

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



Rapport d'activité 2002

Mai 2003

Ministère du Travail et de l'Emploi

RAPPORT D'ACTIVITE 2002

Ministère du Travail et de l'Emploi

Administration de l'Emploi

Inspection du Travail et des Mines

Ecole Supérieure du Travail

Office National de Conciliation

Annexe :

Relevé par entreprise des salariés en préretraite

Ministère du Travail et de l'Emploi

1. Politique du travail et de l'emploi

1.1. Textes adoptés en 2002

1.1.1. Loi du 20 décembre 2002 portant:

- 1. Transposition de la directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;**
- 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail. (2002, A-154, p. 3722)**

La finalité de la transposition en droit interne de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services consiste dans la réalisation progressive d'un espace social communautaire unique.

Une telle uniformisation normative offre, d'une part, les garanties d'équité et de contrôle universelles du droit du travail au profit de tout travailleur individuel, indépendamment de son lieu d'affectation momentanée dans le cadre de sa relation de travail ou d'une prestation de services, assurant partant la sauvegarde corrélative de son intégrité physique, respectivement de son bien-être au travail.

D'autre part, les effets néfastes de la concurrence déloyale au niveau social, entre les entreprises employeuses, sont susceptibles d'être évincés par la nouvelle législation, axée sur le mécanisme juridique de la mise en œuvre des lois de police prévues par la Convention de Rome.

Quant à l'application pratique des textes susvisés, la sporadicité des actions « coups de poing » d'antan cédera la place à la régularité des contrôles administratifs effectués par l'Inspection du travail et des mines, autorité nationale compétente, grâce au système d'information réalisé par l'entraide administrative intracommunautaire et avec l'assistance de l'Administration des douanes et accises et des autres administrations concernées.

La problématique des établissements qualifiés de non-stables, établis et ayant leur siège social à l'extérieur du Grand-Duché du Luxembourg, est solutionnée par l'obligation légale (cautionnée par une jurisprudence communautaire toute récente) du dépôt instantanément identifiable, auprès d'un mandataire autochtone, de l'ensemble des documents relatifs à la relation de travail du travailleur détaché sur le territoire du for.

1.1.2. Lois « Horeca »

1.1.2.1. Loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail n° 172 concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence Internationale du Travail à Genève, le 25 juin 1991. (2002, A-155, p. 3726)

Cette loi qui s'applique aux travailleurs ayant le statut d'ouvrier et à ceux ayant le statut d'employé privé transpose la Convention internationale du travail numéro 172 de 1991 en prenant en compte les dispositions de la Recommandation OIT 179 qui y est rattachée.

Le Conseil d'Etat a émis son principal avis en date du 30 avril 2002.

Le projet de loi a été voté en date du 18 décembre 2002.

1.1.2.2. Loi du 20 décembre 2002 portant 1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration; 2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel. (2002 ; A-155, p. 3731)

Le texte de loi régleme la durée du travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans les hôtels, restaurants, débits de boissons et établissements similaires. En ce qui concerne les apprentis et stagiaires, il s'agit de ceux effectuant des travaux principalement manuels qui les qualifieraient sous le statut d'ouvrier.

Le régime des employés privés occupés dans le secteur HORECA reste régi par le droit commun applicable aux employés et les apprentis et stagiaires effectuant des travaux qui les qualifieraient d'employés privés sont aussi couverts par ces textes.

Le projet essaye de rapprocher la réglementation de la durée de travail des ouvriers dans le secteur de l'hôtellerie-restauration le plus possible du droit commun, dont il maintient les règles de base, tout en tenant compte des particularités et contraintes spécifiques de ce secteur.

Ainsi, la durée de travail maximale normale est de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine avec la possibilité de périodes de référence variables, étant entendu que dans le cas d'application d'une telle période de référence, la durée de travail

ne peut excéder dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine. D'autre part, la durée de travail hebdomadaire moyenne, en cas de période de référence, ne peut dépasser quarante (40) heures ou la durée hebdomadaire moyenne fixée conventionnellement.

Dans ce contexte est prévu la possibilité de :

- a) fixer des périodes de référence variables en fonction de la taille et/ou de la nature des entreprises du secteur ;
- b) d'occuper les ouvriers au-delà de dix et quarante-huit heures pendant des périodes définies de l'année, ces périodes variant selon la taille et/ou la nature des entreprises, tout d'ailleurs comme varient les maxima en question.

Durant la période de référence, les limites de 8 heures par jour et quarante heures par semaine peuvent être dépassées, pour pouvoir atteindre, en règle générale 10 et 48 heures (droit commun), et, durant des périodes fixées de manière limitative, de 51 à 60 heures. Cependant, dans tous les cas, la durée de travail hebdomadaire moyenne doit rester, sur la durée de la période de référence, inférieure ou égale à 40 heures respectivement la durée de travail maximale normale fixée par voie conventionnelle .

Pour pouvoir, le cas échéant, adapter la période de référence conformément aux besoins des entreprises, le texte reprend le principe contenu dans le droit commun actuel : s'il n'y a pas de convention collective, ou si la convention collective ne contient pas de dispositions relatives à la période de référence, le ministre du travail peut accorder une période de référence ad hoc, conformément à une procédure minutieusement réglée, impliquant notamment la consultation des partenaires sociaux au niveau national. Le texte reprend ici, en anticipant, la formulation du projet de la loi portant révision de la loi PAN du 12 février 1999.

Le temps de travail peut donc être adapté selon les besoins spécifiques du secteur, en prenant en compte que certaines entreprises ont besoin de plus de possibilités d'adaptation, sans que la moyenne de 40 heures (ou de la durée conventionnelle) par semaine ne puisse être dépassée.

Il est à noter cependant que les entreprises qui occupent régulièrement au moins cinquante (50) travailleurs relèveront désormais du droit commun.

Sont également fixés par le projet en question les règles régissant la computation des seuils qui déterminent le régime applicable à chaque entreprise.

Si la loi ne couvre que les travailleurs de statut ouvrier, la taille des entreprises et/ou établissements est calculée en additionnant tous les travailleurs, employés privés et ouvriers.

Le texte reprend aussi la notion d'unité économique et sociale, dégagée à juste titre par la jurisprudence en matière d'institutions représentatives du personnel, pour éviter des morcellements artificiels d'entreprises et/ou d'établissements.

Ensuite le texte rend applicable les dispositions concernant le plan d'organisation du travail (POT) avec un régime dérogatoire pour les entreprises hôtelières et de restauration

qui occupent régulièrement moins de 15 travailleurs, y compris les entreprises saisonnières.

Enfin, les articles relatifs à certains autres aspects de l'aménagement du temps de travail réglementent les coupures de service non rémunérées, prévoient un repos journalier de 11 heures consécutives et maintiennent le repos hebdomadaire de 44 heures prévu par la législation actuelle.

Le travail de nuit donnant droit à un supplément de salaire est défini comme la période de travail située entre 1.00 heures et 6.00 heures.

Le Conseil d'Etat a émis son principal avis en date du 30 avril 2002.

Le projet de loi a été voté en date du 18 décembre 2002.

1.1.3. Loi du 8 mars 2002 portant modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux. (2002, A-37, p. 632)

La modification de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux était nécessaire puisque, lors de la rédaction de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, une erreur s'est glissée dans l'article portant sur la modification de la législation sur les jours fériés légaux.

La formulation erronée, contradictoire en elle-même, a, par la suite, donné lieu à des interprétations divergentes notamment en ce qui concerne la rémunération des heures travaillées les jours en question.

Pour enlever toute ambiguïté au texte il a été décidé de modifier la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

La loi a pour objet

1. de corriger l'erreur matérielle contenue dans l'article 3 de la loi en remplaçant les termes de « jour férié de rechange » (à prendre individuellement par chaque salarié) par les termes de « jour de congé compensatoire » ;
2. de prévoir dans un nouveau paragraphe de l'article 7 que si l'un des jours fériés tombe sur un dimanche, le travailleur a droit au cumul des indemnités, c'est à dire qu'il touche pour chaque heure de travail le salaire horaire moyen majoré de 100% et de la majoration pour travail dominical.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis en date du 27 novembre 2001.

Le projet a été voté par la Chambre des Députés en date du 31 janvier 2002.

1.1.4. Loi du 20 décembre 2002 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum. (2002, A-157, p. 3745)

Sur base du rapport du Gouvernement à la Chambre des Députés du 8 novembre 2002 sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus (publié en annexe) la loi du 20 décembre 2002 a revalorisé le salaire social minimum de 3,5 %.

A partir du 1^{er} janvier 2003, le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés rémunérés au mois, est fixé à 226,01 euros au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis en date du 10 décembre 2002.

Le projet a été voté par la Chambre des Députés en date du 18 décembre 2002.

1.1.5. Loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (doc. parl. n° 4763)

La loi en question a pour objet de transposer l'avis du Comité de coordination tripartite du 9 novembre 2000 concernant les questions d'interprétation et d'application en matière d'organisation du travail de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, et notamment les décisions suivantes:

- dans un souci de simplification administrative, les entreprises auront dorénavant le choix, en ce qui concerne la période de référence de droit commun, entre quatre semaines et un mois de calendrier;
- le plan d'organisation du travail (POT) de droit commun doit mentionner
 1. le début et la fin de la période de référence
 2. l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier
 3. les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs
 4. le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.
- un règlement sur l'organisation mobile du travail, communément appelé "horaire mobile" et fonctionnant en pratique dans de nombreux secteurs économiques, peut se substituer au POT;
- l'événement imprévisible est défini comme un fait ne pouvant valablement pas être connu lors de l'établissement du plan d'organisation du travail par l'employeur: il est défini comme entièrement inattendu et ne rentrant pas dans la gestion courante régulière de l'entreprise: partant, il n'a pas pu être raisonnablement anticipé;

- l'Inspection du Travail et des Mines est compétente pour trancher en cas de doutes sur le caractère imprévisible d'un événement;
- les éléments, pour lesquels les partenaires sociaux sont libres de déroger à la loi, sont la périodicité, le contenu et les modalités du POT;
- en cas de période de référence basée sur une autorisation ministérielle, le plan d'organisation du travail doit en principe couvrir l'ensemble de la période de référence avec possibilité de dérogation;
- le texte ne contient plus de durée minimale de la pause: il fait un renvoi à l'objectif premier du temps de repos, à savoir la santé et la sécurité des travailleurs, en prescrivant une ou plusieurs pauses adaptées à l'activité exercée et il précise que le temps de repos peut être soit rémunéré soit non-rémunéré.

Le projet a été voté à la Chambre des Députés en date du 31 janvier 2002.

1.1.6. Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle (doc. parl. n° 4872)

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 23 novembre 2001 et adopté le 10 juillet 2002.

Les traits principaux sont les suivants :

- Examen médical avant la fin du 4^e mois de maladie
- Priorité au reclassement interne en entreprise
- ...sinon reclassement sur le marché du travail
- Indemnité d'attente

Examen médical avant la fin du 4^e mois de maladie

Le système de protection mis en place en faveur des travailleurs qui, sans être invalide au sens de la loi sont incapables d'exercer leur dernier poste de travail, prévoit que le travailleur se trouvant en congé de maladie est convoqué au plus tard le quatrième mois suivant le début de son incapacité de travail pour un examen par le Contrôle médical de la sécurité sociale. Si l'examen de la demande en obtention de la pension d'invalidité aboutit à la constatation que l'intéressé n'est pas invalide; le Contrôle médical adresse le dossier au médecin du travail pour examiner s'il y a une incapacité pour le dernier poste de travail.

Priorité au reclassement interne

Si l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail est constatée par le médecin du travail, une commission mixte est saisie en vue de la procédure de reclassement. La Commission mixte, qui est composée de représentants des partenaires sociaux et des instances publiques concernées, a pour mission de décider le reclassement soit interne en l'entreprise, soit externe sur le marché de l'emploi. Le reclassement consiste dans l'affectation soit à un autre poste de travail, soit à un autre régime de travail. Pour le reclassement interne, la loi prévoit un reclassement obligatoire auquel sont soumises toutes les entreprises ayant plus de 25 salariés et qui n'ont pas encore suffi à leur obligation légale en matière d'embauche de travailleurs handicapés. En cas de reclassement interne le travailleur a droit à une indemnité compensatoire représentant la moins-value entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. La

prise en compte de l'ancienne rémunération est cependant plafonnée à un montant représentant cinq fois le salaire social minimum. L'employeur qui opère le reclassement interne a droit aux aides prévues en matière d'embauche de travailleurs handicapés et d'une bonification d'impôt.

... sinon reclassement sur le marché du travail

Si un reclassement interne ne peut être opéré, la commission mixte décide le reclassement externe. Le travailleur est inscrit d'office comme demandeur d'emploi et touche les indemnités de chômage. A cette fin il est créé une section spéciale intitulée « Service des travailleurs à capacité de travail réduite » auprès de l'Administration de l'Emploi. Si le reclassement externe aboutit à un reclassement du travailleur sur le marché général de l'emploi, il a droit à l'indemnité compensatoire dans les mêmes conditions qu'en cas de reclassement interne et l'employeur a droit aux aides et bonifications fiscales.

L'indemnité d'attente

Si le travailleur n'a pu être reclassé pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet sur le marché général de l'emploi, il a droit à une indemnité d'attente dont le montant correspond à la pension d'invalidité. Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le travailleur doit rester disponible pour le marché de l'emploi et l'indemnité ne lui est versée que pendant le temps où un emploi approprié n'a pu être trouvé à l'intéressé. L'indemnité d'attente est soumise aux mêmes conditions de retrait et aux mêmes dispositions anti-cumul que la pension d'invalidité. En fin de compte il y a lieu de préciser que l'indemnité compensatoire est prise en charge par le Fonds pour l'emploi tandis que l'indemnité d'attente est prise en charge par l'assurance pension.

1.1.7. Règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail

La loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle a comme objectif principal d'améliorer le dispositif de protection des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail mais qui se sont vus refuser la pension d'invalidité.

Un des buts majeurs du texte est le maintien à l'emploi des travailleurs en question en mettant tout en œuvre pour assurer soit le reclassement interne au sein de l'entreprise soit le reclassement externe sur le marché du travail.

L'article 10 de la loi précitée donne compétence pour décider du reclassement interne respectivement du reclassement externe à une Commission mixte, composée de représentants des partenaires sociaux et des instances publiques concernées.

Il prévoit en outre que "le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission sont déterminés par règlement grand-ducal".

La Commission mixte constitue une instance décisive importante dans la mise en œuvre de la nouvelle législation et dans les retombées qu'elle aura sur le terrain.

Le cadre général des travaux de la Commission mixte est donné par certaines dispositions-mêmes de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Le règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables d'exercer leur dernier poste de travail complète a pour objet de compléter ce cadre en détaillant notamment

- la procédure de nomination des membres de la Commission mixte;
- les modalités de convocation de la Commission mixte et le quorum de présence;
- la procédure de saisine de la Commission mixte;
- les pièces obligatoires du dossier sur base duquel la Commission mixte statue;
- la forme dans laquelle se déroulent les discussions au sein de la Commission mixte;
- les procédures de consultation de l'employeur de la personne;
- la formalisation des décisions prises par la Commission mixte;
- la procédure de notification des décisions prises par la Commission mixte.

Un projet de règlement grand-ducal a été transmis pour avis aux chambres professionnelles en date du 10 septembre 2002.

Le Conseil d'Etat a été saisi en date du 11 septembre 2002 et a rendu son avis le 24 septembre 2002.

1.2. Projets de lois

1.2.1. Projet de loi portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement.

(p.m.) Ce projet de loi tend à transposer en droit interne luxembourgeois la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

Dans un souci de sécurité et de transparence juridiques, la définition de la notion de transfert contenue dans le projet prend en compte tant le texte de la directive que la définition qui s'est dégagée dans les nombreux arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes. Est considéré comme transfert au sens du présent projet de loi celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire. Cette définition consacre la jurisprudence très large en la matière de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Le principal objectif du projet étant de garantir le maintien des droits des travailleurs, il dispose, comme le texte actuel, entre autre que les droits et obligations qui résultent pour

le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont transférés au cessionnaire et que le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement ne peut pas constituer en lui même un motif de licenciement.

Pour ce qui est des obligations qui, à la suite d'un contrat ou d'une relation de travail, sont venues à échéance avant la date du transfert, le texte du projet prend l'option proposée par la directive pour élargir la garantie offerte aux travailleurs en instaurant une responsabilité solidaire entre le cédant et le cessionnaire.

De plus, le texte fait usage de la faculté proposée par la directive d'appliquer les dispositions relatives au maintien des droits des salariés et à la protection contre le licenciement au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente.

Dans le but de favoriser le maintien de l'emploi dans un tel cas de figure, le projet prend l'option de prévoir que le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, peut, ensemble avec les représentants des travailleurs et les syndicats représentatifs sur le plan national, convenir de modifier les conditions de travail du travailleur pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'entreprise ou d'établissement.

Mise à part la protection du statut et de la fonction des représentants des travailleurs, le présent projet de loi vise à garantir la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation en cas de transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou établissement.

Ainsi, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés, ou à défaut de délégation, les travailleurs concernés directement, en temps utile avant la réalisation du transfert, respectivement avant l'affectation directe des travailleurs dans leurs conditions de travail, sur la date fixée ou proposée pour le transfert, sur son motif, sur ses conséquences juridiques, économiques et sociales et sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le Conseil d'Etat a été saisi pour avis en date du 28 novembre 2001.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par arrêté grand-ducal du 7 décembre 2001.

1.2.2. Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'office national de conciliation

Le projet vise l'amélioration générale du fonctionnement des relations collectives du travail.

Il réglera principalement les six sujets suivants :

1. La représentativité syndicale

- le principe : La convention collective est un contrat de nature extrêmement importante en ce sens qu'il peut lier des non-signataires sans devoir être transposé en droit général par un autre instrument, hormis le cas de la déclaration d'obligation générale évidemment. Pour cette raison il est clair que tous les syndicats ne peuvent pas se voir reconnaître le droit de signer des conventions collectives qui s'appliqueront de par la loi à d'autres que leurs propres membres. Les syndicats ayant le droit de signer doivent en premier lieu être indépendants et représentatifs.

Aussi, le projet introduit la représentativité sectorielle reconnue par voie indirecte par les juges administratifs et explicitement par le BIT sans pour autant la mettre sur un pied d'égalité avec la représentativité nationale.

- le champ d'application de la loi : Le champ d'application n'est plus défini par rapport aux secteurs public et privé, mais vise désormais clairement et correctement la population ayant le statut de salariés de droit privé (ouvriers, employés).

- la définition de syndicat : Le projet introduit une distinction entre trois types de syndicats :

- les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale,
- les syndicats ayant la représentativité dans un secteur important de l'économie,
- les syndicats ayant un mandat direct ou indirect d'au moins 50 % des salariés relevant du champ d'application de la convention collective concernée.

Au-delà de ces 3 sortes de syndicats il y aura toujours d'autres syndicats qui continueront à jouer leur rôle et qui pourront même être associés à des négociations syndicales par d'autres syndicats ayant la qualité de signature.

De même, le texte contient une définition générale de ce qui constitue un syndicat au sens du projet. Cette définition contient des éléments quantitatifs et des éléments qualitatifs relevant du concept de droit allemand de « Mächtigkeit », traduit ici par puissance sociale.

Parmi les éléments qualitatifs, il faut relever 1) la capacité organisationnelle pour remplir les missions et responsabilités incombant aux syndicats du fait de l'application de la loi, 2) l'indépendance organisationnelle (à l'égard des employeurs), 3) la capacité financière nécessaire, 4) l'autonomie financière.

- la représentativité nationale : Pour être un syndicat ayant la représentativité nationale générale, outre les conditions précitées, le syndicat doit avoir obtenu, lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles avant la date de décision sur la représentativité, une moyenne de 20 % des suffrages chez les ouvriers et les employés, ainsi qu'une moyenne de 15 % des suffrages dans chacune des deux catégories.

Par ailleurs, le syndicat doit avoir une activité effective dans la plupart des secteurs, activité documentée par les dernières élections aux délégations du personnel (sans que ces résultats ne soient chiffrés). Finalement l'action du syndicat doit être matériellement et géographiquement diversifiée.

- la représentativité sectorielle : Les critères que doit remplir un syndicat pour bénéficier de la représentativité sectorielle dans un secteur important de l'économie sont les suivants :

- le secteur doit être particulièrement important dans l'économie luxembourgeoise ; ce caractère doit notamment lui être reconnu s'il représente au moins 10 % de l'emploi salarié au Luxembourg ; sur ce point encore le projet suit les remontrances du BIT ;
- le secteur doit comprendre plus d'une entreprise respectivement plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale ;
- le syndicat, pour documenter une assise plus générale, doit avoir présenté des listes et avoir eu des élus dans la ou les chambres professionnelles ;
- le syndicat doit avoir obtenu 50 % des voix pour le groupe de la chambre professionnelle si ce groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective ;
- si ce n'est pas le cas (groupes hétérogènes par exemple) le syndicat doit avoir obtenu 50 % des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel.

- la procédure de reconnaissance, de refus et de retrait de la représentativité d'un syndicat : Jusqu'à présent la reconnaissance ou le refus de la représentativité d'un syndicat était implicite et liée à la décision d'acceptation ou de refus de dépôt d'une convention collective. En plus, l'acceptation résultait d'une approbation le cas échéant tacite du dépôt d'une convention collective par le directeur de l'ITM, alors que le refus devait émaner expressément du ministre du travail.

De plus, le projet prévoit une procédure ad hoc et des voies de recours.

2. La négociation et la conclusion de la convention collective

- la commission de négociation : Participent à cette commission les syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs. Ces syndicats peuvent à l'unanimité décider d'admettre d'autres syndicats aux négociations, ; en cas de refus, le ministre décidera, sa décision s'imposant aux syndicats de la commission de négociation.

- le principe de l'adhésion majoritaire des salariés concernés : La signature de la convention collective doit en principe émaner de l'ensemble des syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs ayant fait partie de la commission de négociation. Ces syndicats ont d'office le droit de signature.

Au cas où un ou plusieurs de ces syndicats conviennent avec les employeurs de signer seuls la convention collective, ils invitent les autres syndicats de la commission à se joindre à la signature, en motivant l'intention de signer. En cas de refus, les parties ayant l'intention de signer peuvent saisir l'Office national de conciliation. Si l'ONC constate que le ou les syndicats souhaitant signer seuls ont obtenu 50% des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel du champ d'application de la convention collective, ces syndicats peuvent signer, au besoin seuls, la convention. Si ce n'est pas le cas, l'ONC ordonne un référendum chez les salariés couverts par la convention. Au cas où plus de 50 % des votes exprimés se prononcent en faveur du contenu proposé de la convention, les syndicats ayant fait la demande peuvent signer, au besoin seuls, la convention collective.

De plus, le projet introduit la possibilité d'une contestation de la validité de la signature d'une convention collective. Ont le droit de contester, les syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs (pour ces derniers seulement pour les conventions concernant ce secteur) ainsi

que les syndicats estimant disposer d'un mandat de 50 % au moins des salariés du champ d'application de la convention .

L'ONC vérifie si les signataires avaient le droit de signer conformément à ce qui précède. S'ils ne remplissent pas ces conditions et si le contestataire a un mandat de 50 % des salariés tel que ci-dessus défini, l'ONC ordonne un référendum. Au cas où 50 % des votes sont favorables, la convention est valablement signée, même par un syndicat seul, et même s'il ne dispose pas de la représentativité nationale ou sectorielle.

- le dépôt de la convention collective : La décision d'acceptation ou de refus du dépôt appartient au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou à un fonctionnaire délégué par lui et elle devient expresse et est susceptible de recours. Le texte règle aussi avec précision la date d'application et d'entrée en vigueur des conventions collectives dans les différentes hypothèses de recours contre la décision d'acceptation ou de refus de dépôt.

3. Le contenu et la portée de la convention collective

- l'unicité de la convention collective : Le texte réaffirme et renforce le principe de l'unicité de la convention collective. De plus, tout amendement à une convention collective, en cours de validité de celle-ci, ne peut entrer en vigueur que s'il est signé par l'ensemble des signataires originaires.

-l'introduction de la notion de « convention-cadre » : Il sera désormais possible qu'une convention

- se déclare convention-cadre
- énumère les domaines à régler aux niveaux de négociation inférieurs
- fixe ces niveaux
- fixe les grands principes régissant les matières dont le détail sera réglé à un niveau inférieur.

- le contenu obligatoire de la convention collective : le texte relatif au contenu obligatoire de la convention collective reprend le texte de la loi PAN de 1998 en ajoutant qu'il doit y avoir traitement obligatoire, entre partenaires sociaux, de l'approche face au phénomène du harcèlement moral et du mobbing .

-la définition de la notion de « cadre » : Désormais ne pourront être exclus que les cadres qui à la fois ont une rémunération plus élevée que les employés visés ; et soit exercent un pouvoir de direction effectif soit bénéficient dans le cadre de l'exercice de leur travail d'une large indépendance d'organisation.

- la durée de validité de la convention collective : La durée sera désormais de six mois au moins et de quatre ans au plus. La convention collective pourra être dénoncée moyennant préavis qu'elle devra obligatoirement fixer. La convention dénoncée restera en vigueur soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation.

A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits sera reconduite à titre de

convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention.

4. La réforme de l'Office national de Conciliation

- **la professionnalisation** : Le président deviendra un professionnel et la tâche des assesseurs permanents est elle aussi « professionnalisée » par voie d'une indemnisation. Ainsi, une présence systématique des assesseurs est obligatoire.

- **l'élargissement du champ de compétence** : La question du sort des litiges collectifs hors conventions collectives sera désormais expressément résolue. Il en ressort qu'il y aura un droit positif de la grève et du lock-out par suite de litiges collectifs non liés à une convention collective. Il y aura donc à l'avenir de la sécurité juridique dans ce domaine et conformité à la Constitution.

- **l'instauration d'une procédure de « mise en état » des dossiers** : Etant donné que le dialogue social au niveau de l'entreprise doit rester la règle, le Président aura le droit de demander aux parties de compléter le dossier, voir de réessayer de trouver une solution négociée.

- **la réglementation de la grève d'avertissement** : La grève d'avertissement est une nouveauté fondamentale dans ce texte, par ailleurs conforme au droit à la grève que le gouvernement a cependant voulu encadrer pour éviter des grèves intempestives, mettant en cause la paix sociale.

- **la réforme de la procédure d'obligation générale** : Il y a surtout lieu de relever deux innovations :

- une procédure permettant de réagir dans le cas où une convention collective heurterait des dispositions d'ordre public ; soit l'obligation générale sera refusée, soit les dispositions légales apparemment visées seront déclarées supplétives ;
- une procédure permettant au Gouvernement en Conseil de procéder à la déclaration d'obligation générale, même en l'absence de consensus à l'ONC. Cette procédure sera cependant exceptionnelle et ne s'appliquera que si celle-ci serait indispensable pour assurer une égalité des salariés et une situation concurrentielle équitable dans le champ d'application du secteur concerné.

- **le renforcement du rôle de l'arbitrage** : L'arbitrage qui devient un peu plus formel et plus contraignant donc plus efficace avant de constater l'épuisement des moyens de conciliation. L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence.

4. Les accords interprofessionnels

Le Titre III est réservé à la possibilité pour les partenaires sociaux de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel et/ou national, donc suppléer le législateur dans les domaines où ce sont les partenaires sociaux, qui, en vertu du principe de la subsidiarité, sont les mieux placés pour trouver des solutions intelligentes et viables.

6. L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)

Cet organe recevra une base légale. Cette nouvelle institution tripartite, une émanation du Comité permanent de l'emploi, est essentielle pour suivre, moyennant comité de pilotage

tripartite, l'évolution des relations collectives du travail au Luxembourg : suivi scientifique des conventions collectives, études de certains phénomènes, etc... L'ORPE aura évidemment recours à des scientifiques externes.

1.3. Avant-projets législatifs et réglementaires

1.3.1. Réforme de la législation sur les délégations du personnel

Par courrier daté au 18 décembre 2001, le Ministre du Travail et de l'Emploi a invité les partenaires sociaux à lui faire parvenir, dans le cadre du débat d'orientation organisé par la Chambre des Députés à la demande du groupe POSL et en vue de l'élaboration future de projets de textes, une prise de position écrite contenant leurs réflexions sur le sujet en cause.

