

**Ministère du Travail et de
l'Emploi**

**RAPPORT D'ACTIVITE
2000**

Annexes :

- ❖ RECTIFICATIF P. 19 ET 20 DU RAPPORT
- ❖ Plan d'action national en faveur de l'emploi 2000
- ❖ Rapport du Gouvernement à la Chambre des Députés sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus du 8 novembre 2000
- ❖ Relevé par entreprises des salariés en préretraite

1.6. Fonds pour l'emploi

FONDS POUR L'EMPLOI 2000	
DEPENSES	
(unité: mio francs)	
Situation fin février 2001	
I. DEPENSES GENERALES	DEPENSES liquidées
A. Indemnités de chômage	
<i>(paiements aux comptes extraordinaires)</i>	
1. Chômage complet	1570,00
2. Chômage partiel	25,00
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	70,00
Sous-total A:	1665,00
B. Chômage des jeunes	
1. Stages d'insertion	10,97
2. Stages en entreprise	80,00
3. Contrats de mise au travail temporaire:	
- Etat:	238,72
- Autres: (communes, établissements publics etc.)	165,36
4. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 34(II) de la loi du 24 décembre 1999 concernant le budget de l'Etat pour 2000)	0,49
Sous-total B:	495,54
C. Autres dépenses	
1. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - sidérurgie	39,98
2. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - autres	33,41
3. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	150,56
4. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	2,72
5. Aides à la mobilité géographique	6,38
6. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (L 23.07.93)	58,38
7. Service national d'action sociale: mise au travail	1,42
8. Mise au travail de chômeurs indemnisés	0,18
9. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	126,91
10. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	294,34
11. Frais d'informatique	1,34
12. Prérétraite (hors sidérurgie)	606,01
13. Encadrement des demandeurs d'emploi	21,95
14. Pool des chargés d'assistance à la direction dans le post-primaire	226,88
15. Forum pour l'emploi	40,00
16. Proactif (LCGB)	70,00
17. Divers	9,79
Sous-total C:	1690,25

	Dépenses liquidées
D. Fonds Social Européen	
1. Contrepartie nationale de projets relevant du FSE	301,35
2. Assistance technique / Evaluation / Publicité	9,94
Sous-total D:	311,29
E. Section spéciale (Mesures de formation)	
a) Aides et primes de promotion de l'apprentissage (RGD 28.8.88)	312,10
b) Projets subventionnés uniquement par le fonds pour l'emploi	70,15
c) Projets subventionnés par le fonds pour l'emploi et par le FSE	77,01
Sous-total E:	459,26
F. Plan d'action national en faveur de l'emploi	
1. Stages de réinsertion professionnelle (paiements au comptable extraordinaire)	28,00
2. Contrats d'auxiliaires temporaires Secteur privé	87,76
3. Complément CAT + stages d'insertion (paiements au comptable extraordinaire)	4,00
4. Congé parental	1082,42
5. Frais de voyage et de garde d'enfants (art. 45)	0,08
6. Frais relatifs aux cours de formation visés à l'article 3	1,34
7. Bilans de compétence	0,56
Sous-total F:	1204,16
Total I:	5825,50
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	
1. Travaux extraordinaires	115,08
2. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie	1506,01
3. Indemnité de réemploi	9,24
4. Préretraite - sidérurgie	1128,94
Total II.:	2759,27
TOTAL GENERAL :	8584,77

Remarque: Conformément à l'article 101 de la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, les opérations relatives au paiement des dépenses relatives à l'exercice 2000 peuvent se prolonger jusqu'au 30 avril 2001.

Par conséquent, les chiffres renseignés sur le présent tableau indiquent la situation du fonds pour l'emploi provisoirement arrêtée au 28 février 2001.

***PLAN D'ACTION
NATIONAL POUR
L'EMPLOI***

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

RAPPORT NATIONAL 2000

I. APERÇU DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI

I.1. SITUATION ECONOMIQUE ET SITUATION DE L'EMPLOI

I.1.1. Le contexte macro-économique

Le Luxembourg connaît depuis 1997 une croissance économique très forte. Entre 1997 et 1999, le PIB a progressé de quelque 5.7% en volume. D'après les premières estimations conjoncturelles des comptes nationaux pour l'année 1999, la croissance réelle du PIB y a été de 5.0%. Les comptes nationaux trimestriels plus récents mais encore provisoires, nous font croire pourtant que la hausse du PIB aura été encore supérieure, les premiers résultats relatifs seront publiés au 1-5-2000. Cette croissance plus forte est en harmonie avec la très forte hausse de l'emploi intérieur (>5%, cf. ci-après) en 1999.

Environ 90% de la croissance du PIB aurait été généré par les services, dont surtout les services financiers. Non seulement que ces derniers ont connu eux-mêmes une croissance très forte (+7.5% en vol.) mais ils ont été à la base des performances d'autres branches de services qui en dépendent fortement. Pourtant, l'activité industrielle et celle de la construction n'ont pas stagné en 1999: +1.2% resp. +2% pour la valeur ajoutée brute en volume, d'après les premières estimations.

L'activité dynamique des services (orientés à l'exportation) et de l'industrie trouve sa contrepartie dans une contribution à la croissance du PIB des exportations de biens et services de quelque 6.0%. Il convient en effet de distinguer cette dernière de "l'apport négatif" des importations, pour mieux relever le caractère ouvert de l'économie luxembourgeoise. La demande intérieure s'est développée de 4.4% en volume grâce surtout à l'investissement en machines et équipements.

Comparée à 1998, l'inflation ne s'est pas accéléré en 1999: au cours des deux années, les prix ont augmenté de 1.0% en moyenne annuelle. A la fin de 1999 et au début de 2000 pourtant, les prix ont augmenté beaucoup plus fortement, dépassant un rythme annuel de 2.0%. Cette flambée tient au triplement des prix pétroliers depuis le début de 1999. L'inflation sous-jacente, qui mesure les mouvements fondamentaux des prix (en faisant justement abstraction des prix pétroliers) reste proche de 1.5%.

Le coût salarial moyen a lui aussi fait un bond en 1999: +3.0% contre +1.8% en 1998. A l'origine de cette accélération, on trouve l'échéance d'une tranche indiciaire en août 1999 (la première depuis février 1999) et une évolution très favorable des primes et gratifications. Celles-ci auraient en effet contribué pour quelque 0.7% à la croissance des salaires, reflétant ainsi les bons résultats financiers des entreprises.

Entre 1997 et 1999, en raison de la très forte hausse de la production, l'emploi intérieur a crû de 4.2% en moyenne par an. En l'absence de réserves d'emplois nationales, la situation,

théoriquement tendue, du marché du travail se trouve débloquée par, d'un côté, une immigration (de nature "économique") au Luxembourg, et, de l'autre, un réservoir de main d'œuvre dans la région frontalière. Pour illustration, l'emploi résident s'est accru de quelque 2.5% en 1999, grâce à cette immigration surtout, mais on observe depuis quelques années également une hausse du taux d'emploi.

En effet, le taux d'emploi (15-64 ans) a atteint 61.6% en 1999 (source: Enquêtes sur les forces de travail - EFT), contre 60.1% en 1998 et 60.0% en moyenne entre 1995 et 1999. Cette hausse est due à l'emploi féminin, dont le taux d'emploi atteint maintenant 48.7% contre encore 43.6% en 1996. L'emploi salarié frontalier s'est, quant à lui, accru d'environ 11% en 1999: fin 1999, quelque 81 000 frontaliers travaillaient sur le territoire du Grand-Duché.

Le chômage enregistré (source: Administration de l'Emploi - ADEM) a légèrement diminué en 1999 (taux de chômage de 2.9% en moyenne sur toute l'année contre 3.1% en 1998), le volet conjoncturel étant résorbé probablement en grande partie. Le taux de chômage harmonisé (source: Enquêtes Forces de Travail/STATEC) aurait été de 2.4%, en forte baisse par rapport à 1998 (3.0%) et surtout par rapport aux années antérieures (3.8% encore en 1996).

Finalement, quelque 2000 demandeurs d'emploi ont été occupés dans des mises au travail ou des mesures de formation.

BASIC PERFORMANCE INDICATORS

A) Employment indicators

	1999	1998	1995 - 1999
Total employment growth	5.0	4.3	3.6
Idem, men (a)	5.2	4.7	3.8
Idem, women (a)	5.6	4.6	4.4
Total employment growth (residents only- national employment)	2.5	2.0	1.5
Total employment rate	61.6	60.1	60.0
Idem, men	74.4	74.5	74.3
Idem, women	48.7	45.6	45.5
(residents only-national employment)			
Total employment rate (full time equivalent)	NA	NA	NA

Source: STATEC (Enquêtes forces de travail) , IGSS

(a) salaried employment only

B) Unemployment indicators

	1999	1998	1995 - 1999
Unemployment	2.4	3.0	3.1
Idem, men	1.8	2.0	2.3
Idem, women	3.3	4.4	4.4
Youth unemployment rate	6.7	7.1	8.3
Idem, men	6.2	6.3	7.9
Idem, women	7.4	8.0	8.7
Long terme unemployment rate	0.6	0.9	0.9
Idem, men	0.6	0.7	0.7
Idem, women	0.7	1.3	1.3

Source: STATEC (Enquêtes sur les forces de travail)

C) Employment related indicators

	1999	1998	1995 - 1999
Real GDP growth	4.9	5.0	4.5
Apparent labour productivity growth (GDP)	-0.1	0.7	0.9
Real unit labour costes (GDP)	1.0	-0.4	-0.6

Source: STATEC (National accounts)

I.1.2. Le marché de l'emploi au Luxembourg

Evolution de l'emploi salarié

Bien que marqué par des crises conjoncturelles et structurelles, l'emploi au Luxembourg est caractérisé depuis de longues années par une croissance quasiment ininterrompue. Des taux de progression records oscillant entre 4 et 5 % ont été enregistrés durant la deuxième moitié des années 1980.

La tendance de faible croissance économique des années 1990 à 1992 n'a eu qu'une influence toute relative sur l'évolution de l'emploi et la main-d'œuvre continue à se développer sur sa trajectoire ascendante avec des taux d'accroissement de l'ordre de 1,8 à 3%.

Au cours du deuxième semestre de 1997, on retient une nette accélération de la croissance de l'emploi salarié intérieur (+3,4%). En 1999, ce mouvement d'expansion rapide continue et la croissance de l'emploi atteint de nouveau des niveaux « records » (+5,4%). La création d'emplois est élevée et profite tant aux travailleurs résidents qu'aux frontaliers.

Taux de progression récents de l'emploi salarié intérieur (ouvriers, employés, fonctionnaires):
(source: *fichiers de la Sécurité Sociale*)

(octobre 19n à octobre 19n + 1)

de 1990 à 1991:	+ 3,5 % (+ 6.173 emplois)
de 1991 à 1992:	+ 2,8 % (+ 5.070 emplois)
de 1992 à 1993:	+ 1,8 % (+ 3.360 emplois)
de 1993 à 1994:	+ 2,5 % (+ 4.704 emplois)
de 1994 à 1995:	+ 2,8 % (+ 5.386 emplois)
de 1995 à 1996:	+ 3,1 % (+ 6.152 emplois)
de 1996 à 1997:	+ 3,9 % (+ 7.974 emplois)
de 1997 à 1998:	+ 4,8% (+10.242 emplois)
de 1998 à 1999:	+ 5,4% (+12.081 emplois)

En d'autres termes, du 31 octobre 1998 au 31 octobre 1999, la population des salariés est passée de 224.365 à 236.446 unités. Cette progression de 5,4 % est l'équivalent de 12.081 emplois. Ces chiffres sont à mettre en rapport avec la population totale de près de 425.000 habitants.

Travailleurs étrangers

La croissance de l'emploi reste déterminée par l'apport important des travailleurs frontaliers. La population des salariés ayant leur résidence dans les régions limitrophes a augmenté au cours de la période octobre 1998 à octobre 1999, de presque 7.850 personnes, soit 10,7 %.

Actuellement, le taux de participation des frontaliers à l'emploi salarié intérieur atteint 34,3% (81.200 salariés dont 25.800 femmes) contre 33% il y a un an.

Il est à rappeler que ces 81.200 salariés frontaliers représentent plus de 20% de l'ensemble des frontaliers des pays de l'Union Européenne.

La ventilation par pays de résidence est la suivante:

France:	53 %
Belgique:	28 %
Allemagne:	19 %

Evolution du chômage

Le tableau suivant présente le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés ou non, inscrits dans les services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel. Les personnes inscrites à l'ADEM qui bénéficient d'une mesure pour l'emploi ne sont pas comptabilisées dans ces effectifs.

Mois	Demandeurs d'emploi (1)			Evolution mensuelle en %
	Hommes	Femmes	TOTAL	
Janvier-99	3263	2853	6116	15,1
Février-99	3200	2743	5943	-2,8
mars-99	3008	2640	5648	-5,0
avril-99	2881	2572	5453	-3,5
mai-99	2690	2384	5074	-7,0
juin-99	2557	2331	4888	-3,7
Juillet-99	2613	2373	4986	2,0
août-99	2541	2409	4950	-0,7
Septembre-99	2746	2535	5281	6,7
Octobre-99	2710	2530	5240	-0,8
Novembre-99	2827	2473	5300	1,1
Décembre-99	2894	2438	5332	0,6
Moyenne 99	2827	2523	5351	Taux de chômage 2,9*
Moyenne 98	2947	2587	5534	
			-183 (-3,3%)	

(1) Demandeurs d'emploi: personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM

* STATEC

Le nombre de demandeurs d'emploi est moins élevé en 1999 comparé à 1998 (-3,3%). On observe une baisse de 13% du nombre de demandeurs d'emploi entre janvier et décembre 1999.

La proportion hommes / femmes varie peu en 1999, le pourcentage de demandeurs d'emploi de sexe masculin est toujours supérieur d'environ 5% à 6% par rapport au pourcentage de demandeurs d'emploi de sexe féminin.. Pour les valeurs moyennes annuelles, on observe que 52,8% des demandeurs d'emploi sont des hommes et 47,2% des femmes.

I.2. STRATEGIE GLOBALE DE L'EMPLOI

Bien que le taux de chômage luxembourgeois ait atteint un niveau largement en-deça de ce que les économistes appellent "le plein emploi", on ne peut pas affirmer qu'il soit devenu incompressible. Le chômage luxembourgeois est de nature essentiellement sociale: c'est pourquoi les mesures en faveur de l'emploi ont et continueront à avoir un caractère avant tout social.

Dans cet ordre d'idées, la politique de l'emploi est aujourd'hui plus que jamais axée sur la prévention, visant à empêcher les jeunes de venir grossir les rangs des chômeurs et les adultes de devenir des chômeurs de longue durée. Cette approche est basée sur une **identification précoce des besoins et un accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi**, moyennant notamment une augmentation du personnel hautement qualifié dans le domaine socio-psycho-éducatif de l'Administration de l'Emploi.

Comme l'un des vecteurs principaux du chômage luxembourgeois est une inadéquation entre les qualifications des personnes à la recherche d'un emploi et les besoins de l'entreprise, le gouvernement a accentué ses efforts en matière de politique de formation, et notamment de **formation continue**.

Face aux mutations du monde économique et notamment à l'évolution des nouvelles technologies, la **formation tout au long de la vie** deviendra une nécessité absolue.

La non-qualification reste cependant le facteur d'exclusion le plus grave et risque d'être accentué encore avec l'avènement de la société de l'information. La sensible réduction du nombre des demandeurs d'emploi dénote cependant le succès de la politique proactive de l'emploi mise en œuvre de puis quelques années par l'ADEM.

Les efforts futurs se concentreront notamment sur l'**augmentation du taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés**.

Les derniers font souvent partie du groupe des personnes à capacité de travail réduite comme les personnes bénéficiant du statut de travailleur handicapé, les accidentés du travail, les victimes d'une maladie professionnelle ou d'une invalidité partielle, groupe de personnes pour lequel il sera primordial d'assurer le **maintien dans la vie active**, le cas échéant par une adaptation de leurs conditions de travail à leurs besoins spécifiques.

Une priorité sera donnée à un reclassement des personnes en question à l'intérieur de leur entreprise.

Des aides financières mises à la disposition aussi bien des salariés (compensation d'éventuelles pertes de revenu) que des employeurs accompagneront cette politique de maintien respectivement de réintégration au sein de l'entreprise d'origine.

Des efforts supplémentaires seront déployés pour assurer l'**intégration voire la réintégration sur le marché de l'emploi** d'autres catégories de travailleurs comme d'anciens détenus ou des toxicomanes qui risquent de se retrouver marginalisés sur le marché de l'emploi.

Les instruments à mettre en œuvre pour encourager cette **approche inclusive** seront notamment une sensibilisation accrue des employeurs à la problématique, une promotion du concept de l'emploi assisté et la mise en place d'un cadre propice à la création d'entreprises sociales.

Pour ce qui est de la présence des femmes sur le marché du travail, il s'agira dans une première phase, et avant de définir les orientations politiques futures en la matière, de procéder à une analyse des obstacles empêchant les femmes de participer à la vie active. Un accent particulier sera à mettre sur les femmes ayant quitté la vie professionnelle à un certain moment de leur carrière, notamment pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants.

Le **rôle à jouer par les partenaires sociaux** dans la lutte en faveur de l'emploi a sensiblement gagné en importance. Parallèlement les pouvoirs publics se limitent à encadrer le dialogue social.

Les négociations collectives doivent désormais porter obligatoirement sur quatre sujets directement liés au maintien de l'emploi et à la lutte contre le chômage, à savoir l'organisation du travail, la politique de formation, les efforts faits de manière générale en vue du maintien respectivement de l'accroissement de l'emploi et la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances.

Quant aux questions de l'organisation et de la réduction du temps de travail, le Gouvernement continue à penser que ces questions sont de la compétence des partenaires sociaux et doivent être réglées aux niveaux appropriés. Ce n'est qu'à défaut d'accord entre partenaires que le Gouvernement doit, dans un souci de subsidiarité bien appliquée, prendre ses responsabilités.

La mise en place d'un **Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi** permettra de mieux faire connaître les évolutions sur le marché du travail, et en particulier les dispositions des conventions collectives négociées entre partenaires sociaux.

