

# Entreprises

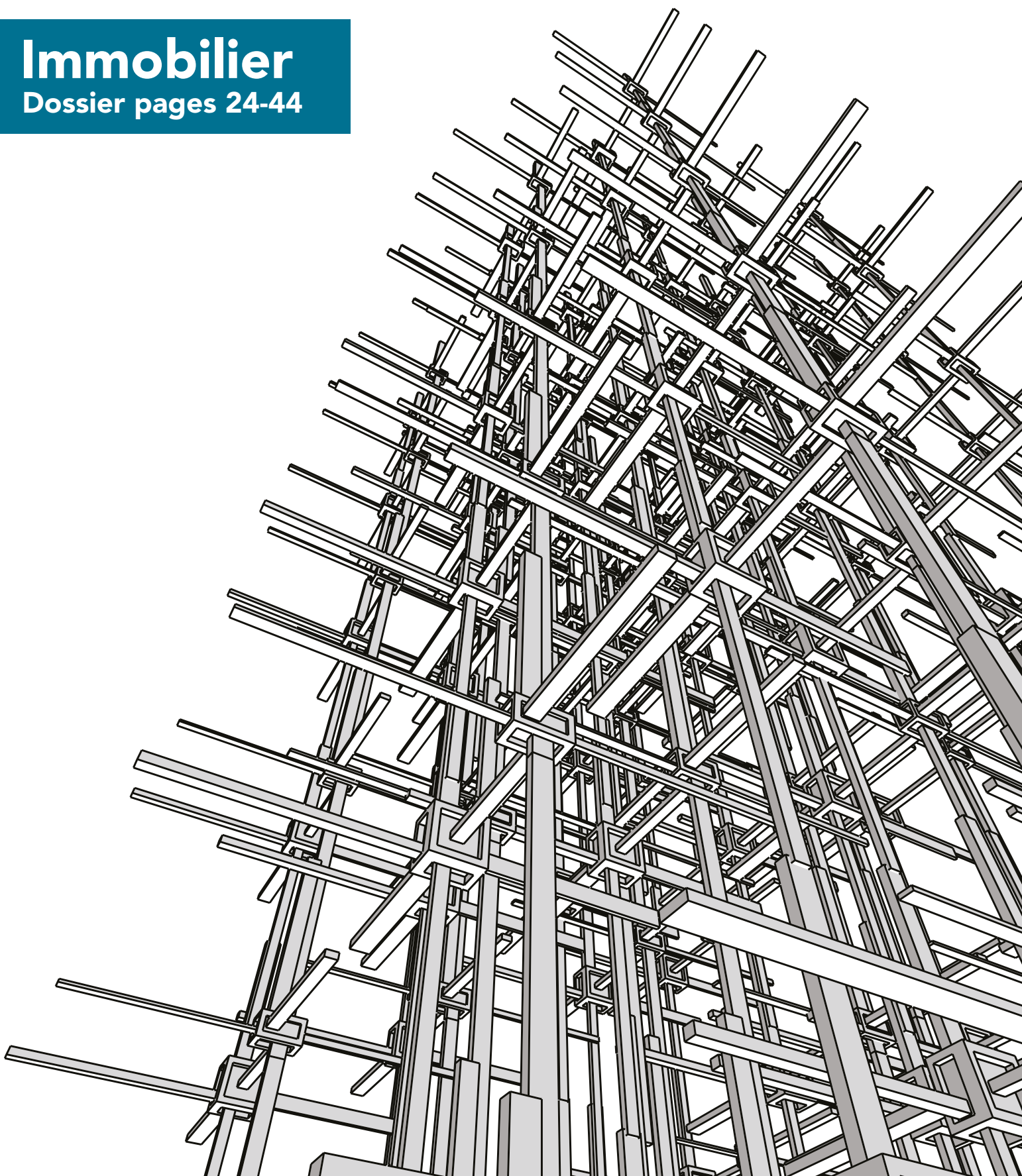
magazine



Numéro 124 – Mars/Avril 2024 – 5 EUR

## Immobilier

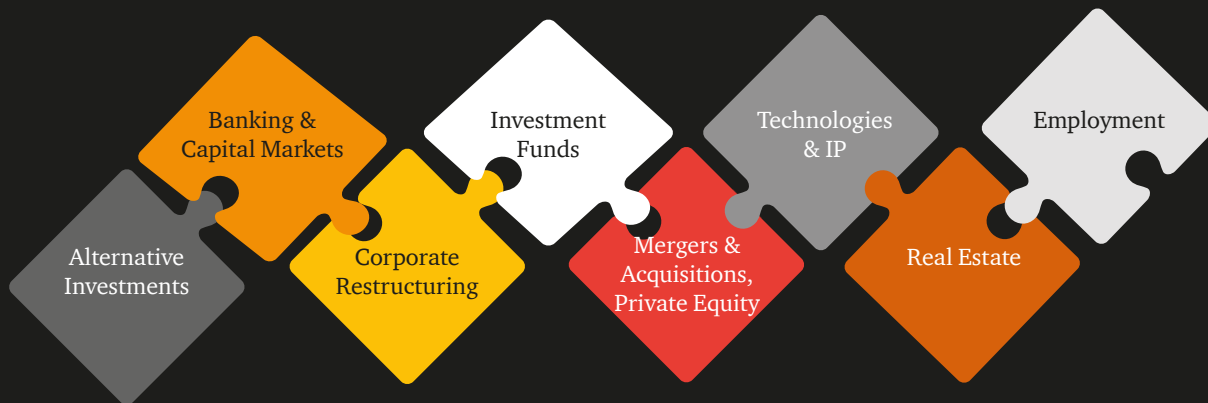
Dossier pages 24-44



*Legal expertise, Business understanding, It's all connected.*



PwC Legal is a full service firm, offering a wide range of services in the following practice areas:



Being a member of the PwC network, our local and international reach allows us to ensure global coordination and offer integrated advice to a wide base of domestic and international clients, like you, whose business activities extend well beyond Luxembourg.

PwC Legal, SARL, independent law firm registered at the Luxembourg Bar and subject to the ethical rules of the legal profession in Luxembourg - member of the PwC network.

© 2024 PwC Legal, SARL. All rights reserved.

In this document, "PwC Legal" refers to PwC Legal, SARL which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited («PwC IL»), each member firm of which is a separate legal entity. PwC IL cannot be held liable in any way for the acts or omissions of its member firms.



PwC Legal



## News

- 4 Brèves
- 14 Conseil de l'Union européenne  
La Belgique endosse la présidence  
tournante pour la 13<sup>e</sup> fois

## Sécurité et santé au travail

- 16 Forum Sécurité-Santé au travail  
17<sup>e</sup> édition, le 15 mai 2024

## Formation tout au long de la vie

- 18 Tout savoir sur le cofinancement de  
la formation en entreprise

## Entreprendre au féminin

- 20 Inès Fortemps de Loneux : « On vit  
les émotions plus intensément, tant  
les réussites que les déceptions »

## Dossier Immobilier

- 24 Allez-vous acheter un bien  
immobilier ou rénover le vôtre ?  
Résultats du sondage réalisé en  
février sur le site [lesfrontaliers.lu](http://lesfrontaliers.lu)
- 25 2023, une année à oublier dans  
l'immobilier
- 27 Le logement au cœur des  
discussions du gouvernement
- 28 Les trois structures sous-jacentes du  
marché du logement au Luxembourg
- 30 De la « démocratie de propriétaires »  
et du devenir locatif au Grand-Duché
- 32 Le marché locatif profite-t-il de la  
crise ?
- 33 Près de 5.000 logements abordables  
d'ici 10 ans
- 34 Préserver l'emploi dans la  
construction, un enjeu critique
- 36 CBRE Luxembourg  
Créer les solutions immobilières de  
demain
- 38 Réinventer l'immobilier grâce à la  
PropTech
- 40 Les déchets du bâtiment,  
état des lieux
- 42 Boucler la boucle
- 43 Aménagement du territoire  
Un espace transfrontalier à repenser  
d'urgence

## À nos frontières

- 45 L'échangeur autoroutier de Habay  
fait peau neuve

## Bon à savoir

- 46 Modification du Code du travail  
Transposition de la directive UE  
(2019/1152) pour des conditions de  
travail transparentes et prévisibles  
(3<sup>e</sup> et dernière partie – Le contrat de travail)