Suite à ce débat d'orientation et en tenant compte des prises de position des partenaires sociaux, un groupe de réflexion interne a été constitué pour travailler sur un avant-projet de texte.

1.3.2. Réforme de l'Inspection du Travail et des Mines

Monsieur le Ministre a analysé en 1999 un avant-projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines et a rencontré à plusieurs reprises la direction de l'ITM pour élaborer un nouveau projet, mais sans arriver à un résultat probant.

En août 2001 il a été décidé de demander aux experts du Bureau International du Travail (BIT) de faire un audit de l'ITM.

Le choix s'est porté sur le BIT parce que cette organisation tripartite, ayant des compétences bien connues au niveau des inspections du travail, constitue l'instance appropriée pour faire des propositions sur une inspection du travail moderne.

L'audit publié dans un recueil de 129 pages contient notamment ce qui suit :

Les constats :

L'audit indique que la qualité du travail n'est pas mise en cause, les auditeurs ayant en effet rencontré beaucoup de sérieux et de dynamisme au sein du personnel de l'ITM. Il existe beaucoup de savoir-faire parmi le personnel supérieur d'inspection et les ingénieurs techniciens ainsi qu'au niveau des contrôleurs (malgré quelques problèmes de qualification dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail). Le personnel est cependant inégalement qualifié, parfois empreint d'un individualisme excessif, et se base surtout sur des relations interpersonnelles. La promotion du travail en équipe constitue ainsi un nouveau défi.

La direction a une vision moderne et une culture "prévention", mais la répartition des attributions est perfectible. Le pouvoir est actuellement concentré au sommet de la hiérarchie, ce qui constitue une source de lourdeur au niveau de la prise de décision et de quelques démotivations et frustrations, sans compter un éventuel manque de souplesse de ce fait de la part des inspecteurs.

Les auditeurs notent en outre un certain isolement. Outre le siège, il existe plusieurs agences. Ces entités fonctionnent toutes comme des bulles certes bien organisées, mais qui n'échangent pas leurs expériences ou ne partagent pas leurs outils. Il existe aussi un isolement du service des établissements classés chargé de la gestion des dossiers commodo / incommodo. Ce même constat vaut pour les juristes et les ingénieurs au sein du siège, qui n'ont pas de pouvoir hiérarchique sur les inspecteurs et les agences et qui ne sont consultés que sur des problèmes particuliers, sans obtenir connaissance du suivi du dossier. L'isolement voire une tendance de cloisonnement peut aussi être noté entre le département "droit du travail" et le département "santé et sécurité du travail", alors qu'il faudrait plutôt mettre en place une approche globale.

Des questions subsistent également au niveau de l'unité de la doctrine. Les inspecteurs traitent les dossiers de manière différente d'une agence à l'autre, avec comme conséquence des inégalités de traitement ainsi qu'une baisse de motivation et d'efficacité.

L'ITM s'est par ailleurs vue confier une multiplicité de tâches qui ne font pas partie des attributions courantes d'une inspection de travail, et qui ne devraient l'être qu'à condition que les tâches fondamentales de l'inspection n'en souffrent pas.

Or, les inspecteurs et les contrôleurs passent moins de 40 % de leur temps sur le terrain, pourcentage encore plus faible auprès du personnel supérieur de l'inspection (20 à 25 %) et des fonctionnaires du service des établissements classés (moins de 10 %).

De plus, le pourcentage des entreprises visitées est en baisse constante, malgré l'augmentation parallèle du nombre d'entreprises et de travailleurs. Il s'agit en quelque sorte d'une spirale infernale : une intervention réduite au niveau de la prévention entraîne une dégradation des conditions de travail, une augmentation du nombre de plaintes et d'accidents, ce qui engendre une nouvelle réduction des interventions au niveau de la prévention etc.

Les propositions d'amélioration :

Parmi les propositions d'amélioration urgentes figurent les suivantes : une meilleure répartition des responsabilités, une amélioration de l'encadrement et de la formation des contrôleurs, un renforcement du soutien administratif des agences, la promotion du travail en équipe ainsi que l'amélioration de la communication interne.

Le passage d'une inspection de travail réactive à une inspection proactive (mise en place de programmes de prévention des risques professionnels, de programmes d'inspection etc.) prendra du temps et présuppose notamment l'établissement d'un historique et de statistiques sur les visites pour mieux pouvoir les systématiser (mise au point d'un outil informatique de gestion des activités de l'inspection). Un fichier centralisé et complet sur les entreprises et les activités de l'inspection doit être mis en place. Ces programmes d'inspections doivent d'ailleurs être établis en fonction des risques et non pas en fonction de la taille des entreprises.

L'audit souligne ensuite que la situation luxembourgeoise est tout à fait satisfaisante d'un point de vue des structures au niveau des entreprises (service de santé, travailleurs délégués, coordinateurs au niveau de la sécurité etc.), qui peuvent constituer des relais et participer à l'effort de prévention.

En ce qui concerne les nouveaux risques, il faut adapter le cadre légal (stress, harcèlement psychologique, surveillance des travailleurs etc.).

Il faut aussi s'interroger sur l'augmentation des effectifs, notamment pour les activités ne relevant pas traditionnellement des compétences d'une inspection du travail.

L'audit propose ensuite un organigramme qui n'est pas détaillé et a simplement pour but de présenter les grandes lignes d'une réforme.

Il convient de promouvoir une inspection nationale du travail, avec éventuellement des antennes régionales. Le rôle de la direction consiste à mettre au point la politique d'inspection, en assurer la coordination, décider de lancer des campagnes de prévention des risques professionnels et déterminer les priorités et objectifs des programmes d'inspection. Il est par ailleurs nécessaire d'engager un spécialiste de la communication pour favoriser les flux d'informations entre tous les niveaux de l'ITM.

Les auditeurs évoquent des recrutements au niveau de la santé psychique (psychologue du travail voire médecin du travail) et la création d'équipes multidisciplinaires, chargées chacune d'un secteur déterminé (p.ex. bâtiment, banques et assurances etc.). Cette solution entraîne l'éclatement du service des établissements classés, car les dossiers commodo / incommodo seraient pris en charge par ces équipes multidisciplinaires. Il faudrait par ailleurs améliorer la collaboration entre toutes ces instances et créer un comité de coordination.

Il est proposé de créer une commission tripartite consultative chargée notamment d'identifier les problèmes et de proposer des solutions, d'élaborer des programmes de formation ou encore d'organiser des campagnes de sensibilisation.

L'actuel mode de recrutement des contrôleurs ne garantit par ailleurs pas une indépendance suffisante au sens de la Convention 81 de l'OIT. Les auditeurs recommandent à moyen terme l'abolition de ce mode de recrutement. Au cas où le Luxembourg ne peut toutefois pas s'y résoudre, des solutions intermédiaires sont envisageables. Il est ainsi possible d'augmenter le nombre des candidats ou encore de mettre en place une commission d'examen formée de représentants de l'ITM et des syndicats, qui prépare les tests et choisit les candidats. Une autre solution consiste à soumettre toutes les candidatures à l'ITM, chargée d'en faire l'évaluation.

En résumé, les auditeurs proposent une centaine de recommandations qui ne constituent pas des solutions définitives, mais plutôt un point de départ pour de nouvelles réflexions afin de trouver éventuellement des solutions mieux adaptées à la situation locale.

Pour réussir la réforme, il faut selon eux aboutir à une culture "prévention" et réfléchir sur les méthodes de travail. Il a été question d'"électrochoc", mais l'idée n'est pas de tout changer en bloc. Il ne faut cependant pas non plus se limiter à effectuer des changements isolés, mais essayer de présenter une réforme d'ensemble, discutée au préalable avec l'ensemble des acteurs concernés, d'où la proposition de créer un comité de suivi de la réforme dans lequel seraient représentés tous les intéressés.

Depuis la réalisation de l'audit un groupe de travail réunissant tous les concernés (pouvoirs politiques, partenaires sociaux, direction de l'ITM) autour d'une table pour analyser l'audit dans son ensemble et discuter de sa mise en œuvre a été constitué.

Ce comité d'accompagnement externe de la réforme sera formalisé par la création d'un comité permanent du travail à instituer par voie de règlement grand-ducal.

Le personnel de l'ITM a été invité à plusieurs réunions internes pour obtenir des explications sur l'audit et toutes les carrières de l'ITM seront représentées dans le cadre de l'accompagnement interne de la réforme.

Suivront des réunions régulières en vue de l'élaboration d'un avant-projet de loi, soumis ensuite à la consultation, avec des entrevues en Commission externe et enfin un projet de loi portant réforme de l'ITM.

1.3.3. Travail dominical

Le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré un avant projet de règlement grand-ducal portant application de l'article 5 de la loi modifiée du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers et un avant projet de règlement grand-ducal portant application de l'article 4, paragraphe (1) de la loi modifiée du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

Les deux textes ont été soumis aux partenaires sociaux ainsi qu'à Monsieur le Ministre des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement pour avis.

Suite à ces avis, notamment celui du Ministère des Classes Moyennes qui a soulevé la question de l'opportunité d'une réglementation en la matière, la question doit être rediscutée.

1.3.4. Transposition de directives européennes

1.3.4.1. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

(p.m.) Le Ministère du Travail et de l'Emploi a communiqué à la Commission Européenne les mesures prises par le Luxembourg en vue de la transposition de la directive en question. A cet effet, un tableau de correspondance a été établi, il reprend les articles de la directive et les dispositions légales voire réglementaires nationales les transposant en droit interne.

La position de la Commission n'est pas encore connue.

1.3.4.2. Directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

(p.m.) En date du 17 juillet 2001, le Ministère du Travail et de l'Emploi a communiqué à la Commission Européenne, par l'intermédiaire du Ministère des Affaires Etrangères, un tableau de correspondance reprenant les articles de la directive et les dispositions légales voire réglementaires les transposant en droit national.

La position de la Commission n'est pas encore connue.

1.3.4.3. Directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements

(p.m.) Cette directive est en cours de transposition.

Le projet de loi portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement qui a été déposé à la Chambre des Députés par arrêté grand-ducal daté au 7 décembre 2001.

En ce qui concerne l'état actuel du dossier cf. sous le point 1.2.1. ci-dessus.

1.3.4.4. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

La transposition de cette directive est en cours de préparation.

De plus, pour assurer une meilleure coordination entre les différents ministères, un représentant du Ministère du Travail et de l'Emploi est membre du groupe de travail ayant pour objet la préparation de la transposition de la directive sous rubrique ainsi que de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

1.3.4.5. Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

La transposition de cette directive est en cours de préparation.

Dans ce contexte le Ministère a commencé à consulter les partenaires sociaux.

1.3.5 Avant-projet de loi relative à la lutte contre le chômage social

Au cours de l'année 2002, les services du Ministère du Travail et de l'Emploi ont finalisé un avant-projet de loi tendant à doter les initiatives dites initiatives sociales en faveur de l'emploi d'un cadre légal, dans le triple but

- de leur donner une assise définitive;
- d'en accroître l'efficacité sur le marché de l'emploi par la coordination de leur développement;
- d'en augmenter la transparence financière.

Malgré leur diversité, les initiatives actuellement en place ont comme but commun la prise en charge de personnes éloignées du marché du travail, d'en améliorer l'employabilité par la

formation et par le travail ainsi que la gestion de structures adaptées aux besoins spécifiques de la population cible en question.

- **L'avant-projet de loi vise de manière prioritaire une prise en charge globale des bénéficiaires potentiels**

Alors que certaines législations étrangères se focalisent sur la réglementation d'instruments juridiques, souvent centenaires, tels que les coopératives, mutuelles et associations mais également plus récents tels que les entreprises d'insertion, les régies de quartier et les associations intermédiaires en France, le gouvernement propose d'aborder le sujet par la définition des bénéficiaires des activités tombant sous le champ d'application du texte.

La philosophie de base est en effet une activation dans les plus brefs délais des demandeurs d'emploi sans emploi (6 mois pour les jeunes, 9 mois pour les personnes âgées de plus de 25 ans) afin de ne pas les enliser dans la passivité, voire même de les empêcher de dévier vers la pauvreté.

Etant donné que les initiatives en question sont cofinancées, dans une très large mesure, par des deniers publics, les conditions d'accès doivent être claires et transparentes.

Parallèlement à l'accès, il importe d'assurer un suivi permanent de la personne en activité d'insertion et de réinsertion afin de pouvoir mieux évaluer son évolution et les mesures éventuelles à proposer dès qu'une des activités proposées venait à échéance. L'avant-projet de loi vise donc la qualité de la prise en charge et la pérennité du curriculum de la personne en cause.

- **L'avant-projet de loi traite de manière égalitaire les entreprises privées et le secteur associatif**

L'ouverture du bénéfice des aides financières prévues par l'avant-projet de loi aux entreprises privées poursuit se fonde essentiellement sur deux arguments:

D'une part, toute politique active en faveur de l'emploi doit viser également, sinon en priorité, le marché du travail non subventionné. C'est notamment pour cette raison qu'il importe d'associer les entreprises privées, qui ont la meilleure connaissance du marché du travail et de ses besoins et contraintes, à l'exécution du nouvel instrumentaire à mettre en place. L'insertion des bénéficiaires dans une relation de travail ordinaire reste en effet le but ultime de toute mesure en faveur de l'emploi, y compris des activités de mise au travail prévues par le présent avant-projet.

D'autre part, le traitement égalitaire entre monde associatif et monde économique aide à prévenir les discussions relatives à une éventuelle concurrence déloyale d'entités sans but lucratif, cofinancées dans une très large mesure par des fonds publics, et offrant des services sur le marché concurrentiel.

- **L'avant-projet assure une coordination entre l'ensemble des acteurs concernés**

Etant donné que l'avant-projet se situe à cheval entre politique active en faveur de l'emploi et politique sociale, l'accès aux initiatives cofinancées est ouvert aussi bien aux chômeurs inscrits à l'ADEM qu'aux bénéficiaires du revenu minimum garanti, bénéficiaires d'une

affectation temporaire indemnisée. L'ensemble des administrations compétentes en la matière, à savoir le Ministère de la Famille, le Ministère du Travail et de l'Emploi, les différents services de l'Administration de l'Emploi ainsi que le Service national d'action sociale sont représentés au Comité de suivi, qui est l'organe décisionnel technique en matière d'accès aux initiatives et de leur financement.

Le rôle des partenaires sociaux dans la coordination des initiatives n'est pas à négliger: à côté d'une présence au Comité de suivi, le Comité permanent de l'emploi, à composition tripartite, se voit attribuer un certain nombre de compétences politiques dans la matière visée.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi jouant un rôle charnière dans la coordination de la matière et assumant la responsabilité de la gestion du fonds pour l'emploi, il est proposé de confier l'exécution du nouveau dispositif à mettre en place à ce département ministériel, sans préjudice toutefois d'éventuelles compétences d'autres instances publiques.

- **l'avant-projet met en place une gestion financière transparente des activités en question**

L'avant-projet de loi prévoit entre autres la mise en place d'un agrément ministériel et de conventions de coopération réglant les relations entre l'Etat et les gestionnaires d'initiatives en faveur de l'emploi. Ces procédures sont destinées à garantir une gestion et une exécution financière des initiatives en conformité avec la législation et la réglementation applicables, notamment en matière de comptabilité de l'Etat.

En ce qui concerne les modalités de financement, et notamment le taux de cofinancement, le gouvernement propose, sans préjudice des discussions à mener dans le cadre du débat sociétair sur l'économie solidaire, de mettre l'intégralité de la participation financière des pouvoirs publics aux activités d'insertion et de réinsertion respectivement aux activités de mise en travail à charge du Fonds pour l'emploi.

D'autres modèles de cofinancement auraient en effet été envisageables, étant donné que la majorité des travaux des initiatives sociales actuellement en place sont exécutés pour compte des communes et, dans une moindre mesure, de départements ministériels autres que le Ministère du Travail et de l'Emploi.

Cette situation trouve son explication notamment dans le fait du renforcement de la dimension locale de l'emploi et de la lutte contre le chômage. Cette évolution, trouvant son origine notamment dans les politiques communautaires telles que le programme des pactes territoriaux pour l'emploi et la stratégie européenne pour l'emploi, permet de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux tant politiques, qu'économiques et sociaux pour les besoins des politiques actives en faveur de l'emploi. Cette approche permet également de considérer la spécificité des diversités locales en matière de main d'œuvre existante et des potentialités d'emplois offerts par les entreprises locales.

Une parfaite connaissance du tissu social de la communauté locale permet en effet de détecter des nouvelles sources d'emplois salariés durables en satisfaisant en même temps des besoins permanents de la communauté locale, contribuant ainsi à améliorer sensiblement la cohésion sociale au niveau local.

Cette approche intégrée vise donc en premier lieu le développement local de l'emploi, l'amélioration ciblée des compétences de travailleurs défavorisés et la création de nouveaux emplois durables et non précaires au niveau local.

Il aurait donc été pensable de formaliser le modèle de cofinancement public mixte, issu justement des anciens pactes territoriaux communautaires, dans lesquels les communes participaient à raison de 25% aux frais engendrés par les projets réalisés sur leur territoire.

Le problème est qu'au Luxembourg les communes n'ont, de par leur compétences définies par l'article 28 de la loi communale, aucune obligation sociale et que, partant, la lutte contre le chômage ne fait pas partie des missions propres relevant de l'autonomie communale, ni des missions déléguées aux communes sous le contrôle et la direction de l'Etat.

Face à cette situation de répartition des rôles entre l'Etat et les communes, qui va d'ailleurs faire l'objet d'un débat d'orientation à la Chambre des Députés au cours de la session parlementaire 2002/2003, le gouvernement n'a pas jugé opportun de préjudicier les discussions en figeant dans un cadre légal de quelconques obligations financières pour les communes.

Les options définitives en vue de l'élaboration de l'avant-projet de loi réglant l'organisation et le fonctionnement des initiatives sociales en faveur de l'emploi a fait l'objet des discussions du Comité permanent de l'emploi en date du 7 octobre 2002.

1.3.6. Révision de la législation sur le fonds pour l'emploi

(p.m.) Dans le cadre de la révision du deuxième volet 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 l'Administration de l'Emploi est en train de préparer en étroite concertation avec les services du Ministère du Travail et de l'Emploi, des réflexions sont actuellement en cours sur les grandes orientations politiques à donner à l'avenir au fonds pour l'emploi.

Il s'agira de garantir à cet instrument la flexibilité nécessaire pour mettre en œuvre les politiques actives en faveur de l'emploi, définies notamment dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, tout en fixant une série de critères et règles pour l'attribution des fonds de manière à garantir à la fois une gestion transparente de l'outil et une égalité de traitement de tous les bénéficiaires.

1.3.7. Révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Dans le cadre de l'évaluation à mi-parcours de la stratégie européenne en faveur de l'emploi, certaines matières contenues dans le premier plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ont obligatoirement fait l'objet d'évaluations avant le 31 juillet 2003.

La date du 31 juillet 2003 joue un rôle pour deux séries de dispositions :

- celles dont la durée de validité est limitée au 31 juillet 2003, qui figurent à l'article XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Il s'agit de l'augmentation du taux de remboursement aux employeurs en cas d'embauche de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou la profession en question dans le cadre de certaines mesures en faveur de l'emploi, de l'incitation financière à l'employeur en cas de passage d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel d'un salarié âgé de 49 ans accomplis, de l'obligation de consigner le résultat des négociations d'une convention collective de travail en matière d'organisation du travail, de formation, d'efforts en matière d'emploi et d'égalité des chances entre hommes et femmes et des dispositions relatives à l'organisation du travail et notamment l'application d'une période de référence de quatre semaines moyennant établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) respectivement la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par voie conventionnelle.

- celles relatives au congé parental et plus particulièrement l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Cet article dispose que « il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1^{er} de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduite en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale. »

La durée du congé parental va donc automatiquement être réduite en l'absence de l'entrée en vigueur, avant le 31 juillet 2003, d'une loi prévoyant la prorogation du régime actuel.

Sur base de cet arrière-fond, et en vue de préparer les discussions entre le gouvernement et les partenaires sociaux, deux études ont été menées par des experts indépendants, l'une analysant la mise en œuvre des dispositions relatives au travail et à l'emploi qui en vertu de la loi du 12 février 1999 expirent au 31 juillet 2003; l'autre sur l'impact du congé parental au Luxembourg.

Les résultats des deux études sont disponibles sur le site web du Ministère du Travail et de l'Emploi. (www.mt.etat.lu).

1.3.8. Comptes épargne-temps

(p.m.) Les services du Ministre du Travail et de l'Emploi ont élaboré un questionnaire concernant l'introduction éventuelle d'un système de comptes épargne-temps.

Par courrier daté au 19 juillet 2001 et sur proposition du Ministre du Travail et de l'Emploi, le Ministre d'Etat a soumis ce questionnaire, accompagné des prises de position des départements ministériels concernés, au Conseil Economique et Social afin que ce dernier puisse donner son avis sur l'ensemble des questions soulevées.

A l'heure actuelle l'avis du Conseil Economique et Social n'est pas encore disponible.

1.3.9 Conférence sur la participation financière

Etant donné que la participation financière des travailleurs dans les entreprises est un sujet d'actualité en Europe et que l'accord de coalition de 1999 a retenu que l'action du Gouvernement en matière de travail et d'emploi doit se consacrer également au sujet de la participation des travailleurs au bénéfice et au capital de l'entreprise, le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé en septembre 2002 une conférence sur le sujet.

Le but de cet événement, organisé en collaboration avec la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin, était d'informer sur les modèles existants à l'échelon européen et d'organiser une première plate-forme réunissant les acteurs de la vie sociale en vue de lancer un vaste débat sur le sujet.

2. Politique de l'emploi

2.1. Réunions du Comité de coordination tripartite

La réunion du 11 avril 2002 était principalement consacrée à la préparation et à l'adoption du plan d'action national en faveur de l'emploi 2002 qui a été transmis en date du 30 avril 2002 aux instances compétentes de l'Union européenne. Il a également été procédé à un tour de table sur le sujet de l'affiliation de travailleurs étrangers à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Avis du Comité de coordination tripartite du 11 avril 2002

Introduction :

Le Comité de coordination tripartite a été institué il y a 25 ans en vue de résorber les effets de la crise sidérurgique au Luxembourg.

De nos jours, le pays est confronté à des problèmes d'une autre nature qui nécessitent une collaboration intensive et un partenariat permanent entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Ainsi, le Comité de coordination s'est développé, devenant, notamment suite à la mise en oeuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, en plus d'un instrument de crise, un organe de concertation et de discussion de l'évolution et des difficultés rencontrées sur le marché du travail, assisté par le Comité permanent de l'emploi.

Dans la réunion du 11 avril 2002, les membres du Comité de coordination tripartite ont pris les engagements suivants :

1. Contexte économique

Le gouvernement et les partenaires sociaux conviennent que la politique salariale doit dans le moyen terme respecter l'évolution de la productivité générale de l'économie luxembourgeoise.

Ils rappellent leur engagement pour une politique salariale qui prend en considération la situation spécifique des différents secteurs et entreprises et qui est menée en toute autonomie par les partenaires concernés.

Les analyses récentes effectuées par le STATEC (Bulletin du STATEC n° 2/2002) concernant le phénomène de l'auto-allumage dans le contexte de l'indexation des salaires montrent que certaines positions fortement sensibles à l'indexation

gènèrent une hausse directe supplémentaire d'au maximum 0,21% de l'IPCN à chaque indexation et ce dans un délai de 12 mois.

S'il semble donc bien y avoir de l'auto-allumage, cet effet est cependant loin d'être suffisant pour induire le déclenchement d'une tranche indiciaire dans le court terme et ce même en comprenant d'éventuels effets indirects non pris en compte. De toute façon, les délais de transmission sont très longs.

Par ailleurs, à long terme, « de 1990 à 2001 », l'étude a montré que l'inflation au Luxembourg n'a pas été significativement plus élevée – au contraire – que dans les principaux partenaires commerciaux ou dans l'ensemble de l'Union européenne, c'est-à-dire des pays connaissant d'autres systèmes d'adaptation du pouvoir d'achat des salariés.

Le gouvernement et les partenaires sociaux prennent acte de ces informations, notamment sur l'arrière-fond du principe de l'indexation automatique des salaires au coût de la vie.

2. La relance du dialogue social

Alors qu'en 2001, le Luxembourg a fait l'objet d'une recommandation l'invitant à « encourager les partenaires sociaux à stimuler un dialogue constructif indispensable à la réussite des politiques de l'emploi définies dans le plan d'action national », les organisations représentatives au plan national et les organisations et chambres professionnelles patronales ont lancé au cours des derniers mois un processus de négociation interprofessionnel, dont l'agenda comprend les 4 thèmes suivants :

- l'introduction de l'euro
- l'accès individuel à la formation continue
- le travail à temps partiel
- le télétravail.

Les trois derniers thèmes concernent plus particulièrement des aspects de l'organisation du travail et sont en relation avec des sujets abordés par les lignes directrices en faveur de l'emploi.

Dans l'attente du résultat des négociations au niveau communautaire sur le télétravail, les partenaires sociaux ont décidé de surseoir à démarrer les négociations nationales sur le télétravail.

Sur demande des partenaires sociaux, le gouvernement s'est engagé à examiner les possibilités de prévoir une procédure de transposition en droit positif d'accords interprofessionnels portant sur des thèmes relevant plus particulièrement du droit du travail, ceci dans le respect des prérogatives du pouvoir législatif.

A côté de ce dialogue social interprofessionnel, les partenaires sociaux interviennent à deux autres niveaux dans la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi :

par la réalisation de projets ponctuels individuels, notamment dans les domaines de la formation continue, de la coopération transfrontalière, de l'égalité entre les hommes et les femmes et des initiatives sociales pour l'emploi ;

par la participation à des négociations tripartites au niveau national ; ainsi la préparation, l'adoption et le suivi des plans d'action en faveur de l'emploi se font au sein d'organes à composition tripartite.

3. La réponse aux recommandations adressées au Luxembourg par l'Union européenne

En ce qui concerne le taux de chômage des travailleurs âgés, le gouvernement et les partenaires sociaux ont constaté que, malgré les nombreuses mesures d'incitation en place, la réinsertion de travailleurs âgés sur le marché du travail s'avère de plus en plus difficile. En plus, le taux d'emploi de la catégorie d'âge des 55 à 65 ans est un des plus faibles dans l'Union européenne.

Face à ces constats, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de commander une étude détaillée analysant les causes de la sortie précoce des travailleurs âgés du marché de l'emploi. Les résultats de cette étude vont permettre d'évaluer notamment la nature quantitative du problème en montrant les causes qui amènent les salariés à entrer et rester dans un régime passif et l'attitude des employeurs vis-à-vis de cette classe d'âge de salariés.

Les conclusions de l'étude seront discutées dans des enceintes tripartites telles que l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi et le Comité permanent de l'emploi permettant ainsi un large échange de vues entre les partenaires sociaux devant aboutir à moyen terme dans une adaptation spécifique du droit du travail et de la législation sociale liée aux problèmes posés par la nécessité de prolonger la vie active des travailleurs.

Pour ce qui est du taux d'emploi féminin, face aux constats qu'au cours de l'année 2001, l'évolution de l'emploi féminin est à nouveau restée plus dynamique que celle de l'emploi masculin et que la hausse du taux global provient essentiellement d'un accroissement du taux féminin, le gouvernement et les partenaires sociaux voient leurs politiques menées en la matière confirmées et continuent à mettre en œuvre les mesures actuellement en vigueur dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Vu la dynamique positive dans l'accroissement du taux d'emploi féminin, le comité de coordination tripartite estime que les mesures mises en place dans le passé portent leurs fruits et devront permettre au Luxembourg d'atteindre en 2010 un taux d'emploi féminin de l'ordre de 60%. Elle estime donc que la continuation de l'expression d'une recommandation à l'égard du Luxembourg à ce sujet n'est plus de mise.

Pour ce qui est finalement de la recommandation relative à la formation continue, suite à une enquête réalisée en 2001 et la consultation des partenaires sociaux, le gouvernement mettra en œuvre une stratégie de l'éducation et de la formation tout au long de la vie qui reposera sur 5 piliers :

- la mise en place d'un instrument, permettant aux décideurs politiques de disposer en permanence d'un diagnostic des acquis et des faiblesses de l'ensemble des dispositifs de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ;
- la possibilité de l'accès collectif et individuel à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ;
- la mise en place d'un réseau garantissant l'information, le conseil, l'orientation et l'encadrement des citoyens en matière de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ;
- les mesures promouvant la qualité pédagogique (normes, certification...) des formations ;
- la mise en place d'un système de validation des acquis professionnels en vue de l'acquisition d'une formation certifiée.