I.3. PRESENTATION SYNTHETIQUE DES MESURES ET DES PRINCIPAUX RESULTATS DE CHAQUE PILIER

1.3.1. Pilier 1: Améliorer la capacité d'insertion professionnelle

1.3.1.1. S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée

Les lignes directrices du premier pilier dont le but est d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans la vie active concernent avant tout l'Administration de l'Emploi.

L'ADEM a développé un concept et des méthodes d'application qui répondent aux exigences de la mise en œuvre du PAN, à savoir le plan d'encadrement psychosocial individuel des demandeurs d'emploi (PEC).

Ce plan s'adresse aux demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à l'ADEM disponibles pour le marché du travail à la recherche d'un emploi approprié, non affectés à une mesure pour l'emploi et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM. L'objectif est notamment d'identifier leur profil, compétences techniques et sociales, leur potentiel d'apprentissage ainsi que leur possibilité d'insertion/réinsertion professionnelle. Sur base de ces données est élaboré un plan d'insertion ou d'orientation dans le but est de sensibiliser le demandeur d'emploi à une participation plus active à la recherche d'un nouvel emploi.

Les demandeurs d'emploi visés sont d'abord convoqués à un entretien individuel réalisé par des spécialistes dans le domaine psychosocial qui élaborent ensuite un plan d'insertion ou d'orientation individualisé, assortis de mesures actives.

Pour le détail des mesures, il est renvoyé au point 2.1.

Dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices 1 à 3, le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a augmenté et diversifié l'offre de formation pour personnes à la recherche d'un emploi. L'offre du Centre national de formation professionnelle continue comprend des cours d'orientation et d'initiation professionnelle pour jeunes, recyclage et initiation professionnelle pour adultes, y inclus des mesures pour femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi, des formations complémentaires conçues sur demande précise d'une entreprise ou d'un secteur économique et des formations réalisées en coopération avec des acteurs locaux ou des associations.

En 1999, les CNFPC ont mis en œuvre 56 projets de formation, ce qui correspond à 54629 heures de formation pour 917 personnes dont 56 % d'hommes et 44% de femmes.

Un groupe de travail présidé par le représentant du Service de la formation professionnelle et composé de représentants de l'Administration de l'Emploi, des CNFPC, du Ministère du Travail et de l'Emploi et du Ministère de l'Economie coordonne l'organisation des mesures de formation complémentaires et assure la coopération et l'échange d'informations entre l'Administration de l'Emploi et Service de la formation professionnelle pour l'ensemble des mesures de formation.

1.3.1.2. Promouvoir un marché du travail ouvert à tous

En 1999, la législation sur les travailleurs handicapés fut modifiée partiellement par certaines dispositions du Plan d'action national en faveur de l'emploi. Dorénavant, les handicapés psychiques et/ou psycho-sociaux peuvent également bénéficier des mêmes mesures de soutien que les accidentés de travail et les handicapés physiques, mentaux et sensoriels.

Les actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées, présentées dans le Plan d'Action National, se sont concrétisées par :

- le maintien d'un programme actif de recrutement d'une cinquantaine de travailleurs handicapés sans emploi dans les entreprises du secteur public ;
- le subventionnement des entreprises émanant des secteur privé et communal en cas d'une embauche ou du maintien à l'emploi d'une personne bénéficiant du statut de travailleur handicapé;

- la participation des handicapés aux programmes d'orientation, de formation et aux programmes d'emploi d'intérêt public (taux de participation de 45 % du total de personnes inscrites comme demandeurs d'emploi handicapés)

1.3.1.3. Faciliter le passage de l'école au travail

Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a poursuivi en 1999 les projets de réforme visant à réduire le taux d'abandons dans le système scolaire luxembourgeois. Plusieurs stratégies ont été mises en oeuvre pour atteindre cet objectif:

1. Le passage d'une orientation par l'échec vers une orientation plus centrée sur une évaluation réaliste des aptitudes de l'élève et l'éducation à un choix responsable. Concrètement, il s'agit de la réforme du passage de l'école primaire vers l'école secondaire où l'examen d'admission a été remplacé par une procédure d'orientation et de l'éducation au choix dans le cycle inférieur des écoles secondaires.
2. La réforme des critères de promotion ayant pour but de faire avancer les élèves à un rythme plus naturel et d'éviter les échecs inutiles.
3. Certaines réformes au niveau de la certification, dont notamment la promotion des voies de formation à caractère essentiellement manuel ou à finalité socio-professionnelle (CITP et CCM) ainsi que l'introduction d'un certificat national sanctionnant la réussite du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique.

L'impact de ces mesures n'est pas encore chiffrable.

Par une étroite collaboration entre l'enseignement secondaire technique (régime préparatoire) et le Centre national de formation professionnelle continue, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports s'efforce à ouvrir des perspectives de formation et d'insertion aux élèves en difficulté d'apprentissage.

Dans les cours d'orientation et d'initiation professionnelle (COIP), les CNFPC accueillent des jeunes qui sortent de l'école sans perspective de qualification.

Un modèle pédagogique pour jeunes en transition à la vie active (15-25 ans) est développé actuellement sous forme de réforme curriculaire. Le projet, qui a démarré en 1999 et qui va aller jusqu'en 2001, comprend :

- A. La rédaction des référentiels de formation par rapport aux tâches professionnelles à exercer par les jeunes demandeurs d'emploi et les compétences à acquérir dans différents secteurs professionnels : - métal- bois- peinture- bâtiment- vente- couture/ aide-ménagère- restauration –service- enseignement général à niveaux- enseignement social.
- B. La rédaction des contenus pédagogiques pour les secteurs concernés.
- C. La formation continue pour le personnel enseignant et les tuteurs et accompagnement scientifique pour la mise en oeuvre pédagogique des nouveaux curricula élaborés (à partir d'automne 2000).

1.3.1.4. Lien formation-mutations technologiques et marché de l'emploi

La promotion des technologies d'information et de communication (TIC) dans l'enseignement luxembourgeois est assuré par 3 structures :

1. Le Centre de Technologie de l'Education / CTE est le service logistique qui assure l'assistance technique au niveau de l'équipement TIC des écoles.
2. Le Réseau Téléinformatique de l'Education Nationale et de la Recherche / RESTENA a été créé pour répondre aux besoins en communication télématique des établissements d'éducation et de recherche scientifique du pays. Il offre un accès Internet gratuit aux écoles et à tous les enseignants.
3. Le Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques / SCRIPT coordonne la recherche et l'innovation dans les différents domaines pédagogiques y compris celui de l'intégration des TIC. Il dispose de personnel chargé d'informer et de conseiller les écoles sur l'utilisation des TIC.

A l'enseignement secondaire technique, un programme d'initiation aux nouvelles technologies a été introduit dans les 3 années du cycle inférieur.

La formation continue des enseignants des écoles secondaires est coordonnée par le SCRIPT et assurée par les 3 structures dans le cadre de leur mission respective. Au niveau de l'enseignement primaire l'ISERP (l'institution de formation des enseignants du primaire) est en charge de la formation initiale et continue dans le domaine des TIC. Lors des dernières années l'offre de cours a été multipliée et diversifiée de façon constante.

Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports s'est doté d'une structure permettant une analyse à intervalles réguliers des formations professionnelles, notamment des formations à haute technicité, en vue de les adapter aux besoins des entreprises, plus particulièrement dans le domaine du TIC. Actuellement les formations en électronique, en mécanique et les formations commerciales réformées il y a 6 ans sont ré analysées dans le cadre du projet PROF-UPDATE.

1.3.2. Pilier 2: Développer l'esprit d'entreprise

1.3.2.1. Mesures visant la facilitation du démarrage et de la gestion des entreprises

1.3.2.1.1. Mesures réalisées

- Pour favoriser l'accès au statut d'indépendant dans l'artisanat, le Gouvernement a réduit pour les détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires, la période de pratique professionnelle qui leur permet d'exercer à titre indépendant une profession artisanale sans être en possession d'un brevet de maîtrise de 20 à 6 ans (règlement grand-ducal du 4 février 2000).
- Pour permettre aux entreprises commerciales et artisanales de rentabiliser leur savoir-faire et de faciliter ainsi leur gestion, le Gouvernement a supprimé la limitation du nombre des filiales (loi du 12 février 1999).
- Dans le but d'encourager la création d'entreprises nouvelles, le Gouvernement a réduit de 20 à 6 ans la pratique professionnelle pour les détenteurs d'un CATP pour pouvoir effectuer à titre d'indépendant des travaux de réparation et d'entretien dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal (loi du 12 février 1999).

- Afin de simplifier et accélérer les procédures et les délais administratifs en matière d'autorisation d'exploitation, le Gouvernement a réformé la loi sur les établissements classés. Cette réforme de la loi dite « commodo-incommodo » apporte, d'une part, une plus grande sécurité juridique au requérant d'une autorisation dans la mesure où des normes d'émission seront fixées par la voie de règlements grand-ducaux et, d'autre part, elle tient compte de la situation particulière des petites et moyennes entreprises, notamment en ce qui concerne la classification des établissements et les délais d'instruction et de traitement des demandes. Par ailleurs, la mise à disposition par les administrations respectives de formulaires de demande-type adaptés à la nature et à l'envergure des établissements fournira une assistance administrative substantielle aux PME. Ces demandes-type devraient aboutir à des autorisations-type pour des établissements dont l'activité se prête à une description standardisée.

1.3.2.1.2. Mesures en voie de réalisation:

- Pour réduire le dommage que peut causer une faillite aux créanciers de l'entreprise tombée en faillite, un projet de loi visant l'introduction en droit national de la clause de réserve de propriété a été voté le 17 février 2000 à la Chambre des Députés.

Par ailleurs, un groupe de travail « Droit de la faillite » est en train d'étudier les possibilités pour améliorer le droit de la faillite tant du point de vue prononcé de la faillite et gestion de celle-ci que du point de vue de la prévention des faillites.

- Afin de permettre aux boulangeries et pâtisseries de pouvoir respecter les délais et heures de livraisons souvent imposés par la clientèle, le Gouvernement a dénoncé la Convention internationale du travail N° 20 concernant le travail de nuit dans les boulangeries et abolira l'arrêté grand-ducal du 30 mars 1932 concernant l'application de différentes conventions adoptés par la Conférence internationale du travail et l'arrêté ministériel du 9 juillet 1938 concernant le travail de nuit dans les boulangeries.

- Afin de combattre le travail non déclaré et d'éviter une situation de concurrence déloyale par la présence d'acteurs ne respectant pas la législation fiscale, sociale et du droit du travail, le Gouvernement a renforcé ses contrôles, également pendant les week-ends, par des contrôles « dumping social » et des actions « coup de poing ». Au cours des quatre dernières années, 215 actions coup de poing ont été effectuées. Presque cinq cents entreprises et plus de deux mille trois cents ouvriers ont pu être contrôlés. Les actions ont également été menées durant la période des congés collectifs et les week-ends. Au départ, les contrôles ont été effectués sur les grands chantiers situés notamment au centre et au sud du pays. A partir de l'année 1996, ils ont été étendues à des chantiers de plus petite envergure répartis sur tout le territoire du pays. Depuis l'entrée en vigueur du plan d'action national en faveur de l'emploi, 67 contrôles ont été effectués dont cinq sur des grands chantiers.

- Afin de renforcer la lutte contre les infractions en matière de droit d'établissement, le Ministère des Classes Moyennes a complété la législation relative au droit d'établissement et au travail clandestin. Désormais, les agents de l'Administration des Douanes et Accises sont également habilités à rechercher et à faire sanctionner les infractions à cette loi. Dans ce contexte, 2 agents de chaque brigade de l'Administration des Douanes et Accises seront formés au cours de cette année en matière de travail clandestin et de droit d'établissement.

Par ailleurs, le Gouvernement a élaboré un projet de loi qui permettra le contrôle du formulaire E101 et des livres de salaires de toutes les entreprises opérant sur le territoire luxembourgeois.

1.3.2.2. Mesures de simplification administrative et réduction des frais généraux

1.3.2.2.1. Mesures réalisées

- Dans le but d'intensifier la collaboration entre administrations et milieux professionnels en vue d'une meilleure information réciproque surtout dans les phases initiales d'élaboration de nouvelles réglementations et directives, une fiche d'impact a été introduite. Elle permet d'évaluer pour chaque initiative législative et réglementaire son impact sur l'environnement des petites et moyennes entreprises, notamment en ce qui concerne l'impact financier ou fiscal, l'impact sur la compétitivité, l'impact sur le travail administratif, l'impact sur l'emploi, etc. Pour rendre la fiche d'impact efficace, son utilisation a été déclarée obligatoire par le Conseil de Gouvernement.
- Afin de simplifier les procédures administratives requises pour créer une nouvelle entreprise, de réduire les formalités et procédures de déclarations et d'éviter des déclarations multiples, le Gouvernement a amélioré la collaboration des différentes administrations concernées et a initié la création de centres de formalités (guichet unique de déclaration des formalités administratives). Ces centres de formalités sont chargés de recueillir les pièces nécessaires à la création de nouvelles entreprises pour les transmettre aux administrations concernées. De tels centres de formalités sont opérationnels auprès des Chambres professionnelles depuis le 11 mars 1999. A ce sujet, la déclaration gouvernementale prévoit l'installation d'un guichet unique supplémentaire auprès du Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement.
- En matière de TVA, le Gouvernement a étudié la faisabilité d'une extension du délai de dépôt au-delà des dates limites actuelles, compte tenu des répercussions sur la situation financière des entreprises, sur les moyens de contrôle de l'administration et sur l'évolution de la Trésorerie de l'Etat. Il a constaté que les assujettis bénéficient d'un régime déclaratif très favorable (déclaration annuelle: 54% des assujettis; déclaration trimestrielle: 29% des assujettis, déclaration mensuelle: 17% des assujettis). Par ailleurs, l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines accorde aux assujettis un certain délai administratif après l'échéance des délais arrêtés par la loi nationale portant sur la TVA, de sorte que les obligations susvisées figurent déjà parmi les plus avantageuses dans l'Union Européenne. A la suite des discussions qui ont été menées en relation avec le rapport parlementaire sur la fraude fiscale, d'une part, et afin de respecter nos obligations au niveau communautaire (exécution de la 6e directive, contrôle des livraisons intra-communautaires), d'autre part, il a été conclu de maintenir le régime déclaratif à l'heure actuelle inchangé.

1.3.2.2.2. Mesures en voie de réalisation

- La réforme du Registre de Commerce qui sera transféré vers l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines et la mise en place d'un plan comptable harmonisé et obligatoire, qui s'inscrit dans le cadre du projet de création d'une centrale des bilans luxembourgeoise ayant entre autres comme but de mettre à la disposition des différents acteurs économiques des informations actuelles et fiables sur la situation des entreprises, devrait déterminer une collaboration plus poussée entre le service national des statistiques et les entreprises. L'introduction d'un plan comptable permettra aux entreprises d'automatiser l'établissement des réponses aux questionnaires des enquêtes statistiques ce qui diminuera la charge administrative et augmentera en même temps la qualité des statistiques. Ce même projet de loi prévoit la création d'une centrale des bilans qui ne manquera pas de devenir une source d'informations à la fois pour les statisticiens et les entreprises elles-mêmes.

L'existence d'une centrale des bilans permettra de réduire la taille des échantillons et d'éviter d'augmenter la fréquence des enquêtes.

Dans ce contexte, notons que le Gouvernement réformera la législation relative à la protection des données, afin de pouvoir réduire les charges administratives, notamment en ce qui concerne les déclarations multiples sur les renseignements analogues. Il est donc prévu de renforcer l'entraide administrative et de réduire de cette façon le nombre de formulaires à remplir par l'entreprise.

- Un projet de loi, modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail prévoit de simplifier la procédure d'embauche d'un salarié. Ce projet de loi innove en ce qu'il permet d'effectuer l'examen d'embauche après l'embauche, mais au plus tard dans le mois. L'examen avant l'embauche a en effet été considéré comme un frein à l'embauche, surtout en période saisonnière de forte embauche. Les postes à risques sont cependant exclus de cette possibilité, alors que le risque peut se réaliser dès la première journée de travail. Etant donné que le Conseil d'Etat a émis son avis, le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés.

1.3.2.3. Mesures fiscales

- En matière de transmission des entreprises sous forme de partage successoral, la limitation de la déductibilité des intérêts d'une dette contractée à des fins de financement d'une soultte à verser à des cohéritiers a été supprimée.
- L'augmentation des provisions exemptes d'impôts pour le paiement des indemnités de départ des salariés en cas de fermeture de l'entreprise ou en cas de licenciement des salariés pour raisons économiques ainsi que l'amélioration du régime de la déduction fiscale au titre de dépenses spéciales des primes et cotisations versées par des indépendants dans le cadre d'une assurance maladie et accident encouragent davantage l'activité indépendante.
- L'augmentation des montants exempts d'impôts commercial communal correspondant à la rémunération du chef d'entreprise pour les PME constituées en nom personnel ainsi que la révision du mode de calcul qui oblige l'entrepreneur d'intégrer dans le montant imposable les salaires des coexploitants détenant plus de 25 % des parts d'une société ont également contribué au développement de l'activité indépendante.

1.3.2.4. Mesures en matière de sécurité sociale

- Le paiement d'une cotisation pour les allocations familiales par les indépendants ressortissants des Chambres de Commerce et des Métiers et les indépendants exerçant une profession libérale a représenté une entrave au passage à l'activité indépendante, étant donné que ces indépendants ont été le seul groupe professionnel encore soumis à cette cotisation. Depuis l'entrée en vigueur de la loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, cette cotisation est prise en charge par l'Etat, ce qui facilite le passage à l'activité indépendante.
- En ce qui concerne l'indemnité de chômage, les modalités pour pouvoir bénéficier de cette dernière, au cas où un indépendant deviendrait chômeur ont été améliorées. En effet, la reconnaissance de la période de stage sous le statut de salarié devrait éliminer des réticences auprès des personnes envisageant le passage du statut de salarié au statut d'indépendant.

1.3.2.5. Mesures réalisées en matière de financement des entreprises et de développement des marchés de capital à risque

- En 1998, la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (SNCI) et cinq banques de la place financière ont créé la CD-PME (CD: Capital-développement) dont le but est d'accompagner les PME en phase de création ou de développement en renforçant leurs fonds propres et leur assise financière. Les PME industrielles, artisanales ou de prestation de services, organisées sous forme de sociétés de capitaux, peuvent s'adresser à CD-PME pour financer des projets novateurs et créateurs d'emplois nouveaux.

