiliation».

Je prépare les projets de demain.

Christiane S. / ingénieur

Développer la mobilité de demain, c'est innover avec des infrastructures modernes et des technologies de pointe. C'est aussi investir dans le capital humain. Les CFL comptent près de 3400 employés formés à toutes les professions. Engagés, dévoués, responsables, ce sont eux qui veillent à ce que vos déplacements se fassent en tout confort et en toute sécurité. **jobscfl.lu**

CFL

MIR BRÉNGEN IECH WEIDER

app CFL mobile

Démocratie

YOU DRIVE WE CARE

INSCRIS-TOI SUR NOTRE SITE www.youngacl.lu ET PROFITE DES NOMBREUX AVANTAGES

YOUNGACL S'ADRESSE AUX JEUNES ENTRE 16 ET 25 ANS.

TELEPHONE
45.00.45-1
54, ROUTE DE LONGWY
L-8080 BERTRANGE

www.youngacl.lu

YOUNGACL
YOU DRIVE WE CARE

ACL

Les chambres professionnelles

Qu'est-ce qu'une chambre professionnelle?

Au Luxembourg, la représentation salariale se fait à deux niveaux: obligatoire et volontaire.

L'affiliation est obligatoire dans l'une des cinq chambres professionnelles.

Les chambres professionnelles sont des institutions publiques créées par la loi. Elles sont composées de membres effectifs et de membres suppléants, désignés tous les cinq ans par la voie de l'élection, et ont pour mission essentielle de sauvegarder et de défendre les intérêts des groupes professionnels qu'elles représentent.

Elles ont également le droit de faire des propositions au gouvernement pour les objets qui entrent dans leur compétence. Mais, surtout, ce dernier doit demander leur avis chaque fois qu'il est envisagé de prendre des lois ou des règlements grand-ducaux concernant principalement le secteur professionnel dont elles ont à défendre les intérêts.

La loi du 4 avril 1924 a crée cinq chambres professionnelles, dont 3 chambres patronales et 2 chambres salariales:

Les chambres dites «patronales» sont la Chambre d'agriculture, la Chambre des Métiers, la Chambre de Commerce. Tandis que les chambres dites «salariales» sont la Chambre des salariés et la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

En savoir plus

Pour plus d'informations, veuillez vous référer au chapitre «Adresses utiles».

Les syndicats

Qu'est-ce qu'un syndicat? Dois-je m'affilier?

L'affiliation est volontaire auprès des syndicats.

Le monde syndical luxembourgeois est régi par le principe de la liberté syndicale et se compose principalement des grandes confédérations suivantes: la CGFP, la FNCTTFEL, l'OGB-L, le LCGB, la FGFC et l'ALEBA.

En savoir plus

Pour plus d'informations, veuillez vous référer au chapitre «Adresses utiles».

La convention collective de travail

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail?

Par la loi du 12 juin 1965, les syndicats obtiennent, sous le respect de certaines conditions de représentativité nationale et sectorielle, le droit de conclure des conventions collectives de travail.

Une nouvelle loi, celle du 30 juin 2004, règle les relations de travail. Cette matière a entretemps été reprise dans le nouveau Code du travail.

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail?

La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre des représentants des salariés et l'employeur ou les représentants de l'employeur.

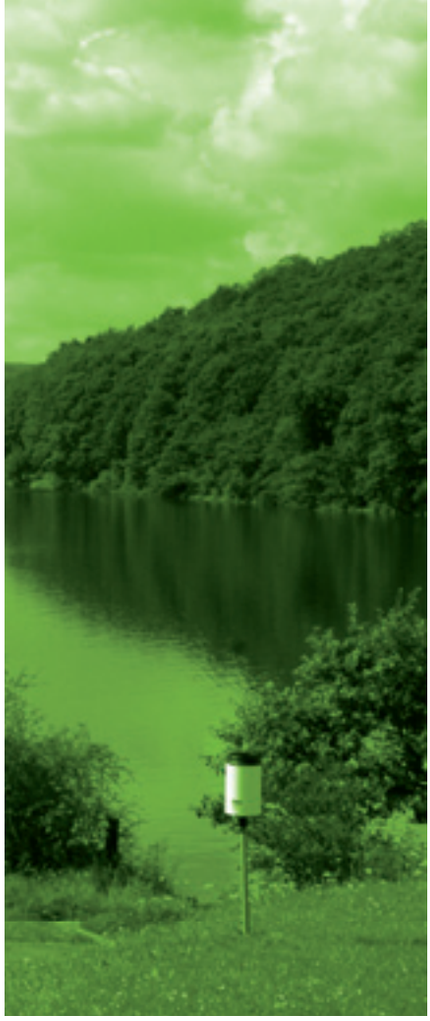
Sous quelle condition des stipulations contraires à la loi sont-elles valables?

Toute stipulation d'une convention collective qui est contraire aux lois et règlements est nulle, sauf si elle est plus favorable pour les salariés.

Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés.

Quelle est la juridiction compétente en matière de contestations nées d'une convention collective de travail?

Les demandes en interprétation des conventions collectives ainsi que les contestations nées de l'exécution d'une convention collective relèvent de la compétence des juridictions du travail.



EVA
ENVIRONNEMENT ET AGRO-BIOTECHNOLOGIES

ISC
INFORMATIQUE, SYSTEMES ET COLLABORATION

SAM
SCIENCE ET ANALYSE DES MATERIAUX

CENTRE DE RECHERCHE PUBLIC
RETROUVEZ-NOUS SUR WWW.LIPPMANN.LU
GABRIEL LIPPMANN

CRP - GABRIEL LIPPMANN

TROIS DÉPARTEMENTS AU SERVICE DE VOTRE INNOVATION

Acteur majeur de la recherche scientifique et du transfert de technologie au Luxembourg, le CRP-Gabriel Lippmann met à votre service ses compétences de haut niveau et ses technologies de pointe.

CRP - GABRIEL LIPPMANN
41, rue du Brill - L-4422 BELVAUX
tél. (352) 47 02 61-1
fax (352) 47 02 64

Centre de Recherche Public
Gabriel Lippmann

rosedeclaire.lu

SOUTENIR ACTIVEMENT

LA CREATION DE VOTRE ENTREPRISE

Vous cherchez à prendre les bonnes décisions dans la création ou la transmission de votre projet d'entreprise. Vous voulez évaluer les considérations fiscales, sociales et juridiques dans la préparation de votre projet. Vous avez besoin d'une assistance et d'une prise en charge des démarches administratives indispensables à la constitution ou à la reprise de votre entreprise. Vous cherchez une assistance et un conseil personnalisé dans la conquête de nouveaux marchés vers la Grande Région ou les autres pays européens. Vous avez l'esprit d'entreprise et vous cherchez de nouvelles voies pour vous développer.

Contact Entreprise vous soutient activement dans votre projet.

CONTACT ENTREPRISE

CRÉATION D'ENTREPRISE ET AFFAIRES JURIDIQUES

www.cdm.lu

Pour tous renseignements : Tél. 42 67 67 - 1

2, Circuit de la Foire Internationale · L-1347 Luxembourg-Kirchberg
B.P. 1604 · L-1016 Luxembourg
T : (+352) 42 67 67-1 · F : (+352) 42 67 87
E : contact@cdm.lu

CHAMBRE DES METIERS
Luxembourg

Etudes post-universitaires et recherche

Le doctorat

Le doctorat est le grade universitaire le plus élevé. Le grade de PhD est l'aboutissement d'un premier travail de recherche original, suivi de la rédaction d'une thèse de doctorat et de sa soutenance devant un jury académique. Le doctorat est le plus souvent le passage obligé pour devenir chercheur. Ce statut correspond à 8 ou 9 années d'études après le bac. L'accès à un projet de recherche doctoral s'effectue en effet suite à l'obtention d'un master (ou d'un niveau jugé équivalent).

Un doctorant mène un projet de recherche encadré par un chercheur confirmé. Dans les sciences exactes, la thèse de doctorat comporte une partie bibliographique, une partie réflexion théorique et une partie réalisation (définition d'une problématique, établissement d'un protocole, réalisation d'expériences). Dans les sciences humaines ou le droit, la thèse peut être une recherche bibliographique, une étude de cas ou une réflexion sur un sujet.
Certains futurs chercheurs complètent leur cursus par une formation postdoctorale à l'étranger. Cette expérience ouvre de nouveaux horizons et est un atout indispensable pour l'accès à l'emploi.

Le Fonds National de la Recherche (FNR) accorde des Aides à la formation-recherche (AFR) afin de soutenir les chercheurs dans leurs études doctorales (PhD) et post-doctorales (post-doc). Les AFR pour les PhDs sont accordées pour une durée maximale de 4 ans. La conclusion de contrats de travail entre les bénéficiaires AFR et les institutions d'accueil permet de couvrir les bénéficiaires du point de vue de la sécurité sociale tout au long de leur formation à la recherche.

En savoir plus

Pour plus d'informations, veuillez vous référer au chapitre «Bourses et contributions financières» ou vous renseigner directement sur le site Internet: www.afr.lu.

Agences de financement de la recherche

Le Fonds National de la Recherche

Le Fonds National de la Recherche (FNR), un pilier central de la recherche au Luxembourg, s'attache au quotidien à encourager et à soutenir les chercheurs, à contribuer au développement de la recherche publique au Grand-Duché et à promouvoir la culture scientifique.

Programmes pluriannuels

Depuis 2000, le FNR a implémenté des programmes de recherche thématiques et structurels. Le principal programme thématique, appelé CORE, a pour objectif de renforcer la qualité de la recherche luxembourgeoise dans un nombre limité de domaines présentant un intérêt socio-économique pour le Luxembourg:

- Innovation in Services (IS);
- Sustainable Resource Management in Luxembourg (SR);

- New Functional and Intelligent Materials and Surfaces and New Sensing Applications (MS);
- Biomedical Sciences/Regulation of Chronic, Degenerative and Infectious Diseases (BM);
- Societal Challenges (SC).

Afin de promouvoir la mobilité des chercheurs, le FNR dispose également de deux programmes structurels. Le **programme ATTRACT** vise à renforcer l'excellence de la recherche au Luxembourg en attirant des chercheurs d'un niveau scientifique excellent et pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle reconnue en matière de recherche. Le **programme PEARL** quant à lui vise à attirer au Luxembourg des chercheurs seniors internationalement reconnus afin d'accélérer le développement des priorités de recherche nationales. L'objectif principal du **programme INTER,** quant à lui, est de renforcer la coopération internationale et d'accroître l'impact des activités de recherche au Luxembourg en promouvant des projets de recherche réunissant chercheurs luxembourgeois et étrangers. Cette approche multinationale contribue à atteindre une masse critique et une visibilité au niveau européen et international et à augmenter la compétitivité de la recherche luxembourgeoise.

Bourses et contributions financières

Le FNR accordes des aides à la formation-recherche, plus connues sous le nom «bourses AFR» afin de soutenir les chercheurs dans leurs études doctorales (PhD) et post-doctorales (PDR).
Afin d'encourager la participation luxembourgeoise dans les appels du Conseil européen de la recherche (ERC), le FNR offre également un soutien financier aux finalistes des appels ERC qui ont été évalués positivement, mais qui ne peuvent pas être financés suite à des limites budgétaires.

Mesures d'accompagnement

Le FNR a également implémenté des mesures d'accompagnement, à travers lesquelles il peut soutenir les chercheurs entre autres en ce qui concerne la participation à des conférences scientifiques internationales, les formations pour les chercheurs, la mobilité des chercheurs, les publications scientifiques.

Le FNR attribue également des prix pour la «Meilleure Publication Scientifique», pour la «Meilleure Promotion de la Culture Scientifique» et pour la «Meilleure Thèse de Doctorat».

Promotion de la Culture Scientifique

Le FNR veut renforcer le lien entre science et société et susciter l'intérêt du grand public pour les sciences et la recherche. Notre objectif est de créer une acceptation et une compréhension du rôle des sciences et de la recherche en tant que garants de notre qualité de vie et d'enthousiasmer les jeunes pour les carrières scientifiques. Des événements comme le Science Festival ou la Researchers' Night sont autant d'illustrations de cette philosophie et rapprochent la recherche du grand public et surtout des jeunes. La page www.misterscience.lu informe sur les métiers de la recherche, les perspectives dans la recherche au Luxembourg et des parcours de chercheurs.

En savoir plus

À qui s'adressent les programmes et les mesures d'accompagnement? Comment participer aux programmes et aux mesures d'accompagnement? Quand et comment introduire sa demande de bourse AFR ou soumettre sa candidature pour les prix annuels du FNR?

Des informations à ces sujets sont accessibles via le site www.fnr.lu ou en contactant directement les responsables du Fonds National de la Recherche par e-mail (info@fnr.lu) ou par téléphone (Tél.: (+352) 26 19 25 - 1).