Parallèlement, le gouvernement s'engage à continuer ses efforts en vue de garantir une application efficace de la loi-cadre sur la formation continue, de lutter contre les abandons de la scolarité et procédera, en étroite concertation avec les différents partenaires du système de formation professionnelle à la préparation d'un réforme du système de formation professionnelle.

4. Les orientations politiques du Plan d'action national en faveur de l'emploi 2002

En ce qui concerne les orientations politiques en matière d'emploi et de lutte contre le chômage et l'exclusion, le Comité de coordination tripartite a décidé de ne pas réformer d'une manière fondamentale les dispositions légales en place mais d'améliorer l'efficacité des instruments et aides existants.

Vu les spécificités du marché du travail luxembourgeois, le dosage des politiques d'emploi et de lutte contre le chômage et l'exclusion sociale continue à se caractériser par une multitude d'initiatives plus ou moins ciblées dans différents domaines, dont il s'agit d'augmenter l'efficacité, notamment par une amélioration du lien respectivement de la coordination entre elles et par une remise en cause périodique fondée sur des analyses scientifiques.

Le gouvernement s'engage à impliquer les partenaires sociaux de manière active dans l'exercice d'évaluation à mi-parcours de la stratégie européenne pour l'emploi en 2003 et notamment à l'examen des dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 qui expirent au 1^{er} juillet 2003.

Le plan d'action en faveur de l'emploi 2002 contient une série de mesures nouvelles dont les principales sont les suivantes :

- implication importante des partenaires sociaux à l'appui de la stratégie européenne pour l'emploi

Pilier I : employabilité :

- développement de nouveaux instruments dans le cadre de l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi
- révision des mesures en faveur de l'emploi des jeunes
- amélioration des liens entre le PAN emploi et le PAN inclusion dans le souci d'une complémentarité
- dans le cadre de l'étude sur le taux d'emploi des travailleurs âgés, analyse qualitative sur les causes des sorties précoces du marché du travail
- réforme des régimes de pension dans le sens d'une augmentation échelonnée de la pension en fonction de l'âge et de la carrière du bénéficiaire
- initiatives en vue d'une prolongation de la vie active dans la fonction publique

Pilier II : entrepreneuriat :

- élaboration d'un cadre légal pour les initiatives sociales pour l'emploi
- mise en place d'un groupe de travail sur le sujet des femmes créatrices d'entreprises

Pilier III : adaptabilité :

- mise en place d'un dispositif cohérent visant à assurer aux élèves en difficultés un encadrement pédagogique particulier
- création d'un fichier élève permettant un suivi et une évaluation systématique de l'impact des différentes réformes éducatives
- discussions sur une éventuelle extension de l'obligation scolaire
- réforme de la législation sur l'apprentissage
- définition d'une véritable stratégie cohérente de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en collaboration avec les partenaires sociaux
- modernisation de l'organisation du travail dans la fonction publique

Pilier IV : égalité entre hommes et femmes :

- implication plus active des partenaires sociaux et notamment des organisations et chambres professionnelles patronales dans les efforts menés au niveau de l'intégration respectivement de la réintégration des femmes sur le marché du travail : projet sur les écarts de salaire, forum femmes et entreprise, actions de sensibilisation, formations à la matière
- sensibilisation des hommes et des femmes au sujet de la conciliation entre travail et vie familiale et au partage des responsabilités familiales.

5. Emplois « virtuels »

Le Comité de coordination tripartite a eu un premier échange de vues sur la question des emplois recensés au Luxembourg, mais délocalisés à l'étranger.

Ce phénomène, qui semble être particulièrement important entre autres dans le secteur des transports et dans le secteur intérimaire, comporte notamment les problèmes suivants :

- croissance de l'emploi intérieur partiellement fictive
- financement partiel par des deniers publics luxembourgeois de l'assurance sociale de travailleurs n'ayant aucun lien avec le Luxembourg
- absence de vocation d'effet sur la chaîne de la création de la valeur ajoutée au Luxembourg.

Cette problématique relance également la question de la politique des niches : une politique de niches de compétence devrait dorénavant être complémentaire à la politique des niches de souveraineté.

Comme le sujet de l'affiliation ou de la désaffiliation de travailleurs travaillant en fait à l'étranger mais pour une société fixée au Luxembourg se traite également sur l'arrière-fond du droit communautaire, un groupe de travail tripartite préparera les différentes questions pour la prochaine réunion du Comité de coordination tripartite.

La réunion du 28 novembre 2002 a été convoquée pour discuter l'évolution de la situation économique du pays.

2.2. Réunions du Comité permanent de l'emploi

Le Comité permanent de l'emploi s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2002.

La réunion du 20 mars 2002 était principalement consacrée à la préparation du plan d'action national en faveur de l'emploi 2002. Les discussions menées à ce sujet au sein du Comité de coordination tripartite sont en effet préparées au niveau du Comité consultatif à caractère tripartite sur la formation professionnelle et au niveau du Comité permanent de l'emploi.

Le 19 juin 2002 a eu lieu une première discussion générale sur la méthodologie à appliquer en matière d'évaluation de certaines dispositions de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

La réunion du 7 octobre 2002 était dédiée à la présentation et la discussion d'un premier document de travail en vue de l'élaboration d'un avant-projet de loi relative à la lutte contre le chômage social.

Le 11 décembre 2002, les membres du Comité ont discuté, d'un côté, les conclusions de l'analyse de la mise en œuvre des dispositions relatives au travail et à l'emploi qui, en vertu de la loi du 12 février 1999, expirent au 31 juillet 2003 et, d'un autre côté, les conclusions de l'étude d'évaluation de l'impact du congé parental au Luxembourg et plus particulièrement des conclusions formulées dans ce contexte par l'expert externe.

2.3. Réunions de l'Observatoire des Relations professionnelles

Au cours de l'année 2002, les travaux de l'ORPE se situaient exclusivement dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, et plus particulièrement dans la révision à mi-parcours de cette dernière prévue pour 2003.

L'unique point à l'ordre du jour de la réunion de l'ORPE du 4 juillet 2002 était de discuter la finalisation du cahier des charges relatif à une étude sur l'emploi des travailleurs âgés au Luxembourg dans le contexte de

- l'adoption, par le Conseil européen de Barcelone en mars 2002, d'un objectif tendant à augmenter pour l'horizon 2010 l'âge effectif moyen de la retraite de 5 ans ;
- la recommandation sur le taux d'emploi des travailleurs âgés, adressée au Luxembourg par le Conseil de l'Union européenne dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi ;
- la consultation écrite, en date du 12 juillet 2001, et l'accord tacite des membres de l'ORPE sur les grandes lignes des volets quantitatif et qualitatif de l'étude à réaliser.

Les réunions du 16 septembre 2002, du 21 octobre 2002 et du 18 novembre 2002 étaient dédiées à la préparation, au suivi et à la discussion des résultats de l'analyse de la mise en œuvre des dispositions légales en matière d'organisation du travail et d'emploi, qui, en vertu de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998, expirent au 31 juillet 2003.

A l'ordre du jour de la réunion du 28 novembre 2002 figuraient la présentation et la discussion des résultats de l'étude d'impact du congé parental au Grand-Duché de Luxembourg.

2.4. Conventions de coopération signées par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Au cours de l'année 2002, 9 formations complémentaires qualifiantes ont été mises au point pour les besoins spécifiques d'entreprises et en étroite collaboration avec elles en vue de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi.

107 candidats ont été retenus par les responsables pour participer aux formations visées.

93 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes, dont 80 ont terminé les mesures.

Leur situation au 31 décembre 2002 se présente comme suit :

- 9 travaillent dans l'entreprise formatrice ;
- 7 ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur
- 56 sont inscrits à l'Administration de l'Emploi, dont 37 se trouvent dans une mesure :

21 poursuivent une mesure dans le cadre d'un stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice ;

11 poursuivent une mesure dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice ;

1 poursuit une mesure dans le cadre du CAT privé auprès de l'entreprise formatrice ;

2 poursuivent une mesure dans le cadre du CAT privé auprès d'un autre employeur ;

1 poursuit une mesure dans le cadre du CAT public auprès d'un employeur public ;

1 se trouve dans une mesure spéciale .

8 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre d'Affiliation de la Sécurité Sociale.

2.5. Gestion du Fonds social européen

- clôture période de programmation 1994-1999

Suite à un contrôle au mois de novembre 2001 opéré par les services compétents de la Commission européenne relatif à la période de programmation Fonds Social Européen (FSE) 1994-1999, dans le contexte d'une suspension de l'ensemble des paiements pour la période en question, la Commission européenne a exigé de la part des autorités luxembourgeoises une vérification exhaustive des dépenses et des recettes des projets cofinancés par le fonds social européen pour la période de programmation 1994-1999. Pour des raisons notamment de non-rétroactivité de la réglementation communautaire, les instances luxembourgeoises ont cependant décidé de limiter le contrôle exhaustif sur l'ensemble des projets pour lesquels des dépenses ont été engagées au cours de la période 1997-1999.

En vue d'éviter un recouvrement de l'ensemble des fonds reçus par la Commission européenne, le Ministère du Travail et de l'Emploi a chargé, au mois de mars 2002, deux cabinets d'auditeurs externes de procéder à

- la vérification exhaustive des dépenses et des recettes des projets cofinancés par le fonds social européen pour la période 1997-1999 sur base de la comptabilité générale (pourvu qu'elle existe) ;
- l'établissement des décomptes individuels par projet et par année ;
- l'établissement des décomptes par programme et par année ;
- le recensement des fonds structurels communautaires reçus par promoteur pendant la période 1994-2001, ainsi que de la contrepartie nationale reçue.

Les travaux en question se sont étendus sur l'ensemble de l'année 2002 sous la direction d'un Comité de pilotage composé de représentants de l'Inspection générale des Finances et du Ministère du Travail et de l'Emploi.

- actions 2 et 3 du programme d'initiative communautaire (PIC) Equal

Dans sa réunion du 10 mai 2002, le Comité de sélection du programme d'initiative communautaire de lutte contre les discriminations et inégalités en relation avec le marché du travail a retenu, pour les actions 2 et 3 se déroulant du 16 mai 2002 au 31 décembre 2002, trois projets, à savoir

Promoteur	Projet	Priorité Equal	Budget retenu
Proactif Asbl	Action de préparation aux mesures de formation et de réinsertion professionnelle de personnes en situation d'exclusion et de marginalisation extrême	Capacité d'insertion	€ 1.128.225
Confédération Caritas Luxembourg Asbl	FOGAFlex	Egalité des chances pour les hommes et les femmes	€ 1.265.967
Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés ASTI Asbl	Franchir les obstacles	Demandeurs d'asile	€ 231.000

- **nouvel appel à candidatures**

Un nouvel appel à candidatures a été lancé durant le deuxième semestre 2002 pour des projets couvrant la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2003.

Dans un souci de complémentarité, cet appel à candidatures s'est adressé de manière prioritaire aux mesures du DOCUP 2000-2006 qui n'étaient pas encore couvertes, à savoir :

1. Axe 3 : Life long learning et promotion d'un salariat qualifié
Mesure 5 : Egalité des chances

Les projets à introduire dans le cadre de cette mesure se concentreront sur la recherche de nouvelles formes d'organisation du travail, dont notamment le télétravail, afin de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Les actions concerneront des salariés respectivement des chômeurs dont l'employabilité et l'adaptabilité devront être améliorées en vue de leur (ré)intégration sur le marché du travail.

2. Axe 4 : Egalité des chances
Mesure 2 : Faciliter l'activité professionnelle des femmes par des structures de garde d'enfants

Les projets à présenter dans le cadre de cette mesure auront comme objectif une augmentation du taux d'emploi féminin par une amélioration de l'offre de garde d'enfants.

Les usagers des projets devront être exclusivement de sexe féminin : femmes, jeunes ou adultes, en activité ou ayant interrompu leur carrière professionnelle pour des raisons familiales.

Trois projets ont été introduits dans les délais, dont aucun n'a cependant été retenu par le comité de sélection à caractère tripartite.

- **comité de pilotage évaluation**

Le Comité de pilotage, chargé d'assurer la mise en œuvre et le suivi de l'évaluation des interventions du FSE au titre de l'objectif 3 et du PIC Equal, s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2002.

Les deux premières réunions du 21 mars 2002 et du 8 avril 2002 étaient exclusivement destinées au choix de l'évaluateur respectivement à la fixation du calendrier des travaux.

A l'ordre du jour de la réunion du 16 juillet 2002 figurait la présentation par les évaluateurs et la discussion d'une note de travail sur le champ et la faisabilité des évaluations.

Le 17 octobre 2002, le Comité a discuté, d'un côté, un rapport d'analyse des systèmes d'informations et , d'un autre côté, l'évaluation de l'action 1 d'Equal.

- réunion des Comités de suivi

Les deux Comités de suivi des interventions au titre de l'objectif 3 et du PIC Equal se sont réunis en date du 28 juin 2002.

A l'ordre du jour du Comité de suivi des interventions au titre de l'objectif 3 figuraient les points suivants:

1. Approbation de l'ordre du jour.
2. Approbation du procès-verbal de la réunion du 20 juillet 2001.
3. Approbation du rapport annuel 2001.
4. Etat d'avancement du DOCUP 2000/2006 :
 - Liste des projets analysés et approuvés par le comité de sélection au cours de l'année 2001 et budgets afférent
 - Etat des budgets approuvés par axe et mesure
 - Préparation du prochain appel à candidatures.
5. Flux financiers avec les bénéficiaires finaux et avec la Commission : état de la situation.
6. Assistance technique et Evaluation : état de la situation.
7. Clôture de la programmation 1994/1999.
8. Divers.

Le Comité de suivi des interventions au titre du PIC Equal s'est prononcé sur les points suivants:

1. Approbation de l'ordre du jour.
2. Approbation du procès-verbal de la réunion du 20 juillet 2001.
3. Approbation du rapport annuel 2001.
4. Rapport oral sur l'état d'avancement du programme.
5. Assistance technique et Evaluation : état de la situation.
6. Divers.

- début des activités de contrôle

Sur base de la réglementation communautaire relative à la période de programmation 2000-2006, l'Autorité de gestion constitue le premier niveau de contrôle financier des projets. Le 15 septembre 2002, le Ministère du Travail et de l'Emploi a embauché un agent chargé exclusivement du contrôle sur place et sur pièces de l'exhaustivité des dépenses réalisées par les bénéficiaires finaux respectifs.

De plus amples renseignements sur la gestion des interventions du Fonds social au Luxembourg seront contenus dans les rapports annuels 2002 respectifs qui seront disponibles au plus tard le 1^{er} juillet 2003 sur le site web du Ministère du Travail et de l'Emploi.

2.6. Préretraite – solidarité 2002

A) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	Code NACE	personnel concerné	durée de validité de la convention	date de la signature
1. BRASSERIE DE LUXEMBOURG S.A.	15960	Employés	01.02.02-28.02.02	30.10.2001
2. BULL N.V. S.A.	71330	Employés	01.04.01-31.12.02	26.03.2001
3. CENTRALMARKETING S.A.R.L.	51330	Employés	01.03.02-31.12.02	08.02.2002
4. CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ	65121	Employés	01.01.01-31.12.03	19.07.2000
5. DELPA S.C.	91110	Employés	01.01.02-31.12.02	25.01.2002
6. DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS S.A.	73100	Employés	01.06.00-31.12.02	11.05.2000
7. ELECTROLUX LUXEMBOURG S.A.R.L.	51430	Employés	01.05.02-31.12.02	26.03.2002
8. EUCOSIDER	51521	Employés + ouvriers	01.01.01-31.12.03	18.12.2000
9. FIDUCIAIRE GENERALE DE LUXEMBOURG S.A.	74120	Employés	01.01.01-31.12.03	31.07.2000
10. FOIRES INTERNATIONALES DE LUXEMBOURG S.A.	74841	Employés + ouvriers	01.05.01-31.12.02	09.04.2001
11. GOBLET ET LAVANDIER INGENIEURS-CONSEILS S.A.R.L.	74202	Employés	01.01.02-31.12.02	28.09.2001
12. IMPRIMERIE CENTRALE S.A.	22220	Employés + ouvriers	01.01.01-31.12.03	04.12.2000
13. LAMESCH EXPLOITATION S.A.	90002	Employés	01.06.02-31.12.03	14.05.2002
14. LCGB	91200	Employés	01.01.01-30.11.02	21.11.2000
15. MOELLER ELECTRIC S.A.	51700	Employés	01.05.02-31.12.02	28.03.2002
16. PERKINS FOODS (Luxembourg) S.A.	15850	Employés	01.06.02-31.12.02	01.03.2002
17. PERRARD S.A.R.L.	45211	Employés	01.07.02-30.06.03	26.06.2002
18. PHILIPS LUXEMBOURG S.A.	51650	Employés	01.09.02-31.12.02	30.07.2002

B) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité suivant avenant à la convention collective de travail	Code NACE	personnel concerné	Date de la signature
1. CATALYST RECOVERY S.A.	24660	Employés	10.01.2002
2. CEGELEC S.A.		Employés + ouvriers	23.12.2002
3. CHAMBRE DE TRAVAIL	91110	Ouvriers	01.12.2002
4. CHAUX DE CONTERN S.A.	26610	Employés + ouvriers	09.01.2002
5. COMPTOIR DES FERS ET METAUX S.A.	51542	Ouvriers	19.12.2002
6. DOWDING & MILLS S.A.	31100	Ouvriers	22.11.2002
7. ELTH S.A.	33200	Employés	23.08.2002
8. ENTENTE DES HOPITAUX	91110	Employés + ouvriers	31.01.2002
9. ENTENTE DES GESTIONNAIRES DES CENTRES D'ACCUEIL EGCA		Employés + ouvriers	19.12.2002
10. GOODYEAR S.A. + GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES S.A.	73100 25110	Employés Ouvriers	23.10.2002 12.04.2002
11. GRANDS MAGASINS MONOPOL	52421	Employés + ouvriers	17.05.2002
12. LUXLAIT	15511	Ouvriers	07.11.2002
13. MOULINS DE KLEINBETTINGEN SARL	15610	Ouvriers	26.02.2002
14. NEUBERG JULES S.A.	51541	Employés	24.05.2002
15. ROTAREX RAPID DEVELOPMENT S.A.	29400	Employés + ouvriers	11.11.2002
16. SIEMENS BUILDING TECHNOLOGIES	51650	Employés + ouvriers	22.03.2002

Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le ministre du travail et de l'emploi	Code NACE	durée de validité de la convention	date de la signature
1. ASTRON BUILDINGS S.A.	28110	01.01.02-31.12.02	28.12.2001
2. CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG TRADING S.A.R.L.	27440	01.01.02-31.12.02	12.12.2001
3. CTI SYSTEMS S.A.	29220	01.01.02-31.12.03	30.10.2001
4. GOODYEAR S.A. GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES S.A.	73100 25110	01.03.01-31.12.02	27.02.2001
5. VILLEROY & BOCH S.A.R.L.	26212	01.01.02-31.12.02	04.10.2001
6. WSA S.A.R.L.	63120	01.01.02-31.12.03	11.12.2001
7. PAUL WURTH S.A.	74202	01.01.02-31.12.03	04.10.2001

2.7. Permis de travail

Permis de travail et refus d'autorisation de travail délivrés durant la période du 01.01.2002 au 31.12.2002
(Nombre de décisions et de travailleurs concernés par grandes régions)

		TYPES DE DECISION															
TOTAL		PERMIS A	PERMIS B	PERMIS C	STAGIAIRES	AUT. TEMP.	APPRENTIS	ARTISTES	REFUS	validité: max. 1 an	validité: 4 ans	validité: illimitée	REFUGIES	validité: max.6 mois			
INAT. INCONNUE	66	34	19	8	2	0	1	0	2	52%	29%	12%	0.0%	1.5%	0.0%	3.0%	
63	100%	32	18	8	2	0	1	0	2	51%	29%	13%	0.0%	1.6%	0.0%	3.2%	
AFRIQUE	914	517	175	108	13	0	10	0	91	57%	19%	12%	0.0%	1.1%	0.0%	10%	
775	100%	411	161	98	11	0	9	0	85	53%	21%	13%	0.0%	1.2%	0.0%	11%	
AMERIQUE LATINE	206	128	38	21	2	0	0	0	17	62%	18%	10%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	
154	100%	90	30	19	2	0	0	0	13	58%	19%	12%	0.0%	0.0%	0.0%	8.4%	
AMERIQUE DU NORD	263	156	59	35	5	0	0	0	8	59%	22%	13%	0.0%	0.0%	0.0%	3%	
254	100%	150	58	33	5	0	0	0	8	59%	23%	13%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	
ANTILLES	46	27	9	1	0	0	0	0	9	59%	20%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	20%	
40	100%	23	8	1	0	0	0	0	8	57%	20%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	20%	
ASIE MERIDIONALE	58	31	10	12	0	0	1	0	4	53%	17%	21%	0.0%	1.7%	0.0%	6.9%	
48	100%	24	9	10	0	0	1	0	4	50%	19%	21%	0.0%	2.1%	0.0%	8.3%	

Explications :	Nombre de décisions prises Nombre de personnes concernées	Durant la période d'observation, une même personne a pu avoir obtenu plusieurs autorisations/refus soit en raison de changements successifs d'employeur, soit en raison de l'existence de multiples relations de travail à temps partiel
	NAT. INCONNUE	Soit il s'agit de travailleurs sans nationalité, soit après la prise de décision, les informations sur la nationalité du travailleur ont été modifiées et la nationalité actuelle est inconnue
	NAT. ACT. DISPENSEES	Après la prise de décision, le travailleur a obtenu la nationalité d'un des 18 Etats de l'Espace Economique Européen

Classification des pays par grandes régions	AFRIQUE	AFRIQUE DU SUD, ALGERIE, ANGOLA, BENIN, BOTSWANA, BURKINA FASO, BURUNDI, CAMEROUN, CAP VERT, COTE D'IVOIRE, CONGO (REP.), CONGO (REP. DEMOCRATIQUE), EGYPTTE, ETHIOPIE, GABON, GAMBIE, GHANA, GUINEE, GUINEE-BISSAU, KENYA, LESOTHO, LIBERIA, LIBYE, MALI, MALIGASIE (MADAGASKAR), MAROC, MAURICE (ILE), MAURITANIE, MOZAMBIQUE, NIGER, NIGERIA, OUGANDA, REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE, RWANDA, SENEGAL, TANZANIE, TCHAD, TOGO, TUNESIE, SIERRA LEONE, SOMALIE, SUDAN, SWAZILAND, SEYCHELLES, ZAMBIE, ZIMBABWE
	AMERIQUE LATINE	ARGENTINE, BOLIVIE, BRESIL, CHILI, COLOMBIE, COSTA RICA, EQUATEUR, GUATEMALA, GUYANE, HONDURAS, MEXIQUE, NICARAGUA, PANAMA, PEROU, EL SALVADOR, URUGAY, VENEZUELA, EQUATEUR, PARAGUAY, SURINAM
	AMERIQUE DU NORD	ETATS-UNIS, Canada
	ANTILLES	BAHAMAS, JAMAIQUE, HAITI, TRINITE TOBAGO, REPUBLIQUE DOMINICAINE, CUBA, BARBADE, DOMINICA
	ASIE MERIDIONALE	SRI LANKA, INDE, PAKISTAN, NEPAL, BANGLADESH
	ASIE OCCIDENTALE	AFGHANISTAN, ARMENIE, ARABIE SAOUDITE, AZERBAIDJAN, BAHREIN, IRAK, IRAN, ISRAEL, KOWEIT, LIBAN, KAZAKHSTAN, OUZBEKISTAN, OMAN, QATAR, TURQUIE, YEMEN, JORDANIE, SYRIE
	ASIE ORIENTALE	HONG KONG, JAPON, COREE DU SUD, PHILIPPINES, CAMBODGE, TAIWAN, INDONESIE, SINGAPUR, THAILANDE, CHINE, VIETNAM, MALAISIE
	EUROPE DE L'EST	ALBANIE, BULGARIE, BOSNIE-HERZEGOVINE, BELARUS, CROATIE, GEORGIE, REPUBLIQUE TCHEQUE, LETTONIE, ESTONIE, LITUANIE, HONGRIE, MACEDONIE, MOLDAVA, POLOGNE, ROUMANIE, RUSSIE, SLOVAQUIE, SLOVENIE, TCHECOSLOVAQUIE, UKRAINE, YOUGOSLAVIE
	EUROPE AUTRES PAYS	CHYPRE, MALTE, MONACO, SUISSE
	OCEANIE	AUSTRALIE, NOUVELLE ZELANDE, ILES FIJI, TONGA

2.8. Cellule de régularisation des sans-papiers

Au cours des dernières années, plusieurs milliers de personnes, provenant essentiellement de la région des Balkans, ont demandé l'asile politique aux autorités luxembourgeoises. Le droit à l'asile étant considéré comme droit fondamental de toute personne persécutée, ces personnes requièrent, dès leur arrivée au Luxembourg, l'accueil et la protection prévus par la Convention de Genève. Beaucoup de ces demandeurs ont été déboutés, alors qu'ils ont cependant vécu un certain temps au Luxembourg. Toutefois, il convient d'éviter que la procédure d'asile ne devienne un moyen pour contourner les règles relatives à l'immigration.

Par ailleurs, il avait été constaté que bon nombre de personnes provenant d'un Etat non membre de l'Union Européenne se trouvaient en situation illégale au Grand-Duché, dans certains cas depuis plusieurs années.

Face à cette situation et suite à deux débats à la Chambre des Députés, le Gouvernement avait décidé de régulariser la situation de certaines catégories de personnes, cette régularisation devant se faire dans le cadre de la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers ; 2. le contrôle médical des étrangers ; 3. l'emploi de la main d'œuvre étrangère.

La même décision gouvernementale prévoyait que les personnes ne remplissant pas les conditions requises ou susceptibles de compromettre l'ordre et la sécurité publics seraient obligées de quitter le territoire luxembourgeois dans un bref délai.

Pour se donner les moyens de procéder à la régularisation envisagée, le Gouvernement avait décidé de créer le Service Commun du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de la Justice et du Ministère de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse, service devant faire fonction de « cellule de régularisation des sans-papiers ».

Ce service était composé de fonctionnaires et d'employés des trois ministères concernés, ainsi que de dix employés engagés à cet effet pour la durée de 20 mois. Il fonctionnait en collaboration avec la Police Judiciaire.

Le Service Commun avait commencé son travail le 2 mai 2001, les guichets étant ouverts à partir du 15 mai 2001, au 5, rue Guillaume Kroll, Luxembourg.

Le délai prévu pour le dépôt de la demande se situait entre le 15 mai et le 13 juillet 2001 (15 octobre pour les demandeurs d'asile concernés par la mesure).

Les différentes catégories de demandes :

En ce qui concerne les sans-papiers :

Catégorie A :

« Je réside et travaille de façon ininterrompue au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000, je suis affilié(e) depuis cette date à la sécurité sociale luxembourgeoise, et j'ai touché et touche toujours soit un salaire égal au salaire social minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de 18 ans, soit un salaire égal au RMG auquel je peux prétendre compte tenu de ma situation familiale ».

Catégorie B :

« Je réside et travaille de façon ininterrompue au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000, je ne suis pas affilié(e) à la sécurité sociale luxembourgeoise, j'ai un emploi stable et j'ai touché et touche toujours soit un salaire égal au salaire social minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de 18 ans, soit un salaire égal au RMG auquel je peux prétendre compte tenu de ma situation familiale ».

Catégorie C :

« Je réside de façon ininterrompue au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} juillet 1998 au moins »

Catégorie D :

« Je réside au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000 au moins et je suis atteint(e) d'une maladie d'une gravité exceptionnelle ne me permettant pas de retourner, endéans un an, dans mon pays d'origine ou dans un autre pays dans lequel je suis autorisé(e) à séjourner ».

Catégorie E :

« Je réside au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000 au moins et je suis le père ou la mère d'un enfant qui vit au Grand-Duché de Luxembourg et qui est en possession d'une carte d'identité d'étranger ».

Catégorie F :

« Je réside au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000 au moins et je suis l'enfant majeur d'une personne détentrice d'une carte d'identité d'étranger ».