Depuis sa création, la CD-PME a traité une vingtaine de dossiers, elle a accompagné cinq projets qui ont créé environ 40 emplois nouveaux.

- Une réduction générale des taux d'intérêts appliqués pour des prêts SNCI a été décidée. Ainsi, le taux d'intérêt des crédits d'équipement accordés à partir du 1er janvier 1999 a été ramené de 4,5% à 3%.

- Par ailleurs et en rapport avec le financement des entreprises nouvelles, les mutualités ont été encouragées à s'engager davantage dans le cautionnement de jeunes entrepreneurs démunis de garanties réelles suffisantes pour pouvoir bénéficier d'un prêt auprès des instituts bancaires.

En effet, le budget des dépenses pour l'année 2000 prévoit pour la première fois une ligne de crédit destinée à participer à la couverture de pertes subies sur les cautionnements accordés à des entreprises.

1.3.2.6. Nouvelles possibilités de création d'emplois: emplois de proximité dans le domaine socio-familial

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse et le Ministère de la Promotion Féminine ont eu des réunions d'information et de sensibilisation avec les responsables de 4 communes en vue de mettre en œuvre des structures locales ayant pour objectif de répondre aux besoins de proximité dans les domaines de la garde de personnes dépendantes, des services et de l'emploi.

Les concertations ont généré une approche d'analyse de la situation avec prise en compte au niveau local des structures existantes et du potentiel humain disponible. Les initiatives ne sont qu'à un stade de sensibilisation qui diffère selon le cadre local. Dans ce contexte, il faut relever l'action des 2 syndicats Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg (OGBL) et Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB) qui organisent dans le cadre du FSE des projets d'emplois de proximité, qui occupent plus de 300 personnes.

1.3.3. Pilier 3: Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs

1.3.3.1. Moderniser l'organisation du travail

La philosophie du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 en cette matière était que les représentants des salariés et des employeurs, qui connaissent le mieux les réalités du terrain, sont le mieux placés pour négocier et mettre en place des modèles innovants d'organisation du travail: le gouvernement et les partenaires sociaux ont convenu que la négociation a toujours été et reste la voie privilégiée pour mettre en œuvre de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail.

L'Etat accompagne financièrement des initiatives prises entre partenaires sociaux qui, par le biais d'une réduction négociée du temps de travail engendrent l'embauche de demandeurs d'emploi. Il y a lieu de rappeler à ce sujet le nouvel article 43 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet que prévoit que "au cas où la convention collective de travail prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, une prime correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié nouvellement embauché, inscrit à l'Administration de l'Emploi avant son embauche."

Cette responsabilisation accrue des partenaires sociaux a été transcrite dans la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail en faisant de la question de l'organisation du travail, y compris les périodes de référence pour le calcul de la durée du travail et la réduction du temps de travail, un sujet qui devra obligatoirement être discuté au cours de négociations collectives et dont la convention collective contiendra nécessairement le résultat des discussions.

Des conventions collectives ou avenants déposés à l'Inspection du Travail et des Mines après le 1^{er} mars 1999, date d'entrée en vigueur des modifications législatives,

- 4,3% contiennent une réduction de la durée hebdomadaire du travail;
- 13% prévoient le calcul de la durée de travail sur une période de référence plus longue que la semaine;
- 10,1% introduisent des jours de congé supplémentaire.

Par ailleurs, l'Etat subventionne le passage des salariés âgés de plus de 49 ans d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel. En 1999, aucune demande n'a été introduite auprès du Ministère du Travail et de l'Emploi.

1.3.3.2. Soutien de la capacité d'adaptation des entreprises

La loi du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la **formation professionnelle continue**; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, est la première loi-cadre en matière de formation professionnelle continue à caractère général que le législateur a votée au Luxembourg.

L'article 1 de la loi du 22 juin 1999 stipule entre autres:

- « peuvent participer également aux mesures de formation les personnes bénéficiant d'un congé de quelque nature que ce soit ou ayant quitté temporairement l'entreprise pour des raisons personnelles. »

Dès la mise en œuvre de cette loi (1.1.2000), il s'agit de suivre et d'évaluer la participation des personnes bénéficiant d'un congé de quelque nature que ce soit ou ayant quitté temporairement l'entreprise pour des raisons personnelles aux mesures de formation professionnelle continue.

Les **formations complémentaires** sont conçues sur demande précise d'une entreprise ou d'un secteur économique. Les stagiaires sont présélectionnés par l'Administration de l'Emploi et l'entreprise ou les entreprises concernées. Les formations d'une durée moyenne de six mois se déroulent dans le CNFPC ou dans d'autres institutions de formation et dans les entreprises. Les modalités et les contenus du projet sont fixés par une convention entre le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Service de la formation professionnelle et l'entreprise qui s'engage à embaucher les stagiaires ayant terminé avec succès la formation.

En 1999, 12 conventions ont été conclues avec différentes entreprises.

432 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés par les placeurs de l'Adem, en vue d'une participation à une mesure complémentaire.

115 candidats ont été retenus par les entreprises.

107 candidats ont effectivement commencé une formation.

65 % ont terminé avec succès et ont été embauché par les entreprises.

Par l'article XV de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'Emploi 1998, modifiant la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue, a été introduit **l'apprentissage des adultes**.

Le projet de règlement grand-ducal portant organisation de l'apprentissage pour adultes a été approuvé par le Conseil de Gouvernement dans sa séance du 22 octobre 1999. Le début de l'apprentissage pour adultes est prévu pour la rentrée scolaire 2000/2001.

Les instruments existants pour mettre en œuvre un concept de **formation tout au long de la vie** au Luxembourg sont :

- La loi du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue ; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.
- La loi du 12 février 1999 introduisant l'apprentissage des adultes.
- Le Centre national de formation professionnelle continue. Le programme de gouvernement prévoit la transformation de la structure de gestion du CNFPC en un établissement public, géré selon le droit privé.
- L'Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue.
- Le service de l'éducation des adultes, y inclus le centre de langues.
- Les structures de formation continue pour fonctionnaires et employés publics.
- Les programmes communautaires dont notamment le Fonds social européen et le programme Leonardo da Vinci.

Tous ces instruments offrent un cadre légal et matériel suffisamment large pour mettre en œuvre une politique de formation tout au long de la vie au Luxembourg.

L'impact des nouvelles mesures législatives (loi formation professionnelle continue et apprentissage des adultes) ne peut pas encore être chiffré.

Aux mesures soutenues par l'Etat, par conséquent quantifiables, s'ajoutent les **initiatives de formation professionnelle continue prises par les entreprises et les groupements professionnels.**

1.3.4. Pilier 4: Renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes

1.3.4.1. Approche visant à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Le PAN luxembourgeois 1998 a veillé à l'intégration de la dimension du genre dans l'ensemble de ses mesures. Le PAN 1999 a été adapté par un système plus complet d'évaluation quantitative des mesures pertinentes en faveur de la promotion de l'emploi féminin, dont les résultats sont ventilés par sexe (voir document "Mesures en faveur de l'emploi féminin, document du Ministère de la Promotion Féminine, en annexe).

Si l'objectif majeur du PAN est la réduction du chômage ainsi que la création d'emplois nouveaux, de nombreuses mesures vont implicitement augmenter le taux d'activité des femmes et mener à long terme à un changement de culture en faveur du partage égal des responsabilités publiques et privées entre femmes et hommes.

- Les politiques actives du marché de l'emploi prévues dans le PAN s'adressent aux femmes et aux hommes indistinctement de leur sexe. Certaines offres pourtant s'adressent exclusivement aux femmes. Elles répondent aux besoins du marché. Il s'agit de la formation "Employée de maison" dont les objectifs sont d'augmenter par une formation qualifiante l'estime en faveur des femmes de ménage travaillant chez des particuliers et d'améliorer leurs perspectives d'emploi. La formation pour "formatrice en informatique" répond aux besoins des ONG et des institutions publiques qui désirent augmenter leur offre de cours en informatique dont l'approche méthodologique prend en compte les besoins des femmes désirant intégrer ou réintégrer le marché de l'emploi.

(voir document "Mesures en faveur de l'emploi féminin", pages 20 et 21).

Des formations "agents de propreté" sont organisées en collaboration entre l'Administration de l'Emploi et le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

- Des mesures prévues pour faciliter le démarrage et la gestion des entreprises s'adressent au même titre aux femmes et aux hommes. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont mené dans le cadre du FSE une initiative pour encourager les femmes à devenir

chef d'entreprise. Le projet 'Femme créatrice d'entreprise' s'adressait aux conjointes aidantes et à des femmes désirant créer leur propre entreprise.

- Pour ce qui concerne des formules souples d'organisation du travail sur une base volontaire, il est renvoyé à la campagne d'actions positives initiée par le Ministère de la Promotion Féminine auprès des entreprises du secteur privé depuis mars 1998 et dont un critère pour l'octroi de subvention de la part de l'Etat est une organisation de travail permettant la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle (voir sous ligne directrice 19).

1.3.4.2. S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes

- Le projet pilote 'Femmes, sciences et techniques' a été mis en œuvre en vue de diversifier le choix scolaire et professionnel des filles. L'objectif du projet est de donner aux jeunes, garçons et filles, la possibilité de prendre connaissance de la contribution importante des femmes dans les domaines de la science et des technologies et de promouvoir la diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des femmes (voir document du Ministère de la Promotion Féminine 'Mesures en faveur de l'emploi des femmes' p.18 et 19).
- Les ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes, notamment celles oeuvrant en faveur de l'emploi féminin, ont intensifié leurs cours d'initiation aux nouvelles technologies et d'orientation professionnelle des femmes.
- Dans le cadre des projets subventionnés par le FSE, le Service à la Condition Féminine de la commune de Bettembourg a développé un CD Rom à l'intention des femmes qui porte sur les démarches à faire en cas d'intégration ou de réintégration sur le marché de l'emploi.
- Des cours de formation approfondie en bureautique, d'une durée de 10 mois, spécifiquement conçu pour un groupe de 12 femmes, ont été menés par Zarabina asbl en collaboration avec le Centre de Formation professionnelle continu d'Esch-sur-Alzette. La majorité des femmes ont été engagées dans les entreprises dans lesquelles elles ont fait leur stage.
- La loi du 12 février 1999 portant sur la mise en œuvre du PAN 1998 a donné une base légale à l'organisation d'actions positives dans les entreprises du secteur privé.

L'évaluation qualitative faite par le Ministère de la Promotion Féminine a relevé le manque d'information concernant la réalisation d'actions positives constaté lors des entrevues avec les chefs d'entreprise et/ou les responsables des ressources humaines. Les obstacles rencontrés se situent au niveau des contacts avec les entreprises, de la situation des entreprises et des procédures administratives.

La réalisation d'actions positives étant un élément important de lutte contre la ségrégation entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, une nouvelle approche a été développée au niveau :

- ❖ de l'information:
 - Intensification de la sensibilisation du public cible au sujet de l'égalité des femmes et des hommes par une campagne médiatique annuelle en collaboration avec tous les partenaires.

- ❖ de la collaboration avec tous les partenaires concernés :
 - Développement d'une approche active et personnalisée des entreprises par secteurs d'activité.
 - Intensification des contacts avec les ministères et administrations ayant des compétences dans le domaine de l'éducation, de la formation, du travail et de l'emploi en général.
 - Amélioration de la coopération avec les différents membres du Comité pour actions positives.
 - Approfondissement des contacts avec les partenaires sociaux.

- ❖ des procédures administratives :
 - Simplification des formulaires des demandes de subvention.
 - Assistance accrue aux entreprises en matière de conception et de rédaction d'une demande de subvention.

En outre, une action promotionnelle a donné une meilleure visibilité aux actions positives. Des publications sur les actions positives, accompagnées d'un guide pratique pour la mise en œuvre et des spots télévisés ont été réalisés.

- La désignation d'un-e délégué-e à l'égalité au sein de la délégation principale ou des délégations divisionnaires s'est faite pour la première fois en automne 1998 suite à la loi du 7 juillet 1998, modifiant (1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, (2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, entrée en vigueur le 1^{er} août 1998). En analysant les résultats, on peut constater qu'il y a presque autant d'hommes que de femmes qui ont actuellement pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de leur établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail (51% de femmes et 49% d'hommes). Un relevé des actions réalisées ne peut se faire à ce stade, étant donné que les personnes désignées ne viennent que de commencer leur travail.

Une formation pour les délégué-e-s à l'égalité, réalisée par les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du projet 'Partageons l'égalité-Gleichheit delen- Gleichheit teilen' que le Ministère de la Promotion Féminine a initié comme projet pilote du 4^e programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes, a démarré en novembre/décembre 1999 en phase d'essai. Les syndicats ont ouvert les formations aux délégué-e-s syndicaux/ales qui ont manifesté leur intérêt d'y participer. Vu le besoin manifeste en formations signalé par les syndicats, le Ministère de la Promotion Féminine organisera des formations spécifiques pour formateurs et formatrices à l'égalité au cours de l'année 2000.

Un recueil des actions relatives aux différents domaines d'attributions qui sont conférés aux délégué-e-s à l'égalité pourrait définir à la date d'expiration du PAN, prévue au 31 juillet 2003, les champs d'actions qui se révéleront être prioritaires pour des interventions de leur part.

- La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN en faveur de l'emploi 1998 a apporté la modification suivante aux conventions collectives : Art 4 (4) point 4 : "...les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité..."

L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions ne date que d'un an. Lors des négociations collectives la discussion sur le sujet "égalité entre femmes et hommes" range après les discussions portant sur l'organisation du travail, l'augmentation de salaires, la politique de formation, les mesures de lutte contre le chômage dont les effets sur les femmes ou sur les hommes peuvent parfois être différents. Toutes les dispositions consignant le résultat des négociations collectives méritent une analyse quant à leur effet sur les femmes et les hommes.

- La loi portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail a été adoptée à la Chambre des Députés en date du 6 avril 2000.

1.3.4.3. Concilier vie professionnelle et vie familiale

1.3.4.3.1. Possibilités de garde d'enfants

Répondant à son objectif de créer 1000 places de garde d'enfants dans le cadre du PAN, le Gouvernement a veillé d'augmenter les possibilités de places en structures d'accueil conventionnées avec le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse.

Informations fournies par le Ministère de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse. (voir document ; Mesures en faveur des femmes, page 16 et 17)

1995	1093	119	
1996	1123	30	+ 2,7%
1997	1188	65	+ 5,8%
1998	1568	380	+ 32,0%
1999	1690	122	+ 7,8%
2000	1958	268	+ 15,8% (estimation)

Des possibilités supplémentaires de garde d'enfants sont par ailleurs discutées dans le cadre de la mise en place de structures locales ayant pour objectif de répondre aux besoins de proximité. (voir également point 1.3.2.6. Nouvelles possibilités de création d'emploi: emplois de proximité dans le domaine socio-familial)

1.3.4.3.2. Le congé parental

Le congé parental a été introduit par la loi du 12 février 1999. Etant donné sa durée de 6 mois à l'intention de la mère et du père, non fractionnable, il constitue aussi bien une mesure en faveur du partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes qu'une

mesure en faveur de l'emploi, vu le cumul du congé de maternité et du congé parental ce qui entraîne la possibilité pour l'employeur d'engager une personne pour 11-12 mois ou pendant 6 mois. Le congé parental peut être pris sous forme de travail à mi-temps. Dans ce cas il sera étendu à 12 mois. Un congé doit être pris consécutivement au congé de maternité et l'autre jusqu'à ce que l'enfant a atteint l'âge de 5 ans.

Cinq ans après l'entrée en vigueur du congé parental, les incidences en seront évaluées tant en ce qui concerne le marché de l'emploi que la politique de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Si ces résultats s'avéreraient négatifs, la durée du congé parental sera ramenée à 3 mois.

Jusqu'au 31 décembre 1999, l'Administration de l'Emploi a reçu "1.426 réponses patronales, dont 505 ne font pas recours à un nouvel engagement afin de remplacer le congé parental ; 193 entreprises déclarent vouloir engager du personnel, 116 engagements ont eu lieu par l'intermédiaire de l'Administration de l'Emploi ; 515 ont recours à la solution de remplacer le congé parental par la même personne qui a déjà remplacé le congé de maternité et 213 entreprises ont recours à des ressources internes."

Une forte progression du nombre de personnes qui profitent du congé parental peut-être constatée au cours de l'année 1999. La proportion de femmes parmi les personnes qui profitent du premier congé parental après la naissance de l'enfant est de 95,1% (juillet à décembre 1999) tandis que celle des hommes n'atteint que 4,9%. Pour le deuxième congé l'image est tout à fait différente. Parmi les personnes qui profitent du deuxième congé parental, 37% sont des hommes.

(voir document "Mesures en faveur de l'emploi féminin", pages 12-15)

1.3.4.3.3. Le congé pour raisons familiales

Le congé pour raisons familiales fut introduit par la loi du 12 février 1999.

Malgré une certaine croissance des demandes constatée dès fin 1999, il demeure un fait que le nombre de prestations accordées est très largement en-dessous (moins de 5%) du nombre de bénéficiaires potentiels. Pour une raison ou une autre, le congé pour raisons familiales est assez peu sollicité pour l'instant.

Une ventilation par sexe des bénéficiaires du congé pour raisons familiales montre qu'il y a en général une très large majorité de femmes qui sollicitent cette prestation. La répartition par sexe varie d'une caisse à une autre. Elle n'est pas la même pour le congé limité à deux jours et le congé de longue durée en cas de maladie grave.

(voir document "Mesures en faveur de l'emploi féminin", pages 16 et 17)

1.3.4.4. Faciliter la réintégration dans la vie active

- La mise en vigueur de la loi du 22.06.1999 portant sur la formation professionnelle continue qui introduit pour les personnes bénéficiant d'un congé de quelque nature que ce soit ou ayant quitté temporairement l'entreprise pour des raisons personnelles la possibilité de participer aux mesures de formation, n'est entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 2000.