Pour plus d'informations sur la seconde agence de financement de la recherche du Luxembourg: **Luxinnovation,** veuillez vous référer au chapitre «Devenir indépendant».

Pour plus d'informations sur les **bourses du FNR,** veuillez vous référer au chapitre «Bourses et contributions financières».

Centres de recherche

Université du Luxembourg

Une université internationale et axée sur la recherche

L'Université du Luxembourg est une université axée sur la recherche, qui a pour vocation la création d'un savoir nouveau. Elle accorde donc une priorité extrême à un certain nombre de domaines de recherche soigneusement sélectionnés, en délivrant divers programmes de master et de doctorat dans ces disciplines, et au recrutement de chercheurs hautement qualifiés.

L'Université a ainsi défini dans son plan quadriennal (2010-2013) cinq domaines de recherche de haute priorité. Chacun d'eux a pour mission de mener des recherches fondamentales de la plus haute qualité, mais toujours dans le cadre de projets susceptibles de contribuer au développement sociétal et économique du pays. De fait, la plupart des axes de recherche de l'Université du Luxembourg ont un lien conceptuel avec les atouts ou les défis de la société luxembourgeoise et de son contexte international; ils ont été choisis dans le seul but de renforcer ces atouts et de maîtriser ces défis.

Les deux premières axes de recherche à l'Université du Luxembourg sont les suivants:

- Sécurité et fiabilité des technologies de l'information;
- Biomédecine des systèmes.

Dans ce cadre, l'Université a créé deux centres de recherche, *l'Interdisciplinary Centre for Security, Reliability and Trust* (SnT), ouvert aux chercheurs et aux doctorants spécialisés dans les TIC, et le *Luxembourg Centre for Systems Biomedicine* (LCSB), qui est en partie financé par le Gouvernement dans le cadre du «Plan des sciences de santé» du pays, conformément aux directives du Gouvernement qui a entrepris de créer une base de connaissances afin de faire du Luxembourg, dans un avenir proche, un véritable carrefour biotechnologique.

Le SnT a lancé un vaste programme de partenariat avec, par exemple, l'Agence spatiale européenne, l'université suisse ETH de Zürich et l'Institut royal de Technologie en Suède. Les projets du Centre portent, entre autres, sur les systèmes satellites, la sécurité informatique, les caméras 3D à temps de vol, les réseaux véhiculaires et les systèmes de vote sécurisés.

Le LCSB concentre ses recherches sur l'analyse des mécanismes biologiques, avec un intérêt particulier pour les maladies neurodégénératives. En un premier temps, les recherches porteront principalement sur la maladie de Parkinson.

Envisager le futur dans une université internationale et centrée sur la recherche: l'Université du Luxembourg, ce sont des masters, des doctorats, un encadrement individualisé ainsi qu'un enseignement dispensé par des académiques et par des praticiens et, le tout, à deux pas du marché de l'emploi attractif du Luxembourg.

Nos facultés:

- Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication
- Faculté de Droit, d'Économie et de Finance
- Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Éducation

Plus d'infos: Tél. 46 66 44 - 6060 - seve.infos@uni.lu - www.uni.lu

University of Luxembourg. Multilingual. Personalised. Connected.

Le LCSB coopère étroitement avec *l'Institute for Systems Biology* (ISB) de Seattle, aux États-Unis, avec qui il échange des étudiants en doctorat pour conduire leurs recherches dans les deux universités et partager leur savoir.

Les trois autres disciplines prioritaires retenues dans le plan quadriennal sont les suivantes:

- Finance internationale;
- Droit européen et droit des affaires;
- Éducation et apprentissage en contextes multilingues et pluriculturels.

La *Luxembourg School of Finance* (LSF) est le département Finance de la Faculté de Droit, d'Économie et de Finance de l'Université du Luxembourg. La mission générale de la LSF, aujourd'hui, consiste à évaluer, gérer et anticiper les futures crises financières. En droit européen et en droit des affaires, l'accent est mis, par exemple, sur le cadre constitutionnel et administratif de l'UE, la régulation du secteur bancaire et des marchés financiers et l'établissement d'un Système européen de justice pénale. Le Luxembourg est assurément le lieu idéal où conduire des recherches avant-gardistes, puisque d'excellentes formations supérieures y sont dispensées dans ces domaines grâce à la proximité de la Cour de justice de l'UE et d'autres institutions européennes, sans oublier le dynamisme de son secteur financier.

De manière générale, les sociétés modernes sont à la fois multilingues et multiculturelles. À cet égard, la société luxembourgeoise, composée de citoyens de multiples origines nationales, est un modèle de société moderne, qui nourrit donc de hautes ambitions en matière d'école, d'éducation et d'apprentissage. L'axe de recherche prioritaire «Éducation et apprentissage en contextes multilingues et pluriculturels» évalue ces ambitions et leur faisabilité sur les plans analytique, empirique et historique.

Enfin, sept autres domaines de recherche importants figurent également dans le plan quadriennal:

- Propriétés induites par des interfaces dans la matière condensée;
- Études luxembourgeoises;
- Ressources, technologies et changements environnementaux;
- Économie et entrepreneuriat;
- Développement social et individuel;
- Mathématiques;
- Gouvernance européenne.

Mis à sa part sa dévotion envers la recherche, l'Université du Luxembourg se caractérise par sa dimension internationale, l'encadrement personnalisé de ses étudiants, son interdisciplinarité et, surtout, son multilinguisme – de nombreux cours y sont dispensés en langues française et anglaise ou en langues allemande et anglaise. Les programmes de master, par exemple, peuvent être livrés en deux de ces langues, voire trois. L'Université propose également plusieurs masters intégralement dispensés en anglais.

Programmes de doctorat

L'Université du Luxembourg possède trois facultés:

- Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication;
- Faculté de Droit, d'Économie et de Finance;
- Faculté des Lettres, des Sciences humaines, des Arts et des Sciences de l'Éducation;

et les deux centres interdisciplinaires SnT et LCSB.

Chacune des facultés est dotée de plusieurs Unités de recherche (UR), à savoir des équipes hautement spécialisées dans leur domaine qui s'efforcent de promouvoir et d'encourager les synergies d'administration et d'investissement. Les Unités de recherche coopèrent avec des équipes de recherche internationales du monde entier. Les étudiants en doctorat sont encadrés par les enseignants-chercheurs de leur UR, qui sont autorisés à diriger des thèses de doctorat. Les thèses peuvent être conduites soit de manière autonome à l'Université du Luxembourg, soit en cotutelle avec un codirecteur issu d'une institution de recherche étrangère et également autorisé à diriger des recherches.

En hiver 2011, plus de 390 étudiants en doctorat étaient inscrits à l'Université du Luxembourg. Des doctorats sont délivrés dans les 19 domaines de recherche: biologie, chimie, géographie, histoire, informatique, droit, gestion, mathématiques, philosophie, lettres, physique, psychologie, sciences économiques, sciences de l'éducation, sciences financières, sciences de l'ingénieur, sciences du langage, sciences politiques et sciences sociales.

Contact

Service des Études et de la Vie étudiante «SEVE»
Campus Limpertsberg
162a, avenue de la Faïencerie
L-1511 Luxembourg
Tél.: (+352) 46 66 44 - 6617 / 6060
E-mail: seve.infos@uni.lu
Lundi au vendredi: 9h à 12h et de 13h30 à 16h

En savoir plus

Université du Luxembourg
Contact pour les doctorants: Virginie Mucciante
Tél.: (+ 352) 46 66 - 44 6312
E-mail: virginie.mucciante@uni.lu
Site Internet: www.uni.lu

Centre de Recherche Public – Gabriel Lippmann

Le Centre de Recherche Public - Gabriel Lippmann est un établissement public ayant pour missions la recherche scientifique appliquée et le développement technologique, ainsi que le transfert de technologie et la formation permanente de haut niveau. Ses activités visent à renforcer le tissu économique du pays par la création de nouvelles compétences technologiques au sein du CRP - Gabriel Lippmann et par le transfert de ce savoir-faire vers les entreprises.

Au vu des grands enjeux actuels en terme de développement durable tant scientifique et technologique, qu'économique ou environnemental, le CRP - Gabriel Lippmann s'est orienté autour de **trois axes majeurs**: technologie des matériaux novateurs, en particulier nanotechnologies et développement instrumental, gestion durable des ressources naturelles et technologies de la société de l'information. Les travaux de recherche sont menés par plus de 200 chercheurs, enseignants-chercheurs et stagiaires de 3e cycle au sein de 3 départements de recherche:

- L'informatique coopérative basée sur les NTIC, l'e-commerce, la gestion des connaissances font l'objet des activités de recherche et de transfert de compétences d'ISC (Département Informatique, Systèmes et Collaboration);
- L'étude des écosystèmes, le suivi hydro-climatologique, le volet agro-biotechnologies, la nutrition et la toxicologie s'inscrivent dans le cadre d'EVA (Département Environnement et Agro-biotechnologies);
- Les analyses de matériaux à l'échelle atomique en vue de leur amélioration ou du développement de matériaux novateurs, le développement instrumental, de même que la toute récente mise sur pied d'un centre européen des nanotechnologies sont du ressort de SAM (Département Science et Analyse des Matériaux).

Contact

Centre de Recherche Public - Gabriel Lippmann
41, rue du Brill
L-4422 Belvaux
Tél.: (+352) 47 02 61 - 1
Fax: (+352) 47 02 64
Site Internet: www.crpgl.lu

Centre de Recherche Public de la Santé

Le Centre de Recherche Public de la Santé (CRP-Santé) est un organisme public de référence en matière de recherche préclinique et clinique dans le domaine des sciences de la vie au Luxembourg. Le CRP-Santé a été fondé en 1988 suite au premier décret luxembourgeois sur la recherche et le développement (R&D).

Le CRP-Santé a pour mission d'apporter une valeur scientifique et économique au Luxembourg en effectuant recherches, études et développements dans le domaine clinique de la recherche biomédicale et de la santé publique. Les activités du CRP-Santé conduisent à des connaissances nouvelles dans le mécanisme des maladies, dans le domaine épidémiologique, du diagnostic et du traitement des maladies. Ces activités améliorent la compréhension des facteurs de santé et contribuent à l'amélioration des structures et organisations financières liées aux soins de santé.

Au coeur de la recherche biomédicale, le CRP-Santé a pour but de transformer la connaissance en application clinique impactant les soins de santé tout en contribuant à la médecine personnalisée. Afin d'atteindre cette vision, le CRP-Santé s'est fixé les objectifs suivants pour 2013:

a. être reconnu par la communauté scientifique internationale pour son excellence en recherche biomédicale et translationnelle;
b. être le leader national dans le domaine de la recherche biomédicale et clinique tout en implémentant la médecine personnalisée dans notre pays en étroite collaboration avec les hôpitaux, les professionnels de santé et les autres acteurs nationaux et internationaux;

c. s'affirmer comme le premier fournisseur d'information en santé publique au Luxembourg en permettant aux autorités publiques de prendre des décisions basées sur des informations scientifiques et de communiquer des informations validées aux institutions internationales;
d. s'affirmer comme un partenaire fiable et actif dans le domaine de la formation et de l'enseignement supérieur en collaboration étroite avec les universités nationales et internationales.

Les activités de recherche du CRP-Santé s'articulent autour des 5 départements de recherche aux thématiques suivantes:

- Maladies cardio-vasculaires;
- Immunologie;
- Oncologie;
- Santé Publique;
- Virologie, Allergologie et Immunité.

Ces départements de recherche sont activement soutenus par 3 centres de compétences:

- Le Luxembourg Biomedical Research Resources (LBR2);
- Le Centre de compétence en Méthodologie et Statistiques (CCMS);
- Le Centre d'Investigation et d'Epidémiologie Clinique (CIEC).

Le CRP-Santé considère la santé comme un bien fondamental qui doit être préservé. Ainsi, ses objectifs sont de mettre en application la recherche biomédicale afin de contribuer au développement de l'homme et de promouvoir des projets de recherche dans le respect des standards éthiques et de l'honnêteté scientifique tout en tirant parti le mieux possible des fonds publics mis à sa disposition. L'institution favorise le développement personnel de ses collaborateurs en leur garantissant la liberté intellectuelle comme source de créativité et d'innovation.

Le CRP-Santé compte plus de 200 scientifiques ainsi que 50 collaborateurs administratifs, qui en 2011 ont collaboré sur près de 200 projets de recherches et publiés 84 articles scientifiques.

Le CRP-Santé collabore activement avec des partenaires de recherche au niveau national (hôpitaux, «Luxembourg Centre for Systems BioMedicine» (LCSB), «Integrated Biobank of Luxembourg» (IBBL) et d'autres centres de recherche publics). Parmi les nombreuses collaborations internationales, il convient de relever tout particulièrement celles avec la fondation TGen (www.tgen.org) à Phoenix, Arizona, avec le «Fred Hutchinson Cancer Research Center» (www.fhcrc.org) et l' «Institute for Systems Biology», tous deux à Seattle, Washington (www.systemsbiology.org).