Catégorie G :

« Je réside au Grand-Duché de Luxembourg depuis le 1^{er} janvier 2000 au moins et je suis le descendant ou l'ascendant direct d'un(e) citoyen(ne) luxembourgeois(e). »

En ce qui concerne les demandeurs d'asile :

Catégorie H :

les personnes en cours de procédure ou déboutées, entrées au Luxembourg avant le 1^{er} juillet 1998

Catégorie I :

les personnes en cours de procédure ou déboutées faisant partie d'une minorité ethnique, ayant résidé au Kosovo au moment du conflit armé de 1999 et entrées au Luxembourg avant le 1^{er} janvier 2000.

Le Service Commun des trois ministères a cessé ses fonctions au 31 décembre 2002. A cette date, le bilan se présentait comme suit :

Bilan au 31 décembre 2002

Autorisations de séjour provisoires accordées.....	1.839	63,55 %
Décisions provisoires ¹ :	31	1,07 %
Permis de travail provisoires ²	2	0,07 %
Dossiers classés sans objet ou transmis au Ministère de la Justice pour décision ³	297	10,26 %
Décisions de refus ⁴ :	650	22,46 %
En cours :	75	2,59 %
<u>Total des personnes concernées.....</u>	2.894	100,00 %

Ventilation des demandeurs par sexe

Sexe	Adultes	Enfants	Total
Masculin	1.049	503	1.552
Féminin	882	460	1.342
Total	1.931	963	2.894

¹ Une autorisation de séjour provisoire sera accordée sous condition que l'intéressé(e) dispose d'un emploi stable.

² Personnes répondant aux conditions de la régularisation, disposant d'un emploi stable et justifiant d'une demande de passeport auprès des autorités compétentes

³ De ces 297 personnes, 201 ont obtenu une autorisation de séjour provisoire, 25 une carte d'identité d'étranger, 17 sont parties vers l'étranger, 1 est décédée et 53 attendent une décision.

⁴ Les décisions de refus ont été établies en application de l'article 2 de la loi du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers ; 2. le contrôle médical des étrangers ; 3. l'emploi de la main d'œuvre étrangère :
« L'entrée et le séjour au Grand-Duché pourront être refusés à l'étranger :

.....

- qui est susceptible de compromettre la sécurité, la tranquillité, l'ordre ou la santé publiques,
- qui ne dispose pas de moyens suffisants pour supporter ses frais de voyage et de séjour ».

En ce qui concerne la procédure de régularisation, les demandeurs qui se sont vu rejeter leur demande du fait d'absence de moyens d'existence ne répondaient pas non plus aux conditions prévues par les directives applicables en matière de régularisation.

Ventilation des demandeurs par nationalités et par catégories

Nationalités	CATEGORIES									Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Afrique du Sud	2									2
Albanie	2		13	5	4			48	3	75
Algérie		9	23	1	4			4		41
Angola			1							1
Argentine	1	1	1							3
Australie	1									1
Bangladesh		3								3
Bélarus	2									2
Brésil	6	12	19	2	1					40
Bosnie-Herzégovine	14		36	1		2		14		67
Bulgarie	2								1	3
Cameroun			5				1			6
Canada	1		1							2
Cap Vert	33	33	101	2	3	3	7			182
Chili	1		1							2
Chine (Taiwan)	1									1
Colombie	1		1							2
Côte d'Ivoire		1	1							2
Croatie	3		2							5
Cuba	1									1
Egypte		1								1
Equateur		1	13							14
Estonie	2									2
Géorgie			3					1		4
Ghana		1	1							2
Guinée		1		1						2
Guinée-Bissau	1		3							4
Hongrie	2	1	5							8
Inde		1	1							2
Iran	3		1							4
Jordanie			1							1
Kenya			1							1
Luxembourg		1	3		1		1			6
Macédoine	9		8	6				15	3	41
Madagascar	1									1
Maroc	2	4	13							19
Maurice	1		2							3
Mongolie	1									1
Nouvelle-Zélande	1									1
Pakistan			1							1
Paraguay			1							1
Pays-Bas							1			1
Pérou	3	2	5			2				12
Philippines	1	1	4			3				9
Pologne	11	13	14	1	1	1				41

Portugal	3	2	2	1						8
République Démocratique du Congo			3							3
République Dominicaine	1		2							3
République du Congo			1							1
République Populaire de Chine	10	12	27		4	12	1			66
République Tchèque	3	5	1							9
Roumanie	4		4							8
Russie	2	1	4		2		2			11
Rwanda				2						2
Sao Tomé-et-Principe		1								1
Sénégal		2	3							5
Sierra Leone			1							1
Slovaquie	1	5	2							8
Suisse	8									8
Tchechoslovaquie		3	1							4
Territoire britannique d'outre-mer	1					1				2
Thaïlande	3		1			1				5
Togo			1							1
Tunisie	1	1	16							18
Turquie			3				1			4
U.R.S.S.	1									1
Ukraine	2		2							4
USA	8		3							11
Vénézuéla			4		1					5
Viet Nam	1		4							5
Yougoslavie	107	48	458	213	20	18	2	302	873	2041
Apatride	1									1
Nationalité indéterminée	26	6	3							35
Total	292	172	831	235	41	43	15	385	880	2894

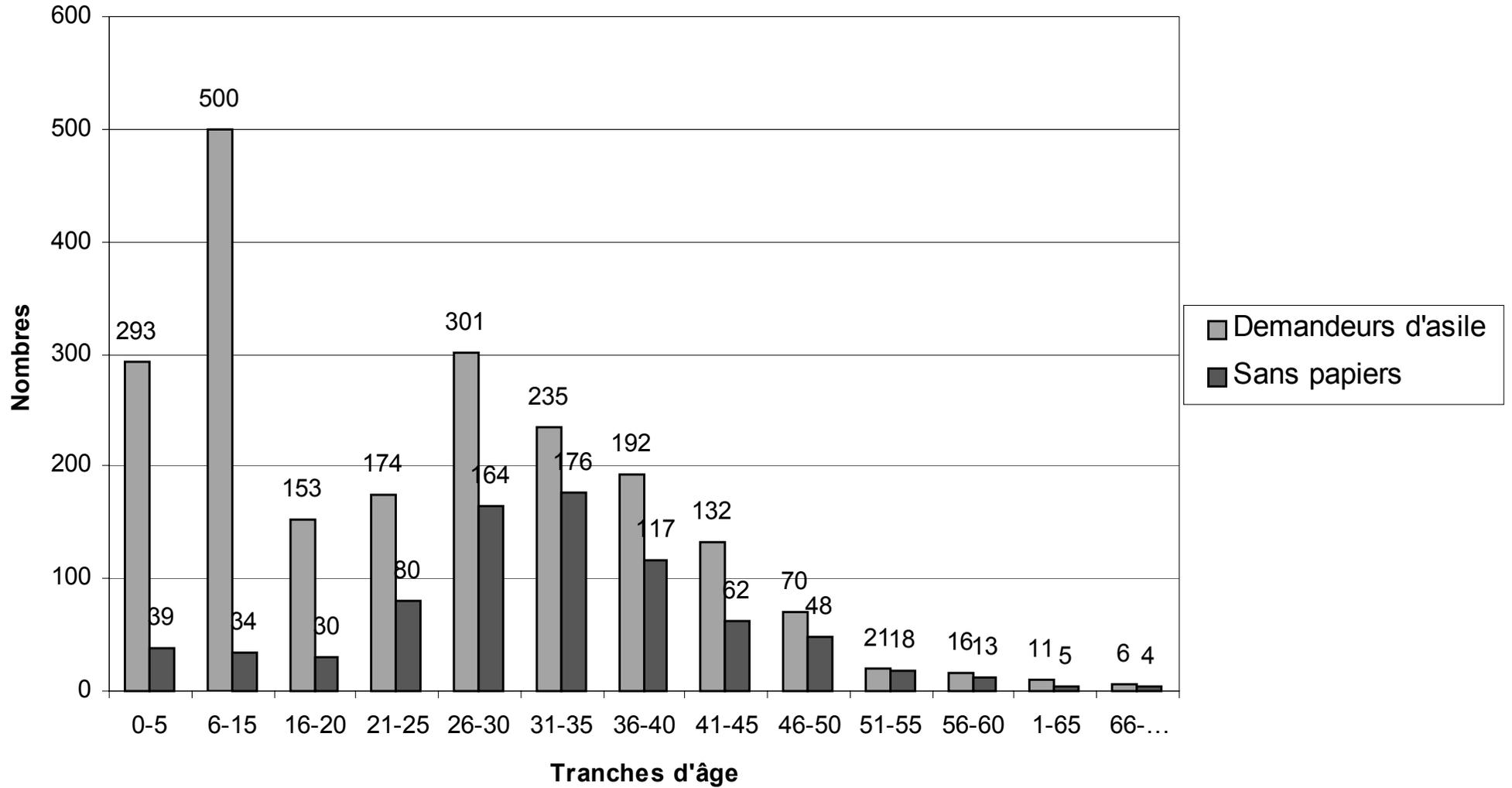
Regroupements par régions des demandeurs

Pays de l'Europe de l'Est ⁵	2.330
Autres pays de l'Europe	21
Pays de l'Amérique du Nord	13
Pays de l'Amérique Latine	79
Pays de l'Afrique	305
Pays de l'Asie occidentale	9
Pays de l'Asie orientale	89
Pays de l'Asie méridionale	6
Pays des Antilles	4
Océanie	2
Nationalité inconnue	36
Total	2.894

⁵ dont :

Yougoslavie	2041
Bosnie-Herzégovine	68
Albanie	75
Pologne	41
Macédoine	41
Autres	64
Total	2.330

Ventilation des demandeurs suivant leur âge



Autorisations de séjour provisoires délivrées
(par nationalités)

Nationalités	Nombre
Afrique du Sud	2
Albanie	40
Algérie	10
Argentine	3
Australie	1
Bangladesh	3
Bélarus	2
Bosnie-Herzégovine	49
Brésil	27
Bulgarie	3
Cameroun	6
Canada	2
Cap Vert	146
Chili	2
Chine (Taiwan)	1
Colombie	2
Côte d'Ivoire	2
Croatie	5
Equateur	6
Estonie	2
Géorgie	3
Ghana	1
Hongrie	5
Inde	2
Iran	3
Kénya	1
Macédoine	25
Madagascar	1
Maroc	4
Maurice	3
Mongolie	1
Nouvelle Zélande	1
Paraguay	1
Pérou	10
Philippines	8
Pologne	38
République Démocratique du Congo	2
République Dominicaine	1
République Populaire de Chine	35
République Tchèque	4
Roumanie	6
Russie	4
Sao Tomé-et-Principe	1
Sénégal	2
Sierra Leone	1

Slovaquie	2
Suisse	8
Territoire Britannique d'outre-mer	1
Thaïlande	5
Tunisie	2
Turquie	4
U.R.S.S.	1
Ukraine	1
USA	11
Vietnam	1
Yougoslavie	1292
Apatride ou nationalité indéterminée	34
Total	1839

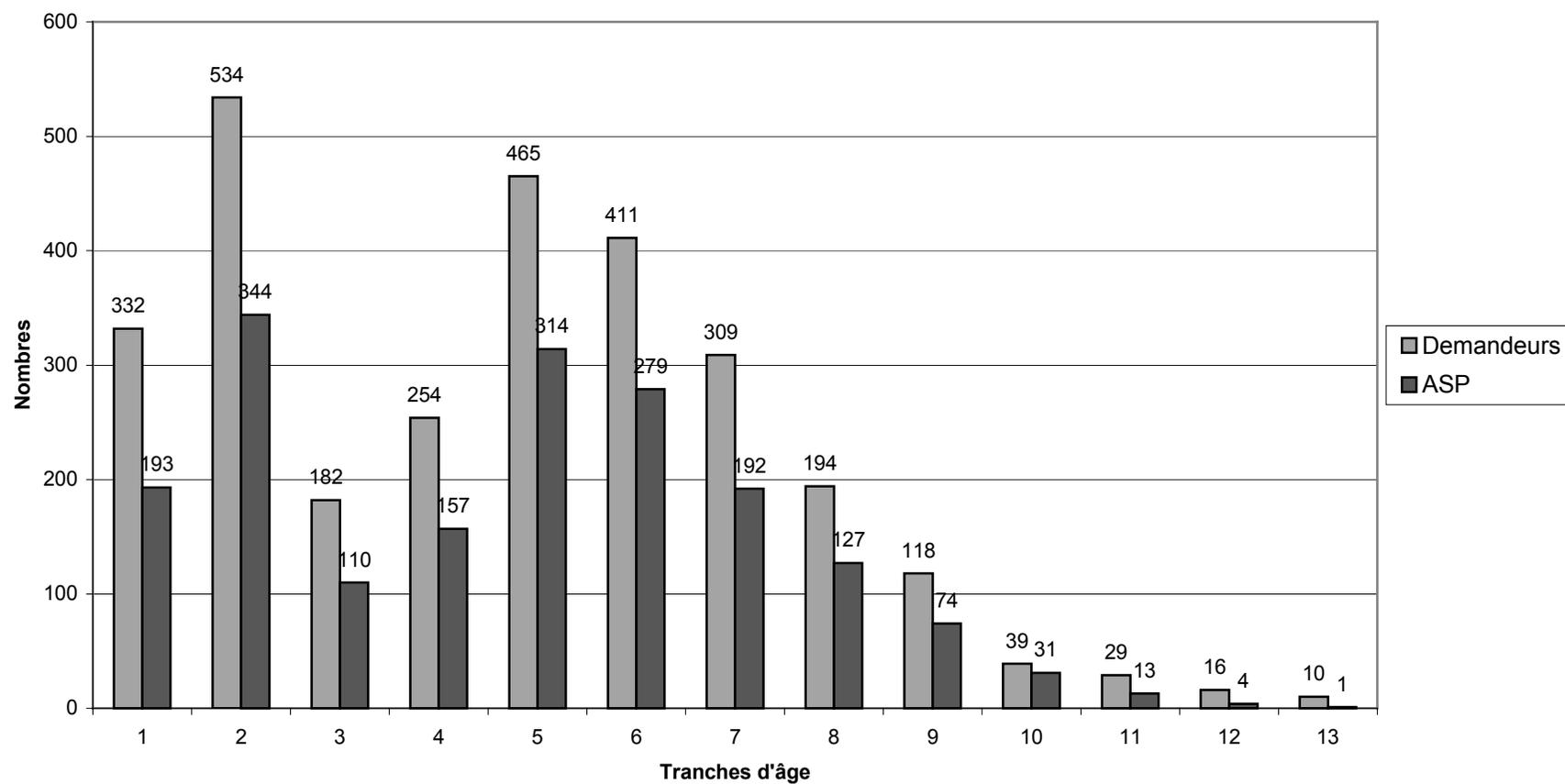
Regroupement par régions des autorisations de séjour provisoire délivrées

Pays de l'Europe de l'Est ⁶	1.478
Autres pays de l'Europe	12
Pays de l'Amérique du Nord	13
Pays de l'Amérique Latine	51
Pays de l'Afrique	184
Pays de l'Asie occidentale	7
Pays de l'Asie orientale	52
Pays de l'Asie méridionale	5
Pays des Antilles	1
Océanie	2
Nationalité inconnue	34
Total	1.839

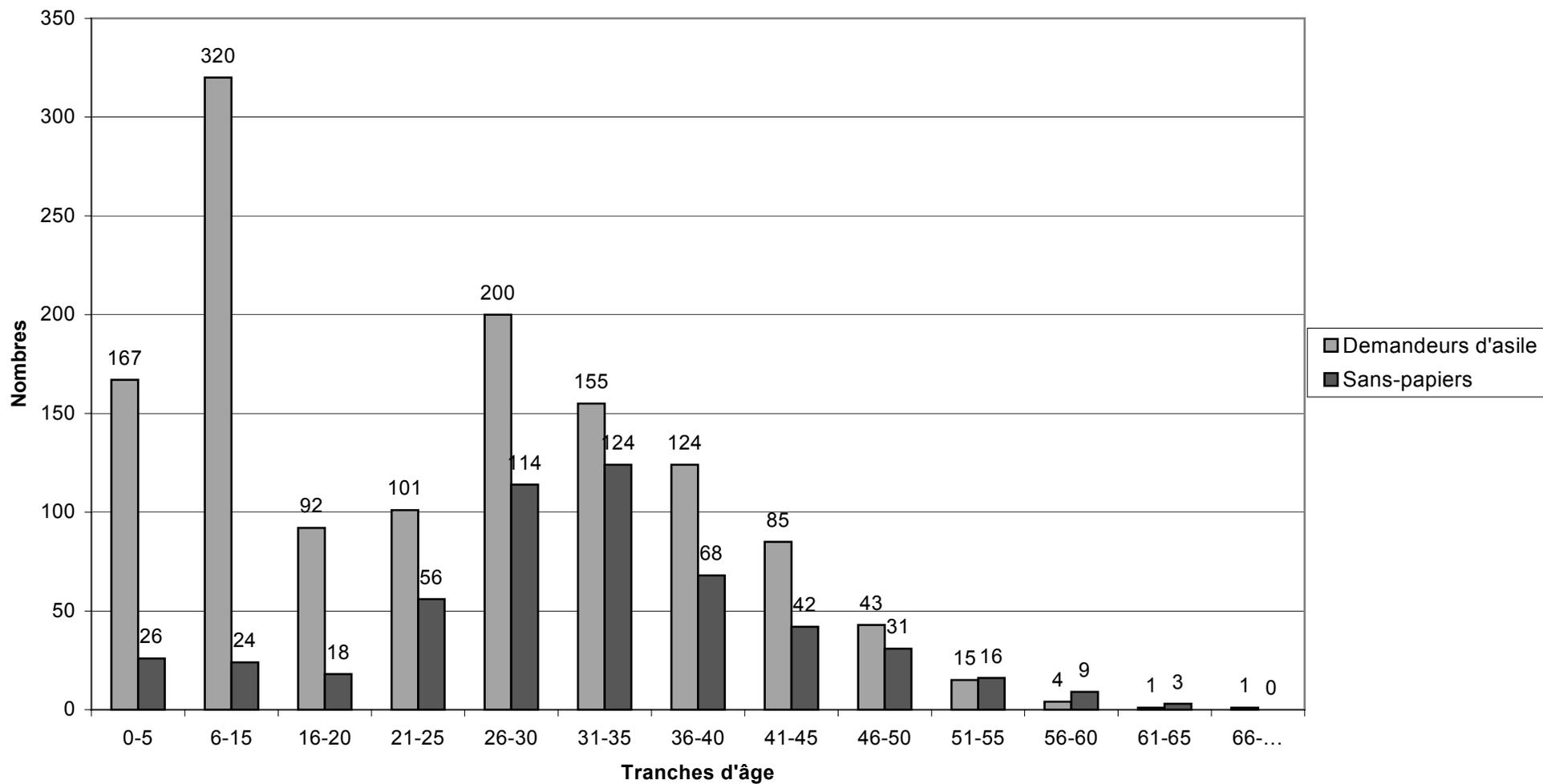
⁶ dont :

Yougoslavie	1.292
Bosnie-Herzégovine	49
Albanie	40
Pologne	38
Macédoine	25
Autres	34
Total	1.478

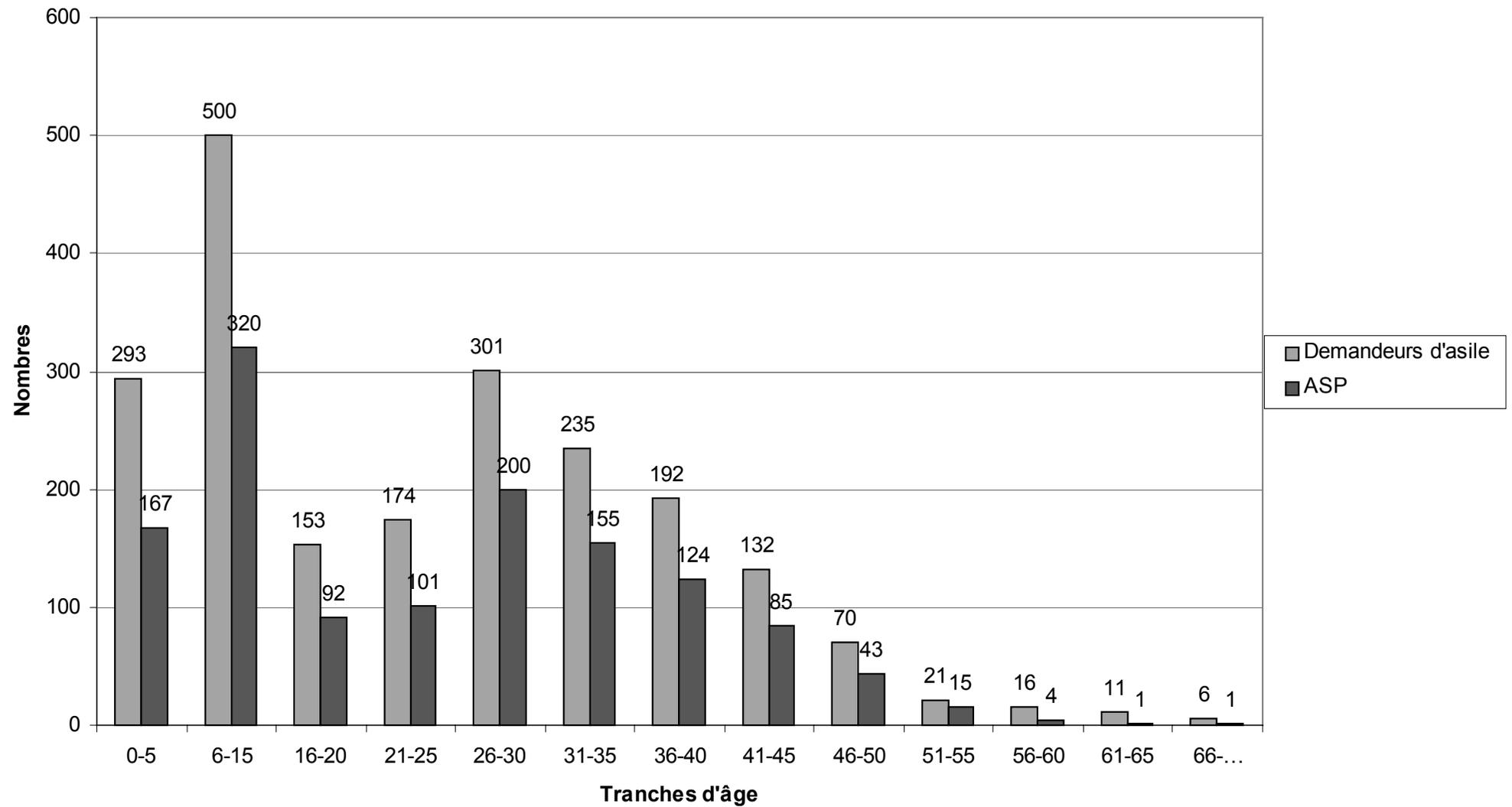
Ventilation par tranche d'âge des personnes ayant obtenu une ASP (demandeurs d'asile et sans-papiers)



Ventilation par tranche d'âge des demandeurs auxquels une ASP a été accordée



Ventilation par tranche d'âge des demandeurs d'asile ayant obtenu un ASP



Permis de travail par nationalité et par sexe

Nationalité	Femmes	Hommes
Afrique du Sud	2	2
Albanie	17	21
Algérie	0	12
Argentine	3	1
Australie	2	0
Bangladesh	1	1
Bélarus	4	0
Bosnie-Herzégovine	47	34
Brésil	42	11
Bulgarie	6	0
Cameroun	5	2
Canada	4	0
Cap Vert	171	69
Chili	2	8
Chine (Taiwan)	3	0
Colombie	13	0
Côte d'Ivoire	4	0
Croatie	4	6
Equateur	11	0
Estonie	4	0
Géorgie	1	2
Ghana	0	1
Hongrie	9	0
Inde	0	2
Iran	0	3
Kénya	1	0
Macédoine	6	16
Maroc	4	6
Maurice	1	1
Nouvelle Zélande	0	2
Paraguay	1	0
Pérou	7	5
Philippines	9	1
Pologne	68	29
République Démocratique du Congo	0	3
République Populaire de Chine	16	26
République Tchèque	6	1
Roumanie	4	5
Russie	8	0
Sao Tomé-et-Principe	1	0
Sénégal	0	3
Sierra Leone	0	1
Slovaquie	3	0
Suisse	6	2
Territoire Britannique d'outre-mer	0	2
Thaïlande	5	0
Tunisie	1	2
Turquie	2	4

Ukraine	1	0
USA	15	4
Vietnam	2	0
Yougoslavie	360	686
Apatride ou nationalité indéterminée	10	35
Total	892	1009
Grand total	1901	

Regroupement par régions des permis de travail établis

Pays de l'Europe de l'Est ⁷	1.348
Autres pays de l'Europe	8
Pays de l'Amérique du Nord	23
Pays de l'Amérique Latine	104
Pays de l'Afrique	292
Pays de l'Asie occidentale	9
Pays de l'Asie orientale	64
Pays de l'Asie méridionale	4
Pays des Antilles	0
Océanie	4
Nationalité inconnue	45
Total	1.901

⁷ dont :

Yougoslavie	1046
Bosnie-Herzégovine	81
Albanie	38
Pologne	97
Macédoine	22
Autres	64
Total	1.348

Ventilation des permis de travail établis par secteur d'activité et par sexe

Secteur d'activité	Femmes	Hommes
Sans code NACE	112	33
Agriculture et chasse	2	50
Sylviculture et exploitation forestière	0	6
Industries alimentaires	12	28
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	0	1
Edition, imprimerie, reproduction	2	0
Industrie chimique	2	0
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2	0
Travail des métaux	0	21
Fabrication de machines et équipements	2	4
Fabr. inst. médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	0	1
Fabrication de meubles; industries diverses	0	1
Récupération	0	4
Construction	6	399
Commerce et réparation automobile	7	27
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	28	40
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	53	49
Hôtels et restauration	250	208
Transports terrestres	10	29
Transports aériens	0	2
Postes et télécommunications	3	3
Intermédiation financière	10	7
Assurance	0	3
Auxiliaires financiers et d'assurance	0	2
Activités immobilières	6	12
Activités informatiques	2	0
Services fournis principalement aux entreprises	215	37
Administration publique	20	8
Education	5	0
Santé et action sociale	43	11
Services collectifs, sociaux et personnels	0	5
Activités associatives	4	0
Activités récréatives, culturelles et sportives	2	7
Services personnels	12	5
Services domestiques	82	4
Activités extraterritoriales	0	2
Total	892	1009
Grand total		1901

Moyens d'existence	
Nationalité	Nombre
Albanie	14
Algérie	24
Bosnie-Herzégovine	8
Brésil	2
Cap Vert	11
Egypte	1
Guinée	1
Hongrie	2
Jordanie	1
Macédoine	16
Maroc	13
Pakistan	1
Pérou	1
Philippines	1
Pologne	1
Roumanie	1
République Populaire de Chine	13
République Tchèque	4
Russie	2
Slovaquie	5
Tchécoslovaquie	4
Tunisie	14
Ukraine	1
Yougoslavie	454
Nationalité indéterminée	6
Total	601

Ordre public	
Nationalité	Nombre
Albanie	4
Algérie	3
Bosnie-Herzégovine	2
Brésil	8
Cap Vert	9
Guinée-Bissau	5
Maroc	1
Yougoslavie	16
Nationalité indéterminée	1
Total	49

Regroupement par régions des décisions de refus

Pays de l'Europe de l'Est ⁸	534
Autres pays de l'Europe	0
Pays de l'Amérique du Nord	0
Pays de l'Amérique Latine	11
Pays de l'Afrique	82
Pays de l'Asie occidentale	1
Pays de l'Asie orientale	14
Pays de l'Asie méridionale	1
Pays des Antilles	0
Océanie	0
Nationalité indéterminée	7
Total	650

⁸ dont :

Yougoslavie	454
Bosnie-Herzégovine	8
Albanie	18
Pologne	1
Macédoine	16
Autres	37
Total	534

Autorisations de séjour provisoire	201
Cartes d'identité d'étranger	25
Retours	17
Décès	1
Sans décision	53
TOTAL	297
Permis de travail	55

dont

demandeurs d'asile	
Autorisations de séjour provisoire	160
Cartes d'identité d'étranger	14
Retours	9
Décès	1
Sans décision	40
TOTAL	224
Permis de travail	35

sans-papiers	
Autorisations de séjour provisoire	41
Cartes d'identité d'étranger	11
Retours	8
Décès	0
Sans décision	13
TOTAL	73
Permis de travail	20