## Expo à Vienne

- 48 Sécessions ou le printemps  
de Vienne

## Auto

- 50 Range Rover Evoque,  
charismatique et sophistiqué

## 53 Étapes gourmandes

## 54 Beauty case

## 56 Livres

## 58 Musique

### Editeur / Régie publicitaire /

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

### Directeur de la publication /

Rédacteur en chef /  
Isabelle Couset  
E-mail : [icouset@yahoo.com](mailto:icouset@yahoo.com)

### Rédaction /

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

Merci à toutes les personnes qui ont contribué à la rédaction  
de ce numéro : VISION ZERO, INFPC, [lesfrontaliers.lu](http://lesfrontaliers.lu),  
Antoine Paccoud, Michel-Edouard Ruben,  
Martine Borderies, M<sup>me</sup> Céline Lelièvre  
et Danièle Henky

Mise en page / Sam Rettel, Sylvie Marcotte  
Imprimerie Schlimé

Impression / Imprimerie Schlimé

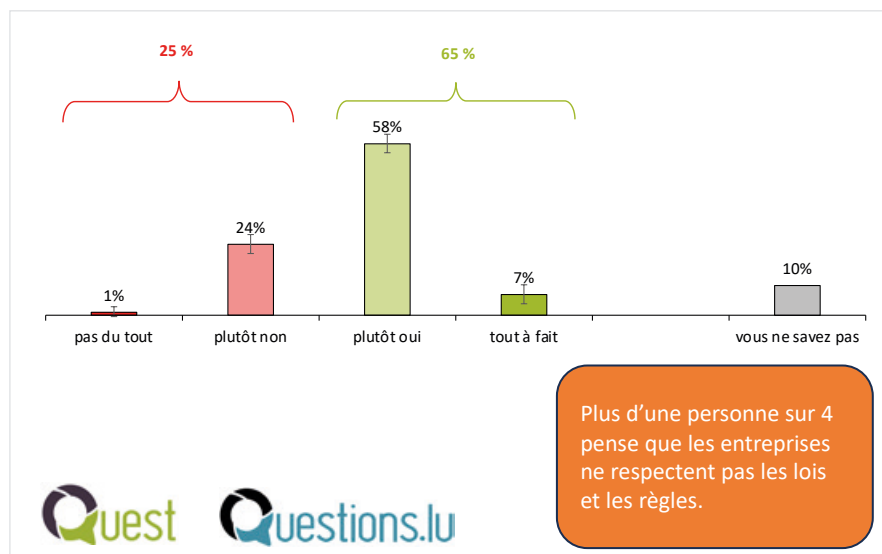
Parution bimestrielle  
Abonnements

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

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

**LUXORR** © 2024 – Media & Advertising S.à r.l.  
– Toute reproduction est interdite.  
Tous droits réservés. Des reproductions peuvent être  
autorisées en ligne par luxorr (Luxembourg Organisation  
For Reproduction Rights) – [www.luxorr.lu](http://www.luxorr.lu).

## SONDAGE QUEST

PERCEPTION DU MONDE DES ENTREPRISES PRIVÉES  
PAR LA POPULATION RÉSIDENTE

La société **Quest** a réalisé un sondage spontané entre le 15 novembre et le 1<sup>er</sup> décembre 2023 afin de connaître l'avis de la population résidente à l'égard du monde des entreprises privées. Elle a interrogé 800 personnes représentatives en fonction des quotas d'âge, de nationalité et de genre. Résultats : **la population luxembourgeoise se révèle être moins business friendly que prévu.**

Les conclusions du sondage mettent en lumière des opinions fortes et une polarisation très pointue des répondants à l'égard des entreprises. Concernant les **défis sociétaux et écologiques**, 34 % de la population estiment que les entreprises font partie du problème, tandis que 37 % estiment qu'elles font partie de la solution. Cette polarisation s'accroît chez les participants de moins de 35 ans, 38 % estimant que les entreprises ne sont pas suffisamment sensibles aux défis écologiques et sociaux. Plus de la moitié de l'échantillon pense que les entreprises doivent innover davantage pour trouver des solutions aux problèmes et défis de l'humanité.

Les participants revendiquent aussi une **nouvelle valorisation des collaborateurs**. Une quote-part importante de 37 % estime que les entreprises ne reconnaissent pas la valeur de leurs collaborateurs. La moitié de l'échantillon pense que l'entreprise de demain doit se concentrer davantage sur les collaborateurs et les conditions de travail.

Le sondage montre un énorme scepticisme par rapport à la **responsabilité**

**civique des entreprises**. 25 % sont d'avis que les entreprises ne respectent pas les lois. De plus, une quote-part importante de 22 % estime que la politique est trop proche des entreprises. Une majorité de 49 % pense que les entreprises doivent être davantage réglementées pour protéger les consommateurs. Seulement une minorité pense qu'il faut moins de réglementation pour maintenir la compétitivité des entreprises européennes au niveau mondial.

Quant aux participants de 35 ans, ils affichent une attitude significativement plus critique envers les entreprises, soulignant qu'elles doivent **plus se préoccuper des attentes spécifiques de cette tranche d'âge**.

Ces résultats soulignent le besoin pressant pour les entreprises, leurs associations et représentants de renouer avec le grand public et plus particulièrement les citoyens jeunes. Il est hautement probable que les entreprises ont créé un écosystème trop nombriliste, se concentrant trop sur elles-mêmes et ne dialoguant pas assez avec la société civile.

[www.quest.lu](http://www.quest.lu)

### 2.713 PERTES D'EMPLOIS SALARIÉS EN 2023 DUES AUX FAILLITES EN 2023

Selon le dernier décompte du ministère de la Justice/STATEC<sup>(1)</sup>, **935 faillites** ont été prononcées en 2023, ce qui corres-

pond à une **baisse de 7 % par rapport à 2022** (1.006 faillites). Cette évolution à priori positive est à nuancer car la baisse du nombre de faillites provient d'entreprises n'ayant pas d'emploi salarié (- 14 %) et des sociétés holding et fonds d'investissement (- 26 %). Par rapport à 2022, le nombre de faillites des entreprises à emploi salarié (> 0) est en hausse de près de 11 %, celui des entreprises ayant employé plus de 10 salariés au moment de leur faillite a même explosé (+ 39 %).

C'est du côté du secteur de l'immobilier (+ 41 %), de celui de la construction (+ 36 %) et des services spécialisés, scientifiques et techniques (+ 21 %) que l'on observe une hausse du nombre de faillites en 2023. En ce qui concerne les autres branches, le nombre de faillites est en baisse : - 8 % pour le commerce, - 9 % pour l'Horeca et davantage pour d'autres activités qui sont déjà structurellement moins touchées par les faillites.

**2.713 pertes de postes d'emplois salariés** engendrées par les faillites en 2023 est une forte augmentation par rapport à 2022 (+ 39 %), même s'il s'agit de données encore provisoires, puisque les données concernant l'emploi salarié ne sont pas complètes pour le dernier trimestre de 2023. Les branches qui sont le plus touchées par la disparition de postes d'emplois salariés en 2023 sont la construction, l'Horeca et le commerce (avec respectivement 43 %, 15 % et 12 % des pertes totales).

En termes de nombres absolus, ce sont les sociétés de type holding et fonds de placements (193), les entreprises du commerce (178) et celles de la construction (162) qui ont été le plus déclarées en faillite en 2023.

Concernant les **liquidations**, les tribunaux luxembourgeois en ont prononcé 527, soit une **baisse de plus de 37 %** par rapport à 2022 (840). Comme les années précédentes, la majorité des sociétés liquidées en 2023 sont des sociétés holding et fonds de placement (59 %).

(1) Les statistiques sur les faillites se basent sur le relevé des décisions judiciaires issu du Registre de commerce et datant du 15 janvier 2024 pour les données les plus récentes. Le nombre de faillites se calcule comme la somme des « ouvertures » ou « réouvertures », déduction faite des faillites rapportées, provenant de la

procédure judiciaire « jugements et arrêts déclaratifs de faillite ». Ces chiffres sont provisoires.

