

# AVIS

DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS



**CHAMBRE  
DES MÉTIERS**  
LUXEMBOURG

De Partner  
vum Handwierk

Publié le



Projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2023, prévu à l'article 220 du Code de sécurité sociale.

---

## Avis de la Chambre des Métiers

Par sa lettre du 3 octobre 2024, Madame la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de règlement grand-ducal repris sous rubrique.

Le projet de règlement grand-ducal sous avis, dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025, a pour objet de fixer le facteur de revalorisation applicable aux salaires, traitements ou revenus cotisables pour le calcul des pensions de l'année 2023. Cette procédure de fixation se fait annuellement et, par conséquent, le présent projet de règlement grand-ducal vise à remplacer le règlement grand-ducal du 27 novembre 2023 fixant le facteur de revalorisation actuel au titre de l'année 2022.

Par référence à l'exposé des motifs du projet de règlement grand-ducal sous avis, il est rappelé que *« conformément à l'article 220 du Code de la sécurité sociale, le calcul des pensions s'effectue au niveau de vie d'une année de base qui est l'année 1984. A cet effet, les salaires, traitements ou revenus intervenant dans le calcul des pensions, sont portés au niveau de vie de l'année 1984 en les divisant par des facteurs de revalorisation qui expriment la relation entre le niveau moyen brut des salaires de l'année de base et le niveau moyen brut des salaires de chaque année de calendrier. »*

Le facteur de revalorisation de l'année 2023 a été établi sur la base de la méthode de calcul applicable en matière d'ajustement des pensions, qui a subi des adaptations purement techniques en 2008 et 2012, ne touchant ni à la définition, ni au mode de fixation du paramètre.

La population de référence, formant la base pour calculer le niveau moyen brut des salaires, est constituée par tous les salariés travaillant sur le territoire luxembourgeois, y compris ceux qui jouissent d'un statut public, à l'exception des 20 % et des 5 % représentant respectivement les salaires les plus bas et les plus élevés. L'indicateur est obtenu en divisant la masse salariale de la population de référence par la somme des

heures de travail de cette même population, permettant ainsi d'en déduire le facteur de revalorisation.

L'indicateur accuse une progression de 1,6 % entre 2022 et 2023 (1,1 % entre 2021 et 2022 et 2,2 % entre 2020 et 2021), mettant en évidence une hausse du salaire horaire moyen réel de la population de référence. Le facteur de revalorisation reflétant l'évolution des salaires jusqu'en 2022 est égal à 1,570. Dès lors, il convient de multiplier ce dernier par le taux de variation de l'indicateur entre 2022 et 2023, obtenant ainsi le facteur de revalorisation applicable à partir de l'entrée en vigueur des dispositions du projet de règlement grand-ducal sous avis. Ce facteur s'élève à 1,595 et tient compte de l'évolution des salaires jusqu'en 2023.

Dans ce contexte, il importe à la Chambre des Métiers de renvoyer à l'avis commun<sup>1</sup> de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 6 avril 2012 au sujet du projet de loi portant réforme de l'assurance pension, qui comprend une appréciation critique du régime général de pension, tout en mettant en exergue, un ensemble de propositions visant à pérenniser le régime général de pension, notamment par la suppression de l'ajustement, au vu des taux de remplacement très généreux au Luxembourg en comparaison internationale, et du maintien de l'indexation automatique des pensions à l'évolution des prix. Elle continue à revendiquer à titre principal une réforme future plus incisive du régime général de pension et à titre subsidiaire une révision de la méthodologie sous-jacente de calcul du facteur de revalorisation.

La Chambre des Métiers souhaite attirer l'attention plus spécifiquement aux dernières projections de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale émises dans le cahier statistique relatif aux projections démographiques et financières du régime général d'assurance pension publié en juillet 2024<sup>2</sup>. Au regard de ces chiffres, les dépenses du régime général de pension passeraient, dans le scénario de référence de la projection, de 7,6% du PIB en 2020 à 15,7% du PIB en 2070. Ainsi la réserve de compensation du régime général de pension, qui monte à 31,4% du PIB au 31 décembre 2022, aura été épuisé en 2047 et laissera ensuite la place à un endettement croissant du fait de la spectaculaire montée en puissance des prestations de pension, qui serait même autoentretenu du fait de l'accumulation des charges d'intérêts associées. Le régime général de pension atteindrait un premier déficit dès 2032, y sont compris les rendements financiers obtenus de la réserve du Fonds de Compensation. Sans cet apport financier, le système serait opérationnellement déficitaire dès 2027.