2.9. Fonds pour l'emploi

FONDS POUR L'EMPLOI 2002	
Recettes perçues	
(Situation fin février 2003)	
	Montant
	unité: euro
A. Alimentation courante	
Contribution sociale prélevée sur les carburants	59 502 463,14
Impôts de solidarité:	
a) collectivités:	54 686 942,04
b) personnes physiques:	34 844 886,09
TOTAL A :	149 034 291,27
B. Remboursements de dépenses	
Remboursements des comptables extraordinaires:	
- chômage complet :	463 533,88
- chômage partiel :	36 791,77
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	80 733,52
- stages d'insertion	551 198,19
- stages de réinsertion professionnelle	233 554,99
- complément CAT + stages d'insertion	12 655,22
- complément apprentissage pour adultes	4 886,68
- préretraite	1 971,50
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées :	482 708,83
Aides CECA (Aides traditionnelles 1998)	780 000,00
Fonds social européen - remboursements	419 977,19
Remboursements solde faillites	543 753,58
Stages d'insertion - remboursements des employeurs	2 233 694,83
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs	805 425,54
Versements des caisses de pension en application de l'art. 28bis de la loi sur la préretraite	22 565 000,00
Divers	24 683,97
TOTAL B :	29 240 569,69
C. Avances de l'Etat	15 000 000,00
D. Solde reporté de l'exercice 2001	112 177 806,86
TOTAL GENERAL	305 452 667,82

FONDS POUR L'EMPLOI 2002
DEPENSES (Situation fin février 2003)

(unité: euro)

I. DEPENSES GENERALES	Dépenses liquidées
A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)	
1. Chômage complet	59 536 466,12
2. Chômage partiel	963 208,23
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	3 919 266,48
Sous-total A:	64 418 940,83
B. Chômage des jeunes	
1. Stages d'insertion (dépense nette)	3 448 801,81
2. Stages d'initiation (dépense se rapportant à 1999/2000)	33 198,92
3. Complément à l'indemnité pour stagiaires (dépense nette)	101 344,78
4. Contrats de mise au travail temporaire:	
- Etat:	7 925 350,37
- Autres: (communes, établissements publics etc.)	3 740 504,25
- Secteur privé	2 896 087,11
5. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 26 II. de la loi du 21 décembre 2001 concernant le budget de l'Etat pour 2002)	36 848,36
Sous-total B:	18 182 135,60
C. Actions en faveur de l'emploi	
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépenses nettes)	1 516 445,01
2. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - sidérurgie	1 039 637,75
3. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - autres	926 333,87
4. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	5 875 919,34
5. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	44 752,24
6. Aides à la mobilité géographique	107 599,38
7. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	1 607 925,95
8. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	8 487 931,31
9. Service national d'action sociale: mise au travail	28 820,70
10. Mise au travail de chômeurs indemnisés - frais accessoires	1 509,50
11. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	2 880 584,02
12. Preretraite (hors sidérurgie)	20 060 614,28
13. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	17 538 773,79
14. Frais d'informatique	209 371,30
15. Mémoires d'honoraires (contentieux, art. 14. etc.)	229 907,48
16. Pool des chargés d'ass. à la direction dans le post-primaire	3 271 884,18
17. Objectif Plein Emploi	7 828 166,32
18. Forum pour l'Emploi	2 480 000,00
19. Proactif	5 625 000,00
20. Pactes territoriaux pour l'emploi	178 680,45
21. ZARABINA (développement régional - projet 2000)	132 700,21
22. Bilans de compétence pour chômeurs	67 576,71
23. Examens médicaux demandeurs d'emploi	6 426,00
Sous-total C.1.:	80 146 559,79

C.2. Dépenses avec cofinancement communautaire	Dépenses liquidées
1. Assistance à l'emploi des travailleurs handicapés	30 920,79
2. Assesment Center (Service national d'action sociale)	164 505,40
3. Missions ADEM - prospection, gestion OE + DE (pt 21 FPE)	19 506,19
4. Club Emploi ADEM	30 188,65
5. Assistance technique objectif 3 + Equal	121 234,22
6. Evaluations objectif 3	59 740,80
7. Complément apprentissage pour adultes (dépense nette)	635 113,32
8. ZARABINA	143 198,79
9. Projet Moien/Melusina	253 357,50
10. Formation Bâtiment + Travaux publics (demandeurs d'emploi)	57 691,00
Sous-total C.2.:	1 515 456,66
Sous-total C.:	81 662 016,45
D. Section spéciale (Formation)	
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	8 756 324,66
2. Remboursement frais d'inscription pour formations	9 300,00
3. Monoparentaux - remboursement frais voyage + garde d'enfants	203,14
4. Initiation polyvalente pour jeunes	926 931,95
5. Initiation polyvalente pour adultes	40 471,45
6. Suivi des programmes de formation	86 252,27
7. Formation en soudure	246 849,65
8. Formation location vélos	139 465,05
9. Formation pour formatrices en informatique	235 189,34
10. Formation agent de fabrication	37 251,89
11. Projets de coopération	
11.1. Employés de maison	35 291,13
11.2. Bureautique	44 205,54
11.3. Aide cabinet médical	30 561,91
11.4. Formation relais socio-culturels	5 585,00
11.5. COLABOR - de grénge Kuerf	11 651,43
11.6. métiers supermarché Match	4 284,55
11.7. Agent de sécurité	21 380,92
11.8. Métiers du supermarché	1 901,11
11.9. Machiniste pelle mécanique	8 697,65
11.10. Formation cours d'appui permis de conduire	6 152,50
11.11. Télé Learning Ettelbruck	2 081,28
12. Initiation bureautique	259 698,75
13. Initiation restauration services	166 310,31
14. Initiation écologie	67 820,29
15. Initiation services aux personnes âgées	68 949,81
16. Initiation peinture	70 870,05
17. Initiation retouches couture	58 150,80
18. Initiation électricité	70 117,83
19. Initiation chauffage sanitaire	60 087,60

20. Formations Chapitre III/5 - tripartite:	
20.1. Informatique	91 829,02
20.2. IFBL	12 447,37
20.3. Arbed: agent de fabrication	49 910,99
21. Action de formation complémentaire - secteur commerce	102 615,71
22. Formations CRP Gabriel Lippmann (différence de prix pour DE)	369,77
23. Nouveaux parcours - réforme curriculaire	147 698,50
24. Formation complémentaire sociétés du secteur BTP	2 462,04
Sous-total D:	11 879 371,26
Total I.:	176 142 464,14
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	
1. Travaux extraordinaires	-
2. Indemnités de réemploi	82 361,88
3. Preretraite (12/01 - 11/02)	29 437 414,22
Total II.:	29 519 776,10
III. AVANCES SUPPLEM. AUX COMPT. EXTRAORDINAIRES	
1. Chômage complet	463 533,88
2. Chômage partiel	36 791,77
3. Chômage intempéries et chômage accidentel et technique involontaire	80 733,52
4. Stages d'insertion	551 198,19
5. Stages de réinsertion professionnelle	233 554,99
6. Complément CAT + stages d'insertion	12 655,22
7. Complément apprentissage pour adultes	4 886,68
8. Preretraite	1 971,50
Total III.:	1 385 325,75
TOTAL GENERAL :	207 047 565,99

3. Politique sociale européenne

Dans un contexte économique particulièrement difficile, l'année 2002, au niveau des institutions européennes, a surtout été marquée par les derniers préparatifs avant l'adhésion de 10 nouveaux Etats membres (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République slovaque, République tchèque et Slovaquie) à la Communauté des « Quinze ». Les Chefs d'Etat et de gouvernement réunis au sein des 4 Conseils européens – instances d'orientation politique par excellence – qui se sont succédés pendant cette année se sont concentrés sur les questions les plus importantes liées directement à l'élargissement. En mars 2002, le Sommet de Barcelone s'est penché principalement sur les réformes structurelles sur les marchés des produits, des capitaux et du travail. En juin, Séville mettait un accent particulier sur le thème de la simplification des règles de procédure des différentes instances du Conseil (i.e. en particulier la fusion de différentes compositions de réunions ministérielles). En octobre, le Conseil européen de Bruxelles fixait les grandes lignes du cadre financier – hors politique agricole commune (PAC) - de l'Union après l'élargissement et la pondération des voix des 25 Etats membres au Conseil alors qu'en décembre, le Sommet de Copenhague clôturait les questions en suspens en réglant notamment le problème difficile du financement de la PAC pour les années 2004-2006.

A côté du thème principal que constituait l'élargissement de l'Union à 10 nouveaux Etats membres ne subsistait que peu de place pour développer de nouvelles orientations politiques sectorielles. Dans le domaine social néanmoins, les discussions furent néanmoins régulières et vives – en particulier en ce qui concerne le sujet du relèvement des taux d'emploi et de la coordination entre les politiques économiques et les politiques de l'emploi, respectivement les politiques sociales.

3.1. Les Conseils européens de Barcelone et de Séville

3.1.1. Le Conseil européen de Barcelone (15 et 16 mars 2002)

A Barcelone, face à une situation qui laissait déjà présager des défis économiques importants, le thème des réformes des marchés de l'emploi, des produits, des capitaux et des services dominait. Parmi les sujets abordés, la question du financement à moyen terme des régimes de protection sociale – eu égard aux règles du Pacte de stabilité et à l'obligation de maintenir des finances publiques saines – dominait les débats.

La réforme – jugée nécessaire – des systèmes de retraite était reprise dans les conclusions dressées par les Chefs d'Etat et de gouvernement à l'issue de leur travaux de la manière suivante :

« Il convient de réduire les incitations individuelles à la retraite anticipée et la mise en place par les entreprises de systèmes de préretraite, et d'intensifier les efforts destinés à offrir aux travailleurs âgés davantage de possibilités de rester sur le marché du travail, par exemple par des formules souples de retraite progressive et en garantissant un véritable accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Il faudrait chercher d'ici 2010 à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans

l'Union européenne, l'activité professionnelle. Les progrès à cet égard seront examinés chaque année avant le Conseil européen de printemps ».

En matière de politiques de l'emploi proprement dites, le Conseil européen de Barcelone prenait déjà soin de définir une série de priorités destinées à être intégrées dans la stratégie européenne de l'emploi. Les passages correspondants des conclusions de la Présidence se lisent de la manière suivante :

« Le plein emploi dans l'Union européenne est au cœur de la Stratégie de Lisbonne et constitue l'objectif essentiel des politiques économiques et sociales, ce qui exige la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il faut donc continuer à accorder une attention particulière à la réforme des politiques en matière d'emploi et de marché du travail. (...) »

Une Stratégie pour l'emploi renforcée

La Stratégie pour l'emploi de Luxembourg a fait ses preuves. Lors de son réexamen à mi-parcours en 2002, il convient de mettre à profit ses résultats et d'y intégrer les objectifs fixés à Lisbonne. À cet égard, la stratégie doit:

- être simplifiée, notamment par une réduction du nombre de lignes directrices, tout en préservant leur efficacité;
- se dérouler selon un calendrier qui tienne compte de la date butoir de 2010 fixée à Lisbonne, y compris une évaluation à mi-parcours en 2006 des progrès réalisés par rapport aux objectifs intermédiaires définis à Stockholm et lors des Conseils européens suivants;
- renforcer le rôle et la responsabilité des partenaires sociaux dans la mise en œuvre et le suivi des lignes directrices.

La Stratégie européenne pour l'emploi révisée devrait mettre l'accent sur le relèvement du taux d'emploi en encourageant l'aptitude à l'emploi et en supprimant les obstacles ou les freins à l'acceptation d'un emploi et au maintien dans cet emploi, tout en maintenant des normes de protection élevées, propres au modèle social européen. Comme indiqué dans le rapport sur la participation de la population active, une interaction forte entre les partenaires sociaux et les autorités est nécessaire et il convient, en particulier, de mettre l'accent sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, sur la qualité du travail et sur l'égalité entre hommes et femmes.

En ce qui concerne les politiques actuelles en matière d'emploi, il faudrait, entre autres,

- que les États membres qui s'efforcent de baisser les impôts s'attachent en priorité à alléger la pression fiscale sur les bas salaires;

- que les régimes fiscaux et de prestations sociales soient adaptés de manière à rendre le travail payant et à encourager les chômeurs à rechercher un emploi, et que les éléments ci-après fassent l'objet d'une réforme: la conditionnalité des prestations, les conditions requises pour en bénéficier, leur durée, le taux de remplacement, la disponibilité d'avantages liés au travail, le recours aux crédits d'impôt, les systèmes administratifs et la rigueur en matière de gestion;
- afin d'assurer la compétitivité de l'UE et d'améliorer l'emploi, quelles que soient les qualifications et les régions, il est essentiel que les institutions concernées et les systèmes de négociation collective des États membres tiennent compte, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, des liens entre l'évolution des salaires et les conditions existant sur le marché du travail, ce qui permettrait aux salaires d'évoluer en fonction de l'évolution de la productivité et des différences de qualifications;
- afin d'établir un équilibre adéquat entre la flexibilité et la sécurité, les États membres sont invités à revoir, conformément à leurs pratiques nationales, la réglementation sur les contrats de travail et, le cas échéant, les coûts, dans le but de favoriser la création d'emplois;
- les États membres devraient éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande et conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, s'efforcer de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans (...).

3.1.2. Le Conseil européen de Séville (21 et 22 juin 2002)

Au Conseil européen de Séville, l'un des thèmes majeurs abordés par les Chefs d'Etat et de gouvernement concernait – dans le contexte de l'adhésion prochaine de 10 nouveaux Etats membres – la réforme et la simplification des règles d'organisation du Conseil. En vue d'une meilleure efficacité des travaux, le principe de fusionner différentes formations du Conseil était retenu.

Les conclusions du Sommet de Séville amenèrent ainsi à élargir les compétences du Conseil « Emploi & Affaires sociales » aux politiques liées à la santé et à la protection des consommateurs.

A partir de leur réunion du 8 octobre 2002, le Conseil se réunissait ainsi sous la formation intitulée « Conseil Emploi, politiques sociales, Santé et Consommateurs » (EPSSC) .

3.2. Politiques de l'emploi

3.2.1. La « synchronisation » des lignes directrices emploi avec les Grandes orientations des politiques économiques

En matière d'emploi, les instances européennes ont procédé, tout au long de l'année 2002, à certains changements structurels dans la coordination des politiques

économiques et des politiques de l'emploi. Le point de départ de cet exercice fut, en mars 2002, le Conseil européen de Barcelone qui formula la conclusion suivante :

« Le Conseil européen engage le Conseil et la Commission à rationaliser les processus concernés: l'accent doit être mis sur la mise en œuvre plutôt que sur l'élaboration chaque année de lignes directrices. Afin que le Conseil européen puisse donner un élan politique décisif aux actions qui sont vitales pour la réalisation des objectifs à long terme de l'Union, il a décidé que les calendriers relatifs à l'adoption des grandes orientations des politiques économiques et du paquet "emploi" annuel devraient être synchronisés dès que possible. »

Concrètement, il s'agissait de mieux coordonner, au niveau européen, le contenu de la stratégie pour l'emploi avec celui des politiques économiques, les premières étant traduites traditionnellement par l'intermédiaire des « lignes directrices pour l'emploi » alors que les dernières étant mises en œuvre par l'adoption des « Grandes orientations des politiques économiques des Etats membres et de la Communauté » (GOPE).

Au lieu d'un calendrier qui réservait le premier semestre de chaque année à l'élaboration des GOPE alors que le deuxième semestre était jusqu'ici consacré à la préparation des lignes directrices emploi, les Chefs d'Etat et de gouvernement entendaient « synchroniser » les deux processus afin d'être en mesure de se prononcer à chaque « Sommet de printemps » sur la situation économique et sociale dans les Etats membres. Lors de ces « Sommets de printemps », il reviendrait aussi aux plus hautes autorités nationales de définir les orientations politiques pour l'année en cours, tant pour le domaine économique que pour le contenu de la stratégie pour l'emploi.

Au lieu d'être un exercice très simple – il suffisait d'avancer de 6 mois le calendrier de la stratégie de l'emploi – la préparation de la « synchronisation » des deux processus se révéla extrêmement difficile. La raison principale des conflits répétés qui ont vu le jour au cours de la période « post-Séville » tenait dans le fait qu'une coordination entre les responsables des politiques économiques et leurs homologues en charge des politiques de l'emploi suscitait beaucoup de craintes de la part des instances concernées : le Conseil Emploi & Affaires sociales redoutait une prise de pouvoir par les Ministres des Finances alors que le Conseil ECOFIN s'inquiétait d'une éventuelle perte de contrôle dans l'élaboration des Grandes orientations des politiques économiques.

Après de longues semaines de négociations difficiles au sein des différents groupes de travail impliqués – Comité économique et financier, Comité de politique économique pour les filières « ECOFIN » et Comité de l'Emploi et Comité de protection sociale pour la préparation des travaux du Conseil Affaires sociales – les Ministres de l'Economie et des Finances et leurs homologues de l'emploi approuvèrent conjointement le 3 décembre un rapport sur la « synchronisation ». Dans celui-ci, le Conseil recommande notamment:

- que les processus soient axés sur des enjeux à moyen et long terme, ainsi que sur la mise en œuvre ;
- que, pour préparer le Conseil européen de printemps qui est le moment déterminant dans le processus annuel de coordination politique, le rapport de printemps de la Commission et d'autres rapports de mise en œuvre pertinents soient présentés en janvier de chaque année;

- de s'atteler résolument à une rationalisation des obligations qu'ont les États membres de présenter des rapports ;
- d'éviter, dans toute la mesure du possible, les chevauchements et les doubles emplois, en particulier grâce à une coordination et une complémentarité accrues, tout en préservant le rôle propre à chaque processus.

3.2.2 Le projet de rapport conjoint sur l'emploi

Le Conseil des Ministres de l'Emploi des 2 et 3 décembre 2002 a pris note de la présentation par la Commission du rapport conjoint sur l'emploi 2002 de la Commission et du Conseil. Il a invité le Comité de l'emploi et le Comité de politique économique à poursuivre leur examen de ce texte pour lui permettre de l'adopter dans le cadre de la préparation du Conseil européen de printemps.

Le rapport 2002 comporte un aperçu de la situation de l'emploi dans l'UE et une évaluation des progrès accomplis par les États membres dans la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations pour l'emploi en 2001. Il souligne un certain nombre de défis pour l'avenir en ce qui concerne, notamment, l'utilisation des objectifs nationaux, la transmission d'informations budgétaires, la situation des travailleurs âgés, la qualité intrinsèque des emplois et la qualité du dialogue social.

Ce rapport fait partie d'un réexamen annuel de la stratégie européenne pour l'emploi dont l'accent a glissé de la lutte contre le chômage vers la priorité plus vaste consistant à offrir plus d'emplois et de meilleure qualité dans une société ouverte à tous. Ce glissement répond à l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 visant à faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive d'ici 2010.

Le texte – évalue en premier lieu les résultats de la stratégie de l'emploi depuis son origine – le Sommet de Luxembourg en novembre 1997. Le résumé de la description de 5 années de politiques communes de l'emploi est la suivante :

« Au terme de cinq années de mise en œuvre, la stratégie européenne pour l'emploi est arrivée à un tournant. Lancée en 1997 avec, pour priorité, la lutte contre le chômage, elle a progressivement été réorientée en vue de soutenir l'engagement plus vaste de la stratégie de Lisbonne, à savoir l'augmentation et l'amélioration des emplois dans une société d'intégration. Atteindre les objectifs convenus dans le domaine de l'emploi et relever le taux d'activité de la population constituent désormais une préoccupation essentielle. L'évaluation de grande ampleur qui a été réalisée à l'échelon de l'UE sur la première période écoulée a rendu compte de résultats encourageants.

Les performances de l'UE en matière d'emploi en 2001 doivent être replacées dans le cadre de la forte détérioration de l'environnement économique qui a été observée, puisque la croissance du PIB a été réduite de moitié par rapport à l'an 2000, et que de graves incertitudes pèsent sur l'avenir. En dépit de ces conditions moins favorables, les résultats tant sur le front de l'emploi (+0,6 %) que du chômage (-0,6 %) ont continué, bien qu'à un moindre rythme, à s'améliorer. Même si l'évaluation des cinq premières années de la Stratégie européenne de l'emploi a mis en lumière des progrès structurels sur le marché de l'emploi de l'UE, d'importantes faiblesses caractérisent toujours les niveaux de chômage, les taux d'activité et d'emploi, les écarts entre les hommes et les femmes, la

qualité de l'emploi, la croissance de la productivité et les disparités régionales. Or, il est urgent de remédier à ces points faibles pour préparer le marché de l'emploi de l'UE aux défis à venir.

La clarté et la cohérence générales des Plans d'actions nationaux pour l'emploi se sont améliorées. Cependant, le recours à des objectifs nationaux, la notification des retombées des mesures adoptées sur le marché de l'emploi, les données budgétaires, les informations prouvant que les fonds structurels sont employés à soutenir la Stratégie européenne de l'emploi et la participation des principaux intéressés sont autant de points qui paraissent largement insuffisants.

Par rapport à l'an passé, le traitement des objectifs horizontaux a progressé, notamment les efforts déployés pour relever les taux d'emploi. Bien que des avancées encourageantes aient été enregistrées pour les objectifs communautaires définis à Lisbonne et Stockholm - objectif global et concernant les femmes - la réalisation du premier, d'ici à 2010, requerra une action particulière des États membres n'ayant pas jusqu'ici suffisamment contribué à l'amélioration générale de l'emploi. L'écart considérable entre la situation actuelle et l'objectif d'un taux d'emploi de 50% chez les travailleurs âgés suscite de graves préoccupations; parallèlement, dans ce problème du vieillissement, il est crucial de davantage tenir compte de la dimension hommes/femmes. La question de la qualité du travail reste traitée de façon morcelée, l'accent étant largement mis sur la flexibilité de l'emploi, la santé et la sécurité ou l'éducation et la formation, alors qu'une attention insuffisante est accordée à d'autres aspects, tels que la qualité intrinsèque du travail et la qualité du dialogue social. L'élaboration de stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie progresse: tous les États membres ont désormais jeté les bases de leur politique globale, mais il faudra encore du temps pour que celles-ci soient pleinement mises en œuvre. On observe également, bien qu'à un moindre rythme, certaines avancées rendant ces stratégies plus cohérentes; le passage entre le monde de l'éducation/de la formation et celui du travail ainsi que les transitions au sein de ces systèmes ne sont notamment pas traités avec l'exhaustivité nécessaire. Un nombre croissant d'États membres se fixe des objectifs de participation et de résultats en matière d'éducation; en outre, l'accroissement des dépenses consacrées aux ressources humaines, visible dans une majorité d'États membres, démontre une volonté accrue d'agir, en dépit de l'absence constante d'objectifs nationaux pour l'investissement. Les offres d'éducation et de formation ne sont pas mises à profit de la même façon selon que les personnes sont plus ou moins qualifiées ou plus ou moins âgées: ces écarts, qui se creusent, sont extrêmement préoccupants.

Dans une majorité d'États membres, les partenaires sociaux ont joué cette année un rôle plus marqué dans les Plans d'action nationaux pour l'emploi, même si peu de progrès ont été constatés dans leur propre processus d'application de la stratégie européenne pour l'emploi. Le dialogue social au niveau européen a donné naissance à nombre d'initiatives majeures. Celles-ci incluent la déclaration conjointe des partenaires sociaux européens au Conseil européen de Laeken, qui souligne la nécessité de continuer à développer un dialogue social autonome, la proposition de présentation, par les partenaires sociaux, d'un programme pluriannuel de travail et le cadre d'action de ces derniers sur la valorisation des qualifications et des compétences, qui a été soumis lors du sommet de Barcelone. Malgré tout, une contribution plus cohérente et visible des partenaires sociaux à la stratégie de l'emploi doit encore être développée.

Les Plans d'action nationaux pour l'emploi reflètent un meilleur dosage des politiques, une attention plus prononcée que les années précédentes ayant été accordée aux piliers sur l'égalité des chances et l'esprit d'entreprise. Les disparités régionales restent problématiques. L'utilisation d'indicateurs fondés sur des sources nationales est inégale, les principaux points faibles ayant trait aux catégories défavorisées, aux transitions sur le marché de l'emploi, à l'offre de soins (indicateurs

sur la qualité du travail), aux goulets d'étranglement sur le marché du travail et à la mobilité, ainsi qu'à l'efficacité des politiques d'activation.

Dans le cadre du pilier sur la capacité d'insertion professionnelle, les États membres se sont efforcés de consolider et d'améliorer la qualité et la couverture des mesures. Des approches préventives, mieux adaptées aux besoins personnels, ont désormais été introduites dans la majorité des États membres. Les réformes de grande envergure des services de l'emploi se poursuivent, une tendance claire se dégagant en faveur d'un marché mixte public/privé pour ces services. L'objectif consistant à proposer à 20% des chômeurs des mesures actives sur le marché de l'emploi a généralement été largement dépassé. De nombreux éléments montrent qu'une plus grande importance est accordée aux compétences de base, et notamment à l'alphabétisation des adultes. Les principaux objectifs liés à l'apprentissage en ligne sont sur le point d'être atteints. Des efforts plus marqués ont été déployés pour prévenir et combattre les goulets d'étranglement sur une perspective à long terme. Des politiques d'insertion mieux intégrées sont mises en place et une plus grande synergie est introduite entre les Plans d'action "Emploi" et "Inclusion".

Par ailleurs, seuls cinq États membres ont jusqu'ici appliqué avec succès une approche préventive puisqu'ils ont réduit de manière significative les flux alimentant le chômage de longue durée. En règle générale, il est également nécessaire d'améliorer l'information sur l'efficacité des mesures d'activation. Le taux d'abandon au sein du système scolaire ne recule que très progressivement et on peut donc se demander si l'objectif commun consistant à le réduire de moitié d'ici à 2010 pourra être atteint. Seuls quelques États membres mettent en œuvre des réformes, exhaustives et favorables à l'emploi, des systèmes d'imposition et d'indemnisation, une attention insuffisante étant accordée à l'interaction de ces derniers. Des stratégies nationales de prolongation de la vie active font largement défaut: l'aptitude au travail et les mesures incitant les employeurs à recruter ou garder des travailleurs âgés sont abordées de façon inadéquate. Du point de vue de l'intégration sociale, les mesures, de non discrimination par exemple, qui visent la demande sont généralement négligées tandis que le nombre d'États membres fixant des objectifs nationaux spécifiques reste faible. L'analyse des mesures stratégiques concernées est compliquée par le fait que les États membres, dans leur majorité, n'utilisent pas les indicateurs communs pour l'emploi dans ce domaine.

La plupart des Plans d'action nationaux pour l'emploi ont accordé plus d'importance que les années précédentes aux actions réalisées au titre du pilier sur l'esprit d'entreprise, même si la croissance de l'emploi dans les petites entreprises ainsi que dans le secteur des services et du travail indépendant a pâti, en 2001, du ralentissement économique général. L'accent a tout particulièrement été mis sur les mesures visant à faciliter l'enregistrement des sociétés, encourager le travail indépendant et développer une culture d'entreprise, notamment chez les femmes. Des initiatives ont été lancées afin de créer des emplois dans les services fondés sur la connaissance et le secteur de l'environnement. La plupart des États membres ont introduit ou annoncé de nouvelles initiatives de lutte contre le travail non déclaré. En dépit de ces évolutions positives, un soutien plus ciblé est nécessaire pour que l'esprit d'entreprise devienne l'un des moteurs de la croissance et de l'emploi. Il semblerait qu'il faille encore davantage promouvoir les jeunes pousses ("start-ups"), notamment en améliorant leur accès aux capitaux. Bien que la tendance à la hausse ait été inversée, la fiscalité sur le travail reste élevée, même pour les travailleurs faiblement rémunérés; par ailleurs, les retombées sur l'emploi des cotisations sociales n'ont pas fait l'objet d'une attention suffisante.

Le développement de la dimension territoriale de la Stratégie européenne de l'emploi est entré dans une phase de consolidation. En plus des Plans d'action nationaux pour l'emploi, des plans d'action régionaux sont appliqués dans quatre États membres. Dans un petit nombre d'États membres,

l'importance des pactes territoriaux pour l'emploi ne se dément pas, mais il resterait encore beaucoup à accomplir pour renforcer les partenariats à l'échelon local.