- Pour mieux informer les femmes à profiter des formations professionnelles continues, le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports a élaboré dans le cadre du projet Leonardo da Vinci « Femmes Training Net » un guide sur toutes les mesures de formations offertes dont les femmes peuvent profiter.
- La mesure portant sur la prise en charge des frais de voyage et de garde d'enfants par le Fonds pour l'emploi pour les parents en situation monoparentales disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'Emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle, n'a été utilisée que par un nombre très restreint de personnes.
- Des incitations à la fois du côté des femmes sortantes et potentiellement rentrantes sur le plan d'une formation continue permettant de maintenir le savoir-faire professionnel des femmes et des incitations aux employeurs (telles que celle en cas d'engagement d'un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté ou celle en cas de passage d'un plein temps à un temps partiel) sont prévues par la loi du 12 février 1999 portant sur la mise en œuvre du PAN 1998.

Ces mesures dont quelques unes n'ont pu être mises en œuvre vu leur caractère trop général, d'autres non guère été utilisées ou ne sont pas connues par le public cible, nécessitent une action de promotion intensive auprès des femmes et des employeurs.

I.4. EVALUATION DE LA CONTRIBUTION DU FSE

Il convient tout d'abord de signaler que toutes les mesures des objectifs 3 et 4 du Fonds social européen et portant sur la période 1994 à 1999 ont expiré au 31 décembre 1999 alors que la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 n'est en vigueur que depuis le 1^{er} mars 1999.

Il va de soi que le cadre communautaire d'appui (CCA) établi en 1994 ne pouvait tenir compte des mesures discutées au sein du Comité de coordination tripartite en 1998, finalement retenues dans le PAN 1998 et mises en œuvre par la loi précitée du 12 février 1999.

Il en résulte que les mesures mises en œuvre dans le cadre du PAN ne pouvaient avoir des répercussions directes sur le CCA du FSE.

Toutefois, il y a lieu d'indiquer que les publics cibles visés par le FSE se retrouvent dans le PAN et dans la législation de sa mise en œuvre. En outre, des cohérences significatives entre le CCA de 1994, d'un côté, et le PAN, de l'autre côté, sont à noter: l'activation des jeunes et des chômeurs adultes ainsi que la formation pour jeunes font partie des deux programmes. La formation est devenue un élément central, grâce aux mesures du PAN; elle l'était déjà dans le cadre du CCA, de sorte que pendant la période de programmation antérieure, le rôle du FSE a principalement consisté à soutenir la stratégie européenne pour l'emploi dans le cadre du pilier consacré à l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle.

Quant au DOCUP du FSE s'étalant sur les années 2000 à 2006, il s'inscrit dans les grandes lignes de la politique nationale et européenne de lutte contre le chômage respectivement de prévention du chômage.

Grâce à une politique active de l'emploi, on s'adressera aux salariés âgés et aux salariés menacés d'entrer dans les régimes passifs ainsi qu'aux chômeurs. Par le biais d'outils actifs comme la formation, et surtout la formation qualifiante, et par des mesures d'accompagnement, il s'agira de lutter contre le chômage et de le prévenir.

La lutte en faveur de l'insertion sociale sera une deuxième priorité: elle concerne des personnes victimes d'un handicap ou confrontés à de sérieux problèmes, et qui sont ou qui risquent d'être marginalisées sur le marché de l'emploi. Pour ces groupes-cible, des efforts supplémentaires seront faits: elles se verront offrir un parcours d'insertion de longue durée. Des formations et adaptations, l'insertion en entreprise sociale ainsi que la conception de nouvelles formations, de soutien aux entreprises sociales et la conception de l'emploi assisté seront offertes et réalisées.

Dans l'optique d'un "life long learning" ainsi que dans celle de l'esprit d'entreprise et de l'amélioration de l'adaptabilité d'un salariat qualifié; dans l'optique d'un maintien et d'une amélioration de l'employabilité personnelle et en particulier en vue d'assurer les compétences et l'adaptabilité des salariés, des formations et adaptations, surtout des formations qualifiantes, des reconversions et la conception de nouvelles formations seront mises en œuvre.

Dans le cadre de l'égalité des chances, des actions spécifiques sont proposées aux femmes en plus des mesures horizontales décrites précédemment. Des mesures d'assistance aux usagers telles que des formations et adaptations, notamment des formations qualifiantes, des stages et des mesures d'assistance aux systèmes comme la conception de nouvelles formations ainsi que des mesures d'accompagnement comme l'orientation et un suivi systématique et intensif seront réalisées.

Si donc, en raison du fait que les mesures inscrites dans la loi PAN n'ont trouvé application qu'à partir du 1^{er} mars 1999 et que d'un autre côté les mesures du CCA du FSE de la période 1994-1999 ont toutes expiré au 31 décembre 1999, une partie seulement des mesures en question ont pu être financées dans l'ancienne programmation, ce ne sera plus le cas lors de la nouvelle programmation où le parallélisme existe.

II. POLITIQUES VISANT A METTRE EN ŒUVRE UNE STRATEGIE D'ACTION ET DE PREVENTION (avec un accent particulier sur les lignes directrices 1 à 3)

2.1. RAPPORT D'ETAPE SUR LA MISE EN ŒUVRE ET EVALUATION D'IMPACT DES MESURES (+ indicateurs)

2.1.1. Les lignes directrices 1-3 : une approche commune

Les mesures concernant la capacité d'insertion professionnelle (lignes directrices 1 à 3) et rentrant plus particulièrement dans les compétences de l'ADEM sont pour l'essentiel axées sur la prévention et visent en particulier à empêcher respectivement les jeunes de venir grossir les rangs des chômeurs et les adultes de devenir des chômeurs de longue durée. Cette nouvelle approche est basée sur une identification précoce des besoins et un accompagnement individuel attentif, moyennant une augmentation du personnel hautement qualifié dans le domaine psychosocial des services publics de l'emploi.

L'ADEM a pris dès le mois de mai 1998, après l'adoption du PAN par le comité de coordination tripartite, des dispositions au niveau des services de l'orientation professionnelle et du placement pour donner effet, en fonction du personnel et des moyens disponibles, aux mesures la concernant du PAN. En ce qui concerne les autres mesures du PAN, l'ADEM a dû attendre le vote d'une loi concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, vote qui est intervenu en date du 12 février 1999.

Cette approche a permis aux services de l'ADEM d'améliorer leur taux de pénétration auprès des entreprises de la place.

Avec le souci constant de parfaire les services offerts, l'ADEM essaie d'associer étroitement les employeurs aux différentes étapes que peuvent comporter l'opération de recrutement. Ainsi, en 1999 par rapport à 1998, un nombre accru d'employeurs différents (+6,2%) ont déclaré un effectif de postes vacants important (+5,4%) auprès des services compétents de l'ADEM.

	postes (1)	entreprises(2)
moyenne par mois en 1998:	1.542	687
	+83 (+5,4%)	+43 (+6,2%)
moyenne par mois en 1999:	1.625	730

(1) *postes: postes vacants déclarés à l'ADEM*

(2) *entreprises: entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM*

Corrélativement, les services de l'ADEM ont réalisés un nombre élevé de rapprochements d'offres et de demandes d'emploi. Le nombre moyen par mois de tentatives de placement s'élève à 4.409 pour l'année 1998 (+ 7,3% par rapport à 1997).

En 1999 le nombre total des assignations a légèrement baissé comparé à l'année précédente (- 2,8% d'assignations mensuelles en moyenne). Cette diminution ne reflète pas une baisse des actions de recrutements directs des demandeurs d'emploi (mises en contact d'un demandeur d'emploi et d'un employeur) en 1999 mais doit être mise en rapport avec le nombre moins important de demandeurs d'emploi et d'inscriptions au cours de l'année.

L'analyse des résultats de quelques grandes actions de placement/recrutement menées conjointement par les services de l'ADEM et différentes entreprises a fait ressortir qu'en moyenne près de 30% des candidats intéressés à ces actions ont été engagés moyennant un contrat de travail ou ont été placés en formation. Ce taux de réussite a même été sensiblement plus élevé (entre 40% et 70%) pour les opérations dont l'envergure a permis une approche plus individualisée.

Le service de l'orientation professionnelle a réalisé en 1999 plus de 500 entretiens de conseil psychosocial individuels. L'objectif est d'aider les demandeurs d'emploi à s'insérer sur le marché du travail. Par une méthode éducative faisant appel à la participation active, les personnes à la recherche d'un emploi sont amenées à dresser leur propre bilan personnel et professionnel.

2.1.2. Le plan d'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi (PEC)

L'ADEM offre un plan d'encadrement psychosocial individuel à

- tout jeune demandeur d'emploi, indemnisé ou non, âgé de moins de 26 ans, au plus tard après trois mois d'inscription à l'ADEM
- tout demandeur d'emploi adulte, indemnisé ou non, âgé de 26 ans et plus, au plus tard au cours de leur sixième mois d'inscription à l'ADEM

Il s'agit en particulier pour chaque demandeur d'emploi visé

- d'identifier ses profils et compétences techniques et sociales
- de déterminer son employabilité
- de définir son potentiel d'apprentissage
- de vérifier ses possibilités d'insertion ou de réinsertion professionnelles
- d'examiner ses capacités de participer à des activités de formation.

A la lumière de ces indications, un plan d'insertion ou d'orientation est élaboré, dont l'objectif est, dans un contexte d'accompagnement individuel, de sensibiliser le demandeur d'emploi à une participation plus active à la recherche d'un nouvel emploi et de lever les éléments inhibiteurs à la reprise d'une activité professionnelle:

- en encourageant le développement de ses compétences et attitudes en vue d'une auto-orientation permanente et donc d'une responsabilisation généralisée
- en faisant le point sur les valeurs professionnelles et en promouvant son sens de l'initiative
- en encourageant une meilleure connaissance de soi
- en élargissant ses potentialités.

2.1.3. Les indicateurs des lignes directrices 1-3

2.1.3.1. Définition des principales mesures actives

Mesures principales (MPR)

CAT-PR	Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé destiné aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une initiation et une formation pratiques rémunérées facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active. Par ailleurs, les jeunes demandeurs d'emploi sont encadrés et assistés, sur leur lieu de travail respectif par un tuteur (sont inclus les anciens contrats de stage initiation ¹).
CAT-PU	Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public destiné aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une initiation et une formation pratiques rémunérées facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active. Par ailleurs, ces jeunes demandeurs sont encadrés et assistés sur leur lieu de travail respectif par un tuteur (est inclus la division d'auxiliaires temporaires) ² .
SIE	Stage d'insertion destiné aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur du secteur privé (sont inclus les anciens stages de préparation en entreprise ³).
SR	Stage de réinsertion professionnelle destiné aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.
PA	Pool des assistants, pool de personnes rémunérées chargés d'assister les directeurs des établissements post primaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.
FORMA	Mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure (ré)intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

On distingue :

- a) les formations élaborées et réalisées avec les entreprises qui en font la demande et qui s'engagent à embaucher les demandeurs d'emploi à l'issue de la formation;
- b) les formations proposées par les Centres nationaux de formation professionnelle continue qui offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité de suivre une formation certifiée leur permettant d'augmenter leurs chances de (ré)intégrer le marché du travail ;

¹ Ces mesures ont été abrogées et remplacés par les mesures prédécrites par la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

² idem

³ idem

- c) les formations de courte durée permettant aux demandeurs d'emploi d'acquérir des connaissances dans un domaine professionnel donné.

MS	Mesures spéciales pour demandeurs d'emploi non indemnisés par l'ADEM ; ces mesures regroupent toutes les initiatives syndicales et communales dans le cadre de l'Objectif Plein Emploi, Forum pour l'emploi et Pro-Actif.
MT	Mises au travail, occupation à des travaux d'utilité public de demandeurs d'emploi indemnisés.

Mesures complémentaires (MCO)

AA	Ateliers, ce sont des ateliers de motivation, de responsabilisation, d'information, de sélection, de recrutement organisés par l'ADEM et qui constituent un appui important dans la recherche d'emploi.
BC	L'établissement de bilans de compétences permettant au demandeur d'emploi de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations. Par ce bilan le demandeur d'emploi arrive à mieux identifier ses capacités afin de mieux les valoriser lors d'un entretien d'embauche.
FO	Des cours de perfectionnement organisés par diverses institutions telles que le Centre de Langues ou les Chambres professionnelles.

Emploi temporaires (ETE)

La collaboration entre l'Administration de l'Emploi et les entreprises de travail intérimaire affiliées à l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire a été institutionnalisée en vue d'améliorer les chances de placement des demandeurs d'emplois inscrits notamment des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 6 mois

Interviews de diagnostic (EID)

Ces entrevues individuelles réalisées par les psychologues du travail, les assistants sociaux et les éducateurs gradués permettent d'établir un diagnostic individualisé afin de mieux pouvoir consulter et orienter le demandeur d'emploi en vue de l'élaboration d'un plan d'action professionnel individuel.

2.1.3.2. Indicateurs

Ligne directrice 1

Jeunes : demandeurs d'emploi enregistrés âgés de moins de 26 ans au moment de leur inscription

Variables:

- A** : number of young persons who become unemployed in month X
- B** : number of young persons who are still unemployed at the end of month X +6 without any break
- C** : number of young persons who became unemployed in month X and started a concrete individual action plan before month X + 6
- D** : number of young persons who became unemployed in month X, are still unemployed at the end of month X +6 and have not started an individual action plan

Mois X	A			Mois X+6	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/98	408	326	734	7/98	74	53	127	121	62	183	21	28	49	24,9	38,6	17,3	6,7
2/98	284	202	486	8/98	44	39	83	74	36	110	12	21	33	22,6	39,8	17,1	6,8
3/98	287	222	509	9/98	29	34	63	68	46	114	4	19	23	22,4	36,5	12,4	4,5
4/98	259	191	450	10/98	37	35	72	81	42	123	12	17	29	27,3	40,3	16,0	6,4
5/98	230	143	373	11/98	40	22	62	77	26	103	5	12	17	27,6	27,4	16,6	4,6
6/98	219	161	380	12/98	29	35	64	63	35	98	5	14	19	25,8	29,7	16,8	5,0
7/98	304	257	561	1/99	61	56	117	108	77	185	13	25	38	33,0	32,5	20,9	6,8
8/98	233	213	446	2/99	41	43	84	81	77	158	8	14	22	35,4	26,2	18,8	4,9
9/98	505	408	913	3/99	82	88	170	180	133	313	14	28	42	34,3	24,7	18,6	4,6
10/98	391	298	689	4/99	73	64	137	167	109	276	16	20	36	40,1	26,3	19,9	5,2
11/98	296	268	564	5/99	51	45	96	120	87	207	10	13	23	36,7	24,0	17,0	4,1
12/98	233	193	426	6/99	39	48	87	93	84	177	6	10	16	41,5	18,4	20,4	3,8
Moy.	304	240	544		50	47	97	103	68	171	11	18	29	31,4	29,9	17,8	5,3

Mois X	A			Mois X+6	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/99	353	265	618	7/99	74	52	126	150	105	255	7	10	17	41,3	13,5	20,4	2,8
2/99	253	205	458	8/99	44	36	80	94	54	148	8	16	24	32,3	30,0	17,5	5,2
3/99	285	206	491	9/99	64	42	106	113	76	189	6	10	16	38,5	15,1	21,6	3,3
4/99	255	166	421	10/99	45	40	85	116	60	176	0	6	6	41,8	7,1	20,2	1,4
5/99	223	138	361	11/99	41	11	52	76	48	124	5	1	6	34,3	11,5	14,4	1,7
6/99	232	169	401	12/99	48	38	86	97	58	155	3	9	12	38,7	14,0	21,4	3,0
7/99	256	226	482	1/00	53	51	104	108	97	205	2	10	12	42,5	11,5	21,6	2,5
8/99	251	219	470	2/00	51	58	109	116	88	204	4	9	13	43,4	11,9	23,2	2,8
Moy.	264	199	463		53	41	94	109	73	182	4	9	13	39,3	13,8	20,3	2,8

Les offres d'un nouveau départ (OND)

Ventilation des activités auxquelles ont participé les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans (variable C) dans le cadre du plan d'activité individuel.

Regroupement des activités en quatre types d'OND :

MPR : mesures principales telles que mises au travail, stages, formations.

MCO : mesures complémentaires telles que ateliers de conseil, de motivation et d'orientation, bilans de compétence, formations complémentaires.

ETE : placements dans un emploi temporaire.

EID : entrevues (interviews individuelles de diagnostic (réalisées par les psychologues du travail, éducateurs gradués, assistants sociaux)).

Variable C		MPR *		MCO *		ETE**	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 6	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/98	7/98	195	175	1	1	9	0	0	183
2/98	8/98	115	105	1	1	4	0	0	110
3/98	9/98	122	109	1	1	6	0	0	114
4/98	10/98	124	111	1	1	10	5	5	123
5/98	11/98	97	89	3	2	8	9	9	103
6/98	12/98	92	88	7	5	7	14	11	98
7/98	1/99	181	167	4	3	9	35	23	185
8/98	2/99	135	125	17	8	8	45	35	158
9/98	3/99	266	239	23	17	15	137	102	313
10/98	4/99	240	206	23	17	6	100	90	276
11/98	5/99	152	136	37	29	4	113	85	207
12/98	6/99	145	129	25	22	7	66	56	177
Moyenne		155	140	12	9	8	44	35	171

Variable C		MPR *		MCO *		ETE**	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 6	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/99	7/99	224	195	28	27	10	84	71	255
2/99	8/99	123	115	8	8	7	55	46	148
3/99	9/99	157	141	19	17	3	77	64	189
4/99	10/99	138	128	17	15	6	79	60	176
5/99	11/99	99	82	9	8	8	71	48	124
6/99	12/99	106	95	22	19	13	72	59	155
7/99	1/00	141	128	34	29	11	115	94	205
8/99	2/00	162	136	30	27	10	87	72	204
Moyenne		144	128	21	19	9	80	64	182

(*) Col. 1 : nombre d'activités organisées dans le cadre de l'OND concernée.
Col. 2 : nombre de personnes concernées par une ou plusieurs activités de cette offre.

(**) Nombre de personnes placées dans un emploi temporaire.

(***) Nombre total de personnes différentes ayant participé, dans le cadre du plan d'action individuel, à une ou plusieurs activités des 4 types d'OND.