Source : STATEC, Statnews n° 4, 935 faillites et 527 liquidations, Laurent Bley, 17 janvier 2024.  
<https://statistiques.public.lu>

## ENTREPRISES ARTISANALES ET MARCHÉS PUBLICS

La **Chambre des Métiers** a effectué une enquête approfondie afin de recueillir les avis et perspectives des **entreprises artisanales** concernant leur **participation aux marchés publics**. Les résultats de l'enquête révèlent que 34 % des entreprises interrogées ont participé à des marchés publics (MP) au cours des 5 dernières années, soulignant une implication notable du secteur artisanal dans ces types de marchés. Ce taux est le plus élevé pour le secteur de la construction (41 %), le nettoyage du bâtiment (37 %) et la communication<sup>(1)</sup> (35 %).

Interrogées sur les obstacles rencontrés, 42 % des entreprises ont indiqué que les marges sont très faibles, dues à une concurrence intense, ce qui témoigne d'un environnement de marché extrêmement compétitif. Par ailleurs, 43 % des entreprises ayant déjà participé à des MP anticipent une diminution de la rentabilité, tandis que 49 % s'attendent à une stabilisation de celle-ci au cours des 5 prochaines années. Seulement 8 % des répondants sont optimistes, envisageant une amélioration. Par conséquent, de plus en plus d'entreprises essaient de compenser leur diminution de chiffre d'affaires par une participation accrue à des soumissions publiques, augmentant par ricochet la concurrence sur les MP.

Une autre difficulté rencontrée par 33 % des moyennes et grandes entreprises artisanales lors de l'établissement de l'offre concerne les bordereaux incomplets, imprécis ou erronés. Lors de la phase d'exécution des travaux, le retard de validation des métrés ressort comme la principale difficulté, touchant 45 % des entreprises. Par ailleurs, les retards de paiement constituent également une difficulté notable. Ces retards soulignent un besoin d'amélioration des processus administratifs et financiers dans le cadre des projets en question. Les autres

défis mentionnés sont liés à la gestion des projets (retards), la prise de décision hésitante de la part des clients publics et la facturation électronique. Or, le *Rapport spécial 28/2023*<sup>(2)</sup> de la Cour des comptes européenne montre que sur la période 2011-21, les procédures de passation des MP sont devenues plus complexes et plus longues. La conclusion de ce *Rapport* montre que les principaux objectifs de la directive de 2014 visant à améliorer la concurrence, voire à simplifier et à raccourcir les procédures n'ont pas été atteints.

Dans le secteur de la construction, 38 % des entreprises n'ayant jamais participé à des MP ont l'intention de le faire à l'avenir. Étonnamment, ce taux ne diminue pas significativement avec la taille des entreprises, s'élevant à 36 % pour les micro-entreprises. L'analyse montre une variété de freins rencontrés par ces entreprises, comme la concurrence et les critères d'attribution. Un autre frein de taille pour les petites entreprises est la complexité des procédures, se traduisant notamment par une démultiplication de documents à produire, avec comme résultat un « gaspillage administratif » au sein de ces entités.

La Chambre des Métiers propose plusieurs leviers : maintien des budgets d'investissements étatiques et communaux à un niveau élevé ; avancement dans le temps des projets d'entretien et de rénovation (énergétique), notamment de moindre envergure ; soumissions par corps de métier séparé au lieu de soumissions par entreprise générale (partielle) ; réduction de la taille des lots ; rigueur dans l'élaboration des cahiers des charges afin de minimiser les incertitudes ; réduction des délais de paiement et de validation des métrés ; et simplification et digitalisation de certaines procédures.

- (1) Le cluster artisanal Communication, Multimédia et Spectacle regroupe notamment les imprimeurs et les ateliers graphiques.
- (2) Cour des comptes européenne, *Special report 28/2023: Public procurement in the EU*, European Court of Auditors.  
<https://www.eca.europa.eu/en/publications/SR-2023-28>

[www.cdm.lu](http://www.cdm.lu)

## RANDSTAD WORKMONITOR LES TRAVAILLEURS LUXEMBOURGEOIS PLUS INTÉRESSÉS PAR L'ÉQUILIBRE TRAVAIL/VIE PRIVÉE QUE PAR L'ASCENSION SOCIALE

Le dernier **Workmonitor** de **Randstad** révèle que, comme à l'international, les travailleurs du Luxembourg donnent la priorité à l'équilibre entre vie professionnelle/vie privée et à la flexibilité, alors que la progression de carrière est reléguée au second plan.

Même si la majorité des travailleurs se considèrent comme ambitieux (64 % et 86 % pour la Génération Z), 72 % déclarent que la progression de leur carrière n'est pas une priorité. Les talents continuent d'exiger de la flexibilité, puisque 37 % envisageraient de démissionner si on leur demandait de passer plus de temps au bureau. Alors que les travailleurs continuent d'exiger de leur employeur qu'il agisse pour améliorer l'équité, ils sont désormais moins nombreux à vouloir quitter leur emploi si leurs attentes ne sont pas satisfaites ; les conditions économiques plus délicates les rendant plus inquiets à l'idée de perdre leur emploi.

38 % des travailleurs luxembourgeois disent ne pas se focaliser sur leur progression de carrière et 48 % sont prêts à rester dans un rôle qu'ils aiment, même s'il n'y a pas de place pour progresser ou se développer. Par ailleurs, plus d'un tiers (35 %) des travailleurs ne souhaite pas assumer de fonctions managériales. Outre le salaire qui reste un facteur-clé pour 95 % des répondants, les talents considèrent la sécurité de l'emploi (93 %), l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (91 %), l'accès à une assurance santé (90 %) et le soutien à la santé mentale (88 %) comme plus importants que les opportunités d'évolution professionnelle (69 %).

L'étude révèle aussi que les talents souhaitent des lieux de travail inclusifs et où les employés sont traités de façon équitable. 51 % des travailleurs interrogés pensent que la responsabilité de l'amélioration de l'équité incombe à leur employeur plutôt qu'à eux-mêmes (10 %). Il en est de même pour la diversité (elle est de la responsabilité des employeurs pour 56 %).

Les talents souhaitent également travailler pour des entreprises qui reflètent

leurs propres opinions et valeurs, 36 % déclarant qu'ils n'accepteraient pas un emploi s'ils ne partageaient pas les points de vue de la direction et 31 % ne travailleraient pas dans une entreprise dont ils ne partageraient pas les valeurs et les préoccupations sociales et environnementales. Plus d'un quart (27 %) des talents déclarent également qu'ils n'accepteraient pas un emploi si l'entreprise ne faisait pas d'efforts proactifs pour y améliorer la diversité et l'équité.

La flexibilité reste une préoccupation importante pour les travailleurs luxembourgeois : 48 % n'accepteraient pas un emploi s'il ne permettait pas une flexibilité horaire et 44 % s'il ne permettait pas une flexibilité concernant le lieu de travail. 36 % des travailleurs considèrent que leur employeur ne leur procure pas suffisamment de flexibilité en ce qui concerne le lieu de travail. Alors que 39 % des répondants aimeraient idéalement travailler au bureau 3 jours par semaine, seuls 24 % bénéficient de ce mode d'organisation. 26 % des répondants affirment que pouvoir travailler de la maison est non négociable pour eux et 18 % seraient prêts à quitter leur emploi si on leur demandait de passer plus de temps au bureau.

Une partie non négligeable des répondants à l'enquête (21 %) estime que sa génération n'est pas comprise par leur employeur et ce chiffre atteint 31 % pour la Génération Z. 44 % des employés luxembourgeois déclarent cacher des aspects d'eux-mêmes au travail et 31 % ne se sentent pas à l'aise à l'idée de partager leurs points de vue personnels par crainte d'être jugés ou discriminés. 28 % des répondants déclarent que leur personnalité est différente au travail et en privé. Ce sont des informations à ne pas négliger car 45 % des travailleurs affirment qu'ils quitteraient leur emploi s'ils n'éprouvaient pas un sentiment d'appartenance.

Les talents sont moins enclins à agir. En 2023, ils étaient 45 % à déclarer qu'ils quitteraient leur emploi s'ils avaient l'impression de ne pas y être à leur place. Ils sont 18 % en ce début d'année. Cela peut s'expliquer par le fait que les talents sont beaucoup plus inquiets de perdre leur emploi cette année qu'ils ne l'étaient en 2023.