Contact

CRP-Santé
1AB, rue Thomas Edison
L-1445 Strassen
Tél.: (+352) 26 970 - 1
Fax: (+352) 26 970 717
E-mail: aurelia.derischebourg@crp-sante.lu
Site Internet: www.crp-sante.lu
Directeur Général: Jean-Claude SCHMIT, MD, PhD, MBA

Centre de Recherche Public Henri Tudor

Avec près de 470 collaborateurs le CRP Henri Tudor, créé en 1987, est le plus important employeur de la recherche publique au Luxembourg.

Le CRP Henri Tudor est un établissement luxembourgeois autonome de recherche appliquée. Lien essentiel entre la recherche et la société dans son ensemble, il se donne pour mission de renforcer durablement la compétitivité économique des entreprises et le tissu social à un niveau national, régional et européen.

Ses activités comprennent:

- La recherche appliquée et expérimentale;
- La recherche doctorale;
- Le développement d'outils, de méthodes, de labels, de certifications et de normes,
- L'assistance technologique, le conseil et les services de veille;
- Le transfert de connaissances et la pré-incubation d'entreprises.

Ses activités de recherche s'orientent vers 5 domaines scientifiques et technologiques dans lesquels de nombreux doctorants et post doctorants, mais également des étudiants stagiaires sont régulièrement accueillis:

- Technologies de l'information et de la communication;
- Technologies des matériaux;
- Organisation et gestion des entreprises;
- Technologies environnementales;
- Technologies pour la santé.

Le CRP Henri Tudor mène chaque année plus d'une centaine de projets de recherche, que ce soit en partenariat direct avec des entreprises ou groupements d'entreprises, des administrations ou organismes publics, mais également des universités ou des centres de recherche.

Contact

Centre de Recherche Public Henri Tudor
29, avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg-Kirchberg
Tél.: (+352) 42 59 91 - 1
Fax: (+352) 42 59 91 - 777
E-mail: info@tudor.lu
Site Internet: www.tudor.lu

concept factory

Passionnés par la recherche?

Découvrez un monde d'opportunités sur le Portail luxembourgeois de l'innovation et de la recherche.

Ce portail est la source d'informations de référence en matière d'innovation et de R&D au Luxembourg. Un outil indispensable pour connaître les acteurs de la recherche au Luxembourg, découvrir leurs compétences, vous informer sur les perspectives d'avenir, et suivre toute l'actualité du secteur.

innovation.
public.lu

www.innovation.public.lu
L'innovation et la recherche commencent ici.

Avec le soutien de :

Union européenne
Fonds européen de développement régional
Investit dans votre avenir

CEPS/INSTEAD

Le CEPS/INSTEAD («Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development») est un établissement de recherche public qui a pour mission de contribuer, sur le plan national et international, au développement de la recherche socio-économique par la conception, la production et l'analyse de sources statistiques. Le centre favorise une approche pluridisciplinaire par la collaboration de chercheurs dont les domaines de compétences sont l'économie, la sociologie, la géographie et les sciences politiques.

La mission du Centre:

- De faire et d'organiser des études ponctuelles et longitudinales de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques;
- De créer, de gérer et d'exploiter des banques de données scientifiques nationales et internationales comparatives;
- De développer des instruments d'analyse, de modélisation et de simulation pour politiques socio-économiques;
- De développer et d'améliorer des outils informatiques dans les domaines et matières visés par le présent article;
- De créer et d'entretenir des réseaux interrégionaux et internationaux de recherche et d'information en matière de technologies, d'environnement, de développement et de solutions alternatives de développement;
- D'organiser au niveau post-gradué des formations en rapport avec les recherches envisagées;
- En outre, le Centre peut être chargé de travaux de recherche en relation avec toute autre question que le Gouvernement juge utile de lui soumettre.

Pour remplir sa mission, le Centre concentre ses efforts sur les quatre domaines d'activité suivants:

- Infrastructure de recherche;
- Production de données et connaissances nouvelles visant à éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux;
- Maintenir la qualité des programmes de recherche / Valoriser les résultats de recherche / Renforcer l'ancrage du Centre dans les milieux scientifiques;
- Poursuivre les programmes de formation avancée:
    - Ecole Doctorale;
    - Master IMPALLA / International Master in Social Policy Analysis.

En effet, La Graduate School du Centre offre, à côté de la piste du PhD, un Master International en Analyse des Politiques Sociales (IMPALLA), organisé conjointement par le CEPS/INSTEAD et des Universités partenaires (Leuven, Tilburg, Nancy, Luxembourg). Le programme met l'accent sur la combinaison de connaissances théoriques avec une analyse empirique appliquée sur des données du «monde réel».

Contact

CEPS/INSTEAD
3 avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: (+352) 58 58 55 - 1
E-mail: communication@ceps.lu
Site Internet: www.ceps.lu

En savoir plus

The International Master in Social Policy Analysis
Contact: Mme Zana-Nau Esther
Tél.: (+352) 58 58 55 - 652
E-mail: impalla.secretariat@ceps.lu
Adresse URL: http://soc.kuleuven.be/ceso/impalla/index.html

Centre d'études et de recherches européennes Robert Schuman

Fondé en 1990 par le professeur Gilbert Trausch, le Centre d'études et de recherches européennes Robert Schuman (CERE) émane de la volonté du gouvernement luxembourgeois de valoriser la maison natale du père fondateur de la première *Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier* créée au début des années 1950.
Parmi les objectifs principaux du CERE figurent la recherche scientifique en matière d'histoire du processus d'intégration européenne d'une part, et d'autre part la contribution à un effort d'explication de la position historique du Grand-Duché de Luxembourg dans la construction de l'Europe unie. Outre cette mission à vocation plutôt nationale, le CERE fait aussi figure d'antenne locale du réseau international d'instituts politiques de la *Trans-European Policy Studies Association* (TEPSA), de représentant du Luxembourg dans l'*Association internationale d'histoire contemporaine de l'Europe* (AIHCE) et de secrétariat scientifique du *Journal of European Integration History* édité par le *Groupe de liaison des professeurs d'histoire contemporaine auprès de la Commission européenne.* Conjointement avec les Archives nationales de Luxembourg, le CERE est également chargé depuis 2007 de la direction du projet de recherche Terres rouges – *histoire de la sidérurgie luxembourgeoise* patronné par les ministères d'État et de la Culture.

Le CERE dispose d'une bibliothèque spécialisée qui comprend près de 15.000 livres consacrés essentiellement à l'histoire diplomatique en général et le processus d'intégration européenne en particulier. Des éditions d'actes diplomatiques et des biographies d'hommes politiques importants, ainsi que de nombreux ouvrages sur l'industrie lourde en Europe complètent une collection d'ouvrages accessibles au public. Le lecteur intéressé peut en effet soit consulter les fonds du CERE sur place, soit emprunter des volumes (à l'exception des ouvrages de référence); il suffit de donner un coup de téléphone pour s'assurer que la bibliothèque est ouverte.

Contact

Centre d'études et de recherches européennes Robert Schuman
4, rue Jules Wilhelm
L-2728 Luxembourg
Tél.: (+352) 24 78 22 90
Fax: (+352) 42 27 97
E-mail: crs@cere.etat.lu
Site Internet: www.cere.etat.lu

Centre Virtuel de la Connaissance sur l'Europe

Le CVCE est un centre de recherche et de documentation interdisciplinaire sur le processus de la construction européenne. Il se donne pour mission la création, le partage et la valorisation de la connaissance dans un environnement numérique innovant.

Au cœur des travaux du CVCE se trouvent les *European Integration Studies* (EIS) avec un programme de recherche défini autour de quatre domaines prioritaires: 1) les organisations européennes, 2) les États européens et la construction européenne, 3) les personnalités européennes ainsi que 4) les idées, valeurs et identités. Ces domaines encadrent également des activités de valorisation destinées à l'enseignement et au *lifelong learning.*

Les travaux en EIS se basent sur les méthodes classiques des sciences sociales et humaines tout en intégrant des méthodes nouvelles et des outils numériques innovants pour soutenir les activités de recherche et de valorisation. Les activités du CVCE s'inscrivent donc également dans le cadre des *digital humanities,* un domaine qui analyse l'impact des technologies du numérique sur les méthodes de recherche et d'enseignement. Les résultats de ces travaux permettent au CVCE de développer et de faire évoluer son environnement numérique, dont le site www.cvce.eu est la vitrine, dans un contexte web en pleine mutation.

Situé au château de Sanem, le CVCE est un établissement public luxembourgeois créé par la loi du 7 août 2002. Il est placé sous l'autorité du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Contact

Centre Virtuel de la Connaissance sur l'Europe
Château de Sanem
L-4992 Sanem
Tél.: (+352) 59 59 20 - 1
Fax: (+352) 59 59 20 555
E-mail: info@cvce.eu
Site Internet: www.cvce.eu

TBWA\CORPORATE © A. GLASS / GettyImages / F. PERROT

*Fin + Audace = Début **Transformer l'avenir

ArcelorMittal

transforming**
tomorrow

L'audace change tout. Chez ArcelorMittal, nous croyons à l'audace. Elle nous inspire à chaque instant et nous permet de réinventer l'avenir en permanence. C'est ce qui motive nos équipes à travailler aux côtés des consommateurs pour promouvoir la récupération et la valorisation des déchets ménagers. Ce geste simple et citoyen permet de recréer de l'acier en consommant 4 fois moins d'énergie. Utiliser des produits en fin de vie pour protéger l'environnement, c'est aussi cela l'audace.

www.arcelormittal.com

Fondation RESTENA

La Fondation RESTENA favorise les développements scientifiques en fournissant et en maintenant des infrastructures de réseaux de qualité élevée, de même que les services associés, pour les besoins de l'enseignement et de la recherche au Luxembourg. D'autre part, elle contribue à l'essor de la société de l'information et de la connaissance grâce à son expertise et à sa capacité de fournir des applications et des réseaux innovants, en phase avec les besoins de demain.

Pour réussir cet objectif primaire, une infrastructure de réseau nationale RESTENA (Réseau Téléinformatique de l'Education Nationale et de la Recherche) a été mise au point comportant d'un côté la connexion de l'ensemble des institutions scolaires de l'enseignement primaire jusqu'à celles de l'enseignement supérieur et d'un autre côté les institutions de recherche publiques et privées ainsi que les institutions culturelles.

Au niveau international, RESTENA fait partie intégrante du réseau dorsal GÉANT (www.geant.net), un réseau performant à la pointe du progrès à travers lequel les centres de recherche publics et privés peuvent accéder directement et à très haut débit à quelques 6000 institutions, instituts de recherche et universités, bibliothèques scientifiques et centres scientifiques, dans plus de 35 pays en Europe. GÉANT est interconnecté avec des infrastructures similaires à travers le monde.

L'éventail des services offerts par la Fondation va de la connexion à très haut débit pour les grandes institutions aux connections à débit moyen pour les chercheurs et enseignants individuels et les petites institutions. Tous disposent de l'ensemble des services à valeur ajoutée comme le courrier électronique, l'hébergement de serveurs virtuels, l'accès mobile et les outils de collaboration.

La participation active à des projets de recherche ensemble avec ses partenaires internationaux TERENA (Trans European Research and Education Network Association, www.terena.nl) et DANTE (Delivery of Advanced Network Services for Europe, www.dante.org) permet de développer l'expertise nécessaire à l'introduction de nouvelles applications et services.

Un deuxième objectif de la Fondation se situe au niveau de la coordination de services Internet. Dans ce rôle, elle assure la gestion des noms de domaine de premier niveau .LU (www.dns.lu) et participe activement au développement d'un internet national stable et sécurisé.

Contact

Fondation RESTENA, Réseau Téléinformatique de l'Education Nationale et de la Recherche
6, rue Richard Coudenhove-Kalergi
L-1359 Luxembourg
Tél.: +352 42 44 09 - 1
Fax: +352 42 24 73
E-mail: admin@restena.lu
Site Internet: www.restena.lu

Recherche et laboratoires du Musée national d'histoire naturelle

Au cours de ses plus de 150 années d'existence le Musée national d'histoire naturelle a constitué les plus importantes collections de plantes, d'animaux, de fossiles et de minéraux du pays. Ces collections scientifiques nécessitent évidemment un inventaire régulier et un catalogage précis de leurs spécimens, précédés de nombreuses heures passées sur le terrain et d'une détermination méticuleuse. Il faut savoir que **l'étude du patrimoine naturelle,** qui constitue une des principales missions du Musée national d'histoire naturelle, s'effectue en grande partie sur ces collections.

Le 'natur musée' qui rassemble les salles d'exposition du Musée national d'histoire naturelle n'est donc en quelque sorte qu'une salle de présentation. Derrière les objets exposés se cache tout un travail de recherche scientifique souvent ignoré du grand public.