Ligne directrice 2

Adultes : demandeurs d'emploi enregistrés âgés de 26 ans et plus au moment de leur inscription

Variables:

- A : number of adult persons who become unemployed in month X
- B : number of adult persons who are still unemployed at the end of month X +12 without any break
- C : number of adult persons who became unemployed in month X and started a concrete individual action plan before month X + 12
- D : number of adult persons who became unemployed in month X, are still unemployed at the end of month X +12 and have not started an individual action plan

Mois X	A			Mois X+12	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/98	739	538	1277	1/99	92	73	165	100	47	147	65	54	119	11,5	72,1	12,9	9,3
2/98	485	358	843	2/99	55	53	108	58	43	101	36	40	76	12,0	70,4	12,8	9,0
3/98	514	377	891	3/99	57	55	112	62	49	111	39	37	76	12,5	67,9	12,6	8,5
4/98	530	360	890	4/99	92	42	134	60	34	94	75	32	107	10,6	79,9	15,1	12,0
5/98	438	319	757	5/99	73	46	119	64	26	90	50	40	90	11,9	75,6	15,7	11,9
6/98	458	310	768	6/99	65	52	117	70	41	111	47	35	82	14,5	70,1	15,2	10,7
7/98	404	338	742	7/99	61	47	108	68	55	123	41	33	74	16,6	68,5	14,6	10,0
8/98	379	301	680	8/99	49	54	103	87	77	164	20	29	49	24,1	47,6	15,1	7,2
9/98	533	561	1094	9/99	67	70	137	109	157	266	38	33	71	24,3	51,8	12,5	6,5
10/98	493	462	955	10/99	75	52	127	125	119	244	42	23	65	25,5	51,2	13,3	6,8
11/98	536	393	929	11/99	62	49	111	147	99	246	29	23	52	26,5	46,8	11,9	5,6
12/98	557	368	925	12/99	63	54	117	133	79	212	27	35	62	22,9	53,0	12,6	6,7
Moy.	506	390	896		68	54	122	90	69	159	42	35	77	17,7	63,1	13,6	8,6

Mois X	A			Mois X+12	B			C			D			Ratios			
	H	F	total		H	F	total	H	F	total	H	F	total	C/A	D/B	B/A	D/A
1/99	605	510	1115	1/00	95	78	173	168	126	294	41	32	73	26,4	42,2	15,5	6,5
2/99	443	361	804	2/00	54	41	95	104	97	201	23	17	40	25,0	42,1	11,8	5,0
3/99	455	417	872	3/00	59	58	117	128	111	239	23	22	45	27,4	38,5	13,4	5,2
Moy.	501	429	930		69	59	128	133	111	245	29	24	53	26,3	41,4	13,8	5,7

Les offres d'un nouveau départ (OND)

Ventilation des activités auxquelles ont participé les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus (variable C) dans le cadre du plan d'activité individuel.

Regroupement des activités en quatre types d'OND :

MPR : mesures principales telles que mises au travail, stages, formations.

MCO : mesures complémentaires telles que ateliers de conseil, de motivation et d'orientation, bilans de compétence, formations complémentaires.

ETE : placements dans un emploi temporaire.

EID : entrevues (interviews individuelles de diagnostic (réalisées par les psychologues du travail, éducateurs gradués, assistants sociaux)).

Variable C		MPR *		MCO *		ETE**	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 12	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/98	1/99	104	99	27	15	28	22	21	147
2/98	2/99	74	67	17	13	16	13	13	101
3/98	3/99	79	70	18	12	22	18	15	111
4/98	4/99	63	52	22	12	24	14	13	94
5/98	5/99	58	49	15	9	21	20	18	90
6/98	6/99	57	55	44	22	18	38	30	111
7/98	7/99	64	53	42	21	28	49	35	123
8/98	8/99	63	57	59	36	18	121	81	164
9/98	9/99	106	97	140	70	23	181	135	266
10/98	10/99	97	86	100	67	22	166	123	244
11/98	11/99	117	103	65	44	27	155	125	246
12/98	12/99	108	89	54	36	28	147	118	212
Moyenne		83	73	50	30	23	79	61	159

Variable C		MPR *		MCO *		ETE**	EID *		Total individus concernés ***
Mois X	Mois X + 12	Col 1	Col 2	Col 1	Col 2		Col 1	Col 2	
1/99	1/00	135	112	96	61	36	248	179	294
2/99	2/00	83	74	57	41	16	155	113	201
3/99	3/00	87	76	66	52	17	196	145	239
Moyenne		102	87	73	51	23	200	146	245

(*) Col. 1 : nombre d'activités organisées dans le cadre de l'OND concernée.
Col. 2 : nombre de personnes concernées par une ou plusieurs activités de cette offre.

(**) Nombre de personnes placées dans un emploi temporaire.

(***) Nombre total de personnes différentes ayant participé, dans le cadre du plan d'action individuel, à une ou plusieurs activités des 4 types d'OND.

Ligne directrice 3

Variables:

E : number of participants in training and similar measures who were previously unemployed (yearly average)
F : number of registered unemployed persons (yearly average)

Période considérée : 1999

Stocks : situation en fin de mois

	E			F			Ratios
	H	F	total	H	F	total	F/E
1/99	3263	2853	6116	740	527	1267	20,7
2/99	3200	2743	5943	769	535	1304	21,9
3/99	3008	2640	5648	803	574	1377	24,4
4/99	2881	2572	5453	891	671	1562	28,6
5/99	2690	2384	5074	915	626	1541	30,4
6/99	2557	2331	4888	912	641	1553	31,8
7/99	2613	2373	4986	787	480	1267	25,4
8/99	2541	2409	4950	757	468	1225	24,7
9/99	2746	2535	5281	797	606	1403	26,6
10/99	2710	2530	5240	861	594	1455	27,8
11/99	2827	2473	5300	919	690	1609	30,4
12/99	2894	2438	5332	890	628	1518	28,5
Moyenne	2828	2523	5351	837	587	1423	26,6

Mesures d'activation : mesures actives destinées à actualiser les compétences des participants (variable F) et à améliorer leurs perspectives d'emploi.

Mesures actives

CATPR : contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé

CAT PU : contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public

SIE : stage d'insertion en entreprise

SRP : stage de réinsertion professionnelle

FORMA : diverses mesures de formation

Hommes + Femmes	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	TOTAL
1/99	243	592	135	—	297	1267
2/99	265	613	121	—	305	1304
3/99	285	650	121	9	312	1377
4/99	317	700	117	22	406	1562
5/99	324	750	110	34	323	1541
6/99	345	740	105	44	319	1553
7/99	358	609	103	52	145	1267
8/99	353	597	99	46	130	1225
9/99	339	626	98	46	294	1403
10/99	343	654	91	54	313	1455
11/99	359	674	87	60	429	1609
12/99	348	697	80	55	338	1518
Moyenne						1423

Hommes	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	TOTAL
1/99	175	311	104	-	150	740
2/99	180	333	96	-	160	769
3/99	186	370	90	8	149	803
4/99	207	402	85	15	182	891
5/99	207	444	80	26	158	915
6/99	223	436	74	32	147	912
7/99	236	367	70	41	73	787
8/99	229	361	68	37	62	757
9/99	208	387	69	35	98	797
10/99	209	406	61	41	144	861
11/99	219	406	61	45	188	919
12/99	211	418	60	39	162	890
Moyenne						837

Femmes	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	TOTAL
1/99	68	281	31	-	147	527
2/99	85	280	25	-	145	535
3/99	99	280	31	1	163	574
4/99	110	298	32	7	224	671
5/99	117	306	30	8	165	626
6/99	122	304	31	12	172	641
7/99	122	242	33	11	72	480
8/99	124	236	31	9	68	468
9/99	131	239	29	11	196	606
10/99	134	248	30	13	169	594
11/99	140	268	26	15	241	690
12/99	137	279	20	16	176	628
Moyenne						587

Demandeurs d'emploi enregistrés

	DEMANDEURS D'EMPLOI (1)			EVOLUTION (%)
	H	F	total	
1/99	3263	2853	6116	15,1%
2/99	3200	2743	5943	-2,8%
3/99	3008	2640	5648	-5,0%
4/99	2881	2572	5453	-3,5%
5/99	2690	2384	5074	-7,0%
6/99	2557	2331	4888	-3,7%
7/99	2613	2373	4986	2,0%
8/99	2541	2409	4950	-0,7%
9/99	2746	2535	5281	6,7%
10/99	2710	2530	5240	-0,8%
11/99	2827	2473	5300	1,1%
12/99	2894	2438	5332	0,6%
Moyenne 99	2828	2523	5351	Taux de chômage 2,9% *
Moyenne 98			5534	-3,3% 3,1% *

(1) *Demandeurs d'emploi*: personnes sans emploi, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM.

* (STATEC)

**Rapport du Gouvernement à la Chambre des Députés sur
l'évolution des conditions économiques générales et des revenus,
présenté conformément à
l'article 2 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du
salaire social minimum.**

8 novembre 2000

1. Introduction

1.1. Base légale

Aux termes de l'article 2, paragraphe (1) de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, le salaire social minimum est fixé par la loi. L'article 2, paragraphe (2) oblige à cette fin le Gouvernement à soumettre à la Chambre des Députés, toutes les deux années, un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum.

Le Gouvernement a la faculté de décider, au regard de l'environnement socio-économique découlant du rapport précité, d'augmenter ou non le salaire social minimum.

1.2. Rétroactes

Le tableau ci-après énumère les rapports gouvernementaux déposés à la Chambre des Députés depuis 1974 ainsi que les lois successives de revalorisation du salaire social minimum adoptées suite au dépôt de ces rapports:

Rapport gouvernemental Dépôt parlementaire	Loi de revalorisation du salaire social minimum
1) 08 novembre 1974	Loi du 23 décembre 1974 modifiant l'article 13 de la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Document parlementaire n° 1851, session ordinaire 1974-1975)
2) 29 octobre 1976	Loi du 23 décembre 1976 portant modification de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Document parlementaire n° 2052, session ordinaire 1976-1977)
3) Rapport d'un groupe d'experts chargé de préparer une réforme du modèle de référence du salaire social minimum: 29 décembre 1978	

4) 17 décembre 1980	Loi du 27 mars 1981 modifiant l'article 13 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Document parlementaire n° 2476, session ordinaire 1980-1981)
5) 8 décembre 1982 (partie intégrante de l'exposé des motifs)	Loi du 24 décembre 1982 modifiant et complétant la loi du 8 avril 1982 fixant des mesures spéciales en vue d'assurer le maintien de l'emploi et la compétitivité générale de l'économie (article 6) (Document parlementaire n° 2655, session ordinaire 1982-1983)
6) 20 décembre 1984	
7)	Loi du 28 mars 1986 modifiant les articles 4 et 14 de la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Document parlementaire n° 2994, session ordinaire 1985-1986)
8) 14 novembre 1988	Loi du 28 décembre 1988 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Document parlementaire n° 3288, session ordinaire 1988-1989)
9) 14 janvier 1991	Loi du 24 avril 1991 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Mémorial A 1991 p.552; Document parlementaire n°3491, session ordinaire 1990-1991)
10) décembre 1992	Loi du 26 février 1993 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Mémorial A no 13, p. 257; Document parlementaire n°3720, session ordinaire 1992-1993)

<p>11) Rapport final du groupe de travail tripartite chargé d'examiner le mécanisme de l'ajustement des pensions et de l'adaptation du salaire social minimum: 15 septembre 1994</p>	
<p>12) 14 octobre 1994</p>	<p>Loi du 23 décembre 1994 modifiant les articles 13 et 14 de la loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Mémorial A 1994 n° 116, p. 2734; Document parlementaire n° 3978, session ordinaire 1994-1995)</p>
<p>13) 22 octobre 1996</p>	<p>Loi du 6 janvier 1997 modifiant les articles 4 et 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Mémorial A 1997, p. 2; Document parlementaire n° 4233, session ordinaire 1996 - 1997)</p>
<p>14) 25 septembre 1998</p>	<p>Loi du 23 décembre 1998 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Mémorial A 1998 n° 123, p. 3393, Document parlementaire n° 4484, session ordinaire 1396 - 1997)</p>

Evolution du salaire social minimum 1970 - 1999

Année	Date de refixation	Montant mensuel au n.i.100	Moyenne annuelle de l'échelle mobile des salaires	Moyenne par an du salaire social minimum mensuel		Variation annuelle en %	
				nominale	n.i. 100	nominale	n.i. 100
1970	1.1.1970	4.250					
	1.11.1970	4.375	166,67	7.119	4.271	-	-
1971	-	4.375	174,38	7.629	4.375	7,2	2,4
1972	-	4.375	184,26	8.061	4.375	5,7	-
1973	1.3.1973	4.830	196,24	9.329	4.754	15,7	8,7
1974	-	4.830	213,11	10.293	4.830	10,3	1,6
1975	1.1.1975	5.550	236,19	13.109	5.550	27,4	14,9
1976	-	5.550	259,59	14.407	5.550	9,9	-
1977	1.1.1977	5.772	278,34	16.066	5.772	11,5	4,0
1978	1.1.1978	6.003	289,42	17.374	6.003	8,1	4,0
1979	-	6.003	300,97	18.067	6.003	4,0	-
1980	-	6.003	319,48	19.178	6.003	6,1	-
1981	1.4.1981	6.250	342,65*	21.204	6.188	10,6	3,1
1982	-	6.250	363,67**	22.729	6.250	7,2	1,0
1983**	1.1.1983	6.250 ⁴⁾	383,51	23.969	6.250	5,5	-
		6.625 ⁵⁾		25.408	6.625	11,8	6,0
		6.826 ⁶⁾		26.178	6.826	15,2	9,2
1984**	-	6.250 ⁴⁾	405,33	25.333	6.250	5,7	-
		6.625 ⁵⁾		26.853	6.625	5,7	-
		6.826 ⁶⁾		27.668	6.826	5,7	-
1985**	-	6.250 ⁴⁾	416,31	26.019	6.250	2,7	-
		6.625 ⁵⁾		27.581	6.625	2,7	-
		6.826 ⁶⁾		28.417	6.826	2,7	-
1986**	1.4.1986	6.437 ⁴⁾	424,43	27.123	6.390	4,2	2,2
		6.823 ⁵⁾		28.750	6.774	4,2	2,2
		7.030 ⁶⁾		29.622	6.979	4,2	2,2
1987**	-	6.437 ⁴⁾	428,67	27.593	6.437	1,7	0,7
		6.823 ⁵⁾		29.248	6.823	1,7	0,7
		7.030 ⁶⁾		30.136	7.030	1,7	0,7
1988**	-	6.437 ⁴⁾	429,56	27.651	6.437	0,2	-
		6.823 ⁵⁾		29.309	6.823	0,2	-
		7.030 ⁶⁾		30.198	7.030	0,2	-
1989**	1.1.1989	6.800 ⁴⁾	443,04	30.127	6.800	9,0	5,6
		7.062 ⁵⁾		31.287	7.062	6,8	3,5
		7.276 ⁶⁾		32.236	7.276	6,8	3,5
1990**	-	6.800 ⁴⁾	457,86	31.134	6.800	3,3	-
		7.062 ⁵⁾		32.334	7.062	3,4	-
		7.276 ⁶⁾		33.314	7.276	3,3	-
1991**	1.4.1991	7.310 ⁴⁾	475,12	34.128	7.183	9,6	5,6
		7.592 ⁵⁾		35.444	7.460	9,6	5,6
		7.822 ⁶⁾		36.518	7.686	9,6	5,6
1992**	-	7.310 ⁴⁾	490,02	35.820	7.310	5,0	1,8
		7.592 ⁵⁾		37.202	7.592	5,0	1,8
		7.822 ⁶⁾		38.329	7.822	5,0	1,8
1993**	1.2.1993	7.762 ⁴⁾	505,37	39.039	7.724	9,0	5,7
		7.911 ⁵⁾		39.848	7.884	7,1	3,8
		8.151 ⁶⁾		41.056	8.124	7,1	3,9
1994**	-	7.762 ⁴⁾	521,18	40.453	7.762	3,6	0,5
		7.911 ⁵⁾		41.230	7.911	3,5	0,3
		8.151 ⁶⁾		42.481	8.151	3,5	0,3
1995***	1.1.1995	8.172	530,94	43.388	8.172	2,1-7,3	0,3-5,3
1996	-	8.172	535,29	43.744	8.172	0,8	-
1997	1.1.1997	8.434	547,56	46.181	8.434	5,6	3,2
1998	-	8.434	548,67	46.275	8.434	0,2	-
1999	1.1.1999	8.544	554,38	47.366	8.544	2,4	1,3

* A partir du 1.9.1981, cote spéciale d'adaptation pour le salaire social minimum.

** La loi du 24 décembre 1982 a introduit une différenciation du salaire social minimum suivant que le travailleur a ou n'a pas de charge de famille. par ailleurs, elle a introduit la notion de salaire social minimum de référence applicable pour autant que les législations de sécurité sociale ou à caractère social se réfèrent au salaire social minimum. Cette cote a cessé de sortir ses effets au 1^{er} janvier 1983.

*** La loi du 24 décembre 1994 a aboli la notion « charge de famille » et établi l'équivalence avec le salaire social minimum de référence

⁴⁾ Salaire social minimum de référence

⁵⁾ Salaire social minimum sans charge de famille

⁶⁾ Salaire social minimum avec charge de famille

1.3. Historique et explications préliminaires

1.3.1. Dans son **rapport déposé à la Chambre des Députés le 24 décembre 1984**, le Gouvernement avait rendu attentif aux problèmes de méthodologie existant en matière de refixation du salaire social minimum. Le modèle de refixation appliqué de 1978 à 1984 utilisait comme indicateur principal de l'évolution des revenus, le salaire moyen des ouvriers déclarés auprès de l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, c'est-à-dire le même critère que pour l'ajustement des pensions au niveau général des salaires.

Dans son rapport précité, qui concluait d'ailleurs à l'absence de justification d'une majoration du salaire social minimum, le Gouvernement se disait conscient des défauts de la méthodologie appliquée, l'indicateur utilisé devenant de moins en moins représentatif de l'évolution des revenus. Le Gouvernement prit dès lors l'engagement de faire élaborer une nouvelle méthodologie.