[www.randstad.lu](http://www.randstad.lu)

## JOBS.LU

### 4 TRAVAILLEURS SUR 10 SONT DAVANTAGE SATISFAITS AU TRAVAIL QU'IL Y A UN AN

Les travailleurs luxembourgeois sont-ils satisfaits dans leur travail ? Quels sont les principaux facteurs de satisfaction des travailleurs ? Ces questions étaient au cœur d'une enquête menée par **jobs.lu** fin 2023, dans laquelle il était demandé aux travailleurs luxembourgeois d'évaluer sur une échelle de 1 à 10 leur niveau de satisfaction vis-à-vis de leur emploi actuel. 41,76 % des répondants, donnant une note située entre 8 et 10, se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle actuelle. Par contre, 29,82 % des travailleurs, avec une note inférieure ou égale à 5, se disent insatisfaits dans leur emploi actuel.

La satisfaction au travail a-t-elle tendance à s'améliorer ou à se détériorer ? Pour 31 % des répondants, le niveau de satisfaction est resté le même. Il a eu tendance à s'améliorer pour 41 % des répondants, tandis qu'il s'est détérioré pour 28 %.

Quels sont les principaux éléments qui contribuaient à la satisfaction des salariés dans leur travail ? Le facteur le plus évoqué est l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cet aspect a été pointé par 60 % des répondants, davantage que la compensation salariale (52,04 %). Parmi les autres facteurs importants, on trouve : la dynamique d'équipes et les collègues (47,59 %), l'autonomie dans le travail et la flexibilité (45,93 %), les responsabilités liées à l'emploi (32,96 %), les opportunités de développement et de carrière (30,56 %).

Une autre enquête de jobs.lu révèle que 40 % des salariés luxembourgeois s'attendent à recevoir une promotion en 2024 et qu'ils se montrent relativement optimistes pour les mois à venir, malgré une conjoncture économique incertaine et des questionnements des entreprises sur la compétitivité du Luxembourg. 4 salariés sur 10 (41,57 %) s'attendent à bénéficier d'une augmentation salariale ou d'une promotion au cours de cette année ; 31,70 % affirment qu'ils ne devraient pas en profiter ; et 26,72 % des répondants déclarent ne pas savoir.

Au-delà, près de 6 salariés sur 10 affirment que leurs attentes sont en ligne avec la réalité du marché de l'emploi en 2024.

[www.jobs.lu](http://www.jobs.lu)

## EDONYS

### JOYBIIZ, SA NOUVELLE SOLUTION



Avec **Joybiiz**, la nouvelle solution proposée par **Edonys** (nouvelle marque officielle de VIREO), les salariés n'ont plus besoin de carte bancaire dédiée pour leurs chèques repas. Tout fonctionne grâce au principe du cashback et à l'automatisation, ce qui permet également de réduire les frais appliqués aux employeurs et de carrément les supprimer pour les commerçants.

Il suffit dorénavant aux employeurs de gérer leur budget chèques repas dans le tableau de bord de l'application Joybiiz (Web + mobile) et de l'attribuer à leurs employés. Chaque employé est ensuite invité à créer son compte Joybiiz et à connecter de manière sécurisée le ou les compte(s) bancaire(s) qu'il utilise pour ses dépenses quotidiennes. Chaque fois qu'il se rendra dans un commerce éligible à recevoir des chèques repas, il lui suffira d'utiliser ses moyens de paiement habituels (carte bancaire, Apple Pay...). Les transactions pertinentes seront alors automatiquement identifiées de manière sécurisée et anonymisée par LUXHUB et remboursées par Joybiiz sur le compte bancaire depuis lequel chaque dépense a été effectuée. Les comptes bancaires éligibles sont pour le moment des comptes luxembourgeois, français, belges, allemands et bientôt portugais.

Là où les prestataires actuels appliquent aux employeurs des frais s'élevant jusqu'à 5 %, Edonys a réduit ceux-ci à maximum 2 %, en ajoutant d'autres plus-values. Et pour les commerçants, Edonys a choisi de supprimer tous les frais.

Edonys est une start-up luxembourgeoise spécialisée dans le développement de solutions digitales innovantes à destination des entreprises, des employés et des citoyens. Déjà partenaire officielle de KPMG Luxembourg depuis 2020 et membre de la LHOFT, elle a remporté en 2021 le 1<sup>er</sup> challenge d'innovation du GovTechLab, lancé à l'initiative du ministère de la Digitalisation et du

CTIE. Elle a depuis développé de nouveaux partenariats avec Spuerkeess, Foyer et son projet Joybiiz avec LUXHUB est sa 1<sup>ère</sup> phase d'internationalisation.

[www.edonys.tech](http://www.edonys.tech)

## CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG (CNFL)

### POUR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ

Ayant pris connaissance des priorités retenues par le nouveau gouvernement en matière d'égalité entre les genres, le **Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)** exprime sa satisfaction quant à l'engagement du gouvernement à actualiser le plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes, inscrivant ainsi le Luxembourg dans la continuité de ses engagements, notamment ceux découlant de la convention CEDAW des Nations Unies. L'évolution vers le ministère de l'Égalité des Genres et de la Diversité représente une avancée pour l'inclusivité de toutes les personnes. Cependant, l'élargissement des compétences ministérielles exige une adaptation proportionnelle des ressources. Sans cela, le risque de diminution de la capacité opérationnelle du ministère, déjà doté de ressources limitées, est réel.

C'est avec satisfaction que le CNFL note qu'un certain nombre de ses préoccupations ont été prises en compte et inscrites à l'agenda gouvernemental, notamment la stratégie globale de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre, la mise en place de services pour soutenir les victimes de violence. Le CNFL approuve également l'initiative du gouvernement visant à introduire une loi concernant les infractions graves, telles que l'abus sexuel, exigeant une justification explicite pour accorder un sursis primo-délinquant.

Cependant, le CNFL regrette le manque des mesures concrètes concernant des sujets tels que l'individualisation des pensions, la fiscalité ou encore la collecte de données sur le genre et déplore que la promesse du CSV dans son programme électoral visant à inscrire le féminicide dans le Code pénal n'ait pas été tenue.

Le CNFL exprime aussi ses inquiétudes quant à l'approche actuelle du

temps partiel pour les familles et les enfants telle que proposée dans le programme de la coalition. Permettre une réduction du temps de travail de 4 h non rémunérées à un parent travaillant à temps plein implique une rémunération et une assurance pension réduites, et risque de contraindre les femmes à des rôles qui vont à l'encontre de la lutte contre les stéréotypes de genre. Ces mêmes inquiétudes persistent également quant à l'allongement du congé parental sans soutien financier. Le CNFL reste engagé à collaborer avec les autorités pour promouvoir l'égalité des genres et défendre les droits des femmes.

[www.cnfl.lu](http://www.cnfl.lu)

## LUXAIR : 2023, UNE ANNÉE RECORD



**Luxair** a connu une année 2023 exceptionnelle. Pour la 1<sup>ère</sup> fois de son histoire, la compagnie aérienne a transporté **plus de 2,5 millions de passagers** et donc franchi une étape historique. Cela représente une augmentation significative de 22 % par rapport aux 2 millions de passagers de 2022 et dépasse également les chiffres d'avant la crise sanitaire de 2019. Ces chiffres prouvent une trajectoire de reprise et de croissance robustes, et montrent que la qualité offerte par Luxair, en tant que transporteur à service complet, est bien accueillie parmi ses clients au Luxembourg et dans la Grande Région.

Pour 2024, les perspectives sont encourageantes, avec un réseau de destinations élargi. Cette année, Luxair desservira **94 destinations**, dans **33 pays**, dont 2 récentes : Manchester et Brač. Dès le **29 mars**, Luxair proposera 3 vols hebdomadaires vers **Manchester** et, à partir du **4 mai**, des vols hebdomadaires vers l'île paradisiaque de Brač (Croatie).

[www.luxair.lu](http://www.luxair.lu)

## CREDITSAFE GROUP ACQUISITION DE LA DIVISION EDITUS BUSINESS INFORMATION AU LUXEMBOURG

**Creditsafe Group**, expert mondial des données de crédit et de l'information sur les risques, a acquis l'unité commerciale **Business Information**, qui fait partie d'**Editus Luxembourg S.A.**, ainsi que ses actifs totaux, au 31 décembre 2023. Cela comprend les activités opérationnelles, les clients et les données. Le personnel a rejoint le groupe Creditsafe pour poursuivre et développer les services au Luxembourg.