Il s'agit ainsi, aux yeux de la Chambre des Métiers, d'anticiper dès à présent le déséquilibre futur afin d'éviter que des mesures drastiques ne s'imposent. La Chambre des Métiers préconise dès lors de ne pas augmenter le facteur de revalorisation de 1,570 à 1,595 comme prévu dans le projet de règlement grand-ducal, hausse qui aurait pour effet de faire progresser, certes de manière décalée pour les nouvelles pensions attribuées, les pensions de 1,6%. Elle recommande, de fait, un gel du facteur de revalorisation à 1,570 en vue d'une nouvelle réforme du régime de pension, sous discussion actuelle.

En outre, considérant que le calcul du facteur de revalorisation se base sur une méthodologie identique à celle appliquée en matière d'augmentation du salaire social

---

<sup>1</sup> Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 6 avril 2012 au sujet du projet de loi portant réforme de l'assurance pension (document parlementaire n° 6387/02).

<sup>2</sup> Cf. <https://iqss.gouvernement.lu/fr/publications/aperçus-et-cahiers/cahiers-statistiques/202407no18.html>.

minimum (SSM), la Chambre des Métiers renvoie à son avis<sup>3</sup> du 12 décembre 2022 relatif au projet de loi modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail, qui visait à augmenter le SSM de 3,2% au 1<sup>er</sup> janvier 2023, et notamment aux critiques en relation avec la méthode d'évaluation choisie (méthode de calcul se basant d'une part sur une population de référence incluant le secteur public, à l'abri de toute concurrence, et d'autre part, prenant en considération des facteurs conjoncturels en incluant toutes sortes de gratifications dans le calcul).

\* \*

La Chambre des Métiers n'est en mesure d'approuver le projet de règlement grand-ducal sous avis que sous réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 8 novembre 2024

Pour la Chambre des Métiers



Tom WIRION  
Directeur Général



Tom OBERWEIS  
Président

---

<sup>3</sup> Avis de la Chambre des Métiers du 12 décembre 2022 au sujet du projet de loi portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail (document parlementaire n° 8117), p. 3.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Santé  
et de la Sécurité sociale

Dossier suivi par: RIES Nathalie  
Tél.: 247 75559  
Email: nathalie.ries@ms.etat.lu

**Chambre des Métiers**

Monsieur Tom Oberweis, Président  
2, Circuit de la Foire internationale  
L-1347 Luxembourg

Luxembourg, le 3 octobre 2024

**Concerne : Projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2023**

Monsieur le Président,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous adresser ci-joint le projet de règlement grand-ducal visé sous rubrique.

Je vous saurais gré de bien vouloir me faire parvenir votre avis y relatif.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

**Martine DEPREZ**  
Ministre de la Santé  
et de la Sécurité sociale

**Annexe(s) : Projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2023**



## Exposé des motifs

Conformément à l'article 220 du Code de la sécurité sociale, le calcul des pensions s'effectue au niveau de vie d'une année de base qui est l'année 1984. A cet effet, les salaires, traitements ou revenus intervenant dans le calcul des pensions sont portés au niveau de vie de l'année 1984 en les divisant par des facteurs de revalorisation qui expriment la relation entre le niveau moyen brut des salaires de l'année de base et le niveau moyen brut des salaires de chaque année de calendrier.

Le règlement grand-ducal du 27 novembre 2023 a fixé le facteur de revalorisation applicable aux salaires, traitements et revenus de l'année 2022 à 1,570.

Le facteur de revalorisation de l'année 2023 a été établi sur base de la méthode de calcul utilisée en matière d'ajustement des pensions. Cette méthode est décrite en détail dans le projet de loi n°3982 portant ajustement des pensions et rentes accident au niveau de vie de 1993. A noter que la loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension a remplacé dans l'article 220, alinéa 4 le coefficient d'ajustement par un facteur de revalorisation. Ce changement purement technique, qui ne touche ni à la définition, ni au mode de fixation du paramètre, fait que les salaires, traitements et revenus seront désormais divisés par les facteurs de revalorisation, afin de les porter au niveau de l'année de base 1984, alors qu'auparavant ils ont été multipliés par les coefficients d'ajustement.

Le facteur de revalorisation de l'année 2023 reste applicable pour les salaires se rapportant aux années postérieures aussi longtemps que le facteur de l'année 2024 n'est pas encore disponible.