1.3.2. Cette nouvelle approche n'était pas prête en 1986; elle ne pouvait d'ailleurs l'être en l'absence des données nécessaires ou au moins de l'accès à ces données.

La loi du 28 mars 1986 modifiant les articles 4 et 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum n'en a pas moins procédé à une revalorisation de 3 % des trois salaires sociaux minima à partir du 1er avril 1986.

Il s'agissait par conséquent d'une avance purement forfaitaire proposée par le Gouvernement "pour des motifs évidents de justice sociale (...) afin d'assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, une participation équitable au développement économique de la nation."

1.3.3. **Le rapport gouvernemental du 8 novembre 1988**, déposé à la Chambre des Députés le 14 novembre 1988, entreprit une démarche concrète vers l'établissement d'une méthodologie satisfaisante. Le Gouvernement faisait remarquer qu'un nouvel indicateur devrait se baser sur les rémunérations non plafonnées de l'ensemble des salariés de statut privé afin d'obtenir une image assez fidèle de l'évolution des rémunérations engendrée par l'activité économique du secteur privé. Afin d'éviter une autocorrélation -la hausse du salaire minimum induisant elle-même une hausse de l'indicateur - il y aurait lieu d'éliminer de la population analysée les personnes jouissant de rémunérations inférieures, égales ou légèrement supérieures au salaire social minimum. Par souci de symétrie, il conviendrait d'exclure aussi les personnes bénéficiant des rémunérations les plus élevées.

Comme par le passé l'application de cette méthode se heurtait cependant dans la pratique à l'absence de données relatives aux rémunérations dépassant le plafond cotisable de quatre fois le salaire social minimum de référence applicable en matière d'assurance-pension (ainsi les gratifications de fin d'année n'étaient-elles déclarées que jusqu'à concurrence de ce plafond même si les rémunérations mensuelles étaient déclarées jusqu'à concurrence de cinq fois le salaire social minimum de référence).

Cette absence de renseignements persistait malgré l'obligation légale prévue dans la loi du 23 mai 1984 portant réforme du système de financement des régimes de pension contributifs imposant aux employeurs la déclaration des rémunérations brutes effectivement versées. Or la nécessité d'avoir accès à des rémunérations dé plafonnées ou déclarées jusqu'à concurrence d'un montant relativement élevé, était reconnue dès le début. Ainsi le rapport du groupe d'experts chargé de préparer une réforme du modèle de référence du salaire social minimum avait-il retenu dès 1978:

"ceci nécessitera l'obligation de la déclaration des traitements, même au-delà du plafond cotisable, sinon dans leur intégralité du moins jusqu'à concurrence d'une borne, choisie assez élevée pour ne pas introduire de nouveaux biais statistiques, par exemple jusqu'à concurrence du traitement le plus élevé de l'administration gouvernementale."

- 1.3.4. A défaut d'indicateur approprié répondant aux spécificités particulières de la refixation du salaire social minimum, le Gouvernement dut se résoudre **en 1988**, à titre d'ultime solution, à recourir au **même indicateur** que celui appliqué pour la fixation des coefficients d'ajustement, indicateur unanimement reconnu comme inadéquat pour l'adaptation du salaire social minimum.

Le **relèvement du salaire social minimum de 3,5 % par la loi du 28 décembre 1988** ne peut donc être considéré, après l'augmentation purement forfaitaire de 1986, que comme adaptation provisoire par rapport à l'évolution réelle des revenus.

- 1.3.5. Dans son **rapport à la Chambre des Députés du 14 janvier 1991**, le Gouvernement était en mesure de proposer une méthodologie beaucoup plus affinée constituant sans doute un pas décisif vers un modèle de référence suffisamment adapté pour rendre finalement compte de la réalité que la revalorisation du salaire social minimum est censée refléter.

Le Gouvernement avait dorénavant à sa disposition un indicateur approprié répondant mieux aux spécificités particulières de l'adaptation du salaire social minimum et très proche des réalités du marché du travail.

Le détail du modèle de référence utilisé se trouve expliqué dans le rapport circonstancié du Gouvernement à la Chambre des Députés du 14 janvier 1991 faisant partie intégrante de l'exposé des motifs relatif à la **loi du 24 avril 1991** modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

- 1.3.6. Pour la refixation du salaire social minimum à partir du 1er février 1993 le Gouvernement avait recours au modèle de référence nouvellement introduit en 1991 (cf. **rapport du Gouvernement à la Chambre des Députés du 14 décembre 1992 faisant partie intégrante de l'exposé des motifs relatif à la loi du 26 février 1993** modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Mémorial A n 13, p. 257).

La réadaptation du salaire social minimum de 1993 s'était basée sur l'évolution du niveau moyen des revenus jusqu'en 1991 inclusivement. Sur base de l'étude comparative entre cette évolution et le niveau du salaire social minimum la **loi précitée du 26 février 1993** avait prévu une **augmentation du salaire social minimum de l'ordre de 4,2%**.

1.3.7. Il échet de rappeler que, lors de la refixation du salaire social minimum par la loi du 28 décembre 1988, le Conseil d'Etat, suivi par le Gouvernement, avait suggéré la suppression progressive du salaire social minimum de référence en le rapprochant par étapes du salaire social minimum sans charge de famille.

En 1991 le Gouvernement avait renoncé au rapprochement projeté en raison de la revalorisation très importante de 7,5% intervenue à cette date. La moitié de l'écart subsistant de 3,8% entre le salaire social minimum de référence et le salaire social minimum sans charge de famille a été comblé en 1993. Le salaire social minimum de référence avait par conséquent été relevé de 6,2%. A cette date il restait donc un écart de 1,9% entre les deux salaires minima, à combler par la réadaptation de 1995, conformément à l'engagement du Gouvernement expressément appuyé par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés dans son avis du 2 février 1993, relatif à la loi du 26 février 1993.

1.3.8. Dans son rapport à la Chambre des Députés du 14 janvier 1991, le Gouvernement avait préconisé l'abolition du salaire social minimum avec charge de famille. Ce type de salaire social minimum n'a en effet plus de raison d'être dans le contexte de l'existence d'un revenu minimum garanti, censé rendre compte de manière beaucoup plus nuancée de la composition de la communauté domestique du travailleur.

Dans son avis du 2 février 1993 relatif à la loi du 26 février 1993 la Commission du Travail et de l'Emploi avait d'ailleurs formellement appuyé la décision du Gouvernement d'abolir ce type de salaire social minimum, reprenant en cela les critiques formulées dès 1988 et 1991 tant par la commission parlementaire que par le Conseil d'Etat.

Dans son rapport du 14 décembre 1992 respectivement dans l'exposé des motifs relatif à la loi de revalorisation du salaire social minimum du 26 février 1993, le Gouvernement avait maintenu ce point de vue tout en annonçant son intention de provisoirement remettre la décision d'abolition à 1995. La commission parlementaire avait encore partagé cette approche tout en suggérant une décision définitive d'abolition pour 1995.

1.3.9. Comme annoncé lors des débats concernant le projet de loi de revalorisation du salaire social minimum de 1991 ainsi que dans l'exposé des motifs relatif à la loi du 26 février 1993 (doc. parl. n 3706 p. 2) portant ajustement des pensions et rentes-accident au niveau de vie de 1991, **le Gouvernement a institué, en février 1991, un groupe de travail comprenant des représentants des syndicats des salariés, des organisations professionnelles des employeurs et du Gouvernement.** Ce groupe avait pour mission "d'examiner, d'une part, la méthode de la constatation de l'évolution du niveau de vie à partir de 1992, la périodicité de l'ajustement des pensions et rentes ainsi que sa mise en application par règlement grand-ducal et, d'autre part, la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer dans le cadre du salaire social minimum."

Le rapport final dudit groupe date du 15 septembre 1994 et fait ressortir de profonds désaccords entre représentants des salariés et des employeurs surtout en matière de procédure et de périodicité de l'ajustement des pensions et rentes.

Les membres du groupe de travail ont en revanche pu se mettre d'accord dans une large mesure sur les modalités techniques de la constatation de l'évolution des salaires. A noter d'ailleurs que pour mesurer cette évolution le groupe de travail préconise l'introduction d'un indicateur unique remplaçant les deux indicateurs utilisés en 1992 pour adapter

respectivement les pensions et le salaire social minimum. Le groupe s'est prononcé pour l'adoption de la méthodologie en application depuis 1991 pour la revalorisation du salaire social minimum, et ce avec de très légères adaptations.

Quant à la population de référence, le groupe de travail a été unanime pour prendre dorénavant en considération l'ensemble des salariés âgés entre 20 et 65 ans, y compris ceux du secteur public. Les salaires sont pris compte y compris les revenus de remplacement et les gratifications. En effet, ces dernières reflètent en principe les gains de productivité réalisés par les entreprises.

Il est vrai que certaines divergences sont apparues au sein du groupe de travail en ce qui concerne également les modalités techniques de la détermination de l'indicateur. De l'avis des représentants des salariés, il faut maintenir l'indicateur basé sur la moyenne des salaires qui a un lien étroit avec les recettes en cotisations et garantit partant le financement de l'ajustement des pensions et rentes. Ils proposent partant de baser l'indicateur sur le salaire moyen, après élimination de 20% des salaires les plus bas et de 5% des salaires les plus élevés. En vue d'éviter ces éliminations plutôt arbitraires, les représentants des employeurs préfèrent opter pour un indicateur basé sur la médiane, c'est-à-dire sur le salaire en dessous duquel se situe 50% de la population.

Le Gouvernement a utilisé, en vue de la définition de l'indicateur d'évaluation en 1994, les innovations sur lesquelles les partenaires sociaux ont pu se mettre d'accord. Le point 3 du présent rapport décrit en détail le nouvel indicateur mesurant l'évolution des salaires.

Le groupe d'experts avait par ailleurs trouvé un accord au sujet de l'abolition du salaire social minimum avec charge de famille.

1.3.10. Par la loi du 23 décembre 1994 le salaire social minimum a donc été revalorisé de 3,3% avec effet au 1er janvier 1995. L'indicateur utilisé est celui qui a pu être dégagé sur base du rapport final du groupe d'experts tripartite précité du 15 septembre 1994.

A la même occasion le salaire social minimum de référence a de fait été aboli par son relèvement au niveau du salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés (cf. point 1.3.7. ci-avant). De même la loi du 23 décembre 1994 a aboli le salaire social minimum avec charge de famille (cf. point 1.3.8. ci-dessus).

1.3.11. Dans son rapport biennal à la Chambre des Députés, datant du 22 octobre 1996 et faisant partie intégrante du projet de loi portant refixation du salaire social minimum à partir du 1er janvier 1997, le Gouvernement propose d'utiliser le modèle de référence ayant servi de base à la revalorisation du salaire social minimum au 1er janvier 1995 (cf. point 1.3.9. ci-dessus). Faisant application de cet indicateur, la loi du 6 janvier 1997 a relevé le salaire social minimum de 3.2 % avec effet au 1er janvier 1997.

A la même occasion et par analogie avec le système en vigueur pour les titulaires du certificat de capacité manuelle (CCM) et les travailleurs travaillant sans certificat dans une profession comportant en principe une qualification diplômée, la loi reconnaît aux titulaires du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) la qualité de travailleurs qualifiés au sens de la législation sur le salaire social minimum, après une pratique de cinq ans au moins dans la profession à laquelle le CITP se rapporte.

1.3.12. Le 25 septembre 1998, le Gouvernement a adressé à la Chambre des Députés son rapport biennal ayant pour objet d'analyser l'évolution du niveau moyen des salaires et traitements pendant les années 1996 et 1997. La méthode choisie pour déterminer cette évolution a été élaborée en fonction du rapport final du 15 septembre 1994 du groupe de travail chargé entre autres d'examiner la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer pour l'adaptation du salaire social minimum. (voir point 1.3.9. ci-avant)

L'indicateur utilisé a accusé une progression de 1,3% entre 1995 et 1997. Sur base de cette constatation, la loi du 23 décembre 1998 a augmenté le salaire social minimum de 1,3% à partir du 1^{er} janvier 1999.

1.3.13. Comme les années précédentes le rapport du Gouvernement à la Chambre des Députés (datant du 3 novembre 2000) propose aux députés de recourir une nouvelle fois à la méthodologie introduite depuis 1994, qui est équitable et précise, et est par ailleurs aussi utilisée pour l'ajustement des pensions. L'indicateur choisi en vertu des explications qui précèdent montre que l'évolution du salaire social minimum accuse, pour les années 1998 et 1999, un retard de 3,1% par rapport à l'évolution de la moyenne des salaires sur la même période. L'indicateur choisi est repris dans le point 3.A (évolution des salaires) du présent rapport.

Le Gouvernement propose de relever le salaire social minimum de 3.1 % à partir du 1er janvier 2001.

1.3.14.Revalorisations du salaire social minimum depuis 1986	
Au 01.04.86	3,0 %
Au 01.01.89	3,5 %
Au 01.04.91	7,5 %
Au 01.02.93	4,2 %
Au 01.01.95	3,3 %
Au 01.01.97	3,2 %
Au 01.01.99	1,3 %

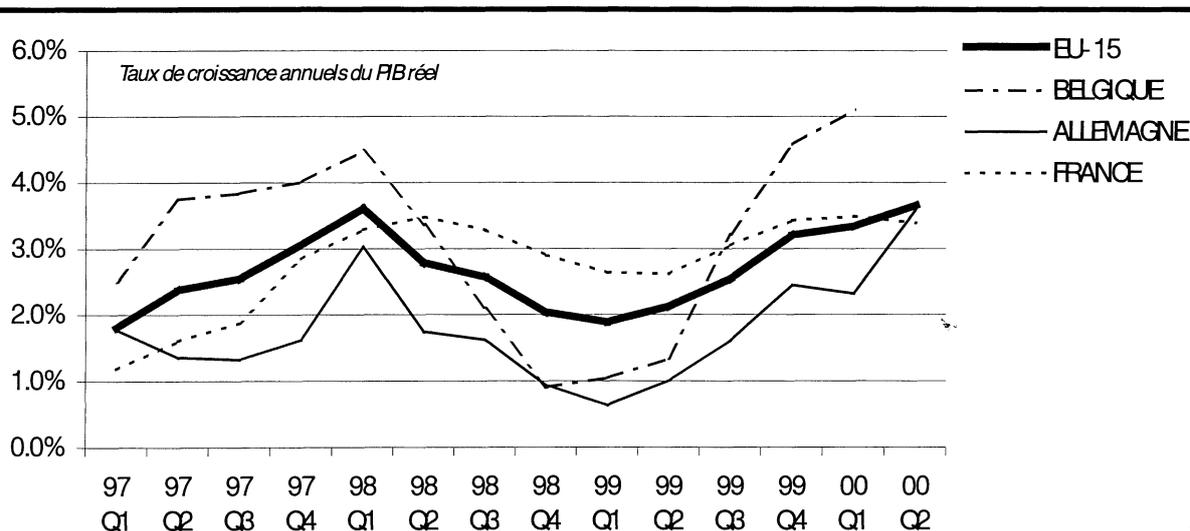
Le salaire social minimum a donc été relevé, par la voie législative, sur proposition des Gouvernements successifs, de 26%, auxquels viendront le cas échéant s'ajouter les 3,1% proposés pour 2001.

2.1. La conjoncture internationale

Une reprise économique dès le 2e trimestre 1999

La croissance, telle que mesurée par des variations annuelles réelles du Produit intérieur brut (PIB), est entrée dans une phase de ralentissement dès le deuxième trimestre de 1998 (Cf. Graphique 1). Le creux de la vague a été atteint au premier trimestre 1999, soit exactement un an plus tard. Depuis, l'activité économique s'est reprise de manière continue et a atteint 3.7% au deuxième trimestre de 2000, une progression supérieure à celle atteinte au premier trimestre de 1998.

Graphique 1. La croissance en Europe



Source: Eurostat

Le ralentissement économique entamé en 1998 a été moins profond que les précédents et a été plus rapidement suivi par une reprise de l'activité. Ceci s'explique par le fait que ce fléchissement a été causé par des crises survenant dans des pays émergents et non dans des économies avancées. Selon le Fonds monétaire international (FMI) et la Commission européenne le rebondissement économique doit également beaucoup au maintien de politiques macro-économiques saines dans les économies avancées. En Europe, l'année 1998 avait été marquée par des efforts de convergence économique ayant pour finalité la participation à la troisième phase de l'Union économique et monétaire. Ces efforts ont notamment été perceptibles au niveau des assainissements budgétaires entrepris par différents gouvernements et au niveau des résultats obtenus en termes de stabilité des prix. Le taux d'inflation agrégé pour l'Europe des Quinze est ainsi passé de 2.5% de moyenne en 1996 à 1.3% en 1998. L'introduction de l'euro comme monnaie unique au 1er janvier 1999, rend les économies de la zone euro encore plus interdépendantes et leurs évolutions plus synchronisées.

¹⁾ Note élaborée par le STATEC

La reprise économique entamée en 1999, n'est pas restée sans effets sur le marché du travail. Le taux de chômage de l'Europe des quinze s'est inscrit continuellement en baisse au cours de la période sous revue: de 10.7% de la population active au deuxième trimestre de 1997, il est descendu à 8.5% au deuxième trimestre de 2000.

Des perspectives mitigées

La question que les analystes se posent en automne 2000, est de savoir si le pic de la phase d'expansion de l'économie mondiale est proche. C'est l'opinion du tout récent "World Economic Outlook" du Fonds monétaire international (FMI), pour qui la croissance mondiale atteindrait 4.7% cette année, pour redescendre à 4.2% l'année prochaine. Ces prévisions ont été faites sous l'hypothèse qu'il n'y aura pas de corrections désordonnées des marchés financiers ou des marchés des changes. Cet avis est majoritairement partagé par les analystes économiques, qui s'attendent à un léger ralentissement conjoncturel.