En charge de ces collections sont les sections et services scientifiques du Musée dirigés par des conservateurs responsables des projets de recherche. Y travaillent aussi des scientifiques et des boursiers.

Sections scientifiques

Botanique, Ecologie, Géologie/Minéralogie, Géophysique/Astrophysique, Paléontologie, Zoologie des Invertébrés, Zoologie des Vertébrés.

Services scientifiques

Biologie des populations, Collections végétales vivantes, Collections zoologiques, Informations sur le patrimoine naturel.

Le Musée national d'histoire naturelle dispose aussi d'un corps de plus de 200 collaborateurs scientifiques qui ont réalisé au cours des dernières années d'innombrables recherches importantes sur le patrimoine naturel de notre pays, sa faune, sa flore, sa géologie et son passé paléontologique. Bon nombre d'objets et de collections n'existerait guère sans les recherches et études réalisées par ces nombreux passionnés de nature. Les collaborateurs sont affiliés en fonction de leur spécialité aux différentes sections scientifiques du musée et on y retrouve aussi bien des professionnels que des amateurs.
En échange de leur collaboration précieuse le Musée national d'histoire naturelle propose à ces bénévoles différents services (mise à disposition de locaux et de matériel, possibilité de publication dans la série «Ferrantia - Les Travaux scientifiques du Musée national d'histoire naturelle», …).

Contact

Musée national d'histoire naturelle - 'natur musée'
25, rue Münster
L-2160 Luxembourg
Tél.: (+352) 46 22 33 - 1
Fax: (+352) 47 51 52
E-mail: musee-info@mnhn.lu
Site Internet: www.mnhn.lu

Laboratoire de Biologie Moléculaire et Cellulaire du Cancer

General description

The “Laboratoire de Biologie Moléculaire et Cellulaire du Cancer (LBMCC)” focuses on molecular mechanisms involved in cancer and inflammation. The laboratory specializes in the investigation of mechanisms regulating the expression of genes involved in tumorigenesis and in the development of resistance to anticancer drug. It also focuses on the mechanisms of cell death and differentiation associated with these processes. The purification and identification of new anti-inflammatory and chemopreventive agents by bio-assay guided HPLC-fractionation of natural origin (marine and plant) is also a topic investigated in the laboratory leading to the discovery of novel bioactive products or unrevealing of new bio-activity of known compounds.

Expertise and facilities

LBMCC has four research teams and one OMICS platform (30 scientists):

- The OMICs research platform operates a 2D-DIGE platform for proteomic analysis and is using Agilent 4 x 44k DNA microarray chips for the investigation of the effect of marine natural products.
- The natural products team purifies compounds of interest by bio-assay-guided fractionation using normal phase or reversed phase SPE (solid phase extraction), followed by HPLC. Key competence is the identification of unknown natural products trough 1D- and 2D-NMR in parallel to high-resolution mass spectrometer.
- The epigenetics group is focusing on the role, mechanisms and therapeutic potential of epigenetics in cancer. Main expertize is, amongst others identification of new epigenetic modulators from marine natural sources (or their synthetic derivatives) exhibiting anticancer activities.
- The main purposes of the cell death group are: the molecular characterization of the cell death pathways triggered by new potential cytocidal molecules derived from nature; the identification and targeting of pro-survival pathways in cancer cells; the analysis of the impact of natural compounds on mediators of inflammation in the modulation of apoptosis or survival of cancer cells and particularly in the case of leukemia and lymphoma.
- The hematopoiesis and inflammation group investigates the cellular and molecular mechanisms involved in induced hematopoietic disorders such as anemia of cancer occurring through pro-inflammatory cytokine-mediated inhibition of erythropoiesis. This group also studies the effect of potential anticancer drugs (HDAC inhibitors…) on hematopoietic stem cells differentiation, mainly at the transcriptional and post-transcriptional levels.

Contact

Laboratoire de Biologie Moléculaire et Cellulaire du Cancer (LBMCC)
Hôpital Kirchberg
Contact: Dr. Marc Diederich
9, rue Edward Steichen L-2540 Luxembourg
Phone: (+352) 2468 - 4040
Fax: (+352) 2468 - 4060
E-mail: marc.diederich@lbmcc.lu
Websites: http://www.lbmcc.lu • http://www.rsl.lu

Bourses et contributions financières

Je cherche un financement pour une formation supplémentaire.

Aide financière de l'Etat pour études supérieures

Aide financières (Études de 3e cycle)

Les étudiants qui poursuivent des études de troisième cycle peuvent bénéficier de l'aide financière de l'Etat pour études supérieures. Cette aide financière est composée d'une bourse non remboursable et d'un prêt à taux d'intérêt fixe de 2%. L'aide financière est calculée à partir du propre revenu de l'étudiant.

Pour les inscriptions annuelles ou au semestre d'hiver, les demandes écrites doivent être postées au plus tard le 31 octobre. Les questionnaires sont à retourner dûment remplis, signés et complétés des pièces requises pour le 30 novembre au plus tard.

Pour les nouvelles inscriptions au semestre d'été, les demandes écrites doivent être postées au plus tard le 31 mars. Les questionnaires sont à retourner pour le 30 avril au plus tard.

Contact

CEDIES
209, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tél.: (+352) 24 78 86 50
Fax: (+352) 26 19 01 04
E-mail: info@cedies.public.lu
Site Internet: www.cedies.public.lu

En savoir plus

Site Internet: www.cedies.public.lu sous la rubrique «Obtenir des aides financières» -> «Bourses étrangères».

Remboursement des prêts accordés dans le cadre de l'aide financière de l'Etat pour études supérieures

Deux années après la fin ou l'arrêt des études, tous les montants sont consolidés en un prêt unique et le remboursement peut commencer.

Les différentes phases de l'aide financière sont donc les suivantes:

- phase d'allocation de l'aide financière; la durée de cette phase est fonction de la durée des études;
- phase moratoire de 2 années; il n'y a ni allocation, ni remboursement;
- phase de remboursement de 10 années (cette phase de remboursement est ramenée à 5 ans si l'étudiant a contracté son premier prêt étudiant après l'âge de 35 ans).

Les intérêts échus sur les prêts sont payables semestriellement, c.-à-d. les 30 juin et 31 décembre de chaque année. Ces intérêts commencent à courir dès la mise à disposition des prêts par l'institut de crédit.

Les variations des mensualités à rembourser dépendent:

- de la date valeur de l'engagement effectif des différents emprunts;
- de la date valeur du paiement effectif des différentes mensualités;
- du montant total accordé sous forme de prêt.

Sur avis de la commission consultative prévue par la loi modifiée du 22 juin 2000 concernant l'aide financière de l'Etat pour études supérieures, le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et le Ministère des Finances peuvent, dans des cas graves et pour des raisons dûment justifiées, décider d'accorder des délais ou des dispenses de remboursement du prêt. Un document y relatif est disponible au CEDIES.

Pour toute précision concernant les conditions de remboursement, les taux appliqués et/ou une possibilité d'adaptation du plan de remboursement, l'étudiant s'adressera à son institut de crédit.

Aides à la formation – recherche (projets PhD et post-doc)- AFR

Le Fonds National de la Recherche (FNR) accorde des Aides à la formation-recherche (AFR) afin de soutenir les chercheurs dans leurs études doctorales (PhD) et post-doctorales (post-doc).
Les AFR sont ouvertes à tout domaine de recherche et peuvent être accordées à des chercheurs luxembourgeois ou étrangers qui désirent s'engager dans une formation à la recherche au Luxembourg ou à l'étranger. La sélection des candidats se fera notamment sur base de la qualité scientifique du projet et de la compétence scientifique, respectivement du profil du candidat. A qualité égale, la priorité est attribuée aux projets qui ont une importance stratégique pour le Luxembourg, plus particulièrement des projets qui sont réalisés en collaboration avec des institutions de recherche publiques ou des entreprises privées luxembourgeoises.
Les AFR pour les PhDs et les post-docs sont accordées pour une durée maximale de 4, respectivement 2 ans. La conclusion de contrats de travail entre les bénéficiaires AFR et les institutions d'accueil permet de couvrir les bénéficiaires du point de vue de la sécurité sociale tout au long de leur formation à la recherche. Les AFR contribuent donc à l'amélioration des conditions de la formation et des perspectives de carrière des chercheurs. Le programme AFR encourage les partenariats public-privé (PPP) en accordant une prime pour des projets de recherche effectués en collaboration avec le secteur privé.

Pour plus de détails sur les AFR (introduction des demandes, dates limites de remise, montants, critères de sélection), veuillez consulter le site www.afr.lu respectivement www.fnr.lu ou contacter les responsables des AFR auprès du FNR.

ERC Grant Support (Soutien financier pour finalistes ERC)

Le Conseil européen de la recherche (ERC) soutient des projets de recherche sur le seul critère de l'excellence scientifique des chercheurs. Le processus de sélection est très compétitif. Afin d'encourager la participation luxembourgeoise dans les appels ERC, le FNR a

décidé d'offrir un soutien financier aux finalistes des appels ERC qui ont été évalués positivement, mais qui ne peuvent pas être financés suite à des limites budgétaires, et ceci aussi bien pour le ERC Starting Independent Researcher Grant Scheme que pour le ERC Advanced Investigator Grant Scheme.

Contact

Fonds National de la Recherche
6, rue Antoine de Saint-Exupéry
B.P. 1777
L-1017 Luxembourg-Kirchberg
Tél.: (+352) 26 19 25-1
Fax: (+352) 26 19 25-35
E-mail: afr@fnr.lu
Site Internet: www.afr.lu

En savoir plus

Des informations supplémentaires sur ERC peuvent être trouvées sur www.fnr.lu/erc ou sur http://erc.europa.eu/.

Aide financière pour les médecins en voie de spécialisation

Peuvent se voir accorder une aide financière, les étudiants en médecine et médecins non spécialistes ayant accompli et validé au moins six années d'études de médecine dans le cadre du cycle de formation menant à l'obtention d'un des diplômes, certificats ou autres titres de médecin prévus à l'annexe V points 5.1.1 de la directive modifiée 2005/36 relative aux qualifications professionnelles et qui poursuivent une formation de spécialisation destinée à leur conférer le titre de médecin-spécialiste.

L'aide financière est fixée à 2100 euros par mois et elle est accordée pour une période maximale de deux ans. Pendant la durée du stage de spécialisation le candidat ne peut bénéficier d'aucune autre rémunération fixe ou régulière. Les demandes en vue de bénéficier de l'aide financière sont à adresser au Ministre de la Santé au moins trois mois avant le début de la formation de spécialisation.

Contact

Ministère de la Santé
Contact: Léa Hemmer-Nies
Allée Marconi
L-2120 Luxembourg
Tél.: (+352) 24 78 55 21
E-mail: lea.hemmer-nies@ms.etat.lu

En savoir plus

Ministère de la Santé
Site Internet: www.ms.public.lu

Le programme européen pour l'éducation et la formation tout au long de la vie 2009-2012 (EFTLV)

Le programme EFTLV est mis en place au Luxembourg par ANEFORE – l'Agence Nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie. Plusieurs opportunités de bourses sont offertes aux jeunes diplômés dans le cadre des sous-programmes LEONARDO DA VINCI, COMENIUS et GRUNDTVIG. Le programme ERASMUS s'adresse exclusivement aux étudiants en cours d'études.
Toutes les activités décrites ci-dessous doivent se réaliser dans un des 33 pays participant au programme à savoir les 27 Etats membres de l'UE, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège, la Suisse, la Turquie et la Croatie.
ANEFORE traite seulement les dossiers qui émanent des candidats résidants au Luxembourg.

LEONARDO DA VINCI

Le programme **LEONARDO DA VINCI** permet aux jeunes diplômés et aux personnes sur le marché du travail de bénéficier **d'une bourse pour un stage en entreprise** dans un pays participant au programme. La durée du stage doit être comprise entre 2 et 26 semaines. L'entreprise d'accueil doit se trouver dans un pays autre que celui dont le jeune diplômé est ressortissant, respectivement dans lequel il réside.
Ces stages permettent aux jeunes diplômés de se prévaloir d'une première expérience professionnelle à l'étranger.
Les bourses LEONARDO DA VINCI ne sont pas directement octroyées par ANEFORE, mais par un organisme d'envoi au Luxembourg. Pour l'instant le Centre d'Information Jeunes (www.cij.lu) est la seule institution d'envoi au Luxembourg.

COMENIUS et GRUNDTVIG

Les étudiants ayant accompli au moins une 2ème année d'études et les jeunes diplômés qui se destinent à devenir enseignant ou formateur d'adultes, ont la possibilité de réaliser une période d'assistanat de 13 à 45 semaines dans une école ou un établissement d'éducation pour adultes d'un autre pays participant au programme. Votre candidature doit nous parvenir directement.

Si vous souhaitez effectuer un **assistanat COMENIUS** dans une école, vous indiquez le lieu, le type d'école, le niveau scolaire et la durée dans votre candidature. ANEFORE déterminera une institution qui pourra vous accueillir.