### 1. Population de référence

La population de référence est la partie de la population active dont le revenu sert à déterminer l'indicateur. Cette population est constituée par tous les salariés de 20 à 65 ans affiliés à titre obligatoire auprès de la Caisse nationale d'assurance pension, ainsi que les salariés de 20 à 65 ans du secteur public. La population de référence ne comprend donc pas les catégories suivantes:

- les travailleurs non-salariés ;
- les cotisants pour congé parental ;
- les "inactifs": chômeurs, préretraités, bénéficiaires d'une indemnité de réemploi.



Le tableau 1 suivant indique l'évolution de la population de référence par sexe depuis 2016.

Tableau 1 : Evolution de la population de référence

Année	Hommes			Femmes			Hommes et femmes		
	nombre	var en %	Age moyen	nombre	var en %	Age moyen	nombre	var en %	Age moyen
2016	208 974	3,4%	40,71	131 531	3,1%	39,78	340 505	3,3%	40,35
2017	216 252	3,5%	40,83	136 987	4,1%	39,79	353 239	3,7%	40,42
2018	225 184	4,1%	40,87	142 418	4,0%	39,83	367 602	4,1%	40,47
2019	232 856	3,4%	40,93	148 179	4,0%	39,90	381 035	3,7%	40,53
2020	234 738	0,8%	41,14	150 179	1,3%	40,07	384 917	1,0%	40,72
2019 (*)	233 745		40,91	147 121		39,92	380 866		40,53
2020	234 941	0,5%	41,14	149 872	1,9%	40,07	384 813	1,0%	40,73
2021	242 570	3,2%	41,14	155 107	3,5%	40,08	397 677	3,3%	40,73
2022	250 082	3,1%	41,12	162 098	4,5%	40,13	412 180	3,6%	40,73
2023	251 508	0,6%	41,23	165 540	2,1%	40,21	417 048	1,2%	40,83

(\*) Rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

## 2. Les revenus pris en compte

Les salaires, y compris toutes sortes de gratifications, sont considérés jusqu'au plafond de déclaration, c'est-à-dire jusqu'au septuple du salaire social minimum de référence. Les revenus de remplacement liés directement au salaire (indemnité pécuniaire de maladie ou de maternité) sont considérés comme salaire. Afin d'éliminer l'influence d'une augmentation du salaire social minimum de référence au cours de la période d'observation des salaires, on procède à l'élimination de 20% des salaires les plus bas, ainsi que de 5% des salaires les plus élevés. De la sorte la population de référence est réduite à 75% de sa taille initiale et on se retrouve avec un ensemble de salaires qui ne sont pas directement liés au salaire social minimum. Cette élimination s'opère au niveau du salaire horaire qui est obtenu en divisant, pour chaque salarié, le salaire annuel par le nombre annuel d'heures de travail.

Le tableau 2 suivant indique l'éventail des salaires retenus pour la population de référence de 2016 à 2023.





Tableau 2 : Eventail des salaires de la population de référence

Année	Salaire horaire le	Variation n.i.100	Salaire horaire le	Variation n.i.100
	plus bas considéré ( € )		plus élevé considéré ( € )	
2016	13,63	0,2%	59,36	1,0%
2017	14,08	0,8%	61,77	1,5%
2018	14,33	0,7%	63,22	1,3%
2019	14,77	1,6%	64,93	1,2%
2020	15,06	-0,5%	66,86	0,5%
2019 (*)	14,91		64,85	
2020	15,14	-0,9%	67,02	0,8%
2021	15,66	2,8%	68,49	1,6%
2022	16,40	0,9%	71,14	0,1%
2023	17,78	2,5%	75,82	0,8%

(\*) Rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

### 3. L'indicateur

L'indicateur est obtenu en divisant la masse des salaires de la population de référence par la somme des heures de travail de cette même population. De la sorte on obtient un salaire horaire moyen représentatif de la population de référence.

Le tableau 3 suivant fournit l'évolution de la masse salariale de la population de référence ainsi que l'évolution de la durée de travail.

Tableau 3 : Evolution de l'indicateur

Année	Population de référence	Taux de variation	Masse salariale ( € )	Taux de variation	Durée de travail (en heures)	Taux de variation
2016	340 505	3,3%	15 702 191 898	3,6%	603 133 146	3,2%
2017	353 239	3,7%	16 802 934 981	7,0%	624 623 687	3,6%
2018	367 602	4,1%	17 855 073 565	6,3%	647 196 537	3,6%
2019	381 035	3,7%	19 014 411 925	6,5%	670 656 209	3,6%
2020	384 917	1,0%	20 046 943 669	5,4%	682 128 222	1,7%
2019 (*)	380 866		19 104 082 482		669 971 792	
2020	384 813	1,0%	20 118 802 254		681 721 601	1,8%
2021	397 677	3,3%	21 371 780 975	6,2%	704 241 030	3,3%
2022	412 180	3,6%	23 215 000 038	8,6%	729 481 734	3,6%
2023	417 048	1,2%	25 256 034 256	8,8%	738 959 279	1,3%