Dans le cadre du pilier sur la capacité d'adaptation, de nombreux États membres sont à la recherche d'une approche plus équilibrée entre flexibilité et sécurité en matière d'emploi. La tendance en faveur d'un renforcement de la flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail se poursuit et des mesures sont adoptées pour assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs bénéficiant des différents régimes proposés. Des améliorations sont également observées dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Des initiatives intéressantes - et méritant une plus large diffusion - sont consacrées à l'organisation du travail. Les partenaires sociaux jouent un rôle accru dans la promotion de l'éducation et la formation tout au long de la vie sur le lieu de travail, néanmoins, comparativement, leurs actions souffrent d'un manque de visibilité, peut-être dû à l'absence de procédures structurées de notification. Pour ce qui est de l'objectif lié à l'acquisition de compétences en technologies d'information et de communication par tous les travailleurs d'ici à la fin de l'année 2003, certains progrès sont enregistrés. Cependant, de plus amples informations sont nécessaires sur les mesures visant à promouvoir ces compétences afin d'évaluer plus précisément les améliorations réalisées.

Au titre du pilier sur l'égalité des chances, des progrès évidents ont été réalisés en direction des taux d'emploi féminin fixés comme objectifs, même si certains pays sont encore à la traîne et que des efforts accrus sont requis pour retenir plus longtemps les femmes sur le marché de l'emploi. La mise en œuvre de l'intégration de l'égalité à toutes les politiques avance, mais demeure incomplète. Les initiatives destinées à réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes en luttant contre ses facteurs sous-jacents paraissent toujours inadéquates et l'engagement des partenaires sociaux sur cette question reste insuffisant. L'action contre la ségrégation entre les sexes se poursuit, notamment dans les pays où celle-ci est particulièrement prononcée, mais les résultats obtenus sont difficiles à évaluer à court terme. Les efforts visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale ont été intensifiés, mais l'accès à des services adéquats et de qualité de garde d'enfants, proposés à un prix abordable, est toujours insuffisant pour parvenir aux objectifs définis lors du Conseil européen de Barcelone. Les modalités de congé ont été étendues dans de nombreux États membres, bien que très peu encouragent spécifiquement les hommes à prendre un congé parental.

L'évaluation des performances et politiques nationales dans le domaine de l'emploi en 2001 confirme les principaux résultats de l'exercice consacré à la période 1997-2001. Une base solide est ainsi disponible pour concevoir la stratégie européenne pour l'emploi de la prochaine génération. Bien que les réformes structurelles du marché du travail se soient révélées payantes à ce jour, des faiblesses majeures persistent. Face au ralentissement économique actuel, les États membres devraient intensifier les réformes structurelles, y compris sur les marchés du travail, afin de soutenir l'adaptation au changement des travailleurs et des entreprises. Il existe déjà un large consensus sur un certain nombre d'éléments devant composer une nouvelle Stratégie européenne de l'emploi efficace, y compris une focalisation sur les objectifs de Lisbonne, une stratégie stable à moyen terme, des lignes directrices moins nombreuses et davantage ciblées sur les résultats et une meilleure coordination avec d'autres processus pertinents, notamment les grandes orientations de politique économique.

Au vu des points faibles actuels, la future génération de lignes directrices devrait expressément traiter des trois priorités fondamentales suivantes: augmenter les taux d'emploi et d'activité, améliorer la qualité et la productivité du travail, et promouvoir un marché du travail tourné vers

l'intégration. Dans tous ces domaines, il reste encore beaucoup de progrès à accomplir pour pouvoir atteindre les objectifs globaux de la stratégie de Lisbonne ».

Sur la question des taux d'emploi, le projet de rapport tel qu'il a été élaboré par les services de la Commission, analyse la situation dans les Etats membres de la manière suivante :

« Les objectifs de Lisbonne et de Stockholm sont en vue ».

L'objectif horizontal A invite les États membres à améliorer les possibilités d'emploi et à fournir des stimulants appropriés au travail de manière à relever les taux d'emploi conformément aux objectifs de Lisbonne et de Stockholm. Les PAN montrent que, malgré le ralentissement économique, les progrès se poursuivent. Les situations relatives des États membres demeurent variables mais le taux global pour l'UE n'est plus qu'à un peu plus de 3 points de l'objectif de 67% fixé pour 2005, et le taux d'emploi des femmes n'est plus qu'à un peu plus de deux points de l'objectif de 57% fixé pour 2005. Le taux d'emploi des travailleurs âgés s'est accru de près d'un point depuis 2000, mais il se maintient à plus de 11 points de l'objectif de 50% fixé pour 2010.

Les faits concernant les taux d'emploi (voir le tableau 2)

- *Entre 2000 et 2001, le taux d'emploi global de l'UE est passé à 63,9% (+0,6 points), pour les femmes, à 54,9% (+0,9 points) et pour les travailleurs âgés, à 38,5% (+0,8 points).*
- *Il existe des différences significatives entre les États membres en ce qui concerne les niveaux atteints et le rythme de l'amélioration. Les pays qui ont obtenu les meilleurs résultats, avec des taux d'emploi supérieurs à 70%, étaient, comme l'année précédente, le Danemark, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni. Les taux les plus faibles sont une fois de plus enregistrés en Grèce, en Italie et en Espagne.*
- *Les taux d'emploi ont augmenté dans toutes les tranches d'âge en 2001, à raison de 0,4 point pour la tranche de 15 à 24 ans, et de 0,5 point, pour la tranche de 25 à 54 ans.*
- *Alors que les différences entre États membres s'amenuisent dans la tranche la plus jeune, les différences en ce qui concerne les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés persistent ou vont augmentant. Les taux d'emploi peu élevés pour les jeunes traduisent un accroissement de la proportion de jeunes suivant des études secondaires ou supérieures.*

Selon les hypothèses actuelles, le taux d'emploi global de 70% fixé à Lisbonne ne pourra être atteint que si les améliorations structurelles récentes apportées au fonctionnement des marchés du travail européen se maintiennent, et si les accroissements de la participation des femmes se confirment, voire se renforcent, d'ici 2010. Les États membres qui ont réalisé des performances assez faibles en matière d'emploi dans le passé devront faire beaucoup mieux d'ici la fin de la décennie, notamment la Grèce et l'Italie, pour les pays à faible taux d'emploi, la Belgique et la France, pour les pays qui obtiennent des résultats moyens, et l'Autriche et l'Allemagne, pour ceux dont les performances sont au-dessus de la moyenne mais inférieures à l'objectif de 70%.

Tableau 2: Taux d'emploi

	TAUX D'EMPLOI EN 2001					CROISSANCE (POINTS) PAR RAPPORT À 1997		
	Total	Femmes	Total travailleurs âgés	Travailleurs âgés Femmes	Travailleurs âgés Hommes	Total	Femmes	Total travailleurs âgés
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1

BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail (QLFD)

Les écarts entre les taux d'emploi au sein des États membres se réduisent progressivement. Cependant, des écarts importants entre les sexes subsistent, bien que les taux d'emploi des femmes augmentent à un rythme plus rapide que le taux global. Un examen des changements dans le temps (1997-2001) révèle que les principales sources de croissance sont divergentes mais que ce sont *les femmes qui ont le plus contribué à la croissance globale*. Le taux de croissance de l'emploi des femmes a été supérieur aux taux de croissance globaux dans tous les États membres. Cependant, *le taux d'emploi des femmes plus âgées est particulièrement préoccupant (28,9%, soit 9,6 points de moins que le taux global de cette tranche d'âge*.

Les États membres adoptent apparemment une approche plus stratégique du défi que constitue le relèvement des taux d'emploi grâce à l'identification des réserves de main-d'œuvre et au ciblage subséquent des actions sur les groupes qui présentent le plus grand potentiel. La priorité accordée à cette question se reflète dans les nouvelles dispositions institutionnelles. Seuls quelques États membres introduisent des réformes fiscales globales, favorables à l'emploi.

Les Plans d'action nationaux pour l'emploi montrent que tous les États membres estiment que les travailleurs âgés constituent la principale source de potentiel de main-d'œuvre et ils consentent des efforts visant soit à les dissuader de prendre une retraite anticipée soit à leur fournir des stimulants pour qu'ils se maintiennent plus longtemps sur le marché du travail, soit encore ils créent un cadre qui facilite un retrait progressif de la vie professionnelle combinant les deux approches. Cependant, les politiques qui s'attaquent au faible taux d'emploi des femmes de la tranche d'âge critique n'ont pas été introduites et la *dimension du genre reste absente des politiques en matière visant une prolongation de la vie active*. En ce qui concerne les travailleurs âgés dans leur ensemble, la combinaison d'un faible taux d'emploi avec une croissance modérée du taux d'emploi, qui ne dépasse guère le taux d'emploi global, suscite des doutes sérieux quant à l'aptitude de l'UE à atteindre l'objectif fixé ».

3.3. Droit du travail

3.3.1. Directive « Information/consultation des travailleurs au plan national »

La directive « Information/consultation », entérinée par le Conseil et le Parlement par accord politique en procédure de conciliation à la mi-décembre 2001, fut formellement approuvée le 23 janvier 2002.

3.3.2. Directive « protection des travailleurs intérimaires »

La proposition de directive « travail intérimaire », présentée par la Commission en mars, fut discutée par les Ministres à deux reprises. Tant au niveau technique que dans les instances politiques, les débats furent particulièrement difficiles étant donné les approches largement contradictoires des Etats membres vis-à-vis du contenu du texte.

Celui-ci trouve son origine dans les négociations des partenaires sociaux européens qui, faute d'accord, n'avaient pas abouti. La proposition de la Commission reprend le principe de non-discrimination (en matière de conditions de travail – i.e. en particulier les rémunérations) entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs de l'entreprise utilisatrice. Ce principe est néanmoins atténué par l'intermédiaire de plusieurs dispositions dérogatoires, telles que la faculté des Etats membres de ne pas l'appliquer à des contrats de mission de courte durée (six semaines), la faculté des partenaires sociaux de déroger via conventions collectives ou encore possibilité de ne pas appliquer le principe de non-discrimination lorsque les travailleurs intérimaires continuent à être rémunérés entre deux contrats de mission.

La proposition de la Commission appelle les Etats membres à réexaminer et à supprimer les dispositions nationales d'interdiction ou de restriction du recours au travail intérimaire qui concernent certaines catégories de travailleurs ou certaines branches d'activité économique. Dans son avis rendu fin novembre, le Parlement européen a renforcé les mesures de protection des travailleurs intérimaires tout en atténuant les obligations des Etats membres visant la suppression des restrictions et interdictions du recours à cette forme de travail.

Au niveau du Conseil, la proposition de la COM suscita des réactions très controversées : certains Etats membres en particulier exigèrent un texte beaucoup plus souple – sous forme d'une dérogation au principe de non-discrimination pour des contrats de mission allant jusqu'à 1 an - alors que d'autres s'opposèrent à toute faculté de déroger à ce principe.

En attendant de résoudre les problèmes en suspens, Ministres décidèrent en décembre de poursuivre les négociations sous Présidence hellénique en 2003 sur base d'une analyse détaillée de l'avis du Parlement européen.

3.3.3. Décision « Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi »

Dans sa proposition de fin juin, la Commission estimait que la mise en place d'un nouveau Sommet social tripartite pour la Croissance et l'Emploi, réunissant la troïka des Chefs d'Etat et de gouvernement, le Président de la Commission, ainsi qu'une délégation restreinte des partenaires sociaux permettrait de

discuter de façon informelle la contribution des partenaires sociaux à la stratégie de Lisbonne. Cette nouvelle instance aurait comme vocation de remplacer le Comité Permanent de l'Emploi qui ne s'était plus réuni depuis la fin de l'année 2000.

Au cours des différentes réunions de préparation du dossier, l'on a vu les Etats membres se diviser de manière très claire sur la proposition de la Commission : alors que les uns ne cessèrent de remettre en cause la nécessité de recourir à un acte juridique pour formaliser une habitude informelle prise depuis longtemps, d'autres avaient tendance à critiquer le manque d'ambitions du texte notamment eu égard au fait qu'aucune disposition ne prévoyait une quelconque participation des Ministres de l'emploi.

Après deux débats au niveau ministériel qui ont permis de clarifier de nombreux points en suspens, le Conseil approuva un rapport de la Présidence qui précisait que la plupart des délégations avaient accueilli favorablement la volonté d'institutionnaliser ce Sommet tout en reconnaissant qu'un certain nombre de questions juridiques et de procédure devraient encore être approfondies.

Le rapport identifiait les solutions de compromis suivantes pour surmonter ces difficultés:

- le Sommet social tripartite continuera à se tenir, pour l'heure, sur une base informelle, conformément à la pratique établie, au moins avant chaque Conseil européen de printemps;
- le Conseil poursuivra l'examen de la proposition en vue d'institutionnaliser le sommet d'une manière qui soit compatible avec l'organisation du Conseil européen;
- le Comité permanent de l'emploi ne sera pas remplacé tant que le Sommet tripartite ne sera pas institutionnalisé.

3.3.4. Directive et règlement sur la « Société coopérative européenne » (SCE)

Au Conseil Emploi et Affaires sociales du 3 juin, les Ministres étaient appelés à donner leur accord politique sur deux textes législatifs (règlement et directive) du droit des sociétés européen : la « Société coopérative européenne ».

Dans ces deux textes, les dispositions indiquent que la structure de la « Coopérative » se rapproche de celle de la « Société (anonyme) européenne-SE » adoptée par le Conseil le 8 octobre 2001. La seule différence notable réside dans le fait que – contrairement à la SE – la « Coopérative européenne » est une forme juridique susceptible d'intéresser un grand nombre d'entreprises, y compris beaucoup de PME. En effet, la directive contient une disposition qui permettra l'ouverture de négociations (facultatives) sur le thème de l'implication des travailleurs à des entreprises qui emploient moins de 50 travailleurs. Dans certains cas de figure spécifiques, le droit national en la matière reste d'application.

Des raisons procédurales ont empêché le Conseil à adopter formellement le texte de la directive. Une nouvelle consultation du Parlement européen s'est avérée nécessaire au moment où le Conseil a changé la base juridique de la proposition de la Commission – conformément à ce qui avait été fait avec la SE. Alors que les députés européens avaient accepté ce changement pour la « société anonyme » – pour des raisons politiques liées notamment au « poids historique » du dossier – le Parlement refusa de donner son avis sur la société coopérative.

3.4. Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Les Ministres de l'emploi et des affaires sociales se sont prononcés, lors de leur réunion informelle en juillet, en faveur d'une révision des objectifs des politiques nationales en matière de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté. Cette révision s'inscrivait dans le calendrier fixé à l'occasion du Sommet européen de Nice (décembre 2000) qui fixait à deux ans la périodicité des plans d'action nationaux en la matière.

A la suite des négociations de juillet, le Comité de la protection sociale (CPS) a élaboré une série limitée de nouvelles orientations politiques et d'objectifs qui préfigureront les futures actions des Etats membres dans le contexte de leurs plans d'action nationaux. Le 3 décembre, les Ministres ont entériné ce rapport.

Ce dernier retient que les objectifs communs des premiers plans d'action nationaux (2000-2002) se sont avérés justifiés, fiables et réalisables et que l'accent devrait être mis sur leur consolidation ainsi que le développement des progrès accomplis jusqu'ici. Le rapport désigne néanmoins trois domaines dans lesquels des modifications devraient être apportées en vue de renforcer les politiques de lutte contre l'exclusion :

- la fixation, dans chaque Etat membre, d'objectifs de réduction chiffrée du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale d'ici 2010;
- **la prise en compte plus prononcée de la dimension de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi des plans d'action nationaux;**
- **un accent accru mis sur le risque de pauvreté et d'exclusion sociale auquel sont exposés les immigrants.**

3.5. Sécurité sociale et protection sociale

3.5.1. Coordination des systèmes de sécurité sociale : « Simplification et modernisation du règlement 1408/71 »

La réforme du règlement 1408/71 (« coordination des régimes de sécurité sociale ») a été lancée par une proposition de la COM datant du 21 décembre 1998. Celle-ci vise à moderniser et à simplifier les procédures de coordination ainsi qu'à élargir le champ d'application matériel (nouvelles prestations) et personnel (nouvelles catégories de personnes).

Les résultats des travaux des deux premières années ont fait l'objet de quatre rapports au Conseil, qui ont recensé les problèmes que la mise en œuvre dans les différents États membres des dispositions proposées est susceptible de poser.

En 2001, le Conseil européen de Stockholm a chargé le Conseil d'établir "des paramètres en vue de moderniser le règlement n° 1408/71 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale afin de permettre au Conseil et au Parlement européen d'accélérer son adoption".

Fin 2001, le Conseil avait entériné une série de « paramètres » - sorte de grandes orientations politiques pour la réforme du 1408. Les deux Présidences de l'année 2002 se sont efforcées de concrétiser l'accord politique conclu auparavant.

Au cours du 1^{er} semestre 2002, les travaux se sont concentrés les titres I et II du règlement qui définissent le champ d'application personnel et matériel, la règle de l'égalité de traitement, le principe de la totalisation des périodes, la détermination de la législation applicable (et notamment les règles particulières en cas de détachement).

Le 3 juin 2002, le Conseil a dégagé une orientation générale sur les titres I et II de la proposition de la Commission.

Pendant le deuxième semestre, les négociations se sont poursuivies sur le titre III (différentes catégories de prestations) du règlement. Le 3 décembre, les Ministres ont pu entériner leur accord politique en ce qui concerne les prestations suivantes : maladie, maternité et paternité (chapitre 1) ; accidents du travail et maladies professionnelles (chapitre 2) et prestations en cas de décès (chapitre 3).

3.5.2. Coordination des systèmes de sécurité sociale : « Extension du règlement 1408/71 aux ressortissants des pays-tiers »

Après avoir dégagé une orientation politique générale sur le contenu du règlement lors du Conseil de juin, les Ministres de l'emploi et des affaires sociales sont parvenus à un accord politique sur la proposition de règlement du Conseil visant à étendre aux ressortissants de pays tiers qui sont actuellement exclus en raison de leur nationalité, les dispositions du règlement 1408/71/CEE relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

Concrètement, il s'agissait - suite à la demande formulée par le Conseil européen de Tampere en octobre 1999 - d'accorder aux travailleurs des pays tiers légalement établis dans un des Etats membres de la Communauté – ainsi qu'aux membres de leur famille – les mêmes droits que ceux dont bénéficient les ressortissants communautaires (cumul des périodes d'assurance pension, droits en matière de prestations de soins de santé dans un autre Etat membre etc.).

Schématiquement, ce règlement est à considérer comme un texte qui établit une « justice sociale » pour les travailleurs non communautaires et leurs familles qui résident et qui travaillent dans la Communauté.

Sa particularité dans sa base juridique : au lieu de recourir aux articles 42 et 308 du Traité – base juridique utilisée régulièrement jusqu'ici pour le règlement 1408, la Commission a dû se résoudre à recourir à l'article 63§4 (« visas, immigration, asile et autres politiques liées à la libre circulation des personnes ») pour être en mesure de couvrir les ressortissants qui ne sont pas issus d'un des Etats membres de la Communauté.

Or, cet article ne s'applique ni au Royaume-Uni, ni à l'Irlande (qui disposent à eux de la faculté de s'associer aux actions communautaires prises sur base de cet article), ni au Danemark. Au cours de

l'automne 2002, les deux premiers Etats membres cités ont néanmoins annoncé officiellement leur intention de s'associer aux dispositions du règlement « 1408/pays tiers ».

3.5.3. Rapport sur la protection sociale 2001

Le Conseil du 3 juin 2002 a entériné, sur base des travaux préparatoires effectuées par le Comité de protection sociale, le « Rapport sur la protection sociale 2001 ». Celui-ci est le premier à être approuvé par les Ministres réunis au sein du Conseil puisqu'avant cette date, le rapport était toujours rédigé par la Commission sous sa propre responsabilité. Le texte fournit des données comparatives sur tous les États membres et décrit des tendances à long terme. Dans son introduction, il explique les développements rapides de la coopération au niveau européen dans le domaine de la protection sociale, et en particulier la méthode ouverte de coordination.

La première partie du rapport se concentre sur les grandes tendances des dépenses de protection sociale. Les observations sont basées principalement sur les dernières données disponibles du système européen des statistiques intégrées de la protection sociale (SESPROS), qui offre les statistiques comparables les plus complètes sur les dépenses de protection sociale dans l'UE. La seconde partie décrit les évolutions récentes en matière de mesures de protection sociale dans les États membres. Les observations se fondent principalement sur des études effectuées par des experts dans chaque État membre sur les mesures qui ont été mises en œuvre ou proposées depuis 1999.

3.6. Egalité des chances

3.6.1. Mise en œuvre de la stratégie de Pékin

Dans le cadre du suivi du programme d'action de Pékin adopté lors de la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes en 1995, les travaux se sont poursuivis tout au long de l'année 2002 sur le thème de la lutte contre la violence exercée à l'encontre des femmes. Au premier semestre, le Conseil a été en mesure d'adopter un rapport et un guide de bonnes pratiques alors que les Ministres ont entériné en décembre un texte de conclusions assorti d'une série d'indicateurs. Ces derniers permettront aux Etats membres de dresser le bilan au niveau national et de passer périodiquement en revue et d'évaluer les progrès en la matière.

3.6.2. Directive « Egalité de traitement » modifiant la directive 76/207/CEE

Le 23 septembre, le Conseil et le Parlement ont donné leur accord définitif sur le texte de la directive « Egalité de traitement » à l'issue de la procédure de conciliation en deuxième lecture entre les deux institutions.

Cette directive a pour but d'actualiser les dispositions reprises dans la directive 76/207/CEE en tenant compte notamment de la jurisprudence de la Cour de justice et de deux directives sur la non-discrimination adoptées en 2000.

En complément de la législation existante, la directive instaure les dispositions suivantes :

- Le harcèlement et le harcèlement sexuel constituent une discrimination fondée sur le sexe et sont donc explicitement interdits. Ce principe, déjà établi par le Conseil dans sa position commune, est rendu plus explicite.
- Les États membres sont invités à encourager les employeurs et les responsables de la formation professionnelle à empêcher la discrimination fondée sur le sexe, notamment le harcèlement et le harcèlement sexuel, et à promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur les lieux du travail.
- Les responsabilités attribuées aux organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement sont étendues à l'analyse et à la surveillance en la matière.
- La réparation ou l'indemnisation accordée pour le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination ne peut être limitée, dans certains cas, que par la fixation préalable d'une limite supérieure.

En outre, la directive prévoit la création d'organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement dans les États membres et précise que les partenaires sociaux ont un rôle à jouer pour promouvoir l'égalité de traitement. Elle encourage le dialogue social, ainsi que le dialogue avec des organisations non gouvernementales, afin d'assurer la participation d'acteurs-clés dans le processus d'égalité de traitement.

3.7. Santé/sécurité

3.7.1. Recommandation « Santé et sécurité des travailleurs indépendants »

Le 3 avril 2002, la COM présenta au Conseil un texte qui recommandait aux Etats membres d'étendre les dispositions nationales pertinentes en matière de santé et de sécurité (y compris, le cas échéant, la législation) aux travailleurs indépendants.

La recommandation vise à prévenir les risques d'accidents ou de maladies professionnels auxquels sont exposés les travailleurs non salariés, étant donné que la législation communautaire actuelle en matière de santé et de sécurité, fondée sur l'article 137 du traité, ne s'applique qu'aux personnes salariées et exclut les travailleurs indépendants. Une des motivations à l'origine de ce texte était le nombre élevé de travailleurs indépendants présents dans les secteurs "à haut risque" d'accidents tels que l'agriculture, la pêche, la construction et les transports. La recommandation invite les États membres à promouvoir la prévention et des mesures en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs indépendants, notamment des campagnes de sensibilisation et l'accès à des possibilités de formation et à une surveillance de leur santé.

Le 3 décembre 2002, le Conseil Emploi et politiques sociales a donné son accord politique sur le texte de la recommandation après plusieurs mois de discussions extrêmement difficiles au niveau

technique au vu des réticences de certains Etats membres d'envisager une extension de leur dispositif législatif aux travailleurs indépendants.

3.7.2. Directive « Agents physiques – protection contre le bruit »

A la suite de la position commune adoptée en juin 2001, le Conseil a procédé en 2002 à la 2e lecture en codécision avec le Parlement européen sur la directive « bruit », laquelle contient une série de prescriptions minimales de sécurité et de santé portant sur l'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit. Le projet approuvé prévoit certaines obligations pour les employeurs et fixe une réduction de la valeur limite d'exposition quotidienne au bruit à 87 dB, une valeur plus contraignante que celle prévue dans la législation actuellement en vigueur.

Les principaux éléments du compromis global peuvent être résumés comme suit:

- les travailleurs seront mieux protégés contre les risques liés à l'exposition au bruit: les valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action pour une période de huit heures ont été fixées à 85 dB(A) et les valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action pour les impulsions très fortes (Pcrête) à 140 dB (c'est-à-dire 137 db par rapport à 20 mPa). Le port de protecteurs auditifs individuels sera obligatoire pour les travailleurs lorsque l'exposition au bruit dépasse ces valeurs. Un examen audiométrique préventif est offert au travailleur si l'exposition excède les valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action (80dB(A) pendant une période de huit heures et une pression acoustique de crête (Pcrête) de 112 Pa (c'est-à-dire 135 dB par rapport à 20 mPa) et s'il y a un risque avéré pour la santé;
- les employeurs seront tenus de veiller tout particulièrement à la possibilité de disposer de protecteurs auditifs ayant des caractéristiques adéquates d'atténuation. Ils sont tenus de vérifier l'efficacité des mesures de protection personnelle et de consentir tous les efforts pour assurer que les travailleurs portent des protecteurs auditifs individuels;
- les travailleurs et/ou leurs représentants sont consultés et participent à l'évaluation des risques, à l'identification des mesures, aux actions tendant à réduire les risques et au choix des dispositifs individuels de protection auditive.

Il reste à signaler que le Conseil s'est fortement opposé à un amendement du Parlement européen qui préconisait une suppression totale des mesures de protection pour les travailleurs des secteurs de la musique et du divertissement (alors que de telles mesures de protection existaient d'ores et déjà sur base d'une directive de 1986).

Pour répondre aux exigences du Parlement, le Conseil a convenu que les caractéristiques spécifiques des secteurs de la musique et du divertissement seront prises en considération dans la mise en oeuvre des dispositions de la directive: les États membres établissent, en consultation avec les partenaires sociaux, un code de conduite qui fournit des conseils pratiques pour aider les travailleurs et les employeurs de ces secteurs à respecter les obligations établies dans la directive. En outre, en ce qui concerne ces mêmes secteurs, les États membres seront autorisés à recourir à une période transitoire de cinq ans au maximum à

compter de l'entrée en vigueur de la directive à condition que les niveaux de protection déjà atteints soient maintenus.

3.7.3. Directive « Protection des travailleurs contre les vibrations »

En comité de conciliation, le Conseil et le Parlement européen ont adopté fin avril 2002 la directive « Protection des travailleurs exposés aux vibrations ».

Le texte fixe des prescriptions minimales en matière de protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant d'une exposition à des vibrations mécaniques. Il contient des valeurs limite d'exposition et des dispositions d'évaluation des risques. La directive précise que les employeurs sont tenus de prévoir des mesures techniques et/ou d'organisation en cas de dépassement des valeurs limite d'exposition.

La directive prévoit également des mesures d'information et de formation des travailleurs exposés aux risques dus aux vibrations ainsi qu'une surveillance renforcée de leur santé.

3.7.4. Directive « Protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante »

Au cours de sa session de juin, le Conseil a dégagé un accord politique sur une position commune au sujet du projet de directive concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante pendant le travail. Le Parlement européen s'y est rallié fin décembre.

Le texte vise à moderniser la directive 83/477/CEE. Au centre de la proposition se trouve l'introduction d'une seule valeur limite d'exposition des travailleurs contre deux dans la directive d'origine. D'autres modifications concernent, entre autres, le champ d'application (suppression de l'exclusion des secteurs maritime et aérien), la simplification des dispositions dans le cas d'expositions limitées, la méthode de mesure de la teneur de l'air en amiante, la détection de l'amiante et la formation des travailleurs. La directive interdit en outre, sans préjudice de l'application d'autres dispositions communautaires relatives à la commercialisation et à l'utilisation de l'amiante, les activités qui exposent les travailleurs aux fibres d'amiante lors de l'extraction de l'amiante, de la fabrication et transformation de produits d'amiante, ou de la fabrication et transformation de produits qui contiennent de l'amiante délibérément ajoutée, à l'exception du traitement et de la mise en décharge des produits résultant de la démolition et du désamiantage.