Si vous souhaitez effectuer un **assistanat GRUNDTVIG** au sein d'un établissement d'éducation pour adultes, vous devez vous-même identifier une institution d'accueil.

La bourse – qui s'élève p.ex. à 4296 € pour un assistanat de 13 semaines en France – inclut les frais de voyage ainsi qu'un forfait mensuel pour frais de séjour qui dépend du pays d'accueil.

Attention: la date limite annuelle pour la remise des candidatures Comenius assistanat est fin janvier, celle pour les candidatures Grundtvig assistanat fin mars. Les dates exactes sont publiées sur le site www.anefore.lu.

Contact

ANEFORE asbl
16, boulevard Royal
L-2449 Luxembourg

Nouvelle adresse à partir de juillet 2012:

Maison de l'Orientation
58, boulevard Grande-Duchesse Charlotte
L-1330 Luxembourg
Tél.: (+352) 24 78 52 84
Fax: (+352) 24 78 52 93
E-mail: info@anefore.lu
Site Internet: www.anefore.lu

Programme «Personnes» du 7e Programme-cadre européen de recherche et de développement technologique

Le programme «Personnes» du 7e Programme-cadre européen de recherche et de développement technologique est dédié à promouvoir les carrières des chercheurs et à encourager la mobilité de ces derniers, tant au sein de l'Union européenne qu'au niveau international. Doté d'un budget de 4,7 milliards EUR, ce programme soutient plusieurs initiatives visant à renforcer le développement des carrières des chercheurs, la qualité de leur formation ainsi que les actions de mobilité géographique et intersectorielle.
Le programme «Personnes» est implémenté au travers des actions Marie Curie, toutes destinées à des fins spécifiques, qui s'adressent à:

- des chercheurs tout au long de leurs carrières, qui peuvent bénéficier de bourses de mobilité individuelles;
- des organismes de recherche, qui peuvent bénéficier de bourses en s'associant en réseaux de mobilité;
- des entreprises, qui peuvent bénéficier de savoir-faire et d'expériences au moyen de détachements de personnel de recherche et de recrutement de chercheurs expérimentés.

Pour participer à une action Marie Curie, l'intéressé doit répondre à un Appel à propositions de projets. Les conditions de participation sont spécifiées pour chaque Appel.
Pour plus d'informations sur le 7e Programme-cadre européen de recherche et de développement technologique et sur les actions Marie Curie, consultez:

- Le portail luxembourgeois de l'innovation et de la recherche: www.innovation.public.lu (rubrique «Financer ses projets»)
- Le portail de la Commission Européenne: http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/
- Le portail européen pour la mobilité des chercheurs EURAXESS Services Centre Luxembourg: www.euraxess.lu

En savoir plus

Luxinnovation GIE; Site Internet: www.luxinnovation.lu; www.innovation.public.lu

Lifelong Learning

SE FORMER POUR EVOLUER – TOUT AU LONG DE LA VIE

On observe depuis environ une décennie une accélération du temps humain et sociétal causée entre autres par les changements économiques récents et l'internationalisation. La mondialisation engendrée par le rétrécissement de l'espace, lui-même une conséquence du développement des moyens de communication modernes comme l'internet à débit rapide et la démocratisation des transports, entraine une augmentation du rythme de vie. Cette accélération s'accompagne d'une concurrence accrue augmentant la nécessité de rester compétitif sur le marché de l'emploi.

L'évolution de la société vers une prépondérance de plus en plus accentuée du secteur des services ainsi que les évolutions technologiques galopantes requièrent constamment le développement de nouvelles compétences de la part des salariés. Ainsi, il est rare que l'on puisse se satisfaire des connaissances et diplômes qu'on a acquis lors de sa formation initiale.

C'est dans ce cadre que le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC) de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) propose des formations aussi diverses que variées et qui permettent aux gens d'approfondir leurs connaissances ou d'en acquérir des nouvelles. Suivre une formation peut avoir de nombreux bénéfices tant du point de vue du développement personnel que professionnel, en posant les prémices à une évolution ou même à une reconversion professionnelle.

Or, pourquoi la formation continue devrait-elle intéresser le jeune étudiant qui est sur le point ou qui vient d'entamer des études supérieures? La décision du choix des études est prise à un stade où souvent le jeune n'a pas encore d'expérience professionnelle et ne se rend peut-être pas compte de l'impact de cette décision sur des choix futurs en matière professionnelle. L'expérience professionnelle que le jeune aura acquise après obtention de son diplôme pourra mener à une prise de conscience des lacunes dans certains domaines ou d'autres qu'il aimerait approfondir.

Le Luxembourg Lifelong Learning Center donne l'occasion aux personnes déjà actives dans le monde du travail de continuer à se former et d'acquérir des diplômes qu'ils n'ont pas voulus ou pas eus l'occasion d'acquérir lors de leur première expérience d'étudiant. Le succès du LLLC témoigne du fait que les formations continues qu'il organise répondent à un véritable besoin.

Ainsi, la CSL a fêté, en 2011, ses 40 années de formation continue et compte environ 7000 inscriptions chaque année. Elle vise depuis son début:

- D'améliorer les conditions de travail des salariés;
- D'offrir des formations en adéquation avec le marché du travail;
- De garantir la qualité de ses formations;
- D'offrir des formations au prix le plus bas possible en calculant ce dernier sur base des frais à couvrir uniquement;
- D'offrir des formations diplômantes.

Depuis 1996 le LLLC a vu environ 700 personnes s'inscrire aux formations universitaires proposées en collaboration avec des universités et institutions d'enseignement supérieur étrangères réputées.

Ainsi le LLLC de la CSL propose en 2012 les formations suivantes:

150 modules en COURS DU SOIR organisés en profils pouvant donnant lieu à un Diplôme d'enseignement professionnel en formation continue (DEPFC), dans les domaines suivants:

- Informatique et Bureautique;
- Comptabilité et contrôle de gestion;
- Droit;
- Action commerciale;
- Compétences sociales;
- Economie et Gestion.

180 SEMINAIRES de un à quatre jours dans les domaines suivants:

- Economie, finances et comptabilité;
- Développement personnel et professionnel;
- Bien-être et santé au travail;
- Gestion des ressources humaines et Formation;
- Management et Marketing;
- Technologies de l'information et de la Communication;
- Droit.

Masters

- Master en Administration des entreprises avec l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine;
- Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée avec l'Université Paris Ouest Nanterre – La Défense (Paris X);
- Master Gestion des Ressources humaines avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II);
- Master Marketing et Communication des Entreprises avec l'Université Panthéon-Assas (Paris II).

Bachelors et Masters à distance

- Business & Management;
- IT Computing;
- Psychology and all other types avec l'Open University (UK).

LICENCES

- Licence Sciences de Gestion avec l'ISAM-IAE Nancy de l'Université de Lorraine;
- Licence Sciences du Travail et de la Société, parcours Psychologie du travail avec le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam).

DIPLOMES D'UNIVERSITE (DU)

- Diplôme d'université Gestion de l'égalité, de la non-discrimination et de la diversité avec l'Université de Lorraine;
- Diplôme d'université Techniques de relaxation et Sophrologie avec l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne.

DIPLOMES D'ETUDES SPECIALISEES (DES)

- DES en Gestion financière avec ICHEC-Entreprises, Bruxelles;
- DES en Gestion du patrimoine avec ICHEC-Entreprises, Bruxelles;
- DES en Ingénierie financière avec ICHEC-Entreprises, Bruxelles;
- DES en Management et Coaching des Hommes avec ICHEC-Entreprises, Bruxelles;
- DES en Risk Management avec ICHEC-Entreprises, Bruxelles.

CERTIFICATS

- Certificat Audit de la RSE avec l'Ecole Supérieure de Commerce de Toulouse;
- Certificat en contrôle interne (CICS) avec ICHEC-Entreprises, Bruxelles.

FORMATIONS SPECIALISEES

- Formation Bien-être et Santé au Travail (BEST) avec le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam);
- Formation des délégués à la sécurité;
- Formation en Droit appliqué pour les salariés des services juridiques avec l'Institut universitaire international Luxembourg;
- Formation Réseaux informatiques – CISCO avec Cisco Networking Academy;
- Diplôme d'accès aux études universitaires – option littéraire (DAEU-A) avec l'Université de Lorraine;
- Cours de langue luxembourgeoise.

CERTIFICATIONS

- European Computer Driving Licence (ECDL);
- Pearson Vue;
- Kryterion.

Les diplômes universitaires organisés en collaboration avec les universités partenaires donnent droit au même diplôme que celui obtenu par les étudiants ayant suivi les cours à l'Université même. Dans la mesure du possible le contenu et les enseignants dispensant les cours sont les mêmes que ceux donnant cours dans l'institution étrangère. Des cours à spécificité luxembourgeoise (comme par exemple le Droit) sont adaptés et confiés à des experts luxembourgeois agrées par l'Université.

En savoir plus

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre site sur www.lllc.lu, ou veuillez nous contacter:
E-mail: formation@lllc.lu
Tél.: (+352) 27494-600 • Fax: (+352) 27494-650

L'Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité (OLAP)

Créé en 1957, l'OLAP est une institution neutre au service de l'éducation des adultes. Son activité principale est l'organisation de cours de **formation continue.**

L'OLAP poursuit un double objectif:

1. Soutenir les entreprises dans leurs efforts de rester compétitives et de se développer, aider les administrations à être efficaces. La formation continue donne des impulsions pour innover, pour stimuler les dirigeants, les cadres et les exécutants dans la voie de l'efficacité pour maîtriser l'environnement économique, technique et social.
2. Développer et valoriser les potentialités et les compétences des individus. Mieux percevoir son rôle économique, être capable d'assumer de nouvelles responsabilités, contribuer à assurer la stabilité de l'emploi, être plus flexible et moins vulnérable, favoriser son intégration/sa réintégration dans la vie professionnelle, tels sont des résultats possibles produits par l'adaptation indispensable des connaissances.

L'OLAP propose un catalogue de cours et séminaires qui s'adresse à toute personne intéressée à son développement personnel et professionnel. La palette des formations proposées dans ce cadre est très large et couvre les domaines suivants:

- Management, Leadership et Gestion des Equipes;
- Ressources Humaines;
- Métier de la Formation;
- Marketing, Vente et Gestion Commerciale;
- Management de la Qualité;
- Achat, Logistique et Commerce International;
- Communication;
- Organisation et Secrétariat;
- Gestion Comptable et Financière;
- Fiscalité;
- Droit;
- Sécurité, Santé et Environnement;
- Développement Personnel;
- Technologies de l'Information et de la Communicatio;
- Bureautique;
- Langues.

A part les formations proposées en catalogue, l'OLAP met au service des entreprises sa formule de formation interne et sur mesure. Cette formule présente une alternative intéressante pour les entreprises qui désirent soit perfectionner les connaissances d'un groupe de personnes sur un même sujet, soit assurer les résultats lors de la mise en place d'une nouvelle stratégie, d'un nouveau concept d'organisation respectivement d'une méthode de gestion.

Contact

OLAP asbl
17 bd Royal
L-2449 Luxembourg
Tél.: (+352) 48 98 48
Fax: (+352) 40 39 72
E-mail: form.continue@olap.lu
Site Internet: www.olap.lu

Chambre des Métiers

L'artisanat est constamment à la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée et motivée. Outre des artisans et chefs d'entreprise compétents, le secteur a besoin de cadres bien formés qui occuperont des positions-clé dans l'organisation des entreprises. Dans l'artisanat, la notion de l'apprentissage tout au long de la vie se traduit par la formule suivante:

- **Le diplôme d'aptitude technique et professionnelle** qui constitue la formation de référence par laquelle commence la «carrière Artisanat»;
- **Le brevet de maîtrise** lequel constitue le facteur de structuration et de pérennisation de l'artisanat. Suivre une formation menant au brevet de maîtrise reste l'opportunité majeure pour progresser dans le métier, le détendeur du brevet pouvant viser un poste de direction et à responsabilité dans une entreprise. Deux droits y sont directement rattachés: le droit de créer une entreprise et celui de former des apprenti(e)s;

- **La formation continue** constitue l'élément dynamique qui permet aux entreprises et à leurs collaborateurs de suivre l'évolution tant sur le plan technique que sur le plan du management au sens large. Ainsi la Chambre des Métiers offre plus de 350 cours et séminaires dans les domaines suivants:

  Management, Ressources humaines, Développement Personnel, Marketing et commercial, Droit, Gestion comptable et financière ainsi que des cours de technologie spécialement adaptés aux besoins spécifiques des différents secteurs.

Finalement, il ne faut pas oublier que des études supérieures permettent l'accès à l'activité indépendante dans l'artisanat. A l'heure actuelle, plus de 1000 personnes, titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou universitaire, assurent la direction technique d'une entreprise artisanale.