Cette acquisition va permettre à Editus de se concentrer pleinement sur ses services de base existants. Et à Creditsafe de poursuivre le développement de la base de données d'informations commerciales luxembourgeoise, en y ajoutant des liens internationaux et de nouveaux produits de risque et de conformité.

Creditsafe est basé à Luxembourg et fournit des services d'information commerciale au marché local sous le nom de GraydonCreditsafe Luxembourg.

<https://www.creditsafe.com/lu/fr.html>  
[www.editus.lu](http://www.editus.lu)

## APATEQ REPRISE PAR UN GROUPE FAMILIAL ALLEMAND



En janvier dernier, la société **Eurobeton S.A.** a vendu sa participation majoritaire détenue dans **Apateq** à une grande **entreprise familiale allemande**. Le PDG d'Eurobeton et investisseur de la première heure, Robert Dennewald, avait fondé Apateq il y a 11 ans avec le management actuel, dans le but de développer des installations compactes et innovantes pour le traitement de l'eau, pour les secteurs pétrolier et maritime, et l'industrie de l'alimentation.

La direction d'Apateq reste dans les mains de Bogdan Serban (CEO), de Dirk Martin (CSO) et de Ulrich Bäuerle (CTO).

[www.apateq.com](http://www.apateq.com)

## BOISSONS HEINTZ ET MUNHOWEN RAPPROCHEMENT DE 2 ENTREPRISES FAMILIALES CENTENAIRES

**Boissons Heintz** et **Munhowen** ont décidé de s'unir, l'objectif de la démarche étant de mettre en commun des ressources et des compétences existantes afin d'assurer la pérennité et la croissance au sein de la Grande Région et de continuer à fournir les meilleurs produits et services à l'ensemble des clients existants et futurs.

Établie à Hosingen, la société Boissons Heintz est active depuis plus de 100 ans dans la vente et la distribution de boissons au Luxembourg. Avec une gamme de plus de 2.500 articles, elle couvre tout le territoire et occupe une position importante sur le marché. Initialement distributeur local, la société est devenue un acteur majeur de la distribution, générant un chiffre d'affaires de 39 millions EUR et employant 70 personnes.

Filiale de la Brasserie Nationale, la société Munhowen établie à Ehlerange, a été fondée en 1908 et a fusionné avec Hippert en 1999. Munhowen distribue les produits de la Brasserie Nationale ainsi que plus de 3.000 autres articles dans la Grande Région. Son chiffre d'affaires actuel s'élève à 89 millions EUR, avec un effectif de 253 personnes.

<https://www.boissonsheintz.lu>

<https://munhowen.lu>

## THE ARC LIVRAISON PAR EAGLESTONE LUXEMBOURG À REAL I.S.



Comme prévu, **Eaglestone** a livré **The Arc**, l'immeuble mixte à la façade Art

Déco, situé en face de la Gare centrale, à **Real I.S.**

The Arc propose 2.695 m<sup>2</sup> de bureaux à louer, 4 appartements meublés de luxe et 2 cellules commerciales. Un des secrets de l'immeuble est d'offrir, à chaque étage, une particularité agrémentant la vie des occupants. Par exemple, les résidents du rez-de-jardin ont accès à un joli patio, les travailleurs du 4<sup>e</sup> étage jouissent d'une agréable terrasse, d'autres encore bénéficient d'escaliers privatifs.

Eaglestone est heureux d'avoir réussi son pari de redonner vie à l'illustre immeuble qui a accueilli l'hôtel Grass, puis la banque Mathieu Frères (devenue la Banque de Luxembourg). Au tour maintenant de Real I.S. d'y accueillir les entreprises dynamiques qui sauront saisir l'opportunité de ce lieu stratégique. Le bâtiment suscite d'ailleurs déjà des convoitises. Plusieurs bonnes nouvelles devraient être annoncées prochainement.

[www.eaglestone.group](http://www.eaglestone.group)

[www.realisag.de](http://www.realisag.de)

## LA CBRE HOUSE S'INSTALLE DANS PRISM



Photo-Eaglestone Luxembourg

L'année 2024 a bien commencé pour **Eaglestone Luxembourg** qui enregistre un nouveau succès avec l'immeuble **Prism** à la Cloche d'Or et la location d'environ 70 % de sa surface à **CBRE**.

« Plus qu'une location de bureaux, c'est la **CBRE House Expérience** qui prend vie ! Celle-ci réunira, sous un même toit, les équipes de deux sociétés sœurs **CBRE S.A.** et **CBRE GIA (Global Investment Administration)**, ce qui ne représente pas moins de 150 collaborateurs », se réjouissait Frank Rosenbaum, alors Managing Director de **CBRE Luxembourg**.

Tant pour ses clients que pour elle-même, **CBRE** porte une attention particulière aux critères ESG. Le respect de l'environnement et du bien-être de chaque collaborateur fait partie de son

ADN. Il était donc essentiel de choisir un immeuble conçu dans les valeurs du groupe. **Eaglestone** visant, a minima, la certification **BREEAM Excellent** pour tous ses projets, **Prism** répond de facto à toutes les exigences de **CBRE** en la matière. L'aménagement sera, lui aussi, étudié pour offrir des espaces de travail confortables qui favorisent les échanges. Pour maintenir la cohérence dans tout le bâtiment, **CBRE** assure également la gérance de l'immeuble.

[www.eaglestone.lu](http://www.eaglestone.lu)

[www.cbre.lu](http://www.cbre.lu)

## FONDATION DE LUXEMBOURG 15<sup>e</sup> ANNIVERSAIRE ET LANCEMENT D'UNE NOUVELLE INITIATIVE

La **Fondation de Luxembourg** a été créée par l'État luxembourgeois fin 2008 à l'initiative de l'ancien Premier ministre Jean-Claude Juncker, avec pour mission de promouvoir et de faciliter l'engagement philanthropique au Luxembourg. Cette fondation abritante accompagne les donateurs du Grand-Duché et de l'étranger qui souhaitent s'engager dans une action philanthropique à long terme. En **15 ans**, la **Fondation de Luxembourg** a levé plus de **330 millions EUR d'actifs** engagés par des donateurs en faveur de projets d'intérêt général. En 2022, elle a dépassé le seuil des 100 fondations créées sous son égide.

Cette année, la **Fondation de Luxembourg** lancera une **nouvelle fondation pour le climat** qui sera axée sur le combat contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité, celle-ci permettra aux entreprises de soutenir des projets locaux.

[www.fdlux.lu](http://www.fdlux.lu)

## G-CORE LABS UN SERVICE INNOVANT DE TRADUCTION SPEECH-TO-TEXT

**G-Core Labs**, entreprise spécialisée dans les solutions de cloud public, edge computing, IA, diffusion de contenu, hébergement et solutions de sécurité, a lancé le **1<sup>er</sup> service de traduction speech-to-text de l'anglais vers le luxembourgeois**, disponible gratuitement via le **Gcore Customer Portal**.

Consciente de la demande croissante du public local, des expatriés et des





entreprises luxembourgeoises pour des traductions de l'anglais vers le luxembourgeois, l'entreprise a utilisé l'intelligence artificielle pour lancer un modèle automatique de traduction *speech-to-text* de l'anglais vers le luxembourgeois, alimenté par la technologie de pointe de Gcore Edge AI. Ce nouvel outil offre un large potentiel d'utilisation pour toute personne ayant besoin de traductions rapides et fiables de l'anglais vers le luxembourgeois : traductions d'enregistrements entiers de pièces de théâtre, de films, de musique, par exemple pour créer des sous-titres. Gcore travaille actuellement à un modèle pour les traductions en temps réel de conférences et d'événements ainsi qu'à l'ajout d'autres langues.

« Nous avons eu l'idée de tirer parti de notre expertise pour créer un outil numérique innovant au bénéfice local. Cette initiative vise à célébrer la richesse de la langue nationale et à favoriser le multilinguisme. Notre nouvel outil permet une utilisation facile de la langue nationale luxembourgeoise au quotidien. Il a également le potentiel de faciliter l'utilisation du luxembourgeois sur les applications de messagerie populaires et les services de chat gouvernementaux. Les entreprises et les institutions souhaitant utiliser le service peuvent le faire facilement en demandant à leur support informatique d'intégrer le service dans les outils de communication qu'ils utilisent », a expliqué Andre Reitenbach, CEO de Gcore.