3.8. Divers

Le Conseil Emploi et affaires sociales a en outre approuvé les textes suivants :

- lors de sa session de juin, une résolution sur la « nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail 2002-2006 », ainsi qu'une
- résolution sur les « compétences et la mobilité » ;
- des conclusions sur le thème de « la violence contre les femmes » (mars et décembre 2002) ;
- une résolution sur l'amélioration de l'accès des personnes handicapées à la société de la connaissance (décembre 2002) ;

- des conclusions sur le thème de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les différentes formations du Conseil (décembre 2002) ;
- une résolution relative à l'inclusion sociale par le dialogue social et le partenariat (décembre 2002) ;
- des conclusions sur le suivi du Sommet mondial de Johannesburg sur le développement durable ainsi qu'une
- résolution sur la responsabilité sociale des entreprises (décembre 2002).

Administration de l'Emploi

LES ACTIVITÉS DE L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI EN 2002

I. EMPLOI ET CHOMAGE AU LUXEMBOURG	85
I.1. Emploi au Luxembourg.....	85
I.1.1. Evolution de l'emploi salarié	85
I.1.2. Données historiques	86
I.1.3. Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 1997 - 2002.....	87
I.1.4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail	89
I.1.5. Statistiques emploi intérieur.....	92
I.2. Le chômage au Luxembourg.....	94
I.2.1. Evolution du chômage en 2002.....	94
I.2.2. Evolution du chômage indemnisé	102
I.2.3. Evolution des mesures pour l'emploi	104
I.2.4. Structure du chômage.....	108

II. Les services de l'ADEM	123
II.1. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)	123
II.1.1. Un objectif : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi	124
II.1.2. Une structure d'intervention : le PEC	125
II.1.3. Les actions du SAPDE pour lutter contre le chômage	128
II.2. Le service placement	130
II.2.1. La mission principale	131
II.2.2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service	132
II.2.3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active	141
II.2.4. Actions de prospection	143
II.2.5. Service social	153
II.2.6. Autres actions du service placement	154
II.2.7. Les agences	156
II.2.8. Bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs	162
II.2.9. Bilan des 2 contrôleurs affectés à l'ADEM	162
II.3. Le service de la main-d'œuvre	163
II.3.1. Le permis de travail	163
II.3.2. Heures supplémentaires	163
II.3.3. Emploi des bénéficiaires de pensions de vieillesse	163
II.3.4. Placement « au pair »	164
II.4. Le service de maintien de l'emploi	165
II.4.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2002)	165
II.4.2. Aide au réemploi (1989 - 2002)	165
II.4.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986-2002)	166
II.4.4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)	167
II.4.5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)	167
II.4.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2002)	168
II.4.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 2000/01)	169
II.4.8. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté	170
II.4.9. Chômage involontaire dû aux intempéries	170
II.4.10. Aide à la création d'entreprise	170

II.5.	Le service des prestations de chômage complet	172
II.5.1.	Indemnisation du chômage complet (1986-2002).....	172
II.5.2.	Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2002.....	173
II.5.3.	Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet.....	174
II.5.4.	Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Partant	175
II.5.5.	Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Venant	176
II.6.	Le service de l'emploi des jeunes 2002	177
II.7.	Le service de l'Orientation Professionnelle	180
II.8.	Le service de l'emploi féminin	191
II.9.	Le service des travailleurs handicapés	197
II.9.1.	Législation.....	197
II.9.2.	Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel	197
II.9.3.	Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel	197
II.9.4.	Avis d'orientation et de reclassement professionnel.....	199
II.9.5.	Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi	200
II.9.6.	La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés	202
II.10.	Le service des travailleurs à capacité réduite	204
III.	Participation de l'ADEM au réseau EURES.....	205
III.1.	Structure et objectifs.....	205
III.2.	Missions et moyens.....	206
III.3.	EURES au Luxembourg.....	207
III.3.1.	Structure	207
III.3.2.	Réalisations et actions au Luxembourg.....	208

I. EMPLOI ET CHOMAGE AU LUXEMBOURG

I.1. Emploi au Luxembourg

I.1.1. Evolution de l'emploi salarié

Evolution 1990 – 2002

	1990-1999	2000	2001	Au 30/09/2002
	Taux de croissance (%) ¹ et part des frontaliers ²			Niveau (1000 pers) ³
Emploi salarié intérieur	3,4	6,0	6,0	271,1
dont frontaliers	9,8	11,5	11,4	104,6
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois ²	77,1	69,0	66,2	67,8
Emploi total intérieur	3,2	5,6	5,6	290,2
Emploi national	1,1	2,8	2,6	184,3

Sources : STATEC /IGSS

^{1°} taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture n°4-02

^{2°} sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs

^{3°} données IGSS au 30 septembre 2002

Dans le contexte de la très forte croissance économique de 1995 à 2000 (croissance moyenne du PIB dépassant les 6,0%), le marché du travail au Luxembourg a connu un dynamisme extraordinaire.

L'augmentation de l'emploi salarié intérieur au cours des années 1999, 2000 et 2001 est exceptionnelle. Les taux de croissance ont atteint respectivement 5,3%, 6,0% et 6,0%.

L'année 2001 marque un tournant. La plupart des indicateurs conjoncturels mensuels au Luxembourg, tout en se situant encore à un haut niveau au début de l'année, annoncent un ralentissement de l'activité économique. La croissance du PIB passe de 8,9% en 2000 à 1,0% en 2001 et ne sera plus que de l'ordre de 0,5% en 2002.

Cette décélération de l'économie n'a pas arrêté le processus de la création nette d'emplois, mais a cependant affecté, avec un certain retard, l'évolution expansive de l'emploi. Les années 2001 et 2002 se caractérisent par un tassement du rythme de la création d'emplois salariés. La croissance est de 6,3% en janvier 2001, elle descend à 4,5 % en décembre 2001 et s'établit à 2,5% en décembre 2002.

Pour l'année 2002, quelque 8.600 emplois salariés ont été créés alors que l'augmentation se chiffrait à 14.700 unités pour l'année antérieure.

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2002, la situation est la suivante :

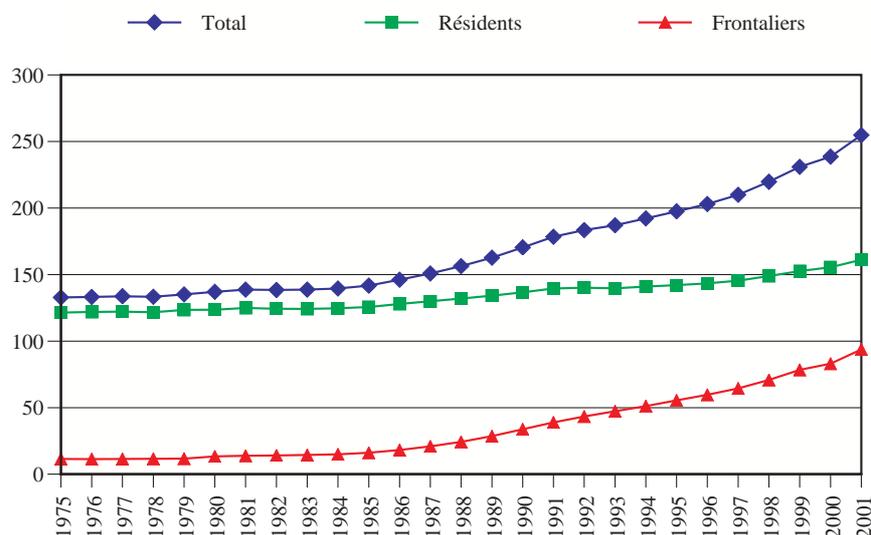
emploi intérieur total :	290 165	
- dont : frontaliers	105 876, soit 36,5%	
emploi intérieur salarié :		271 138
- dont : frontaliers	104 571, soit 38,6 %	

1.1.2. Données historiques

En un quart de siècle environ, 122.000 emplois salariés ont été créés. 82.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit le double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non-nationaux.

Evolution de l'emploi salarié sur 25 ans - moyennes annuelles

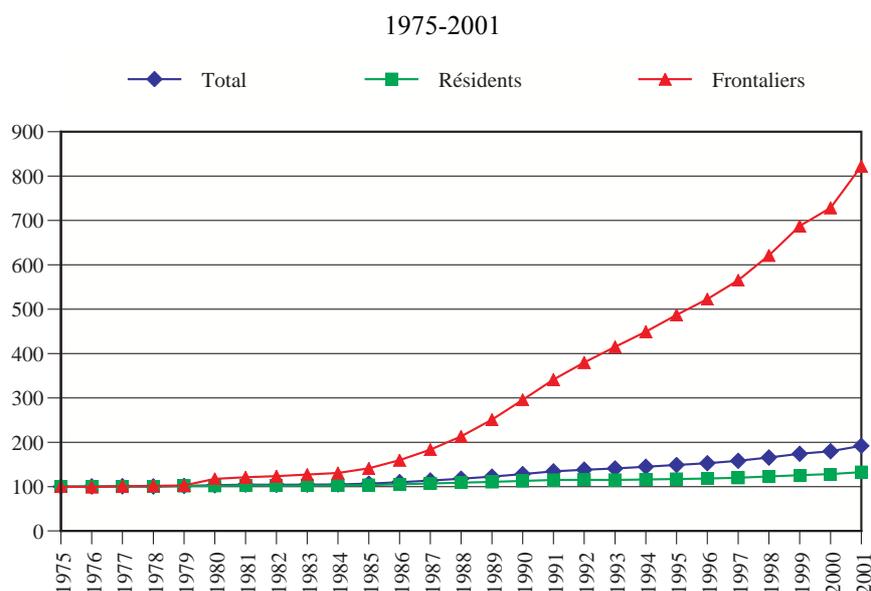
1975-2001 (en milliers)



Sources : STATEC /IGSS

En termes de croissance, l'emploi total a été multiplié par 1,9, l'emploi des résidents par 1,3 et celui des frontaliers par 8,2.

Croissance de l'emploi salarié sur 25 ans – base 100



Sources : STATEC /IGSS

1.1.3. Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 1997 – 2002

(situation au 31 mars – voir point 1.5)

En 5 ans, 60.821 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 6.258 résidents nationaux (+ 7,2 %)
- 15.312 résidents non-nationaux (+26,5 %)
- 39.251 travailleurs frontaliers (+62,9 %)

La croissance la plus forte a été enregistrée dans les branches NACE suivantes :

- K Immobilier, location et services aux entreprises 16.408
- J Intermédiation financière 10.353
- I Transports et communication 7.835
- L Administration publique 5.974
- G Commerce, réparation automobile et articles dom. 5.714
- F Construction 5.431
- N Santé et action sociale 4.171
- H Hôtels et restaurants 1.935
- O Services collectifs sociaux et personnels 1.623

Certaines mutations sont cependant à souligner.

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents nationaux (luxembourgeois) est concentré dans 2 branches :

◦ L Administration	4.989
◦ N Santé et l'action sociale	1.600

En revanche, les Luxembourgeois ont « quitté », en termes de flux, deux branches en croissance :

◦ D Industrie	- 3.036
◦ G Commerce	- 838

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	9.623
◦ J Intermédiation financière	7.049
◦ G Commerce, réparation automobile et articles dom.	5.298
◦ I Transports et communication	5.072
◦ F Construction	3.903
◦ D Industries manufacturières	3.885

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents non-nationaux est enregistré dans les branches :

◦ K Immobilier, location et services aux entreprises	4.789
◦ J Intermédiation financière	3.267
◦ I Transports et communication	2.023

1.1.4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail

I.1.4.1 Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande. En date du 31 mars 2002, on constate par exemple que :

- 2.588 (9,3 %) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège ;
- 1.777 (3,3 %) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle).

Dans les mois qui suivent, certains de ces travailleurs frontaliers se rapprocheront du Luxembourg, voire même vont s'y établir. D'autres vont les remplacer. Le phénomène est donc complexe.

La croissance économique luxembourgeoise a eu pour conséquence le renchérissement des prix immobiliers. Des prix moins élevés, quoiqu'en augmentation, peuvent amener des personnes, qui trouvent un emploi au Luxembourg et qui viennent parfois de très loin, à s'installer en Lorraine ou dans la Province de Luxembourg.

Un exemple : en 2000, 8,8 % des frontaliers résidant en Belgique ne sont pas belges, alors que la population étrangère n'est que de 4,4 % dans la province de Luxembourg.

Ce phénomène concerne aussi les Luxembourgeois : 262 sont devenus frontaliers entre mars 1994 et mars 1997. Il y a aussi des « frontaliers portugais »...

Il reste à relever que deux emplois nouveaux sur trois sont occupés par des frontaliers.

I.1.4.2 Un tissu économique très international

Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine : les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces « français » recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux dans des branches suivantes (*au 31 mars 2002*) :

° H	Hôtellerie	(90 %)
° F	Construction	(88 %)
° K	Immobilier, location et services aux entreprises	(84 %)
° J	Services financiers	(71 %)
° D	Industries manufacturières	(67 %)

favorise le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

I.1.4.3 Un chômage élevé dans la Grande Région

Il y avait au 31 décembre 2002 un nombre de 512.836 demandeurs d'emplois (selon la définition la plus restrictive dans chaque entité) dans la Grande Région hors Luxembourg (Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Wallonie).

Le taux de chômage en fin d'année 2002 se présente comme suit :

Lorraine :	8,5 %
Sarre :	9,3 %
Rhénanie-Palatinat	7,5 %
Wallonie :	16,7 %

I.1.4.4. Une inadéquation offre-demande

Tant dans le pays que dans le bassin de la Grande Région, la présence de demandeurs d'emploi va de pair avec certaines tensions sur le marché du travail dans certaines qualifications.

Des enquêtes menées depuis plus de 10 ans par les centres de recherches ou les organismes d'employeurs révèlent que certaines entreprises luxembourgeoises éprouvent des difficultés de recrutement pour certaines qualifications. La dernière enquête en date réalisée par la Chambre de Commerce dans un contexte comparatif européen cite le chiffre de 75 % d'entreprises déclarant connaître des difficultés de recrutement, la moyenne européenne étant de 62 %.

La presse d'octobre 2002 fait état, sur base des données de Luxskill asbl, de 180 places d'apprentissage qui n'ont pas trouvé preneurs pour 2001-2002.

I.1.4.5 Le recrutement à l'extérieur des frontières est un phénomène qui n'est pas propre au Luxembourg

La présence d'un nombre parfois très important de demandeurs d'emploi n'empêche pas le recours à la main-d'œuvre extérieure. Près de 20.000 frontaliers français travaillent en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage va de 9,1 à 22,3 % (données FOREM au 30 juin 2002).

I.1.5. Statistiques emploi intérieur

Emploi intérieur – Salariés	TOTAL	Rés. lux.	Rés. étr.	Frontaliers
Données au 31 mars 2002 / Source : IGSS				
A Agriculture, chasse, sylviculture	1 233	358	534	341
B Pêche, aquaculture	2	1	1	0
C Industries extractives	318	105	92	121
D Industries manufacturières	34 648	10 420	6 628	17 600
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	987	878	50	59
F Construction	28 627	3 346	12 696	12 585
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	35 560	10 575	9 502	15 483
H Hôtels et restaurants	11 255	1 174	6 128	3 953
I Transports et communication	23 454	9 437	4 753	9 264
J Intermédiation financière	33 768	9 749	9 542	14 477
K Immobilier, location et services aux entreprises	35 411	5 835	10 459	19 117
L Administration publique	32 679	29 317	2 665	697
M Education	1 266	633	379	254
N Santé et action sociale	15 265	7 295	3 565	4 405
O Services collectifs sociaux et personnels	7 168	2 979	2 319	1 870
P Services domestiques	3 484	525	2 624	335
Q Activités extra- territoriales	813	77	439	297
Non-déterminés	1 703	302	638	763
Total	267 641	93 006	73 014	101 621

Emploi intérieur – Salariés au 31 mars	TOTAL	Rés. lux.	Rés. étr.	Frontaliers
Evolution en nombres 1997/2002 / Source : IGSS				
A Agriculture, chasse, sylviculture	50	43	-93	100
B Pêche, aquaculture	-4	-1	0	-3
C Industries extractives	22	1	-13	34
D Industries manufacturières	407	-3 036	-442	3 885
E Production/distribution d'électricité, gaz et eau	97	42	15	40
F Construction	5 431	78	1 450	3 903
G Commerce, réparation automobile et articles dom.	5 714	-838	1 254	5 298
H Hôtels et restaurants	1 935	119	591	1 225
I Transports et communication	7 835	740	2 023	5 072
J Intermédiation financière	10 353	37	3 267	7 049
K Immobilier, location et services aux entreprises	16 408	1 996	4 789	9 623
L Administration publique	5 974	4 989	771	214
M Education	381	142	107	132
N Santé et action sociale	4 171	1 600	710	1 861
O Services collectifs sociaux et personnels	1 623	449	474	700
P Services domestiques	760	115	539	106
Q Activités extra- territoriales	189	11	75	103
Non-déterminés	-525	-229	-205	-91
	0	0	0	0
Total	60 821	6 258	15 312	39 251

Emploi intérieur - Salariés	TOTAL	Rés. lux.	Rés. étr.	Frontaliers
Evolution 1997/2002 en % / Source : IGSS				
A Agriculture, chasse, sylviculture	4,2	13,7	-14,8	41,5
B Pêche, aquaculture	-66,7	-50,0	0,0	-100,0
C Industries extractives	7,4	1,0	-12,4	39,1
D Industries manufacturières	1,2	-22,6	-6,3	28,3
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	10,9	5,0	42,9	210,5
F Construction	23,4	2,4	12,9	45,0
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	19,1	-7,3	15,2	52,0
H Hôtels et restaurants	20,8	11,3	10,7	44,9
I Transports et communication	50,2	8,5	74,1	121,0
J Intermédiation financière	44,2	0,4	52,1	94,9
K Immobilier, location et services aux entreprises	86,3	52,0	84,5	101,4
L Administration publique	22,4	20,5	40,7	44,3
M Education	43,1	28,9	39,3	108,2
N Santé et action sociale	37,6	28,1	24,9	73,2
O Services collectifs sociaux et personnels	29,3	17,7	25,7	59,8
P Services domestiques	27,9	28,0	25,9	46,3
Q Activités extra- territoriales	30,3	16,7	20,6	53,1
Non-déterminés	-23,6	-43,1	-24,3	-10,7
Total	29,4	7,2	26,5	62,9

Frontaliers vers le Luxembourg au 31 mars 2001	
Source : IGSS	
France	50 618
54 Meurthe-et-Moselle	14 582
55 Meuse	962
57 Moselle	33 017
08 Ardennes	327
Autres régions françaises	1 730
Autres régions françaises - %	3,40%
Belgique	26045
Province de Luxembourg	20218
Province de Liège	3417
Autres provinces belges	2410
Autres provinces belges	9,30%
Allemagne	18 098

I.2. Le chômage au Luxembourg

I.2.1. Evolution du chômage en 2002

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

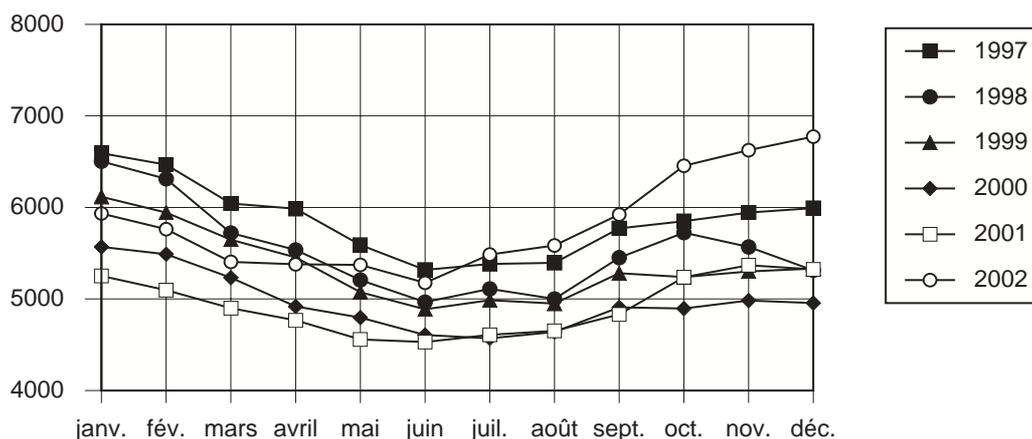
Mois	Demandeurs d'emploi (1)			Evolution mensuelle en %
	Hommes	Femmes	TOTAL	
janvier-02	3254	2680	5934	11,5
février-02	3178	2584	5762	-2,9
mars-02	2981	2424	5405	-6,2
avril-02	2938	2440	5378	-0,5
mai-02	2922	2450	5372	-0,1
juin-02	2778	2399	5177	-3,6
juillet-02	2949	2536	5485	5,9
août-02	3015	2569	5584	1,8
septembre-02	3195	2727	5922	6,1
octobre-02	3484	2971	6455	9,0
novembre-02	3557	3068	6625	2,6
décembre-02	3690	3083	6773	2,2
<i>Moyenne 02</i>	3162	2661	5823	<u>Taux de chômage*</u> 3,0
<i>Moyenne 01</i>	2615	2312	4927	2,6
<i>Moyenne 00</i>	2631	2333	4964	2,6
<i>Moyenne 99</i>	2828	2523	5351	2,9
<i>Moyenne 98</i>	2947	2587	5534	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

*: données STATEC

La diminution du nombre de demandeurs d'emploi relevée depuis plusieurs années est insignifiante entre 2000 et 2001. En effet, la baisse du nombre des personnes inscrites à l'ADEM n'est que de -0,7% et reste donc peu importante comparée aux années précédentes. D'ailleurs le taux de chômage annuel moyen est identique pour les deux années 2000 et 2001 (2,6%).

Evolution du chômage depuis 1997



C'est à partir du mois de juillet 2001 que la baisse de la conjoncture a commencé à exercer ses effets sur le niveau du chômage. Le phénomène s'est poursuivi et s'est même accéléré au cours de l'année 2002.

D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début (mois de janvier) et en fin d'année (2^e semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles. Si cette allure de la courbe est respectée pour la période récente, force est toutefois de constater qu'à partir du mois de juillet 2001 et tout au long de 2002, le nombre des chômeurs dépasse régulièrement le nombre des inscrits répertoriés au cours du même mois de l'année précédente. Les diminutions des populations enregistrées sont de moindre envergure et les augmentations sont nettement plus marquées qu'au cours des années antérieures.

Ainsi, au 31 décembre 2002, l'effectif des personnes sans emploi inscrites auprès des services de placement de l'ADEM et non affectées à une mesure pour l'emploi est de 6.773, niveau historique très élevé (taux de chômage : 3,4%). Cet effectif est de 1.450 unités supérieur (soit 27,2%) à la population enregistrée au 31 décembre 2001 (5.323 demandeurs d'emploi ; taux de chômage : 2,7%).

Pour l'année 2002, le nombre moyen de chômeurs est de 5.823 dépassant de 896 unités (+18,2%) l'effectif moyen de 2001 (4.927 personnes). Les taux de chômage moyens s'élèvent respectivement à 3,0 et 2,6%.

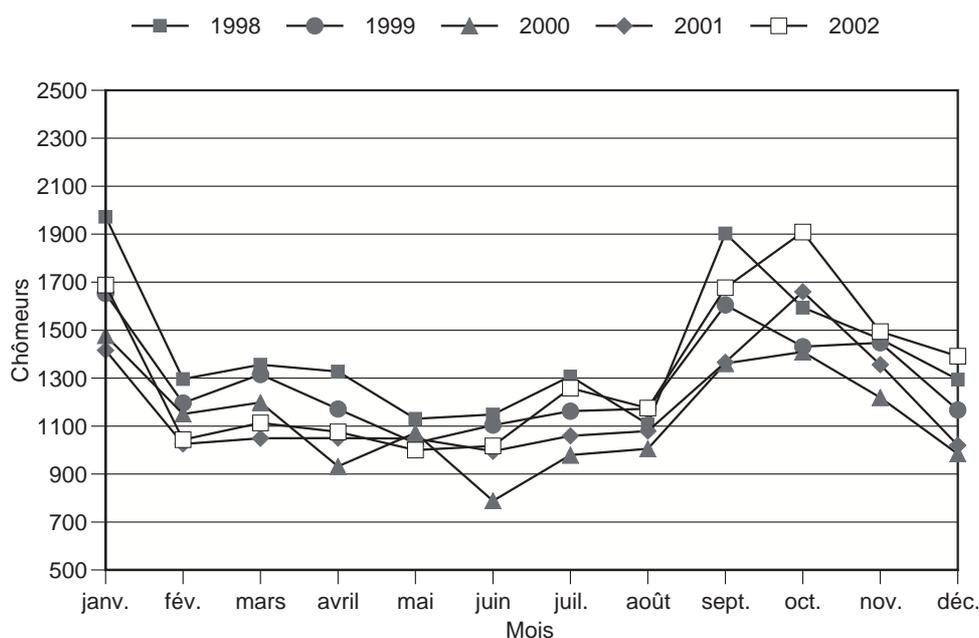
Mois	Inscriptions (1)				
	1998	1999	2000	2001	2002
<i>janvier</i>	1973	1653	1478	1416	1688
<i>février</i>	1296	1196	1150	1025	1043
<i>mars</i>	1356	1315	1198	1049	1113
<i>avril</i>	1327	1171	932	1050	1076
<i>mai</i>	1130	1029	1072	1048	1000
<i>juin</i>	1148	1104	788	995	1017
<i>juillet</i>	1308	1162	979	1059	1258
<i>août</i>	1108	1172	1005	1079	1175
<i>septembre</i>	1903	1605	1361	1366	1677
<i>octobre</i>	1594	1431	1409	1660	1909
<i>novembre</i>	1463	1447	1219	1356	1494
<i>décembre</i>	1294	1167	984	1020	1391
<i>Moyenne</i>	1408	1288	1131	1177	1320

(1) Inscriptions : effectif des personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi qui se sont inscrites auprès des bureaux de placement au cours du mois.

En ce qui concerne les flux des demandeurs d'emploi qui s'adressent aux bureaux de placement de l'ADEM, on retient pour la période 1997 à 2000 une baisse constante des inscriptions. Le nombre moyen mensuel des **inscriptions** passe de 1.600 en 1997 à 1.131 unités en 2000. La tendance à la hausse des flux des entrants se manifeste dès le mois d'avril 2001. L'augmentation est de 4% (46 inscriptions supplémentaires en moyenne par mois) en 2001 comparée à l'année antérieure.

Tout au long de l'année 2002, les flux se sont maintenus à un niveau élevé faisant en sorte que l'effectif moyen de personnes qui se sont inscrites à l'ADEM s'élève à 1.320 par mois, soit une augmentation de 12,2% (+ 143 unités par mois) par rapport à 2001.

Evolution des inscriptions depuis 1998



En 1999, le nombre des **assignations** (mises en contact d'un demandeur d'emploi et d'un employeur) avait légèrement baissé comparé à l'année précédente (-2,8% d'assignations mensuelles en moyenne). Ceci s'expliquait par une modification du comptage de ces activités (élimination dans les totaux des convocations de demandeurs d'emploi pour les opérations de recrutements indirects, telles que les séminaires d'insertion professionnelle, les ateliers « stratégie de recherche d'emploi »...).

En 2000, alors même que le nombre des demandeurs d'emploi et le nombre des inscriptions diminuaient (respectivement -7,2% et -12%), le volume des assignations était stable comparé à celui de 1999. Ainsi, le nombre moyen d'assignations par demandeur était en progression entre 1999 et 2000.

Pour 2001, on note une diminution de 10,1% du nombre moyen des assignations comparé à 2000. Les différences de conjoncture économique marquent cette année d'une teinte différente des autres périodes. A l'exception du mois de janvier, cette diminution des assignations se vérifie pour chaque mois de l'année 2001 comparé au moins correspondant de l'année précédente.