Contact

Chambre des Métiers
2 Circuit de la Foire Internationale
BP 1604
L-1016 Luxembourg
Site Internet: www.cdm.lu

Formation Continue, Tél.: (+352) 42 67 67 - 246
E-mail: Christiane.hoffmann@cdm.lu

Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC)

Un projet formation? Rendez-vous sur lifelong-learning.lu

Se former à tout moment de sa vie professionnelle ou privée est une nécessité à laquelle chaque individu se trouve confronté. Soucieux de proposer des outils concrets facilitant l'accès aux dispositifs de formation, l'INFPC met en ligne une nouvelle version du portail lifelong-learning.lu.
Le portail lifelong-learning.lu, dédié au développement des compétences, centralise toute l'information sur la formation continue au Luxembourg: actualités, droit, pratiques et environnement de la formation. Il fédère plus de 110 offreurs de formation qui présentent près de 4.900 formations couvrant l'ensemble des secteurs de l'économie.

Les données recherchées sont rapidement identifiées grâce à une navigation selon cinq rubriques: Comprendre, Aides, Diplômes, S'orienter et Tendances. Le visiteur peut ainsi comprendre le contexte et les enjeux de la formation continue, connaître les différentes mesures d'aide à la formation, s'informer sur les diplômes accessibles par la formation continue, repérer les acteurs et les dispositifs d'orientation tout au long de la vie et suivre les tendances de la formation.

Les internautes sont invités à s'abonner à l'e-newsletter Formanews qui, chaque mois, informe des actualités et des nouveautés de la formation continue.

Le répertoire des offreurs de formation, annuaire de référence des organismes de formation actifs au Luxembourg, est téléchargeable sur le portail en format PDF et également en

tant qu'application iPhone, iPod Touch et iPad. Une version papier est disponible gratuitement sur demande par email à l'adresse repertoire@infpc.lu.

Parallèlement au portail lifelong-learning.lu, l'INFPC répond directement à toutes les demandes sur la formation par le biais de son infoligne (Tél.: 26 20 40).

À propos de l'INFPC

Le portail lifelong-learning.lu est une initiative de l'INFPC, Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue.
L'INFPC est un établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP).
Sa mission fondamentale consiste à promouvoir la formation professionnelle continue au sein du tissu économique luxembourgeois.

Contact

INFPC
38, rue de l'Avenir
L-1147 Luxembourg
Tél.: (+352) 46 96 12 - 1 • E-mail: infpc@infpc.lu
Fax: (+352) 46 96 20 • Site Internet: www.infpc.lu

Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC)

Nos activités

- Cours d'orientation et d'initiation professionnelles;
- Cours de reconversion professionnelle;
- Cours de formation continue;
- Cours dans le cadre de l'apprentissage pour adultes.

Inscription

Les inscriptions se font sur base d'une fiche d'inscription disponible au CNFPC d'Esch/Alzette et sur notre site Internet.

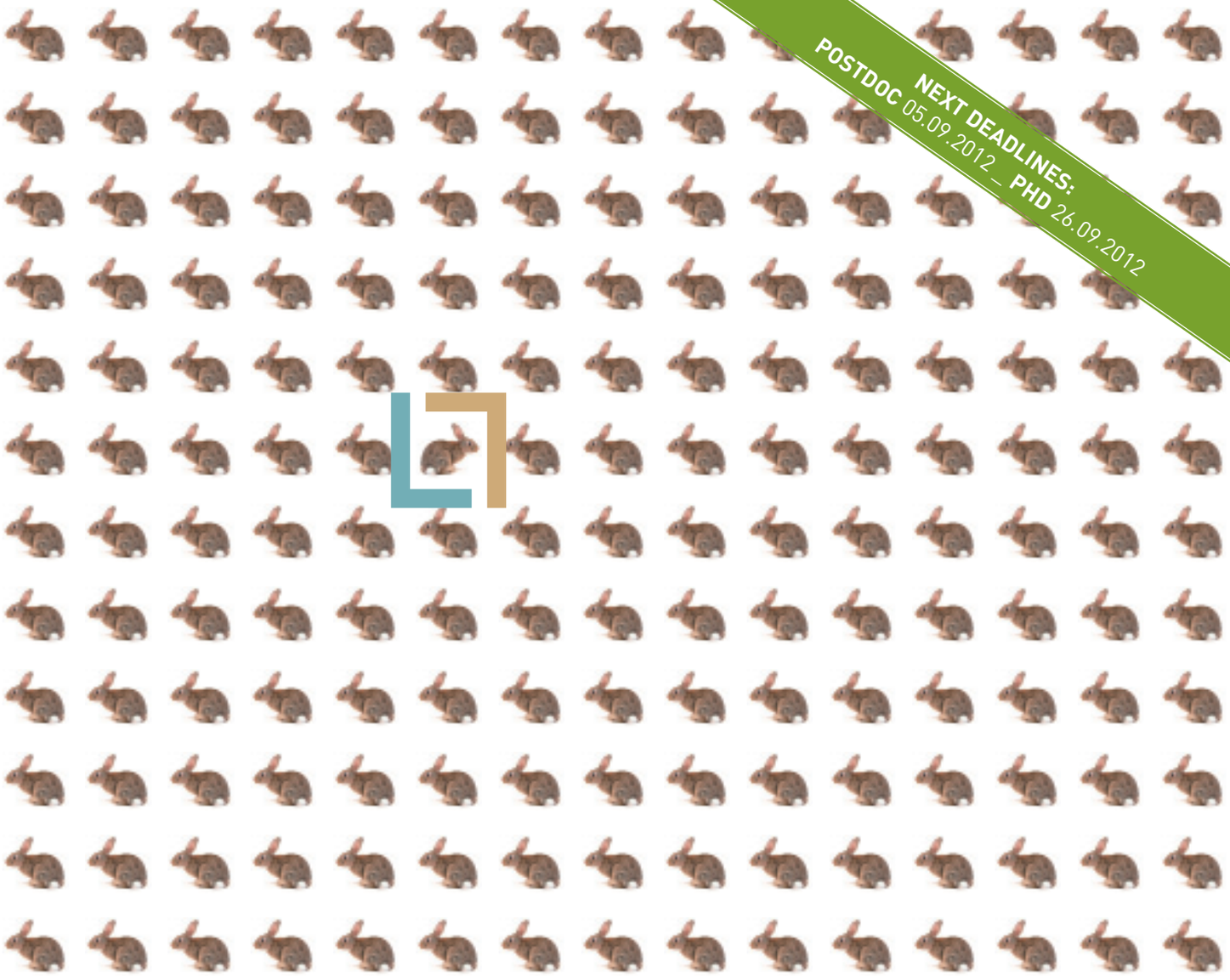
Le CNFPC se réserve le droit d'annuler un cours si un nombre minimal de participants n'est pas atteint.

Contact

CNFPC
22, rue Henri Koch
B.P. 371
L-4004 Esch/Alzette
Tél.: (+352) 55 89 87 • E-mail: info@cnfpc.lu
Fax: (+352) 55 93 25 • Site Internet: www.cnfpc.lu

En savoir plus

Consulter le chapitre «Adresses utiles» sous la rubrique «Formation».



PhD and Postdoc Grants for Public-Private Partnerships

See what's behind.

Through its **AFR Grant Scheme**, the National Research Fund Luxembourg (FNR) supports **PhD and Postdoc researchers** in Luxembourg and abroad. Next to offering grants for research projects carried out in public research institutions, AFR strongly encourages research projects performed **as public-private partnerships (PPP) with Luxembourg-based companies.** The salary of the PhD or Postdoc researcher who will work on a research project as a member of the company's staff will be paid through the AFR-PPP grant scheme, whereas the full costs of the research will be borne by the company. In order to benefit of the **financial support** for PPP under AFR, an innovative research project needs to be developed jointly by the PhD/Postdoc candidate, the private company and a public research institution in Luxembourg or abroad.

AFR contributes to the development of human resources in Luxembourg research, translated in the long term by an increased number of qualified researchers pursuing a research career beyond their period of AFR funding.

Interested in hosting an AFR fellow during his or her PhD or Postdoc training? Go and see what's behind on **www.afr.lu/afr-ppp** or send an email to **afr@fnr.lu**

AFR
FUNDING SCHEME
FOR PHDS AND POSTDOCS
(AIDES À LA FORMATION-RECHERCHE)

Fonds National de la Recherche Luxembourg
INVESTIGATING FUTURE CHALLENGES

Assurances complémentaires

Comment se définissent les activités d'assurances? Qu'est-ce que la garantie responsabilité civile? Quel est l'intérêt d'une assurance auprès de la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste?

Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg (ACA)

Les compagnies d'assurances établies au Luxembourg se sont associées il y a plus de 50 ans au sein de l'ACA.

Aujourd'hui, l'ACA compte 69 membres effectifs qui ont encaissé en 2010 plus de 2,23 milliards d'euros dans l'activité Non-Vie et plus de 21,74 milliards d'euros dans l'activité Vie.

Les sociétés membres emploient à Luxembourg plus de 3500 personnes.

L'ACA est donc l'association professionnelle des assureurs établis au Luxembourg. L'Association a pour but, à l'exclusion de toute opération commerciale, la protection et le développement des intérêts professionnels, l'étude de problèmes intéressant ses membres ainsi que l'amélioration des services offerts au public. A ces fins, l'Association cherche notamment:

- à étudier les questions juridiques, fiscales, contentieuses, administratives, techniques, commerciales, financières, sociales; afin de remplir cette mission, elle collecte et agrège des données statistiques de ses membres;
- à initier et coordonner des actions de formation dans l'intérêt de l'activité de ses membres;
- à représenter ses membres auprès de toutes institutions publiques et privées, tant nationales qu'internationales;
- à informer ses membres sur les problèmes actuels de la profession;
- à être le représentant de ses membres dans le dialogue social sectoriel;
- à entamer et réaliser des actions de relations publiques et promouvoir le secteur de l'assurance luxembourgeois;
- à adopter des règles de conduite et de déontologie applicables à la profession;
- à organiser la médiation en assurance.

L'ACA a aussi 23 membres associés.

Les activités d'assurances sont divisées en la branche Vie et la branche Non-Vie

- **Les entreprises d'assurances «Vie»** comprennent les assurances en cas de décès ou d'invalidité de même que les assurances pension complémentaire. Une catégorie spécifique constituent les assurances dites «unit linked». Une particularité des assureurs luxembourgeois est le fait qu'ils ne travaillent pas seulement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, mais nombreuses sont les compagnies qui vendent leurs contrats d'assurances en libre prestation de services à des clients résidant dans

d'autres pays de l'Union européenne. Plus de 90% des primes d'assurances vie encaissées au Luxembourg sont versées par des clients résidant dans d'autres pays de l'UE. Les assureurs luxembourgeois ont accumulé les compétences spéciales pour servir une clientèle internationale sophistiquée. La branche d'activité «Vie» comprend aussi les contrats d'assurances des pensions complémentaires souscrites par des entreprises.

- **Les assurances Non-Vie** sont visés les contrats d'assurances Incendie, Responsabilité civile, Accidents, Dommages, Vol et Transports, Maladie et risques divers aussi bien pour les particuliers que pour les entreprises. Les assureurs luxembourgeois offrent ces produits à une clientèle résidant au Luxembourg. A côté de cette activité certains assureurs se sont spécialisés pour servir également une clientèle internationale pour des besoins d'assurances spécifiques.

L'actuel président de l'ACA est Monsieur Pit Hentgen; les activités de l'ACA sont dirigées par Monsieur Paul Hammelmann, administrateur-délégué.

Le siège de l'ACA est établi 12, rue Erasme à Luxembourg-Kirchberg et peut être contacté au tél. 442144-1 ou par courriel envoyé à aca@aca.lu.

L'assurance de la responsabilité civile

Dans la vie quotidienne aussi bien personnelle que professionnelle chacun se trouve exposé à des situations susceptibles d'engager sa responsabilité civile. On peut engager sa responsabilité civile notamment par ses fautes ou négligences, mais encore par le fait des choses dont on a la garde. La responsabilité civile peut aussi être engagée par des faits volontaires; les faits volontaires ne sont pas assurables.

Une assurance responsabilité civile prend en charge les dégâts corporels et matériels, dans la limite des prévisions du contrat, causés à des TIERS lors de l'exercice de l'activité assurée ou de la qualité assurée. Elle ne couvre pas des dégâts du preneur d'assurances.

On distingue la vie privée et les activités professionnelles:

- **Vie privée:** la responsabilité peut être engagée lors d'activités de la vie privée, p.ex. en qualité de cycliste, piéton, lors de la pratique d'activités sportives, mais encore du fait des jeux de ses enfants, de la propriété d'un immeuble, des animaux, etc. L'assurance de la responsabilité civile privée n'est pas obligatoire mais indispensable pour chacun.
- **Activités professionnelles:** toute activité professionnelle est susceptible d'engager la responsabilité civile de l'exploitant contre les tiers: l'activité professionnelle doit être assurée spécialement en prenant soin de préciser l'activité à assurer. En principe, l'assurance responsabilité civile professionnelle n'est pas obligatoire, mais indispensable! Cependant pour l'exercice de plusieurs professions, elle est obligatoire de par la loi ou la réglementation de la profession: médecins, avocats, architectes, ingénieurs-conseils, organisateurs de voyages, installateurs de gaz, etc. L'activité professionnelle des salariés est en principe couverte par l'assurance de leurs employeurs.