Même si les perspectives sont somme toutes encourageantes, plusieurs risques et incertitudes entourent les prévisions sur la croissance mondiale. Tout d'abord, des déséquilibres financiers existent toujours: déficit extérieur américain et surplus japonais, non-alignement des principales devises mondiales, en particulier entre l'euro et le dollar américain, et les valorisations toujours élevées des actifs financiers aux Etats-Unis et dans d'autres pays. Ensuite, l'évolution des cours mondiaux du pétrole pourrait encore exercer des pressions à la hausse sur les prix au cours des prochains mois. L'inflation a constitué une crainte dans plusieurs économies avancées, notamment aux Etats-Unis, et les banques centrales ont commencé à resserrer leurs conditions monétaires. En Europe, l'inflation n'aura été que de 1.2% en 1999, mais s'est progressivement accéléré pour atteindre 2.5% en septembre 2000. Le degré de resserrement monétaire nécessaire pour contrôler l'inflation est une incertitude majeure. Finalement, le ralentissement de l'économie américaine pourrait créer des mouvements néfastes dans les marchés financiers internationaux.

2.1. La conjoncture nationale

L'activité économique en 1999

La croissance en volume du PIB a été de 5.0% en 1998 et de 7.5% en 1999. La croissance en 1999 aura ainsi été supérieure à la moyenne observée depuis 1985, à savoir 5.5%, et peut être considérée comme exceptionnelle. La performance macro-économique du Luxembourg demeure un modèle en son genre au sein des économies européennes. Le PIB de l'Union européenne s'est accru de 2.4% en volume en 1999; dans les trois pays voisins du Luxembourg, la croissance a été de 2.3%.

L'optique production

L'industrie (incluant l'énergie et hors construction) a connu une évolution mitigée en 1999, la conjoncture ne s'étant vraiment améliorée qu'au deuxième semestre. Ainsi, la production ne s'est accrue que de 3.2%, tandis que les prix à la production ont diminué de 4.3%. En raison d'une très forte progression de la consommation intermédiaire (+5.1%), la valeur ajoutée brute (VAB) des industries manufacturières a toutefois reculé de 1.4%. La VAB de l'ensemble de l'industrie, a quant à elle reculé de 0.4% entre 1998 et 1999, contribuant ainsi négativement à la croissance (-0.1 points de croissance).

La branche de la construction a profité en 1999 des investissements publics et privés en la matière: tandis que l'Etat a massivement investi en infrastructures routières et scolaires, les ménages ont continué d'acquérir des logements. La valeur ajoutée de la branche progresse de +3.4% entre 1998 et 1999, constituant 2.6% de la croissance (soit 0.2 points de croissance).

La VAB du secteur financier a progressé de 6.1% en 1999, notamment grâce à la hausse des commissions perçues par les banques. Cela représente 16.2% de la croissance du PIB, c'est à dire 1.2 points de croissance (0.8 points pour les banques, -0.04 points pour les assurances et +0.4 points pour les auxiliaires financiers et d'assurances).

La branche "commerce" affiche une croissance de la VAB de 5.6% (+0.5 points de croissance, 6.2% de la croissance) sous l'effet fleurissant du commerce de gros et des intermédiaires du commerce. Les services d'hôtellerie et de restauration ont connue une augmentation modérée de la VAB: +3.9% (+0.1 points de croissance). La branche des transports et des communications a littéralement

"explosé" en 1999: +28.2% pour la VAB en volume (+2.5 points de croissance, 33.2% de la croissance). Cette hausse est due à la poursuite de la progression des services de transport aérien (surtout dans le domaine du fret) et à la montée en puissance des services de communication par satellite et de téléphonie mobile. La VAB produite par les branches de "l'immobilier, la location et les services aux entreprises", progresse modestement de 1.1% (+0.2 points de croissance).

Les diverses autres branches de services restants, ont vu leur activité s'étendre à un rythme soutenu, et leur VAB progresser de 5.6% en moyenne. Cela représente 0.9 points de croissance, soit 11.9% de la croissance réelle du PIB. Relevons en particulier la très forte hausse dans la branche "santé et action sociale", liée à l'introduction de l'assurance dépendance, qui à elle seule a généré 0.8 points de croissance.

L'optique dépenses

La consommation finale nationale des ménages (c.-à-d. des résidents luxembourgeois sur le territoire) aura progressé de 4.1% en 1999 (3.5% en moyenne entre 1996 et 1998). Tenant compte de l'accroissement de la population, qui a été de 1.5% en 1999, on arrive à une croissance de la consommation par tête de 2.7%. Celle-ci a en partie été induite par un accroissement du pouvoir d'achat, provenant en grande partie par la hausse des salaires réels.

La consommation publique a fait un bond de 12.8% en 1999, après avoir augmenté en moyenne de 3.1% entre 1996 et 1998. Cette très forte hausse est liée à l'introduction de l'assurance-dépendance au 1er janvier 1999, créant de nouvelles prestations sociales.

La formation brute de capital fixe s'est également accrue très fortement en 1999: +26.7%. Cette hausse provient en très grande partie de l'achat d'aéronefs de la part des deux compagnies d'aviation luxembourgeoises: celles-ci auront dépensé 27.6 milliards de LUF, à ce titre contre 7.3 milliards en 1998.

La forte progression de la demande nationale a engendré une hausse élevée des importations de biens et de services. Celles-ci se sont accrues de 11.2% au total, soit 11.8% pour les biens et 10.3% pour les services. Les exportations de biens et de services ne se sont accrues que de 7.9% en 1999. Alors que la croissance des services exportés a été particulièrement forte en 1999 (+15.1% contre quelque 8.5% en moyenne entre 1996 et 1998), celle des biens a régressé de 2.0%.

L'activité économique en 2000

Même si pour l'instant il n'existe pas encore de chiffres de la comptabilité nationale (PIB et principaux agrégats) pour l'année en cours, il existe toutefois une batterie d'indicateurs et autres statistiques qui nous permettent de dresser les jalons du bilan économique des trois premiers trimestres de cette année.

On a ainsi pu observer une véritable accélération de l'activité dans l'industrie au cours du premier semestre de cette année. La production en volume a progressé de 10.1% au cours des six premiers mois de cette année, par rapport aux mêmes mois de l'année précédente. La forte expansion de l'activité industrielle est à l'origine d'un taux d'utilisation des capacités record depuis 1992, à savoir 89%. Celui-ci n'est pas encore un handicap pour la production. En effet, d'après la dernière enquête de conjoncture, seul 11% des entreprises se sentaient gênées par l'insuffisance de l'équipement et 3% par le manque de main d'œuvre.

La conjoncture dans le secteur de la construction se maintient au beau fixe. Le chiffre d'affaires nominal réalisé par les entreprises de la construction a augmenté de 15.9% au cours du premier semestre de cette année. Le moteur de cette croissance a été le génie civil, qui croît à un rythme annuel de 20.0%. Cette performance est liée à des projets d'infrastructure publique. L'emploi du secteur continue également de croître à un rythme soutenu.

L'évolution de l'activité dans le secteur financier a eu de nombreuses répercussions sur un ensemble d'autres services, notamment les "services aux entreprises". Dans l'ensemble, les services affichent

une progression annuelle du chiffre d'affaires de 21.6% au cours de six premiers mois de cette année. La bonne conjoncture profite également au commerce, pour autant que nous puissions en juger par la forte hausse du chiffre d'affaires: +12.2% de variation annuelle au premier semestre.

Au cours des sept premiers mois de 2000, le commerce extérieur s'est fortement développé et la balance courante du Luxembourg dégage un excédent de quelque 44 milliards de LUF, soit 10 milliards de plus qu'au premier semestre de l'année précédente. Dans l'ensemble les exportations de biens et de services ont progressé de 24% en valeur. Cette évolution est le reflet de la réaction très positive des opérateurs économiques résidents à la forte augmentation de la demande internationale.

La croissance de l'emploi salarié intérieur atteint des valeurs historiquement élevées. Pour les neuf premiers mois de cette année le nombre de salariés a augmenté de 5.9% par rapport à la même période un an auparavant. Quant au taux de chômage, il continue de se résorber (2.6% en septembre de cette année contre 2.9% en septembre 1999). Face à un niveau de chômage relativement faible (4 908 personnes en septembre 2000), ce sont essentiellement les frontaliers qui viennent satisfaire la demande nouvelle de main-d'œuvre. La forte conjoncture contribue à réduire la durée d'inscription des chômeurs de courte durée (chômage frictionnel) tandis que les mises au travail et les mesures de formation, elles aussi en hausse, sont destinées à combattre le chômage structurel. Il n'empêche qu'on observe une légère hausse du chômage de longue durée.

L'évolution des indicateurs économiques décrits plus haut nous font prévoir une performance en 2000 qui pourrait dépasser celle réalisée en 1999 (PIB en volume +7.5%). Pour l'heure, le STATEC table sur une croissance réelle du PIB de 8.1% pour cette année.

La réforme de la fiscalité des ménages va d'ailleurs générer un léger supplément de croissance dès 2001, pouvant se prolonger jusqu'en 2004. L'effet sur le PIB pourrait avoisiner 2% au total, soit environ 0.5% de croissance réelle supplémentaire par an. Ces calculs demandent à être confirmés par des simulations ultérieures.

Inflation et salaires

Actuellement, ce sont surtout les chiffres sur l'inflation sur lesquels se concentre l'attention des économistes. Il est un fait que l'inflation est plus élevée actuellement au Luxembourg que dans bon nombre de pays européens. Ceci est dû en grande partie à la hausse des prix du pétrole brut et à la part plus grande que prend celui-ci dans la structure du prix à la consommation au Luxembourg, grâce à de plus faibles taxes fixes (accises). Le mécanisme d'indexation des salaires a ainsi été déclenché à deux reprises ces quinze derniers mois (août 1999 et juillet 2000). Sur base des hypothèses retenues par le STATEC pour le cours de l'euro, le prix du baril de Brent et l'inflation sous-jacente, le scénario suivant a été établi:

- Un taux d'inflation moyen de 3.1% pour 2000 et de 2.1% pour 2001.
- Un profil tel que les taux de variation annuels seraient inférieurs à 2.0% dès le deuxième semestre de 2001.
- Une tranche indiciaire viendrait à échéance au deuxième trimestre de l'année prochaine.

De mauvaises surprises pourraient venir de l'inflation sous-jacente, qui se trouve actuellement sur une trajectoire de croissance annuelle de 2.0%. Un des facteurs pouvant influencer ces développements est l'inflation salariale. Le coût salarial moyen s'est accru de 4.0% au cours des six premiers mois de 2000 par rapport à la même période un an auparavant. Il s'agit d'une nette accélération par rapport à 1999 où la hausse avait été de 3.0% pour l'année prise dans son ensemble. Le premier facteur explicatif de cette accélération de l'inflation salariale au Luxembourg est l'échéance d'une tranche indiciaire en août 1999, ayant entraîné une augmentation de 2.5% de tous les salaires.

Le tableau 1 décompose la hausse du coût salarial selon que celle-ci provient de l'indexation automatique, des gratifications (et autres rémunérations exceptionnelles) ou d'autres éléments. Hors indexation automatique, la croissance du coût salarial décélère au cours des 6 premiers mois de 2000 (+1.6 points de pourcentage) par rapport à la moyenne de 1999 (+1.9 ppt). Alors que les primes et gratifications avaient joué un rôle important dans l'évolution du coût salarial en 1999 (+0.6 ppt), elles sont neutres au cours de six premiers mois de 2000. Au niveau de la composante "autres", il y a une accélération au cours du premier semestre de cette année. A noter que la dernière tranche indiciaire intervenue en juillet de cette année viendra encore augmenter le poids de la composante "indexation", qui passera de 2.5 points de pourcentage à 2.7 points. Ainsi, les prévisions du STATEC font état une évolution du coût salarial de 5.0% en moyenne pour 2000.

L'accord salarial intervenu en faveur de la fonction publique en juillet 2000 a eu un effet rétroactif sur les salaires jusqu'au mois de janvier 2000. Les statistiques salariales dont dispose le STATEC, et qui proviennent de la base de données sur les statistiques de l'emploi de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), n'en tiennent pas encore compte. Néanmoins l'impact sur le coût salarial moyen peut être estimé à quelque 0.5 points de pourcentage pour 2000 dans son ensemble.

Tableau 1: Coût salarial moyen et échelle mobile des salaires

	Coût salarial nominal moyen			Taux de variation en %
	indexation	gratifications	autres	
1995	1.9	0.5	0.6	3.0
1996	0.8	0.3	0.7	1.8
1997	2.3	0.1	0.4	2.9
1998	0.2	0.7	0.9	1.8
1999	1.0	0.6	1.3	3.0
2000, 6 mois	2.5	0.0	1.6	4.0

Source: IGSS, calculs STATEC (aux erreurs d'arrondis près)

Annexes

Annexe 1: L'économie communautaire (UE15)

	1997	1998	1999	2000	1986-1990	1991-1995	1996-2000
	Taux de variation en % (ou spécifié autrement)						
PIB (volume)	2.5	2.7	2.3	3.4	3.3	1.5	2.5
Inflation (déflateur consommation privée)	2.1	1.7	1.4	2.2	4.4	4.2	2.0
Inflation (prix implicites du PIB)	1.9	2.0	1.5	1.4	4.9	3.8	1.9
Salaire nominal par tête (coût salarial)	2.9	2.2	2.5	2.8	6.2	5.0	2.7
Salaire réel par tête (déflateur consommation privée)	0.8	0.5	1.1	0.6	1.9	0.8	0.7
Emploi total	0.7	1.5	1.6	1.7	1.4	-0.4	1.2
Chômage (en % de la population active)	10.6	9.9	9.2	8.4	8.9	10.0	9.8
Salaire réel (déflateur: prix du PIB)	1.0	0.2	1.0	1.4	1.2	1.2	0.9
Productivité (PIB par emploi)	1.8	1.2	0.7	1.7	1.9	1.9	1.3
Coût salarial unitaire	1.1	1.0	1.8	1.1	4.2	3.0	1.4
Coût salarial unitaire réel (déflateur prix PIB)	-0.8	-1.0	0.3	-0.3	-0.7	-0.8	-0.4

Les chiffres pour 2000 sont des prévisions de la Commission européenne (octobre 2000)

Source: Commission européenne

Annexe 2: L'économie luxembourgeoise

	1996	1997	1998	1999	2000	1996-2000	1999-2000
	Taux de variation en % (ou spécifié autrement)						
PIB (volume)	2.9	7.3	5.0	7.5	8.1	6.2	7.8
Inflation (déflateur consommation privée)	1.7	1.7	1.7	1.4	3.0	1.9	2.2
Inflation (prix implicites du PIB)	1.7	3.3	1.5	2.3	2.8	2.3	2.5
Salaire nominal par tête (coût salarial)	2.3	3.1	0.9	3.1	5.0	2.9	4.0
Salaire réel par tête (déflateur consommation privée)	0.6	1.4	-0.8	1.7	1.9	1.0	1.8
Emploi total	2.7	3.1	4.4	5.0	5.6	4.2	5.3
Chômage (en % de la population active) ¹	3.0	3.3	3.1	2.9	2.7	3.0	2.8
Salaire réel par tête (déflateur: prix du PIB)	0.6	-0.2	-0.6	0.8	2.1	0.5	1.5
Productivité (PIB par emploi)	0.2	4.0	0.6	2.4	2.4	1.9	2.4
Coût salarial unitaire	2.1	-0.9	0.3	0.7	2.6	0.9	1.6
Coût salarial unitaire réel (déflateur prix PIB)	0.4	-4.1	-1.2	-1.6	-0.2	-1.3	-0.9

Les chiffres pour 2000 sont des prévisions du STATEC (octobre 2000)

1. Changement de méthodologie en 1997. Le taux de 1996 a été obtenu par raccordement des deux séries (ancienne et nouvelle).

Source: STATEC

Le présent rapport a pour objet d'analyser l'évolution du niveau moyen des salaires et traitements pendant les années 1998 et 1999. La méthode utilisée pour déterminer cette évolution a été élaborée en fonction du rapport final du groupe de travail chargé entre autres d'examiner la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer pour l'adaptation du salaire social minimum.

1. Description de la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer pour l'ajustement

1.1. La 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 l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité (AVI) et de la caisse de pension des employés privés (CPEP), ainsi que des 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 baby-year;
- les "inactifs": chômeurs, préretraités, bénéficiaires d'une indemnité de réemploi.

1.2. Revenus à considérer

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.

1.3. Calcul de l'indicateur

L'indicateur est obtenu en divisant la masse des salaires de la population de référence par la masse des heures de travail de cette même population. On peut donc le considérer comme étant le salaire horaire moyen de la population retenue. L'évolution de cet indicateur au niveau 100 de l'indice des salaires sera en principe le taux à appliquer. Pour l'adaptation du salaire social minimum il est considéré tel quel, tandis que pour l'ajustement des pensions on veille à éliminer l'influence d'un éventuel relèvement des cotisations pour l'assurance pension des travailleurs actifs.

2) Note élaborée par l'Inspection générale de la sécurité sociale

1.4. Source des données

Les salaires et traitements sont déclarés mensuellement jusqu'au plafond du septuple du salaire social minimum de référence auprès du centre commun de la sécurité sociale. A la fin d'un exercice, ces salaires sont repris dans un fichier annuel, servant d'étape intermédiaire au remplissage de la carrière d'assurance des affiliés du régime contributif. Outre les salaires et gratifications du régime contributif, ce fichier contient aussi les données relatives aux traitements des salariés du secteur public. C'est ce fichier intermédiaire qui sert de source au calcul de l'indicateur.

1.5. Période d'observation

Comme l'adaptation du salaire social minimum vient à échéance tous les deux ans, l'indicateur est calculé pour trois années et le taux à appliquer est obtenu par l'évolution de l'indicateur entre la première et la dernière année. Le dernier niveau des salaires disponible dans la deuxième moitié de l'année, est celui de l'année précédente. De la sorte chaque adaptation se fera nécessairement avec un retard d'au moins un an et demi. Ainsi en 2001 l'adaptation du salaire social minimum se fait au niveau des salaires et traitements de l'année 1999.

2. Evolution des principales composantes de l'indicateur et calcul du taux à appliquer

2.1. Population de référence

La population de référence est constituée par tous les salariés, y compris ceux qui jouissent d'un statut public, et à l'exception des 20% des salariés qui touchent les salaires les plus faibles et des 5% des salariés qui touchent les salaires les plus élevés. Le tableau suivant donne l'évolution de la population de référence par sexe depuis 1991.