(\*)



Année	Salaire horaire moyen	Taux de variation	Nombre indice moyen	Taux de variation	Salaire horaire moyen	Taux de variation
	indice courant				réduit à l'indice 100	
2016	26,0344	0,4%	775,17	0,0%	3,3585	0,4%
2017	26,9009	3,3%	794,54	2,5%	3,3857	0,8%
2018	27,5883	2,6%	802,82	1,0%	3,4364	1,5%
2019	28,3520	2,8%	814,40	1,4%	3,4813	1,3%
2020	29,3888	3,7%	834,76	2,5%	3,5206	1,1%
2019 (*)	28,5148		814,40		3,5013	
2020	29,5118	3,5%	834,76	2,5%	3,5354	1,0%
2021	30,3473	2,8%	839,98	0,6%	3,6129	2,2%
2022	31,8240	4,9%	871,66	3,8%	3,6510	1,1%
2023	34,1778	7,4%	921,63	5,7%	3,7084	1,6%

(\*) Rupture de série liée à l'amélioration de la qualité des processus statistiques de l'IGSS

L'indicateur accuse donc une progression de 1,6% entre 2022 et 2023. Le facteur de revalorisation qui reflète l'évolution des salaires jusqu'en 2022 est égal à 1,570.

Dès lors le facteur de revalorisation applicable à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement aux salaires postérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2023 s'obtient en multipliant le facteur de revalorisation applicable aux salaires de 2022 par le taux de variation de l'indicateur entre 2022 et 2023 :

$$1,570 \times 1,016 = 1,595$$

Le facteur de revalorisation applicable à partir de son entrée en vigueur aux salaires postérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2023 est donc 1,595. Ce facteur de revalorisation tient compte de l'évolution des salaires et traitements jusqu'en 2023.

Le tableau 4 suivant fournit l'évolution des facteurs de revalorisation depuis 1950.



Tableau 4 : Les facteurs de revalorisation

Année	Facteur de revalorisation	Référence légale	Année	Facteur de revalorisation	Référence légale
1950	0,370	R.gr.D.26.12.2012	1987	1,044	R.gr.D.26.12.2012
1951	0,385	R.gr.D.26.12.2012	1988	1,057	R.gr.D.26.12.2012
1952	0,407	R.gr.D.26.12.2012	1989	1,088	R.gr.D.26.12.2012
1953	0,400	R.gr.D.26.12.2012	1990	1,103	R.gr.D.26.12.2012
1954	0,397	R.gr.D.26.12.2012	1991	1,129	R.gr.D.26.12.2012
1955	0,413	R.gr.D.26.12.2012	1992	1,140	R.gr.D.26.12.2012
1956	0,439	R.gr.D.26.12.2012	1993	1,164	R.gr.D.26.12.2012
1957	0,450	R.gr.D.26.12.2012	1994	1,183	R.gr.D.26.12.2012
1958	0,446	R.gr.D.26.12.2012	1995	1,202	R.gr.D.26.12.2012
1959	0,461	R.gr.D.26.12.2012	1996	1,211	R.gr.D.26.12.2012
1960	0,488	R.gr.D.26.12.2012	1997	1,218	R.gr.D.26.12.2012
1961	0,510	R.gr.D.26.12.2012	1998	1,233	R.gr.D.26.12.2012
1962	0,521	R.gr.D.26.12.2012	1999	1,255	R.gr.D.26.12.2012
1963	0,538	R.gr.D.26.12.2012	2000	1,277	R.gr.D.26.12.2012
1964	0,552	R.gr.D.26.12.2012	2001	1,299	R.gr.D.26.12.2012
1965	0,581	R.gr.D.26.12.2012	2002	1,316	R.gr.D.26.12.2012
1966	0,599	R.gr.D.26.12.2012	2003	1,325	R.gr.D.26.12.2012
1967	0,613	R.gr.D.26.12.2012	2004	1,337	R.gr.D.26.12.2012
1968	0,654	R.gr.D.26.12.2012	2005	1,35	R.gr.D.26.12.2012
1969	0,676	R.gr.D.26.12.2012	2006	1,368	R.gr.D.26.12.2012
1970	0,719	R.gr.D.26.12.2012	2007	1,377	R.gr.D.26.12.2012
1971	0,746	R.gr.D.26.12.2012	2008	1,391	R.gr.D.26.12.2012
1972	0,775	R.gr.D.26.12.2012	2009	1,403	R.gr.D.26.12.2012
1973	0,806	R.gr.D.26.12.2012	2010	1,418	R.gr.D.26.12.2012
1974	0,901	R.gr.D.26.12.2012	2011	1,424	R.gr.D.26.12.2012
1975	0,901	R.gr.D.26.12.2012	2012	1,420	R.gr.D.18.12.2013
1976	0,909	R.gr.D.26.12.2012	2013	1,426	R.gr.D.19.12.2014
1977	0,926	R.gr.D.26.12.2012	2014	1,433	R.gr.D.09.12.2015
1978	0,943	R.gr.D.26.12.2012	2015	1,446	R.gr.D.07.12.2016
1979	0,962	R.gr.D.26.12.2012	2016	1,450	R.gr.D.13.12.2017
1980	0,971	R.gr.D.26.12.2012	2017	1,462	R.gr.D.05.12.2018
1981	0,980	R.gr.D.26.12.2012	2018	1,484	R.gr.D.22.11.2019
1982	1,000	R.gr.D.26.12.2012	2019	1,503	R.gr.D.15.12.2020
1983	0,990	R.gr.D.26.12.2012	2020	1,520	R.gr.D.17.12.2021
1984	1,000	R.gr.D.26.12.2012	2021	1,553	R.gr.D.07.12.2022
1985	1,010	R.gr.D.26.12.2012	2022	1,570	R.gr.D.27.11.2023
1986	1,033	R.gr.D.26.12.2012	2023	1,595	



## Projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2023

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article 220 du Code de la sécurité sociale ;

Vu les avis de la Chambre des salariés, de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre d'agriculture ;

Le Conseil d'État entendu ;

Sur le rapport de la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, et après délibération du Gouvernement en conseil ;

### *Arrêtons :*

Art. 1<sup>er</sup>. Le facteur de revalorisation applicable aux salaires, traitements ou revenus cotisables de l'année 2023 est fixé à 1,595.

Art. 2. Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Art. 3. Le ministre ayant la Sécurité sociale dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.



## Commentaire des articles

### Article 1<sup>er</sup>

Cette disposition fixe le facteur de revalorisation pour l'année 2023.

### Article 2

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal.

### Article 3

Formule exécutoire et de publication qui n'appelle pas d'observations.



## FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

### Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation de l'année 2023
Ministère initiateur :	Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale
Auteur(s) :	M. Gérard JOHANNIS, Inspection générale de la sécurité sociale Mme Anne RECH, Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale
Téléphone :	247-86147 / 247-86299
Courriel :	anne.rech@mss.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Le règlement grand-ducal fixe le facteur de revalorisation de l'année 2023
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s)	non
Date :	13/09/2024



## Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) :  Oui  Non

Si oui, laquelle / lesquelles : Inspection générale de la sécurité sociale

Remarques / Observations :

2 Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales :  Oui  Non
- Citoyens :  Oui  Non
- Administrations :  Oui  Non

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ?  
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)  Oui  Non  N.a. <sup>1</sup>

Remarques / Observations :

<sup>1</sup> N.a. : non applicable.

4 Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ?  Oui  Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ?  Oui  Non

Remarques / Observations :

5 Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ?  Oui  Non

Remarques / Observations :



- 6 Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)  Oui  Non

Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ?  
(nombre de destinataires x  
coût administratif par destinataire)

<sup>2</sup> Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

<sup>3</sup> Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

- 7 a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

<sup>4</sup> Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ([www.cnpd.lu](http://www.cnpd.lu))

- 8 Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ?  Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration ?  Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ?  Oui  Non  N.a.

- 9 Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, laquelle :

- 10 En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?  Oui  Non  N.a.





Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

a) simplification administrative, et/ou à une

Oui  Non

b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui  Non

Remarques / Observations :

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui  Non  N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui  Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui  Non  N.a.

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :



## Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non

Si oui, expliquez  
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ?  Oui  Non

Si oui, expliquez  
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, expliquez  
de quelle manière :

## Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

[www.eco.public.lu/attributions/dq2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dq2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

<sup>5</sup> Article 15 paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ?  Oui  Non  N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

[www.eco.public.lu/attributions/dq2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dq2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

<sup>6</sup> Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)



## Fiche financière

Le présent projet de règlement grand-ducal fixe le facteur de revalorisation applicable aux salaires, traitements ou revenus cotisables de l'année 2023. Ce facteur est utilisé pour porter les salaires, traitements ou revenus intervenant dans le calcul des pensions au niveau de vie de l'année 1984.

Le présent projet de règlement grand-ducal n'entraîne donc pas de charges supplémentaires pour l'Etat.