Mutualité et solidarité

Ce ne sont pas moins de 280.000 personnes que protège la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste au Grand-Duché et dans les pays limitrophes lors d'interventions chirurgicales ou d'un traitement médical grave en complément des prestations de l'assurance maladie, comprenant entre autres l'hospitalisation au Luxembourg, à l'étranger et les traitements médico-dentaires. Le régime commun inclut également une assistance 24h sur 24 et 7j sur 7 (CMCM-Assistance) en cas de maladie soudaine ou d'accident lors d'un séjour temporaire à l'étranger. Les affiliés peuvent en outre souscrire à un régime particulier à la carte, les garanties PRESTAPLUS et/ou DENTA & OPTIPLUS. Toute personne membre d'une société de secours mutuels reconnue par l'Etat de même qu'assurée auprès d'une caisse de maladie luxembourgeoise ou auprès d'une institution d'assurance maladie du régime légal d'un pays limitrophe, voire de l'Assurance de Maladie des Communautés européennes, peut souscrire à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste, et ce même si elle habite dans les «régions limitrophes», voire «pays limitrophes». La continuation de l'affiliation reste possible en cas de départ pour l'étranger. «Aucune restriction d'âge, pas d'examens médicaux préalables à l'affiliation, cotisation sur base familiale, voilà toute la force de la CMCM qui, contrairement aux assurances, n'a pas de but lucratif mais repose sur le principe de solidarité: une mise de fond de chaque affilié redistribuée aux membres se retrouvant dans des situations médicales graves répondant aux conditions fixées», nous explique André Even, gérant de la CMCM, qui précise que celle-ci accepte même les personnes malades.

Dès lors, l'assemblée générale est composée des délégués des 51 sociétés de secours mutuels existantes au Grand-Duché, et non d'actionnaires. La CMCM fonctionne en grande partie, notamment en ce qui concerne son conseil d'administration, sur base du bénévolat sous la tutelle du Ministère de la Sécurité sociale.

Qu'entend-on par «cotisation familiale»? Le simple fait que l'affiliation d'une personne mariée couvre automatiquement son conjoint et ses enfants, sans supplément de cotisation. Au niveau de la prise en charge des prestations par contre, les différents forfaits au niveau du remboursement s'appliquent par personne protégée individuelle. Les enfants sont d'office pris en charge jusqu'à l'âge de 19 ans et même au-delà en cas d'études. Le montant de la cotisation est fixé une fois au début de l'affiliation et demeure inchangé. Il dépend de l'âge de l'affilié au moment de la souscription. Les moins de 40 ans paieront ainsi en 2012 pour le régime commun une cotisation annuelle de 216,04 €.

Au Luxembourg, pour un séjour à l'hôpital, la CMCM paie le forfait journalier de 19,92 € par journée d'hospitalisation pendant 30 jours, qui n'est pas pris en charge par l'assurance maladie, et ce même pour un acte non chirurgical. Elle prend en charge à raison de 100% la différence entre les frais de séjour et les honoraires médicaux exposés en 1re classe pour la durée d'hospitalisation autorisée par l'assurance maladie en cas d'intervention chirurgicale grave et pour la durée d'hospitalisation prévue par la CMCM en cas de traitement médical grave. Une participation aux frais d'accompagnement à l'hôpital est également prévue par les statuts. En matière de frais complémentaires, la CMCM propose aussi des prises en charge intéressantes. Ainsi, elle rembourse le découvert des frais de médicaments et de kinésithérapie en relation avec l'intervention chirurgicale ou le traitement médical grave. CMCM-Assistance, comprise dans le régime commun, est très complète. Elle intervient 24h sur 24 et 7j sur 7 lors des voyages à l'étranger à l'occasion d'une maladie soudaine ou d'un accident. Frais d'hospitalisation couverts jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 80.000 € par personne, rapatriement par le moyen le plus approprié et prise en charge

intégrale des frais afférents, frais de secours en montagne lors de la pratique de ski, etc., rien n'est laissé au hasard. A signaler qu'aucun délai de carence (soit le paiement d'une prestation pendant une certaine période sans avoir droit aux prestations) n'est requis pour les prestations de CMCM-Assistance.

Outre le régime commun, la garantie PRESTAPLUS (régime particulier) permet de bénéficier en cas d'intervention chirurgicale légère ou moyenne du remboursement de 100% de la différence entre les frais de séjour hospitaliers 1re classe et 2e classe, 100% du remboursement des honoraires médicaux entre le tarif 1re classe et 2e classe, notamment:
«Cette garantie supplémentaire rencontre toujours un véritable succès. Aujourd'hui, presque 93.000 familles pour 195.000 personnes protégées sont couvertes», se félicite André Even.

La nouvelle garantie DENTA & OPTIPLUS (régime particulier) rencontre également le succès escompté. Actuellement quelque 49.000 familles avec environ 115.000 personnes protégées y ont déjà adhéré. Dans le cadre de cette nouvelle garantie complémentaire, la CMCM participe jusqu'à concurrence de 70% du découvert restant à charge de l'affilié après participation de l'assurance maladie et du régime commun de la CMCM aux prestations relatives aux soins dentaires (plafond annuel maximal de 600 € par personne protégée), traitement parodontal (200 € par personne protégée) et orthodontie (350 € par personne protégée), prothèses dentaires (2.500 € par personne protégée), implants dentaires (forfait de 350 € par implant pour un montant annuel maximal de 1.050 €). En matière d'aides visuelles et de chirurgie réfractive (80% du découvert restant), et ce, pour les verres correcteurs (plafond annuel maximal de 100 € par personne protégée), les lentilles (également 100 €) et la participation au découvert des frais médicaux pour traitement de chirurgie réfractive à raison d'un montant maximal de 300 € par œil.

Un bon nombre de nouveautés intéressantes ont été réalisées ces derniers temps. A commencer par l'affiliation électronique via le site Internet, ainsi que la réduction du délai de carence de 12 à 3 mois pour les nouveaux membres. Les étudiants ayant commencé à travailler, quant à eux, bénéficient de la gratuité de la cotisation pour le restant de l'année pendant laquelle ils ont perdu la coassurance auprès de leurs parents. En cas de divorce, l'ancien coaffilié qui doit s'affilier à son propre nom à compter de la date du divorce, bénéficie également de la gratuité de la cotisation pour le restant de l'année pendant laquelle il a perdu le statut de coaffilié. En outre, une nouvelle carte de membre a été introduite, sur base individuelle (et non familiale) et sans date limite, désormais. Depuis le 1er janvier 2010, tous les membres de la CMCM se voient adresser régulièrement un décompte des prestations les informant en détail sur les remboursements perçus et les prestations réglées directement par la CMCM pour leur compte aux prestataires de soins de santé.

Contact

Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste
Contact: André Even – gérant de la CMCM
49, rue de Strasbourg
L-2971 Luxembourg
Tél.: (+352) 49 94 45 - 1
Fax: (+352) 48 25 81 ou (+352) 49 11 53
Site Internet: www.cmcm.lu

Amicale de l'Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois a.s.b.l.

Les objectifs de l'aACEL sont de supporter les actions de l'Association des Cercles d'Etudiants Luxembourgeois (ACEL), de ses cercles-membres et de ses membres consultatifs en proposant son soutien moral, social, intellectuel et matériel.

Elle vise aussi à réunir les personnes qui ont exercé des responsabilités au sein de l'ACEL, d'un cercle d'étudiants luxembourgeois affilié à l'ACEL, d'un comité d'organisation de la Réunion Européenne des Etudiants Luxembourgeois (REEL) ou d'une association nationale affiliée à l'ACEL.

Les activités annuelles de l'aACEL sont les suivantes :

- organiser des rencontres de concertation et de consultation régulières entre son comité et celui de l'ACEL;
- assurer le «comptoir des anciens» lors du Studentebal de l'ACEL et de ses membres;
- inviter les amis de l'ACEL à une soirée festive;
- fournir au comité de l'ACEL du support rédactionnel pour l'édition de son Guide du Futur Diplômé;
- organiser et veiller à l'établissement et au maintien des archives et de l'historiographie de l'ACEL;
- convoquer ses membres à une Assemblée générale suivie d'une activité sociale et récréative.

Pour devenir membre, il suffit de remplir le formulaire sur notre site Internet.

Visitez-nous sur www.aacel.lu

Logement

Informations utiles sur le logement au Luxembourg

Recherche d'un logement

La recherche d'un logement passe le plus souvent par les annonces (vente et location) publiées dans la presse et sur les sites Internet spécialisés, p.ex. www.athome.lu, directement via les agences immobilières ou passe à travers une agence de relocation.

Les agences de relocation vous assurent un service personnalisé pour vous installer en douceur: elles prennent en charge les formalités administratives, vous aident avec la recherche d'un logement, d'une école, etc.

Dans ce contexte, les données recueillies par l'Observatoire de l'habitat s'avèrent fort utiles. Cet organe collecte les données relatives au marché du logement et analyse l'offre et les prix des logements et des terrains à bâtir.

Louer un logement

Si vous passez par une agence immobilière pour la location d'un logement, sachez que les frais d'agence s'élèvent en général à un mois de loyer auquel s'ajoute la TVA de 15%.

Visitez également le site du Guichet Citoyens pour vous informer sur les démarches en relation avec la location d'un logement et les aides au logement. (www.guichet.public.lu)

Acquérir un logement

Visitez le site du Guichet Citoyens pour vous informer sur les démarches en relation avec l'acquisition d'un logement et les aides au logement. (www.guichet.public.lu)

Aides au logement

Le Service des aides au logement du ministère du Logement fournit tous les renseignements concernant:

- L'habitat, tant sur le plan législatif et administratif que sur le plan technique;
- Les aides individuelles en matière de logement;
- Les techniques de construction et le droit de la construction;
- La construction écologique et performante sur le plan énergétique.

Depuis une vingtaine d'années, les prix des logements au Grand-Duché de Luxembourg connaissent une évolution à la hausse. Solde migratoire positif, répartition géographique inégale des habitations, forte demande en logements dans les zones urbaines et diminution du nombre moyen de personnes par ménage ne sont que quelques-unes des explications.

Face à cette évolution, le ministère du Logement a arrêté tout un catalogue de mesures ayant des incidences directes sur l'offre et la demande de logements et développe diverses activités afin de stabiliser les prix sur le marché immobilier.

Il propose également une vaste palette d'aides étatiques: primes d'acquisition et de construction, crédit d'impôt sur les actes notariaux, remboursement de la TVA logement, etc.

Logement social

Trois promoteurs publics du marché du logement social ont pour tâche d'œuvrer en faveur de la construction de logements à prix abordables ou de logements subventionnés:

- Le Fonds pour le développement du logement et de l'habitat;
- La Société nationale des habitations à bon marché S.A. (SNHBM);
- Le Fonds d'assainissement de la Cité Syrdall.

En savoir plus

Voir chapitre «Adresses utiles».
Source Internet: www.luxembourg.lu

Ne laissez rien au hasard! La CMCM vous assiste.

Régime commun

Hospitalisation au Luxembourg
Des remboursements complémentaires à ceux de votre caisse de maladie.

Traitements médico-dentaires
Des remboursements complémentaires à ceux de votre caisse de maladie.

Hospitalisation à l'étranger
Des remboursements complémentaires à ceux de votre caisse de maladie.

CMCM - Assistance
Votre assistance 24h sur 24 et 7/7 jours dans le cas de vos voyages à l'étranger.

Régime particulier

PRESTAPLUS
Le remboursement de vos frais d'hospitalisation et honoraires médicaux en 1ère classe.

DENTA & OPTIPLUS
Des remboursements substantiels pour prestations dentaires et d'optique.