<https://gcore.com>

## ARENDD OUVERTURE D'UN BUREAU À FRANCFORT

**Arendt** a annoncé l'ouverture d'un bureau à **Francofurt**, qui est dorénavant le point de contact pour ses clients germanophones actuels et futurs, ainsi que pour les clients internationaux qui souhaitent structurer des produits pour le marché allemand.

« Grâce à sa présence locale, **Arendt** est en mesure de mieux conseiller les

gestionnaires d'actifs et les investisseurs déjà actifs sur le marché luxembourgeois ou intéressés par le centre de fonds luxembourgeois. La capacité d'**Arendt** à se concentrer spécifiquement sur les exigences légales et les pratiques de marché auxquelles les clients allemands sont soumis lors de la structuration de produits et de transactions luxembourgeois est considérablement renforcée », a déclaré **Dr. Constanze Jacobs**, Head of Office du bureau de Francofurt et spécialiste en fonds d'investissement.

Dr. Constanze Jacobs est assistée par **Paul Hoffmann** (Senior Associate, Investment Management), **Dr. Philipp Jost** (Coordinator for the German market, Tax Law Partner) et **Dominik Pauly** (Coordinator for the German Market, Finance & Capital Markets Partner).

**Arendt & Medernach Germany GmbH**  
Opernturm  
Bockenheimer Landstrasse 2-4  
F-60306 Frankfurt am Main

## UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE POUR LE BUREAU DE PARIS



De g. à dr. : **Anastasia Marie-Hontaas**, **M<sup>e</sup> Allison Norie**, **M<sup>e</sup> Matthieu Taillandier**, **M<sup>e</sup> Fouzia Benyahia** et **M<sup>e</sup> Vincent Mahler**, **Arendt Paris**.

Depuis 2016, le bureau d'**Arendt à Paris** accompagne les clients locaux et les cabinets partenaires dans leurs activités en lien avec le Luxembourg. Cette présence permet d'offrir un support, exclusivement luxembourgeois, en matière juridique, fiscale et réglementaire dans des secteurs d'activité tels que les fonds d'investissement, le Private Equity, la gestion d'actifs, le droit des sociétés, les fusions/acquisitions, la restructuration d'entreprise, le droit bancaire et financier.

Le bureau compte désormais une équipe pluridisciplinaire avec l'arrivée de **M<sup>e</sup> Allison Norie** en début d'année en tant que **responsable du bureau** et collaboratrice Senior au sein

du département Investment Management. Elle travaille en étroite collaboration avec **M<sup>e</sup> Fouzia Benyahia**, associée en Droit des sociétés et Fusions/Acquisitions, **M<sup>e</sup> Vincent Mahler**, associé en Droit fiscal, **M<sup>e</sup> Matthieu Taillandier**, associé responsable de l'activité Finance et Marchés des capitaux, et **Anastasia Marie-Hontaas**, Senior Manager Regulatory & Consulting.

**Arendt - Paris**  
10, rue de Castiglione  
F-75001 Paris

## 4 NOUVEAUX ASSOCIÉS

**Arendt** a annoncé la nomination de **4 nouveaux associés** : **M<sup>e</sup> Fouzia Benyahia** (Droit des sociétés, Fusions et Acquisitions, Private Equity & Real Estate, Restructuring & Insolvency, et qui fait partie de l'équipe fraîchement renforcée du bureau de Paris), **M<sup>e</sup> Stéphanie Lhomme** (responsable du département Forensic Investigations, Corporate Intelligence & Litigation Support), **M<sup>e</sup> Stéphanie Maschiella** (Conformité fiscale, Droit fiscal) et **M<sup>e</sup> Serge Zeien** (Financements et Marchés des capitaux).

[www.arendt.com](http://www.arendt.com)

## CBRE LUXEMBOURG REMANIEMENT DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION



De g. à dr. : **Lionel Andries** (département Project Management BeLux), **Pieter Paepen** (département Valuation Services BeLux), **Arnaud Smeets** (département Capital Markets BeLux), **Michael Taelman** (City Leader), **Maxime Kumpen** (CEO Belgique et Luxembourg), **Virginie Chambon** (département Retail et Logistique) et **Guillaume Perrodin** (département Gestion immobilière), **CBRE Luxembourg**.

En février dernier, **CBRE** a annoncé une nouvelle structure managériale pour son bureau du Luxembourg. **Frank Rosenbaum**, qui officiait jusqu'ici en tant que Managing Director, s'occupe

prioritairement du développement des activités commerciales au Grand-Duché. Il cède la gestion opérationnelle du bureau luxembourgeois à une équipe de direction pluridisciplinaire.

Sous la houlette de **Maxime Kumpen**, CEO Belgique et Luxembourg, le comité de direction de **CBRE Luxembourg** reprend la gestion opérationnelle de l'équipe locale, comptant 32 personnes. À la tête de celui-ci, on retrouve **Michael Taelman** (City Leader), **Virginie Chambon** (en charge des départements Retail et Logistique), **Guillaume Perrodin** (en charge du département de Gestion immobilière), **Arnaud Smeets** (en charge du département Capital Markets BeLux), **Lionel Andries** (en charge du département Project Management BeLux) et **Pieter Paepen** (en charge du département Valuation Services BeLux).

[www.cbre.lu](http://www.cbre.lu)

## DSM AVOCATS À LA COUR ÉQUIPES RENFORCÉES



De g. à dr. : **M° Pierre-Siffrein Guillet**, **M° Kubilay Yilmaz**, **M° Thibaut Groeninger** et **M° Pauline Marchat**, DSM Avocats à la Cour.

**4 nouveaux avocats** ont été accueillis au sein des équipes de **DSM Avocats à la Cour** : **M° Pierre-Siffrein Guillet** en tant que Senior Associate-Avocat à la Cour au sein des départements Droit commercial et Droit des affaires, Droit des sociétés/Fusions et Acquisitions, Droit fiscal ainsi que Marchés des capitaux ; **M° Kubilay Yilmaz** en tant qu'Associate-Avocat à la Cour dans les départements Droit immobilier et Droit de la construction ainsi que Règlement des litiges ; **M° Thibaut Groeninger** en tant qu'Associate-Avocat au sein des départements Droit commercial et Droit des affaires ainsi que Droit des sociétés/Fusions et Acquisitions ; et **M° Pauline Marchat** en tant qu'Associate-Avocat dans les départe-

tements Droit commercial et Droit des affaires, Droit immobilier et Droit de la construction, Règlement des litiges et également au sein du German Desk.

[www.dsm.legal](http://www.dsm.legal)

## BONN & SCHMITT M° BART VERMAAT, NOUVEL ASSOCIÉ



**M° Bart Vermaat**, associé, Bonn & Schmitt.

**M° Bart Vermaat** a rejoint **Bonn & Schmitt** en tant qu'**associé**. Il codirige le département bancaire du cabinet aux côtés de M<sup>e</sup> Françoise Pfeiffer.

Avant de rejoindre Bonn & Schmitt, Bart Vermaat était avocat dans un cabinet international de premier plan de la Place. Avocat à la Cour au Barreau de Luxembourg, il dispose d'une expérience significative dans le secteur bancaire et financier au Luxembourg. Depuis plus de 14 ans, il assiste une clientèle nationale et internationale dans les transactions de dettes, en particulier dans les financements immobiliers, les financements d'actifs, les financements de fonds ainsi que les financements à effet de levier et les prêts sur marge. Il dispose également d'une expertise considérable en matière de restructuration et d'insolvabilité, y compris la réalisation consensuelle et non consensuelle de sûretés, de titrisations, d'émissions de titres de dettes et de crypto-actifs.

[www.bonnschmitt.net](http://www.bonnschmitt.net)

## PWC LUXEMBOURG MATHIEU FELDMANN, TAX PARTNER

**Mathieu Feldmann** a rejoint **PwC Luxembourg** en tant que **Tax Partner** dans le **département EGC** (Entity Governance & Compliance).