Tableau 3.1: Evolution de la population de référence (20 à 65 ans, 20% et 5% éliminés)

Année	Hommes			Femmes			Hommes et Femmes		
	Nombre	Var en %	Age moyen	Nombre	Var en %	Age moyen	Nombre	Var en %	Age moyen
1991	104 099		36,70	43 576		33,76	147 675		35,83
1992	107 207	3,0	36,72	46 480	6,7	34,06	153 687	4,1	35,91
1993	108 129	0,9	36,79	48 916	5,2	34,35	157 045	2,2	36,03
1994	110 738	2,4	36,86	50 984	4,2	34,57	161 722	3,0	36,14
1995	113 475	2,5	37,00	53 042	4,0	34,83	166 517	3,0	36,31
1996	117 111	3,2	37,13	55 821	6,7	35,04	172 932	3,9	36,45
1997	120 671	3,0	37,21	58 904	5,5	35,30	179 575	3,8	36,58
1998	126 488	4,8	37,29	61 745	4,8	35,45	188 233	4,8	36,68
1999	133 015	5,2	37,37	65 915	6,8	35,57	198 930	5,7	36,77

Depuis 1991, le nombre des salariés repris dans la population de référence a augmenté en moyenne de 3,8% par année. Cette progression est essentiellement due à la forte augmentation du nombre des salariés féminins. L'âge moyen tend à augmenter et progresse de 0,2 années entre 1997 et 1999, variation légèrement inférieure à celle constatée entre 1995 et 1997.

2.2. Les revenus pris en compte

Le salaire pris en considération est le salaire annuel régulier y compris toutes les rémunérations accessoires telles les gratifications, pécules de vacances et autres. Le tableau suivant indique l'éventail des salaires retenus pour la population de référence de 1991 à 1999.

Tableau 3.2.: Eventail des salaires de la population de référence:

Année	Salaire horaire en LUF			
	Salaire horaire le plus bas considéré	var n.i.100 en %	Salaire horaire le plus élevé considéré	var n.i.100 en %
1991	305		1 015	
1992	320	1,7	1 067	1,9
1993	333	0,9	1 128	2,5
1994	344	0,2	1 198	3,0
1995	355	1,3	1 245	2,0
1996	357	-0,2	1 276	1,7
1997	366	0,2	1 328	1,7
1998	372	1,4	1 363	2,4
1999	385	2,4	1 403	1,9

L'indicateur défini plus haut, 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 suivant donne l'évolution de la masse salariale de la population de référence ainsi que l'évolution de la durée de travail.

Tableau 3.3: Evolution de l'indicateur

Année	Population de référence	var en %	Masse salariale	var en %	Durée de travail (en heures)	var en %
1991	147 675		138 262 306 530		277 017 391	
1992	153 687	4,1	149 801 687 644	8,3	287 585 650	3,8
1993	157 045	2,2	160 840 310 944	7,4	293 375 636	2,0
1994	161 722	3,0	171 466 538 495	6,6	298 668 900	1,8
1995	166 517	3,0	182 059 362 511	6,2	305 765 852	2,4
1996	172 932	3,9	191 150 248 212	5,0	315 890 730	3,3
1997	179 575	3,8	203 326 971 520	6,4	326 056 570	3,2
1998	188 233	4,8	215 909 810 312	6,2	340 749 352	4,5
1999	198 930	5,7	233 827 960 880	8,3	358 127 474	5,1
Année	Salaire horaire moyen indice courant	var en %	Nombre indice moyen	var en %	Salaire horaire moyen réduit à l'indice 100	var en %
1991	499,1		475,12		105,0	
1992	520,9	4,4	490,02	3,1	106,3	1,2
1993	548,2	5,2	505,37	3,1	108,5	2,1
1994	574,1	4,7	521,18	3,1	110,2	1,6
1995	595,4	3,7	530,94	1,9	112,1	1,7
1995 (sans augmentation compensatoire du point indiciaire des fonctionnaires)	594,5	3,6	530,94	1,9	112,0	1,6
1996	605,1	1,6	535,29	0,8	113,0	0,8
1996 (sans augmentation compensatoire du point indiciaire des fonctionnaires)	604,2	1,5	535,29	0,8	112,9	0,7
1997	623,6	3,1	547,56	2,3	113,9	0,8
1997 (sans augmentation compensatoire du point indiciaire des fonctionnaires)	622,7	2,9	547,56	2,3	113,7	0,6
1998	633,6	1,6	548,67	0,2	115,5	1,4
1998 (sans augmentation compensatoire du point indiciaire des fonctionnaires)	632,8	1,6	548,67	0,2	115,3	1,2
1999	652,9	3,0	554,38	1,0	117,8	2,0
1999 (sans augmentation compensatoire du point indiciaire des fonctionnaires)	652,0	2,9	554,38	1,0	117,6	1,8

L'indicateur étant le salaire horaire moyen réduit à l'indice 100 de l'échelle mobile des salaires, sa progression entre 1997 et 1999 s'élève à:

$$(115,3/113,9)*(117,6/115,5) = 1,031$$

L'indicateur accuse donc une progression de 3,1%. Par la loi du 23 décembre 1998 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, le salaire social minimum a été adapté pour tenir compte de l'évolution des salaires jusqu'en 1997. Comparé au niveau moyen des salaires et traitements en 1997, le salaire social minimum accuse donc un retard de 3,1%.

3. Les salariés rémunérés au salaire social minimum depuis 1993

Tableau 3.4: Evolution du nombre de salariés rémunérés au salaire social minimum

Année ⁷	Population considérée ⁸	variation en %	Salariés rémunérés au SSM ⁹	en % de la population totale
1993	167 331		23 090	13.8%
1994	170 781	2.1%	24 420	14.3%
1995	175 651	2.9%	28 280	16.1%
1996	180 335	2.7%	26 100	14.5%
1997	186 650	3.5%	28 730	15.4%
1998	196 402	5.2%	32 125	16.4%
1999	207 534	5.7%	34 830	16.8%
2000	220 818	6.4%	35 705	16.2%

Dans les dernières années la proportion de salariés rémunérés au salaire social minimum a augmenté. Elle passe d'environ 14% en 1993 à quelque 16% en 2000.

Tableau 3.5: Répartition par sexe

Année	Salariés rémunérés au SSM	Hommes	En % du nombre de salariés rémunérés au SSM	Femmes	En % du nombre de salariés rémunérés au SSM
1993	23 090	10 160	44%	12 930	56%
1994	24 420	9 525	39%	14 895	61%
1995	28 280	11 880	42%	16 400	58%
1996	26 100	12 530	48%	13 570	52%
1997	28 730	14 170	49%	14 560	51%
1998	32 125	16 550	52%	15 575	48%
1999	34 830	17 920	51%	16 910	49%
2000	35 705	18 465	52%	17 240	48%

Alors que dans la population salariée totale la proportion de femmes est d'environ une femme pour deux hommes, la population des salariés rémunérés au SSM compte environ un homme pour une femme.

La répartition par âge de la population des salariés rémunérés au SSM est aussi fondamentalement différente de celle de la population totale. Dans la population des salariés rémunérés au SSM, les salariés âgés entre 20 et 39 ans représentent un peu moins de 80% du nombre total de salariés rémunérés au SSM. Dans la population totale cette proportion ne s'élève qu'à environ 60%.

Ces deux constatations nous montrent que les plus concernés par le salaire social minimum sont les jeunes salariés.

⁷ données au 31.3. de chaque année

⁸ la population totale est formée par les salariés de statut ouvrier ou employé affiliés à la sécurité sociale au Luxembourg

⁹ ont été retenus tous les salariés dont le salaire horaire est inférieur à 130% du SSM horaire, i.e. SSM/173

Tableau 3.6: La répartition des salariés rémunérés au SSM par secteur économique
(situation au 31.3.2000)

Secteur économique	Hommes	En % du nombre total d'hommes salariés dans la branche en question	Femmes	En % du nombre total de femmes salariées dans la branche en question	Total
-agriculture, viticulture et sylviculture	415	41%	65	28%	480
-industrie	2'525	9%	2'080	35%	4'605
-énergie et eau	0	0%	0	0%	0
-construction	3'980	16%	265	17%	4'245
-commerce, restauration et hébergement, réparations	6'680	29%	9'050	45%	15'730
transports et communications	1'000	8%	340	10%	1'340
-intermédiation financière	145	1%	150	1%	295
-immobilier, location, services fournis aux entreprises	1'890	11%	2'100	17%	3'990
-autres services	1'830	1%	3'190	2%	5'020
tous les secteurs	18'465	13%	17'240	21%	35'705

Le tableau 6 montre que certains secteurs sont plus concernés par des emplois rémunérés au salaire social minimum que d'autres. Le secteur du commerce, de la restauration et de l'hébergement présente le plus grand nombre de travailleurs rémunérés au salaire social minimum, en nombre absolu (15 730 salariés) comme en proportion: 29% des hommes travaillant dans ce secteur sont rémunérés au SSM et 45% des femmes occupées dans cette branche travaillent pour un salaire proche du SSM. A lui seul, ce secteur occupe environ 44% de l'ensemble des salariés rémunérés au SSM, alors que le commerce, la restauration et l'hébergement n'occupent qu'environ 20% de l'ensemble de tous les salariés.

On s'aperçoit à nouveau que ce sont surtout les femmes qui sont occupées dans les emplois à bas salaire, essentiellement parce qu'elles sont particulièrement concernées par les emplois offerts par le secteur du commerce, de la restauration et de l'hébergement: 24% de l'ensemble des femmes salariées travaillent dans ce secteur.

Dans la population salariée totale au 31.3.2000, un homme sur huit est rémunéré au salaire social minimum, alors qu'une femme sur cinq travaille pour un salaire approchant le salaire social minimum.

Parmi les salariés rémunérés au SSM au 31.3.2000, 55% se trouvaient déjà dans cette même population au 31.3.1999. Parmi les 43% qui restent, la moitié avait un travail au 31.3.1999 avec un salaire supérieur à 130% du SSM. Le reste, c'est-à-dire environ 7 500 personnes, sont des nouveaux venus dans la catégorie des rémunérés au SSM. Toutes ces personnes ont été occupées moins d'une année dans leur occupation en cours au 31.3.2000.

Parmi les salariés rémunérés au SSM environ 60% résident au Luxembourg, ce qui correspond à environ 21 400 salariés, 40% sont des travailleurs frontaliers. La répartition par canton des salariés résidents au Luxembourg et rémunérés au SSM montre que les cantons Esch-sur-Alzette et Luxembourg présentent le plus grand nombre de salariés rémunérés au SSM: 34% de l'ensemble de ces salariés résident à Esch-sur-Alzette alors que 28% résident sur le territoire du canton de Luxembourg. Ainsi plus de 60%, soit environ 13 000 salariés

rémunérés au SSM résident soit dans le canton d'Esch-sur-Alzette soit sur le territoire du canton de Luxembourg. En nombre relatif, c'est-à-dire en rapportant le nombre de salariés rémunérés au SSM au nombre total de salariés (ouvriers et employés) résidant dans la même région, on obtient les résultats suivants:

Tableau 3.7: Répartition de la population résidente salariée au SSM par canton

Canton	Pourcentage de rémunérés au SSM
Capellen	9.0%
Clervaux	14.9%
Diekirch	16.7%
Echternach	16.6%
Esch-sur-Alzette	14.4%
Grevenmacher	11.0%
Luxembourg	12.9%
Mersch	12.7%
Redange	10.5%
Remich	11.8%
Vianden	17.9%
Wiltz	11.8%

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRÉRETRAITE

(Situation au 31 décembre 2000)

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Administration Communale Bascharage / 5131014 / 4901 Bascharage				
Ouvriers	0	0	2	0
Administration Communale Pétange / 5132118 / 4701 Pétange				
Ouvriers	0	0	4	0
Administration Communale Schifflange / 5132169 / 3801 Schifflange				
Ouvriers	0	0	4	0
Alstom Luxembourg Sàrl / 19952411317 / 1246 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
ARBED SA / 18822200016 / 2930 Luxembourg				
Employés	360	0	0	0
Ouvriers	388	0	0	0
Ateliers Electriques de Walferdange SA / 19582200087 / 7201 Walferdange				
Employés	3	0	0	0
Ouvriers	3	0	0	0
Brink's-Ziegler Luxembourg SA / 19932205281 / 8287 Kehlen				
Employés	0	0	1	0
Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste / 19766100034 / 2971 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Cargolux Airlines International SA / 19702200108 / 2990 Luxembourg				
Employés	5	0	1	0
Centre Hospitalier de Luxembourg / 19755200010 / 1210 Luxembourg				
Employés	0	1	1	0
Ouvriers	0	1	0	0
Ceodeux Extinguisher Valves Technology SA / 19932200522 / 7440 Lintgen				
Employés	0	0	2	0
Chambre des Employés Privés / 19246900011 / 1255 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Chaux de Contern SA / 19232200041 / 1013 Luxembourg				
Employés	0	0	3	0

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Ciments Luxembourgeois SA / 19202200020 / 4002 Esch/Alzette				
Employés	0	1	0	0
Ouvriers	0	1	0	0
Circuit Foil Luxembourg Trading Sàrl / 19882403389 / 9501 Wiltz				
Ouvriers	0	5	0	0
Clinique Sainte Thérèse / 19252200048 / 2763 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Clinique Saint Louis / 19615600019 / 9080 Ettelbruck				
Employés	0	1	0	0
CLT-UFA SA / 19312200042 / 2850 Luxembourg				
Employés	0	4	2	0
Comptoir Electrotechnique Luxembourgeois Sàrl / 19452400025 / 1740 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
CSC Computer Sciences SA / 19852200734 / 1325 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
CTI Systems SA / 19842200663 / 9707 Clervaux				
Employés	4	0	0	0
Ouvriers	4	0	0	0
Du Pont de Nemours (Luxembourg) SA / 19622200077 / 2984 Luxembourg				
Employés	63	15	9	0
Electrolux Sàrl / 19672400379 / 9809 Hosingen				
Employés	1	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0
Electro Distribution Luxembourgeoise SA / 19912201190 / 3364 Leudelage				
Employés	0	0	1	0
Euro-Motor Graas Sàrl et Cie Sca / 19952300027 / 1016 Luxembourg				
Employés	0	0	2	0
Felgen & Associés Engineering SA / 19882204548 / 2557 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Galvalange Sàrl / 19812400242 / 3401 Dudelage				
Employés	0	1	0	0
Ouvriers	0	1	0	0
Goodyear SA / 19492200045 / 7750 Colmar-Berg				
Employés	0	15	28	0
Ouvriers	0	57	23	0

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Guardian Luxguard I SA / 19802200059 / 4940 Bascharage				
Employés	0	1	0	0
Ouvriers	0	1	0	0
Hoffmann – Schwall SA / 19882203274 / 5888 Alzingen				
Employés	0	0	0	1
Icelandair SA / 19443200013 / 1021 Luxembourg				
Employés	5	0	0	0
Imprimerie Saint Paul SA / 19362200035 / 2988 Luxembourg				
Employés	0	0	4	0
Ouvriers	0	0	2	0
Imprimerie Centrale SA / 19612200125 / 1351 Luxembourg				
Ouvriers	0	0	4	0
Intermoselle Sàrl / 19732402279 / 3701 Rumelange				
Employés	1	2	0	0
John Zink International Luxembourg Sàrl / 1997243960 / 3401 Dudelange				
Ouvriers	0	0	1	0
L'Air Liquide Luxembourg SA / 19712200033 / 1415 Luxembourg				
Employés	0	1	0	0
La Bâloise Compagnie d'Assurances / 19333200018 / 1235 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
LCGB / 19226200013 / 1351 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
Luxair SA / 19482200047 / 2987 Luxembourg				
Employés	0	0	8	0
Ouvriers	0	0	2	0
Luxcontrol Asbl / 19816100170 / 4004 Esch/Alzette				
Employés	0	0	1	0
Markant-Lux SA / 19992215499 / 8287 Kehlen				
Ouvriers	0	0	1	0
Ministère du Travail et de l'Emploi* / 5001285 / 2939 Luxembourg				
Employés	1	0	0	0
Munhowen Distribution SA / 19882204408 / 2723 Howald				
Employés	1	0	0	0
Paul Wurth SA / 19202200128 / 1122 Luxembourg				
Employés	3	0	20	0

* paiements directs par le Ministère du Travail et de l'Emploi (faillite ou cessation d'activités de l'employeur, versement de l'indemnité de préretraite à des salariés ayant rempli les conditions d'admission à la préretraite au cours de leurs indemnisation au titre de chômage complet)

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Ouvriers	3	0	5	0
Rotarex SA / 19892202187 / 7440 Lintgen				
Employés	0	0	1	0
Rotarex Tooltec SA / 19932200506 / 7440 Lintgen				
Ouvriers	0	0	2	0
Société de la Bourse de Luxembourg SA / 19282200018 / 2227 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0
SOCOM SA / 19942215579 / 3895 Foetz				
Ouvriers	0	0	4	0
SOLUCOM SA / 19762200778 / 3346 Leudelange				
Ouvriers	0	1	0	0
SOLUDEC SA / 19492200061 / 1445 Strassen				
Employés	0	0	1	0
Tarkett Sommer Luxembourg SA / 19922211453 / 9761 Lentzweiler				
Employés	0	1	3	0
Ouvriers	0	2	3	0
Techwood Industries SA / 19882201603 / 4832 Rodange				
Employés	1	0	0	0
Textilcord Steinfort SA / 19652200306 / 8401 Steinfort				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	2	1	0
Trefil Arbed Bettembourg SA / 19942217660 / 3235 Bettembourg				
Employés	0	3	0	0
Ouvriers	0	8	0	0
Valfond Mersch SA / 19982217973 / 7535 Mersch				
Employés	0	0	1	0
Villeroy & Boch Sàrl / 19532400085 / 1018 Luxembourg				
Employés	6	0	0	0
Ouvriers	9	0	0	0
W.S.A. Sàrl / 19792400445 / 3401 Dudelange				
Employés	17	0	0	0
Ouvriers	4	0	0	0
XEROX SA / 19453200038 / 2529 Howald				
Employés	1	0	0	0
Zeitung SA / 19952210338 / 1030 Luxembourg				
Employés	0	0	1	0

RECAPITULATIF

Préret aite	Ajuste ment	Travail posté	Solidarité	Progressive
Employés	472	46	100	1
Ouvriers	412	79	58	0