49, Rue de Strasbourg | L-2971 LUXEMBOURG | tél.: 49 94 45-1 | Fax 49 11 53
Bureaux ouverts du lundi au vendredi de 8h45 à 11h45 et de 13h00 à 17h00

Devenez membre de la CAISSE MÉDICO-CHIRURGICALE MUTUALISTE! Possibilité d'adhésion via notre site **www.cmcm.lu**

CMCM

CROISÉ SA

ASSURANCES DEPUIS 1921

Un partenaire pour toutes vos assurances :

Famille | Vie | Fiscalité | Habitation | Automobile | Vacances

11, rue Guillaume | L-9237 Diekirch | T. 80 80 50 -1 | F. 80 25 31 | **www.croise.lu**

Adresses utiles

Adresses et sites Internet

Services nationaux pour l'emploi

Luxembourg

- Administration de l'emploi: www.adem.public.lu

Allemagne

- Service public de l'emploi / Agence fédérale du travail: www.arbeitsagentur.de
- BVA – Bundesverwaltungsamt: www.bundesverwaltungsamt.de
- Ministère des affaires étrangères: www.auswaertiges-amt.de

Belgique

- www.actiris.be
- www.leforem.be
- ADG - Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Services publics de l'emploi): www.adg.be
- www.vdab.be

France

- Pôle Emploi: www.pole-emploi.fr

Autres pays

- Portail européen sur la mobilité de l'emploi: www.ec.europa.eu/eures/

Recherche d'emploi

- www.monster.lu
- www.jobs.lu
- www.jobsearch.lu
- www.stepstone.lu
- www.efinancialcareers.lu
- www.eu.experteer.com
- www.luckyjob.lu
- www.moovijob.com
- www.jobserve.com
- www.jobs.paperjam.lu
- www.yellowjobs.lu
- www.jobportal.acel.lu
- www.jobs.youth.lu
- www.anelo.lu
- www.itone.lu
- www.itjobs.lu
- www.ictjob.lu

Luxembourg Professional Recruiters Association
Site Internet: www.lpra.lu

Portail de la Fonction publique
Site Internet: www.fonction-publique.public.lu

Secteurs

- Association des Banques et Banquiers, Luxembourg www.abbl.lu
- Commission de Surveillance du Secteur Financier www.cssf.lu
- Association des Compagnies d'Assurances www.aca.lu
- Fedil Business Federation Luxembourg www.fedil.lu
- Association of the Luxembourg Fund Industry www.alfi.lu
- Ordre des Notaires www.notariat.lu
- Ordre des Avocats www.mj.public.lu
- Ordre des Experts Comptables www.oec.lu
- Ordre des Architectes www.oai.lu
- Institut des Réviseurs www.ire.lu
- Association d'Ingénieurs www.ali.lu

Big 4

- PricewaterhouseCoopers www.pwc.lu
- Deloitte www.deloitte.lu
- Ernst & Young www.ey.com
- KPMG www.kpmg.lu

Service National de la Jeunesse
Site Internet: www.snj.lu

Service volontaire
Site Internet: www.volontaires.lu

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Tél.: (+352) 247 86145
Fax: (+352) 49 14 47
Site Internet: www.itm.lu

Chambres professionnelles

Chambre des salariés

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263

L-1012 Luxembourg
Tél.: (+352) 2749 4200

Fax: (+352) 2749 4250
E-mail: csl@csl.lu
Site Internet: www.csl.lu

Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg

2, Circuit de la Foire Internationale
Luxembourg-Kirchberg
B.P. 1604
L-1016 Luxembourg
Tél.: (+352) 42 67 67 - 1
Fax: (+352) 42 67 87
E-mail: contact@cdm.lu
Site Internet: www.cdm.lu

Chambre des fonctionnaires et employés publics

11A, avenue de la Porte-Neuve
L-2227 Luxembourg
Tél.: (+352) 47 22 24
Fax: (+352) 47 23 74
E-mail: chfep@chfep.lu
Site Internet: www.chfep.lu

Chambre de Commerce

7, rue Alcide de Gasperi, Luxembourg-Kirchberg
Adresse Postale: L-2981 Luxembourg
Tél.: (+352) 42 39 39 - 1
Fax: (+352) 43 83 26
E-mail: chamcom@cc.lu
Site Internet: www.cc.lu

Chambre de l'agriculture

261, route d'Arlon (L-8011)
B.P. 81
L-8001 Strassen
Tél.: (+352) 31 38 76 - 1
Fax: (+352) 31 38 75
E-mail: info@lwk.lu
Site Internet: www.lwk.lu

Syndicats

LCGB

11, rue du Commerce
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg
Tél.: (+352) 49 94 24 - 1
Fax: (+352) 49 94 24 - 49
E-mail: info@lcgb.lu
Site Internet: www.lcgb.lu / blog.lcgb.lu

OGB-L

B.P. 149
L-4002 Esch-sur-Alzette
Tél.: (+352) 54 05 45 - 1

Fax: (+352) 54 16 20
E-mail: ogbl@ogbl.lu
Site Internet: www.ogbl.lu

FNCTTFEL-Landesverband

63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg
Tél.: (+352) 48 70 44 - 1
Fax: (+352) 48 85 25
E-mail: info@landesverband.lu
Site Internet: www.landesverband.lu

FGFC

66, rue Baudouin
L-1218 Luxembourg
Tél.: (+352) 40 77 20 - 1
Fax.: (+352) 407 7 20 - 40
Site Internet: www.fgfc.lu

ALEBA

B.P. 325
L-2013 Luxembourg
Tél.: (+352) 22 32 28 - 1

CGFP

28, Dernier Sol
L-2543 Luxembourg
Tél.: (+352) 26 48 27 27
Fax: (+352) 26 48 29 29
E-mail: cgfp@cgfp.lu
Site Internet: www.cgfp.lu

Formation

IFBL (Institut de Formation Bancaire)
E-mail: customer@ifbl.lu
Site Internet: www.ifbl.lu

Institut National des Langues & Centre de langues
Site Internet: www.insl.lu

Chambre de Commerce
Site Internet: www.cc.lu

Luxembourg School of Commerce
Site Internet: www.lsc.lu

Chambre des Salariés
Site Internet: www.csl.lu

Sacred Heart University Luxembourg
Site Internet: www.shu.lu

Aide juridique

Ministère de la Justice

13, rue Erasme
L-2934 Luxembourg
Tél.: (+352) 247 - 84537
Fax: (+352) 26 68 48 61
E-mail: info@mj.public.lu
Site Internet: www.mj.public.lu

Médiateurs

Centre de Médiation a.s.b.l

Galerie Kons (3e étage -secteur C)
24-26, Place de la Gare
L-1616 Luxembourg
Tél.: (+352) 27 48 34
Fax: (+352) 27 48 34 59
Site Internet: www.mediation.lu

Ombudsman

36, Rue du Marché-aux-Herbes
L-1728 Luxembourg
Tél.: (+352) 26 27 01 01
Fax: (+352) 26 27 01 02
E-mail: ombudsman@ombudsman.lu
Site Internet: www.ombudsman.lu

Logement

Observatoire de l'Habitat
Site Internet: http://observatoire.ceps.lu/

Ministère du Logement

4, Place de l'Europe
L- 1499 Luxembourg
Tél.: (+352) 24 78 48 19
Email: info@ml.public.lu
Site Internet: www.ml.public.lu

Service des Aides au logement

Coin av. Gaston-Diederich / bd G.-D. Charlotte
L-1420 Luxembourg
Tél.: (+352) 24 78 48 60
Fax: (+352) 45 88 44
E-mail: info@ml.public.lu
Site Internet: www.logement.lu

Fonds pour le développement du logement et de l'habitat

74 Mühlenweg
L-2155 Luxembourg
Tél.: (+352) 26 26 44 - 1
Fax: (+352) 22 31 31
E-mail: reception@flcm.lu
Site Internet: www.fondsdulogement.lu

Société Nationale des Habitations à Bon Marché

108, avenue du 10 Septembre
L-2550 Luxembourg
Tél.: (+352) 44 82 92 - 1
Fax: (+352) 45 52 83
Site Internet: www.snhbm.lu

Portail Internet «De Guichet»
Site Internet: www.guichet.public.lu

Portail du Grand-Duché de Luxembourg
Site Internet: www.luxembourg.lu

Divers

Union Luxembourgeoise des Consommateurs nouvelle a.s.b.l.

55, rue des Bruyères
L-1274 Howald
Tél.: (+352) 49 60 22 - 1
E-mail: ulc@pt.lu
Site Internet: www.ulc.lu

Heures d'ouverture: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00

Annuaire des sites Internet publics du Grand-Duché de Luxembourg
Site Internet: www.etat.lu

Le guichet de l'Etat luxembourgeois: informations et services publics en ligne
Site Internet: www.guichet.public.lu

Le portail du Grand-Duché de Luxembourg - votre porte d'entrée au Luxembourg
Site Internet: www.luxembourg.lu

Informations et actualités du gouvernement luxembourgeois
Site Internet: www.gouvernement.lu

L'Administration de votre commune en ligne
Site Internet: www.macommune.lu

Notes

DEPUIS 20 ANS, L'IFBL FORME ET ACCOMPAGNE LES ACTIFS DU SECTEUR FINANCIER

Grâce à ses 20 années d'expérience, à son offre de cours étendue et à la qualité de ses formateurs, l'IFBL accompagne chaque année des milliers de participants dans leur développement professionnel. Structuré par thèmes, son catalogue présente un large éventail de formations destinées à développer les connaissances et les compétences des personnes actives dans le secteur financier. Avec l'Institut, évoluez au rythme de la place financière.

T.: +352 46 50 16-1
customer@ifbl.lu | www.ifbl.lu

IFBL
L'INSTITUT

wat ass D'ACEL?

ACEL steet fir «Association des Cercles d'Étudiants Luxembourgeois», wat esou vill heescht wéi «den Daachverband» vun all de lëtzebuergesche Cerclen, oder kuerz «de Studentevertrieder».

D'ACEL vertrëtt 37 lëtzebuerger Cerclen déi verdeelt sinn duerch 12 Länner. Déi Cerclen, wielen den ACEL Comité all Joer op hirer Wanter AG a sinn alleguer Member vun der ACEL. Doriwwer eraus, representéiert d'ACEL awer och déi 5 fachspezifesch Cerclen, déi Studenten aus eenzelne Fachberäicher vertrieden.

wéi mécht D'ACEL dat?

1. D'ACEL informéiert d'Schüler an d'Studenten duerch :

• eng Rei vu Publikatiounen:
De **Guide du Futur Étudiant**, deen d'Schüler awer och d'Studenten iwwer déi verschidde Studieméiglechkeeten an de verschiddene Länner informéiert.
De **Guide du Futur Diplômé**, deen engem Student, dee sou gutt ewéi fäerdeg ass mat sengem Studium, hëlleft am Beruffsliewe Fouss ze faassen.

• eng Rei vu Manifestatiounen:
StudienInfo, wou d'ACEL de Schüler vun 2e a 1re hëlleft am Uni-Dschungel den Duerchbléck ze kréien.
Foire de l'Étudiant, wou all Schüler sech direkt op der Plaz mat der ACEL a mat de verschiddene Cerclen kann ënnerhalen a seng Froe stellen.

2. D'ACEL regruppéiert Studenten duerch :

• eng Rei vu Publikatiounen :
e-zoom, eng elektronesch Newsletter vu Studente fir Studenten déi 4 mol am Joer informéiert iwwer wat all déi aner Cerclen sou dreiwen.
Zoom 1200mm, eng Zeitung déi eemol d'Joer eraus kënnt an déi e "Zoom" op d'lëtzebuerger Studentenzeen ass.

wat mécht D'ACEL?

- Schüler a Studenten **informéieren**
- Studente **regruppéieren** an **zesumme féieren**
- **Sech fir Studenten asetze** virun den Autoritéiten, soubal dëst noutwenneg ass

E-leo, en internen ACEL Compte Rendu an deem all Cercle informéiert gëtt wat den ACEL Comité esou mécht.

• eng Rei vu Manifestatiounen :
Studentebal, dëse Bal un deem d'Cerclen aktiv matschaffen ass all Joer erëm e grousse Succès.
REEL, d'Réunion Européenne des Étudiants Luxembourgeois, regruppéiert all Joer an enger anerer europäescher Stad 150 Studente fir iwwer all méiglech héichschoulpolitesch Themen ze debattéieren a sech och besser kennen ze léieren.

3. D'ACEL setzt sech fir Studenten an :

• D'ACEL steet a stännegem Kontakt mam Ministère de l'Éducation Supérieure, wou mer regelméisseg Entrevuen mam Här Biltgen hunn.

• D'ACEL sëtzt sech fir d'Problemer vun de Studenten wat Aide-Fi, Unerkennung vun den Diplomer, Stageplazen, asw. betrëfft an.

• D'ACEL vertrëtt d'Meenung vun de Studenten an ass politesch neutral.

ACEL
de Studentevertrieder

www.acel.lu

contact@acel.lu • (+352) 691 42 05 38/39/40

Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg Etablissement Public Autonome Siège Central : 1, Place de Metz L-2954 Luxembourg B/C : BCEELULL R.C.S. Luxembourg B 30775 www.bcee.lu tél.: (+352) 4015-1

Jobstarters, le compte ZEBRA surf gratuit pendant un an

Pour démarrer à fond dans la vie professionnelle, profitez gratuitement d'un compte courant aux multiples avantages bancaires et extra-bancaires, dont la carte de crédit prestige MasterCard Gold.
Conditions et informations dans votre agence et sur www.bcee.lu

SPUERKEESS
Äert Liewen. Är Bank.