**Mathieu Feldmann**, Tax Partner, PwC Luxembourg.

C'est un retour pour Mathieu Feldmann chez PwC Luxembourg puisqu'il y a débuté sa carrière en tant qu'Associate en 2001. Il a ensuite rejoint PwC Legal en 2018, où il s'est concentré, entre autres, sur les restructurations complexes d'entreprises nationales et internationales. Il possède donc une grande expérience dans le conseil d'entreprises locales et multinationales en matière de restructurations, de liquidations et de questions générales de droit des sociétés.

[www.pwc.lu](http://www.pwc.lu)

## KPMG LUXEMBOURG DAVID CAPOCCI RÉÉLU AU POSTE DE MANAGING PARTNER



**David Capocci**, Managing Partner, KPMG Luxembourg.

Suite au processus d'élection du Managing Partner au sein de **KPMG Luxembourg**, les Partners ont reconfirmé **David Capocci** au poste de **Managing Partner** pour une nouvelle période de 4 ans, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Élu pour la 1<sup>ère</sup> fois en mars 2020, David Capocci continuera à soutenir le parcours de transformation et la vision du cabinet autour des 3 objectifs fondamentaux fixés : l'orientation client, la transformation numérique et l'humain.

[www.kpmg.lu](http://www.kpmg.lu)

## BIL 4 NOMINATIONS AU COMITÉ EXÉCUTIF



De g. à dr. : **Jeffrey Dentzer** (Deputy Chief Executive Officer), **Karin Scholtes** (Chief of Luxembourg Market & CIB), **Claude Eyschen** (Head of Wealth Management) et **Émilie Serrurier-Hoël** (Head of the CEO Office), BIL.

Photo-BIL

La **Banque Internationale à Luxembourg** (BIL) a annoncé 4 nouvelles nominations au sein de son **comité exécutif** : **Jeffrey Dentzer** (**Deputy Chief Executive Officer**) travaille en étroite collaboration avec Marcel Leyers, CEO, afin de superviser les transformations en cours et de définir le plan stratégique de la Banque pour les 5 prochaines années ; **Karin Scholtes** (**Chief of Luxembourg Market & CIB**) remplace Jeffrey Dentzer à ce poste. Elle possède une grande expérience en matière de gestion du personnel, de marketing et de communication au sein du secteur bancaire ; **Claude Eyschen** (**Head of Wealth Management**) a rejoint le comité exécutif après avoir occupé le poste de Managing Director de CapitalatWork pour le Luxembourg depuis 2011. Fort d'une expérience de près de 30 ans dans la banque privée et les services financiers, il dirige l'Investment Office et les activités de Private Banking au Luxembourg et sur les marchés européens ; et **Émilie Serrurier-Hoël** (**Head of the CEO Office**) supervise les Ressources humaines, le département Corporate Communications, les Projets et l'Organisation de la Banque.

<https://www.bil.com>

## MEDIATION S.A. MARLÈNE GIGANT, DIRECTRICE ADJOINTE

Après avoir gravi les échelons pendant 15 ans au sein de **Mediation S.A.**, **Marlène Gigant** en est dorénavant la **directrice adjointe**. Cette promotion témoigne de sa contribution exception-



**Marlène Gigant**, directrice adjointe, Mediation S.A.

nelle à l'entreprise, tant dans le domaine du développement de la clientèle et de la stratégie de communication que dans la gestion de la qualité et de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE).

Marlène Gigant a démontré également son leadership et sa vision stratégique à maintes reprises, notamment en tant que vice-présidente du conseil d'administration du CENARP, l'association des professionnels de la communication et des relations publiques. Son engagement dans ces fonctions supplémentaires souligne sa capacité à anticiper les défis et à élaborer des solutions innovantes, des qualités qui font d'elle un atout indéniable pour son nouveau rôle au sein de l'agence.

<https://mediation-sa.lu>

## BANQUE RAIFFEISEN CAROLE SCHWARTZ, HEAD OF MARKETING & COMMUNICATION



**Carole Schwartz**, Head of Marketing & Communication, Banque Raiffeisen.

Début de cette année, **Banque Raiffeisen** a fusionné ses **départements Marketing et Communication** et c'est **Carole Schwartz** qui dirige le nouveau département Marketing & Communication.

Détentrice d'un bachelor en Sciences économiques et d'un master en Communication et Relations publiques (Université de Louvain-la-Neuve), elle a commencé sa carrière dans le service Marketing dans le domaine du *retail* d'une banque luxembourgeoise, avant d'y intégrer le département des Ressources humaines. Au bout de 20 années riches en expériences, elle y clôt un chapitre de sa carrière en tant qu'Assistant Team Manager du service Marketing et Communication.

[www.raiffeisen.lu](http://www.raiffeisen.lu)

## KROLL ELENA MOISEI, MANAGING DIRECTOR, ÉVALUATION DE PORTEFEUILLES



**Elena Moisei**, Managing Director, Évaluation de portefeuilles, Kroll.

**Kroll**, acteur indépendant des services liés à la gestion des risques et du conseil financier, poursuit son plan de développement stratégique mondial en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique (EMEA) avec la nomination d'**Elena Moisei** au poste de **Managing Director** au sein du **département Évaluation de Portefeuilles** au Luxembourg. Elle est notamment spécialisée dans les missions d'évaluation financière à finalité comptable, fiscale, transactionnelle et juridique. Elle est membre du Business Valuation Board de l'International Valuation Standards Council (IVSC) et membre fondateur et administratrice de la Luxembourg Valuation Professionals Association (LVPA).

Elena Moisei a rejoint Kroll après une expérience de 5 ans au sein du cabinet EY, au poste de Senior Manager dans la ligne de service Valuation, Modeling and Economics.

Avant EY, elle a occupé différentes fonctions dans le conseil en transactions, le corporate finance et le conseil en évaluation financière au sein d'autres grands cabinets de conseil.

<https://www.kroll.com>

## KYNDRYL MARK DIETRICH, COUNTRY LEADER POUR LE LUXEMBOURG



**Mark Dietrich**, Country Leader Luxembourg, Kyndryl.

**Kyndryl**, fournisseur mondial de services d'infrastructure informatique, a nommé **Mark Dietrich** au poste de **Country Leader** pour le **Luxembourg**. En parallèle, il a également été nommé **Delivery Leader Belgique & Luxembourg**, et est donc responsable de la prestation de services pour les clients de Kyndryl dans les deux pays.

Avant sa nouvelle fonction, Mark Dietrich était Vice President Account Management Partner chez Kyndryl Allemagne, où il gérait les plus importants clients de l'entreprise. Il possède plus de 30 ans d'expérience à des postes exécutifs et de direction. Il est titulaire d'un diplôme en Sciences informatiques (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn) et d'un master en Gestion de projet (George Washington University School of Business).

<https://www.kyndryl.com/lu>

## ACL MIRIAM EISENMENGER VA SUCCÉDER À JEAN-CLAUDE JUCHEM

Le conseil d'administration de l'**ACL (Automobile Club du Luxembourg)** a



**Miriam Eisenmenger** remplacera Jean-Claude Juchem à la direction de l'ACL en avril prochain.

nommé **Miriam Eisenmenger** au poste de **CEO**, à compter du **1<sup>er</sup> avril**, pour succéder à Jean-Claude Juchem qui part en retraite à la fin 2024.

Avec plus de 20 ans d'expérience opérationnelle dans le secteur automobile luxembourgeois, Miriam Eisenmenger est une figure bien connue au Luxembourg. Elle occupait précédemment le poste de porte-parole et de Head of Marketing & Communication chez Losch Luxembourg.

[www.acl.lu](http://www.acl.lu)

## ARMACELL LAURENT MUSY, NOUVEAU PDG



**Laurent Musy** sera le nouveau PDG d'Armacell à partir d'avril prochain.

**Armacell**, inventeur de la mousse flexible pour le marché de l'isolation d'équipements et fournisseur de mousses techniques, a annoncé que **Laurent Musy**

sera le nouveau **PDG** à compter du **mois d'avril**, Patrick Mathieu ayant décidé de se retirer fin mars après avoir exercé durant près de 12 ans les fonctions de PDG, mais sera administrateur non exécutif nommé par le conseil de surveillance.

Laurent Musy dispose d'une longue expérience et d'une connaissance approfondie du marché mondial des matériaux de construction. Depuis 2015, il était PDG de Terreal Group, fabricant mondial de produits de construction en terre cuite et solutions photovoltaïques, après avoir passé 17 ans dans l'industrie de l'aluminium.

[www.armacell.com](http://www.armacell.com)

## GROUPE FOYER MARIE-HÉLÈNE MASSARD, FUTURE CEO ADJOINTE



**Marie-Hélène Massard** rejoindra le Groupe Foyer en tant que CEO adjointe en mai prochain.

Actuellement directrice générale d'AXA Banque (France) et CEO d'AXA Luxembourg de 2012 à 2020, **Marie-Hélène Massard** rejoindra le comité exécutif de **Foyer S.A. en tant que CEO adjointe en mai 2024**. Ce recrutement s'inscrit dans le cadre de la succession de Marc Lauer, actuel CEO du Groupe Foyer.

Marie-Hélène Massard apportera avec elle une riche expérience de 25 ans du monde de l'assurance et du secteur financier, ainsi qu'une connaissance approfondie du marché luxembourgeois. Elle contribuera au développement stratégique et à la croissance continue du Groupe sur le marché luxembourgeois et au-delà.

<https://foyer.lu>

LANCEZ-VOUS DANS  
**l'aventure  
entrepreneuriale**  
AVEC CONFIANCE !



**NOUS VOUS DONNONS UN COUP DE POUCE  
POUR FINANCER VOTRE PROJET !**

En savoir plus sur  
l'aide primo-création



# Conseil de l'Union européenne

## La Belgique endosse la présidence tournante pour la 13<sup>e</sup> fois

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la Belgique préside le Conseil de l'Union européenne. C'est sous le slogan « *Protéger, renforcer, prévoir* » qu'elle a placé son programme jusqu'au 30 juin prochain, qui tient plus précisément en 6 thématiques que S. E. Monsieur Thomas Lambert, ambassadeur de Belgique au Luxembourg, a accepté de passer en revue avec nous.

### Quelles sont les priorités de la présidence belge ?

La présidence belge a décidé de se concentrer sur 6 thématiques qui ont été englobées dans le slogan « *Protéger, renforcer, prévoir* », c'est-à-dire défendre l'État de droit, la démocratie et l'unité, renforcer notre compétitivité, poursuivre une transition écologique juste, renforcer notre programme social et sanitaire, protéger les individus et les frontières, et promouvoir l'Europe sociale, avec un focus sur l'avenir de l'Europe dans un contexte d'ordre mondial chamboulé, mais au sein duquel elle doit continuer à jouer un rôle prépondérant. Aussi, elle doit rapidement consolider son marché intérieur et renforcer son autonomie. Afin de réduire toute dépendance préjudiciable, l'Union européenne doit impérativement se recentrer sur une vision à long terme de sa politique industrielle, c'est-à-dire se réindustrialiser durablement en limitant les politiques de subsides dont certains États membres profitent avec un peu trop d'enthousiasme. Le 20 février dernier se tenait à Anvers un symposium avec les grands acteurs industriels européens qui a abouti à la Déclaration d'Anvers et qui constitue un premier pas dans ce sens. Autre dossier important : la transition énergétique et climatique, qui devra être accélérée pour réduire là aussi notre dépendance avec des pays non européens.

Les menaces récentes du candidat Donald Trump quant à une moindre protection des États-Unis en fonction de la

faible contribution de certains petits pays à l'OTAN prouve à nouveau que la place de l'Union européenne et de l'Occident, qui était encore dominante il y a peu, sur l'échiquier mondial change, notamment au profit de l'Asie. L'ordre international est bien plus complexe qu'avant en raison des confrontations géopolitiques et d'une tendance à une certaine déglobalisation. Pour ses entreprises et ses citoyens, l'Europe doit donc mobiliser pleinement ses capacités, notamment dans les domaines de l'économie, de la sécurité et de la défense. L'Europe représente le 3<sup>e</sup> budget mondial en matière de défense, après les États-Unis et la Chine, mais il faut aller plus loin en produisant sur le sol européen. L'aide militaire à l'Ukraine démontre bien que notre cadence de production industrielle d'armement pourrait être plus soutenue. La présidente de la Commission européenne, qui est candidate à sa succession, a érigé en priorité une politique industrielle pour la défense européenne,

qu'elle présentera prochainement et qui peut passer, par exemple, par des achats communs, comme nous l'avons fait pour les vaccins contre le COVID. La guerre en Ukraine a rebattu les cartes à tous les niveaux. Jusqu'au 24 février 2022, les Européens se pensaient à l'abri ; aujourd'hui, ils ont pris conscience qu'un pays comme la Russie, qui a un poids économique similaire à celui du Benelux et qui dispose d'un budget Défense officiel 8 fois moins élevé que celui de l'Union européenne, pourrait être l'allumette qui provoque l'embrasement, d'autant plus sur un terreau où l'État de droit, les valeurs démocratiques et le vivre ensemble sont remis en question par la montée de partis extrêmes et populistes.

L'élargissement de l'Union européenne est également un thème fort de la présidence belge, en ce qu'il faut préparer les politiques, les ressources et les structures décisionnelles de l'Union européenne en vue des futures adhésions. La Belgique s'est engagée à soutenir les pays can-

*« La présidence belge a décidé de se concentrer sur 6 thématiques qui ont été englobées dans le slogan « Protéger, renforcer, prévoir », c'est-à-dire défendre l'État de droit, la démocratie et l'unité, renforcer notre compétitivité, poursuivre une transition écologique juste, renforcer notre programme social et sanitaire, protéger les individus et les frontières, et promouvoir l'Europe sociale, avec un focus sur l'avenir de l'Europe dans un contexte d'ordre mondial chamboulé, mais au sein duquel elle doit continuer à jouer un rôle prépondérant. »*

didats dans leurs efforts pour rejoindre l'Union européenne mais sur base de mérites individuels.

Au terme de ces 6 mois, la Belgique laissera sa place à la Hongrie, en ayant adopté le programme stratégique 2024-2029, initier les débats sur l'avenir de l'Europe et réitérer son soutien à l'Ukraine. Un cap sera ainsi tracé pour les prochaines présidences.

### **En tant qu'ambassadeur de Belgique au Luxembourg, quel est votre rôle dans cette présidence ?**

Autour du centre névralgique qu'est Bruxelles, toutes les ambassades belges à l'étranger jouent un rôle d'antenne, d'interface, avec la mission de démarcher les autorités politiques du pays dans lequel elles sont implantées afin d'obtenir des informations, de confirmer ou d'infirmer des positions nationales sur tel ou tel sujet. Par exemple, dans le cadre d'un projet de réglementation européen élaboré par la présidence belge, mon rôle est de consulter les autorités luxembourgeoises afin de connaître leurs avis sur le sujet, puis d'en faire rapport à la présidence. Ensuite, les informations qui remontent des 26 ambassades sont synthétisées et la présidence dispose alors d'une sorte d'écran radar des positions des différents pays membres sur le sujet en question, qui vont la guider dans le sens d'une faisabilité ou pas, ou la contraindre à initier d'autres consultations... L'ambassadeur a non seulement un rôle de facilitateur entre la présidence et le pays hôte, mais aussi celui de messager.

### **L'Union européenne est souvent décriée par ses citoyens. Le 9 juin se dérouleront les élections européennes. Pourquoi est-ce important de voter ?**

Les traités européens successifs ont renforcé le rôle du Parlement européen. De consultatif, il est aujourd'hui politique. Il représente le pouvoir législatif de l'Union européenne, c'est-à-dire qu'il délibère et vote les lois. Rappelons que 3/4 de nos législations nationales sont d'origine européenne. Les élections européennes offrent donc l'opportunité aux citoyens de désigner leurs représentants, les députés euro-



**S.E. Monsieur Thomas Lambert**, ambassadeur de Belgique au Luxembourg.

*« Les élections européennes offrent l'opportunité aux citoyens de désigner leurs représentants, les députés européens, donc d'avoir une incidence sur la composition du Parlement européen et, par conséquent, sur le futur de l'Europe. »*

péens, donc d'avoir une incidence sur la composition du Parlement européen et, par conséquent, sur le futur de l'Europe, laquelle, comme je l'ai expliqué précé-

demment, a besoin d'être forte et solidaire face aux défis actuels et futurs.

**Propos recueillis par Isabelle Couset**