Mois	Assignations (1)				
	1998	1999	2000	2001	2002
janvier	4816	5153	4322	4787	5115
février	3895	4190	5015	3621	4218
mars	5262	4934	4987	4623	5112
avril	4398	4215	3801	3693	4203
mai	4925	3965	5184	4624	4294
juin	4451	4439	3587	3507	3999
juillet	4684	4232	3914	2930	4171
août	3802	3218	3764	3339	3534
septembre	5258	4592	4067	3897	3707
octobre	4777	4821	4980	4702	4781
novembre	3585	4230	4463	3664	3832
décembre	3061	3399	3159	2678	2833
Moyenne	4409	4283	4270	3839	4150

(1) **Assignations** : total des propositions d'emploi et des convocations à des actions de recrutement transmises aux demandeurs d'emploi au cours du mois.

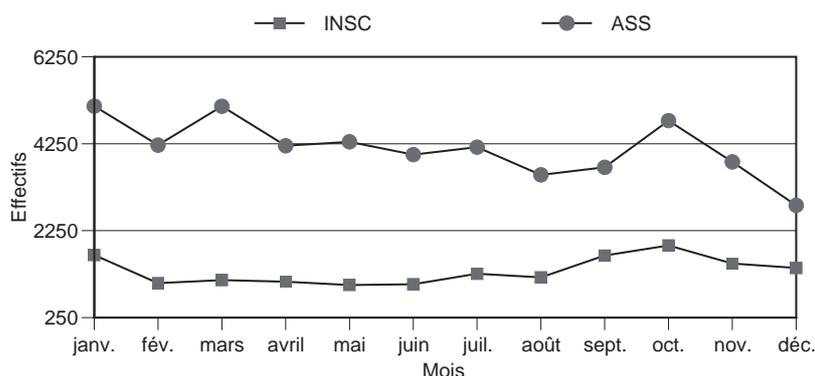
On admet que les activités d'intermédiation (rapprochement des offres et des demandes d'emploi) sont liées au volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. Ainsi, si les possibilités d'emploi provenant des entreprises deviennent moins nombreuses, il y a une répercussion automatique sur le nombre des assignations possibles.

Ce lien est certainement vrai pour 2001. L'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a crû de 8,1%, soit 311 activités en plus en moyenne par mois.

Les opérations d'assignations et d'inscriptions réalisées chaque mois sont assez liées. Néanmoins, il faut retenir que le volume des assignations est très largement supérieur aux inscriptions de demandeurs d'emploi. Les assignations sont bien moins nombreuses au milieu de l'année et notamment en août et septembre. On notera encore la grande stabilité des inscriptions à l'ADEM entre les mois de février et août, puis la nette augmentation à partir de la rentrée.

On retiendra également que le nombre des convocations de recrutements indirects se chiffre à près de 19.000 opérations pour l'année 2002.

Evolution des inscriptions et des assignations en 2002



Mois	Offres d'emploi déclarées à l'ADEM									
	1998		1999		2000		2001		2002	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1742	696	1813	760	1687	738	1599	726	1487	665
février	1440	661	1542	710	1972	869	1538	649	1303	584
mars	1871	822	1922	890	2081	899	2027	788	1391	635
avril	1721	730	1793	777	1462	687	1091	529	1282	661
mai	1518	769	1423	709	1962	852	2304	734	1210	584
juin	1551	722	1733	791	1190	583	1283	557	1344	524
juillet	1528	691	1711	737	1721	674	1294	552	1281	561
août	1229	546	1145	578	1554	668	1089	493	847	423
septembre	1958	774	1981	835	1726	673	986	492	896	480
octobre	1548	749	1557	789	1824	723	1026	553	1028	558
novembre	1168	570	1431	623	1252	606	924	505	766	453
décembre	1235	525	1450	561	1007	487	794	404	797	355
Moyenne	1542	687	1625	730	1620	705	1330	582	1136	540

(1) Postes : postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours du mois

(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

En moyenne, le nombre de **postes offerts** par les entreprises n'avait pratiquement pas varié entre 1999 et 2000 (-0,3%). En revanche, bien que ce nombre ait été constant, les offres d'emploi avaient été proposées par moins d'entreprises comparé à 1999 (-3,4%).

L'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes proposés à l'ADEM (-17,9%) comparée à 2000. Parallèlement, on note une baisse du nombre d'entreprises proposant ces postes (-17,4%). La proportion moyenne d'offres d'emploi par entreprise est par contre assez semblable à celles des autres années et s'élève à 2,3 postes par entreprise.

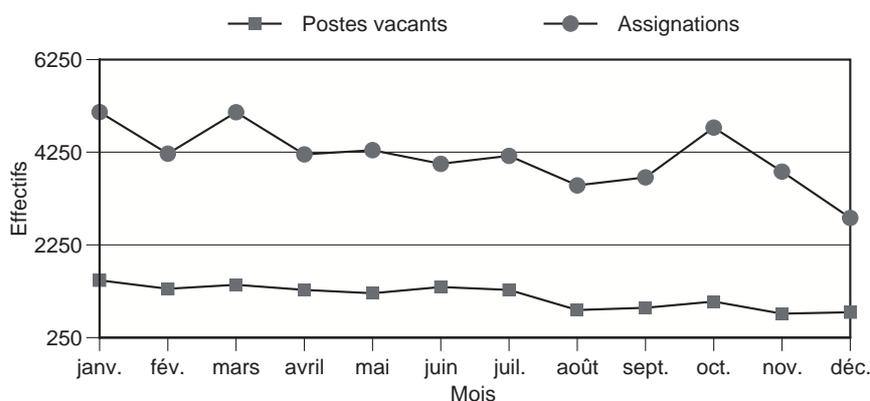
Le tassement du rythme de la création d'emplois, tendance entamée déjà en 2001, s'est poursuivi tout au long de l'année 2002. Le volume de postes vacants se chiffre à 1.136 offres en moyenne par mois, ce qui représente une diminution de 14,6% (194 unités).

Le nombre moyen d'entreprises en contact tous les mois avec l'ADEM s'élève à 540 (soit -7,2% par rapport en 2001). Le nombre moyen d'offres d'emploi déclarées par entreprise s'élève à 2,1.

Comme il a été souligné ci-avant, la diminution très nette du volume des offres d'emploi notifiées à l'ADEM n'a pas entraîné globalement un recul des activités de rapprochement des offres et des demandes qui ont, au contraire, augmenté de plus de 8%.

La juxtaposition des flux des postes vacants et des assignations enregistrées en 2002 permet cependant de dégager des mouvements parallèles de ces deux grandeurs.

Postes vacants et assignations en 2002



Offres d'emploi et secteur d'activité des entreprises ayant déclaré des postes vacants					
Secteurs d'activité (NACE)		Total des offres d'emploi déclarées au cours du 4 ^e trimestre de l'année		Variation 2002 par rapport à 2001	
		2001	2002		%
A	Agriculture, chasse, sylviculture, pêche, aquaculture	26	10	-16	-61,5%
C	Industries extractives	11	13	+2	
D	Industries manufacturières	274	272	-2	
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	10	12	+2	
F	Construction	204	160	-44	-21,6%
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	317	263	-54	-17,0%
H	Hôtels et restaurants	143	170	+27	+18,9%
I	Transports et communication	66	78	+12	+15,4%
J	Intermédiation financière	190	156	-34	-17,9%
K	Immobilier, location et services aux entreprises	407	364	-43	-10,6%
L	Administration publique	88	56	-22	-36,4%
M	Education	47	56	+9	
N	Santé et action sociale	137	181	+44	+32,1 %
O	Services collectifs sociaux et personnels	105	107	+2	
P	Services domestiques*	-	-	-	-
Q	Activités extra- territoriales	4	6	+2	
	Non-déterminés	715	687	-28	-3,9%
	Total	2744	2591	-153	-5,6%

* On constate que pour un nombre élevé d'employeurs les codes NACE, qui sont repris des fichiers du Centre informatique de l'Etat (CIE), font défaut (P « Service domestiques »). Il s'agit dans la majorité des cas d'employeurs privés qui n'ont pas la qualité de commerçant/artisan (« Non déterminé »).

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM. Le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4^e trimestre de 2002 a diminué de 5,6% par rapport à la même période de l'année 2001.

En volume, les reculs sont les plus marqués pour les secteurs du commerce, de la construction, de l'immobilier et des secteurs de l'intermédiation financière. Par contre pour les domaines de la santé et de l'action sociale ainsi que pour l'hôtellerie et la restauration, les possibilités d'emploi offertes ont augmenté.

1.2.2. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet prévue par 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.

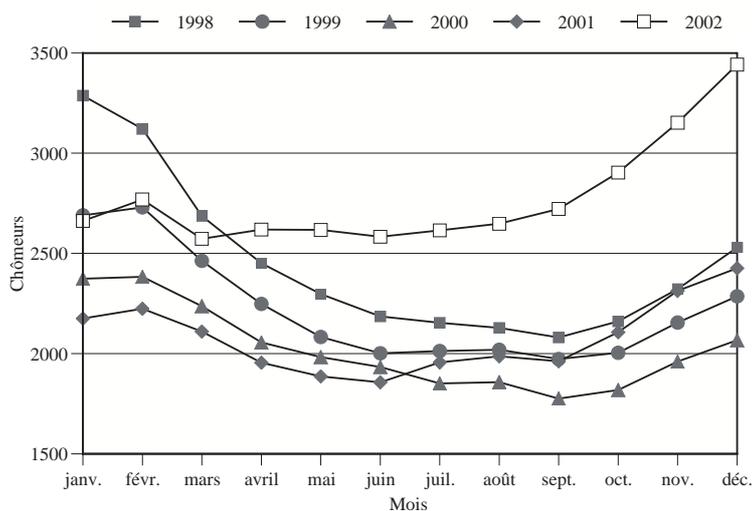
<i>Mois</i>	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	TOTAL	<i>Evolution mensuelle</i>	
jan-02	1441	1221	2662	9,7	314
fév-02	1527	1242	2769	4,0	370
mars-02	1446	1127	2573	-7,1	373
avr-02	1457	1162	2619	1,8	381
mai-02	1460	1157	2617	-0,1	358
juin-02	1439	1144	2583	-1,3	343
juil-02	1454	1161	2615	1,2	275
août-02	1476	1172	2648	1,3	266
sep-02	1516	1206	2722	2,8	293
oct-02	1605	1298	2903	6,6	311
nov-02	1736	1416	3152	8,6	335
déc-02	1909	1533	3442	9,2	333
<i>Moyenne 02</i>	<i>1539</i>	<i>1237</i>	<i>2775</i>	<i>33,4</i>	<i>327</i>
<i>Moyenne 01</i>	<i>1083</i>	<i>997</i>	<i>2080</i>	<i>2,7</i>	<i>262</i>

Parallèlement à l'accroissement marqué de l'effectif des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, le chômage indemnisé a augmenté en 2002. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées s'élève à 2.775, ce qui représente par rapport à 2001 une augmentation de 695 personnes, soit +33,4 %.

Cette croissance est surtout le fait du premier et des derniers mois de l'année 2002, en particulier des mois de septembre, octobre, novembre et décembre. Les mois de mars à juin sont beaucoup plus favorables à l'emploi et des baisses sont enregistrées.

On retiendra que la proportion de femmes bénéficiant de l'indemnité chômage, en hausse régulière entre 1998 et 2000, a diminué en 2001 et 2002. Actuellement, les hommes représentent 55,4% des bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet (52,1% en 2001).

Evolution du chômage indemnisé depuis 1998



Entre 1998 et 2000, une baisse du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne $-17,3\%$) peut être observée. Celle-ci se poursuit pendant le premier semestre 2001, mais à partir de juillet une augmentation constante est enregistrée faisant que les chiffres du troisième trimestre 2001 sont proches de ceux de l'année 1999 et que ceux du quatrième trimestre équivalent pratiquement à ceux de 1998. Pour tout le second semestre 2001, de même que pour toute l'année 2002, le nombre de personnes indemnisées à chaque fin de mois est largement supérieur à celui du mois correspondant de l'année précédente.

1.2.3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi								
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	PA	MS	MT	TOTAL
jan-02	253	810	135	119	519	107	372	173	2488
fév-02	251	814	127	117	558	110	366	190	2533
mars-02	259	829	118	116	533	108	391	185	2539
avr-02	278	872	139	115	523	110	403	197	2637
mai-02	289	844	141	117	506	107	414	126	2544
juin-02	311	835	133	121	459	109	482	191	2641
juil-02	326	798	131	116	338	108	485	182	2484
août-02	315	782	121	115	295	100	489	181	2398
sep-02	314	778	122	128	360	113	494	194	2503
oct-02	275	807	114	128	553	113	497	186	2673
nov-02	291	824	125	115	626	110	488	196	2775
déc-02	296	838	121	112	562	112	478	223	2742
Moyenne 2002	288	819	127	118	486	109	447	185	2580
Moyenne 2001	277	710	118	87	423	98	345	153	2210
Moyenne 2000	306	668	87	60	362	94	200	145	1922
Moyenne 1999	343	672	99	46	256	85	114	174	1751

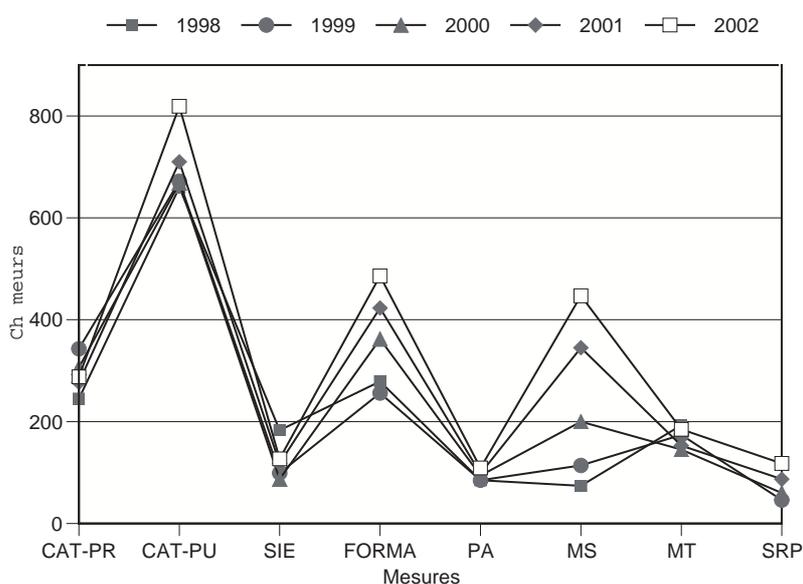
- CAT PR* (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 30 ans recevant, dans une entreprise privée pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active (inclus Contrat de Stage-Initiation (SI) jusqu'en 2000).
- CAT PU* (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) : pour demandeurs d'emploi âgés de moins 30 ans recevant, dans le secteur public pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active (inclus la Division d'Auxiliaire temporaire (DAT) jusqu'en 2000).
- SIE* (Stage d'Insertion en Entreprise) : pour 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 (inclus Stage de Préparation en entreprise (SP) jusqu'en 2000).
- SRP (Stage de Réinsertion Professionnelle) : pour 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.
- FORMA mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail
- PA (Pool des Assistants) : pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements postprimaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.
- MS (Mesures Spéciales) : pour demandeurs d'emploi non-indemnisés par l'ADEM, pris en charge par des associations sans but lucratif.
- MT (Mises au Travail) : occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés.

La sommation des différentes mesures pour l'emploi ne peut révéler que les effectifs mensuels totaux de personnes affectées à des mesures pour l'emploi par les services de l'ADEM. Les mesures, très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus, ne se prêtent pas à une simple addition.

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global pour les mesures d'activation mises en œuvre par l'ADEM à l'intention de différents groupes cibles, on observe une augmentation, entre 2001 et 2002, du nombre mensuel moyen de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. L'effectif des bénéficiaires passe de 2.210 à 2.580, soit une augmentation de près de 17%. L'évolution du nombre des mesures pour l'emploi est constante depuis 1997, mais il faut remarquer que ce mouvement est plus marqué pour l'année dernière comparée aux périodes de référence antérieures.

Cette intensification du recours aux mesures pour l'emploi comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage. Le but de ces mesures d'activation est de faciliter aux concernés l'accès au marché du travail et d'augmenter leur employabilité conformément aux « Lignes directrices » que les services publics de l'emploi sont appelés à mettre en œuvre.

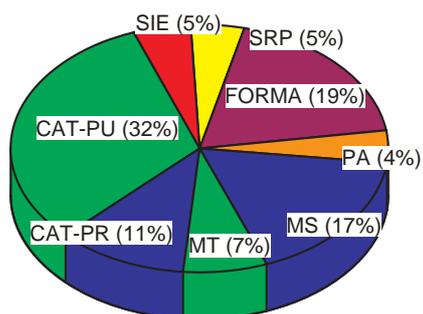
Evolution des mesures pour l'emploi depuis 1998



Le graphique précédent présente l'évolution depuis 1998 des différentes mesures pour l'emploi. Il est à noter que les différentes catégories, bien que comparées pour les cinq dernières années, ne recouvrent pas exactement les mêmes définitions. D'ailleurs, on remarquera que les Stages de Réinsertion Professionnelle (SRP) n'existent que depuis 1999. Malgré cela, la répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas fondamentalement varié entre 1999 et 2002. La stabilité des Contrats d'Auxiliaires Temporaires du secteur public (CAT PU) depuis quelques années a été bouleversée cette année (+15,4%). Les Stages de Réinsertion Professionnelle (SRP) sont en augmentation comparés à 2001 (+35,6%), de même que les Formations ADEM (+14,9%).

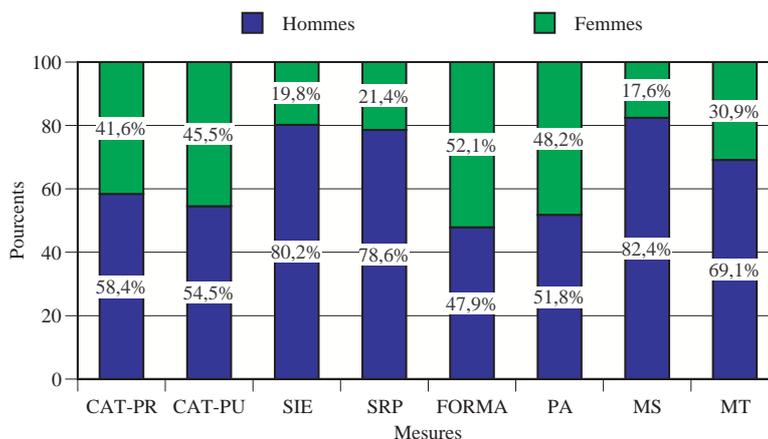
Les Mesures Spéciales qui avaient déjà beaucoup augmenté entre 1999 et 2001 ont encore bénéficié à un nombre plus important de personnes en 2002 (+29,6% en un an).

Répartition des mesures en 2002



D'une manière générale, la proportion d'hommes qui suivent une mesure pour l'emploi est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des chômeurs. La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une sur-représentation des hommes pour les stages d'insertion en entreprises, les stages de réinsertion professionnelle, les mesures spéciales et les mises au travail. A l'inverse, les formations ADEM et le pool des assistants sont fréquentés à parts quasiment équivalentes par les hommes et les femmes.

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe



Recherches antérieures engagées par l'ADEM sur le suivi et le devenir des chômeurs bénéficiant de mesures pour l'emploi.

Nouveau projet de recherche

Des tentatives d'analyses des flux et devenirs des personnes ayant bénéficié d'une mesure pour l'emploi ont été entreprises par les services de l'ADEM en collaboration avec le CEPS/INSTEAD. Le recours intensif à cet instrumentaire en faveur de l'emploi rend nécessaire de s'interroger sur l'impact réel des mesures sur l'employabilité des demandeurs d'emploi et sur leur taux de réinsertion dans la vie active. Toutefois, la mise en place d'une méthodologie adaptée et exempte de biais reste difficile et nécessite un temps important. Ce dernier a certainement manqué pour finaliser une recherche, tant quantitative que qualitative, sur le devenir des personnes ayant bénéficié d'un Contrat d'Auxiliaire Temporaire et réalisée en 2000.

Un suivi individuel des personnes sorties de mesure CAT au cours de l'année 2000 a été effectué avec un recul d'une année afin de vérifier si ces personnes retrouvent des emplois après une période de confrontation avec le monde du travail. La finalité de cette démarche était de juger l'importance de l'impact de cette mesure sur l'employabilité des personnes mais également sur le délai nécessaire à cette action pour produire ses effets. Le nombre important des cas étudiés (1089 sorties CAT-PU et 489 sorties CAT-PR) et les parcours individuels non-systématiques (sortie-entrée dans une mesure au cours de la même année, sortie d'une mesure CAT-PU entrée dans une mesure CAT-PU, par exemple, ...) rendent le travail minutieux et n'ont pas permis une automatisation des analyses. Pour cette raison, les chiffres suivants doivent être considérés avec précaution mais semblent, néanmoins, positifs tout en étant inattendus en rapport avec les attentes liées à la création des mesures pour l'emploi.

Ainsi pour l'année de référence, 65% des sorties de mesures CAT-PU sont suivies d'une clôture de dossier des demandeurs d'emploi dans le mois qui suit celles-ci. Cette clôture de dossier exprime un changement de situation des personnes, à savoir leur départ des services de l'ADEM. Seules 18% des sorties de mesures n'ont pas été suivies de cette clôture au cours des 6 mois suivants. Les pourcentages pour les CAT-PR sont respectivement de 74% et 11%. La grande majorité des demandeurs d'emploi ayant suivi une mesure CAT retrouve un emploi dans le mois qui suit la fin de cette mesure (que celle-ci soit menée à son terme ou non). Ceci est confirmé par d'autres chiffres, puisque 47% des sorties de CAT-PU sont suivies d'une affiliation auprès du CCSS dans un délai d'un mois (30% pour les CAT-PR).

Ces résultats sont donc encourageants. Toutefois, des travaux complémentaires sont indispensables pour juger de la réelle efficacité de ces actions et analyser leurs effets spécifiques. En outre, il est impératif de contrôler les chiffres énoncés précédemment en vérifiant la fiabilité des sources de données et en affinant les procédures de calcul. Il est également nécessaire de faire porter l'analyse sur une autre période de référence (2001 par exemple) voire d'autres mesures en faveur de l'emploi. Et, enfin, il est important de fournir des informations qualitatives sur ces sorties de mesures (secteur d'activité, relation entre demande des chômeurs et emploi obtenu...). Ces données ne sont pas de simples suppléments aux informations déjà obtenues mais bien des indicateurs renforçant l'hypothèse de l'amélioration de l'employabilité par le biais des mesures pour l'emploi.

L'ADEM a l'intention de poursuivre ces études dans le cadre d'un projet de recherche.

I.2.4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2001, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement.

L'analyse porte sur le mois de décembre.

I.2.4.1 Lieu de résidence

Le tableau suivant reprend les chômeurs inscrits en fonction de l'agence d'inscription et du canton de résidence.

				31 décembre 2002		31 décembre 2001	
<i>Agence de Luxembourg</i>				3195	47.2%	2320	43,6%
cantons	Luxembourg	2104	31,1%	1527	28,7%		
	Capellen	378	5,6%	286	5,4%		
	Remich	206	3,0%	147	2,8%		
	Mersch	283	4,2%	212	4,0%		
	Grevenmacher	224	3,3%	148	2,8%		
<i>Agence de Esch/Alzette</i>				2354	34.7%	1934	36,3%
canton	Esch/Alzette	2354	34.7%				
<i>Agence de Diekirch</i>				821	12.1%	704	13,2%
cantons	Diekirch	370	5,5%	336	6,3%		
	Vianden	77	1,1%	57	1,1%		
	Rédange	120	1,8%	80	1,5%		
	Echternach	254	3,7%	231	4,3%		
<i>Agence de Wiltz</i>				403	6.0%	365	6,9%
cantons	Wiltz	222	3.3%	202	3,8%		
	Clervaux	181	2.7%	163	3,1%		
TOTAL		6773	100%	6773	100%	5323	100%

L'agence de Luxembourg est la seule agence pour laquelle on note une augmentation de la proportion des inscrits. 47,2% des demandeurs d'emploi (43,6% en décembre 2001) sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

En terme d'effectifs, on constate que le nombre d'inscrits à l'agence de Luxembourg a augmenté entre 2001 et 2002. Cette augmentation est de 875 personnes, soit +37,7%. Il en est de même pour les agences d'Esch-sur-Alzette et de Diekirch pour lesquelles les accroissements respectifs s'élèvent à 420 (+21,7%) et 117 personnes (+16,6%). Enfin, l'agence de Wiltz a vu augmenter sa population de 38 unités, soit +10,4%.

I.2.4.2 Nationalité

				31 décembre 2002		31 décembre 2001	
<i>UNION EUROPEENNE</i>				5884	86,9%	4698	88,3%
	Luxembourg	2415	35,6%	2095	39,4%		

Portugal	1537	22,7%			1104	20,7%		
France	661	9,8%			516	9,7%		
Italie	362	5,3%			316	5,9%		
Belgique	398	5,9%			287	5,4%		
Allemagne	210	3,1%			143	2,7%		
Pays Bas	59	0,9%			58	1,1%		
Autres (1)	242	3,6%			179	3,4%		
EUROPE HORS UE			470	6,9%			320	6,0%
Yougoslavie	367	5,4%			260	4,9%		
Autres	103	1,5%			60	1,1%		
NON EUROPE			419	6,2%			305	5,7%
TOTAL	6773	100%	6773	100%	5323	100%	5323	100%

⁽¹⁾: Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Royaume Uni, Suède

La proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et provenant de l'Union Européenne est en baisse de 1,4 points de % entre 2000 et 2001. Cette diminution est surtout due à la baisse de proportion des inscrits luxembourgeois (-3,8 points de %). La part des demandeurs d'emploi de nationalité portugaise a augmenté de 2 points de %. On retiendra encore que, si la proportion des inscrits européens, hors Union Européenne, est en hausse de 0,9 point de % entre 2001 et 2002, cette tendance est également marquée pour les ressortissants originaires d'un pays non-européen (+0,5 point de %).

En tenant compte des effectifs des inscrits et non plus des proportions par origines géographiques, on note que le nombre d'inscrits de l'Europe communautaire est en hausse de plus de +25% entre 2001 et 2002. Cette évolution est principalement le fait d'une augmentation des demandeurs d'emploi portugais (+39,2% ; + 433 personnes), des français (+28,1% ; +145 personnes) et des belges (+38,7% ; +111 personnes) pour cette période. Les chômeurs luxembourgeois, qui eux ne représentent plus que 36% de l'ensemble des chômeurs inscrits, a augmenté de 15,3% (+320 personnes).

A retenir les augmentations importantes de 46,9% (+150 personnes) pour les inscrits de l'Europe non communautaire et de 37,4% (+114 personnes) pour les chômeurs non-européens enregistrés à l'ADEM.

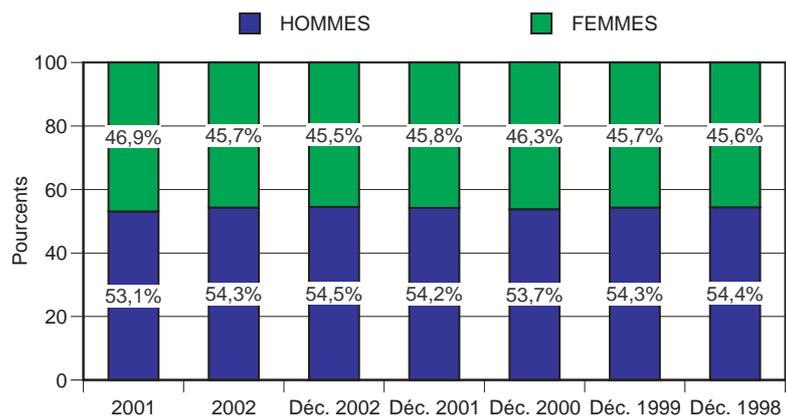
Environ une centaine de nationalités différentes peut être dénombrée dans la population des chômeurs.

I.2.4.3 Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2002 est très proche de celle observée, en moyenne, pour l'année entière et présentée précédemment.

Le nombre de femmes est de 3.083 (45,5%) et celui des hommes de 3.690 (54,5%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 1998 à 2002, et les moyennes des années 2001 et 2002. Peu de variations sont visibles dans cette répartition.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe (31/12/2002)

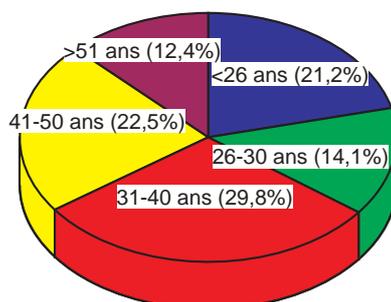


I.2.4.4 Age

					31 décembre 2002		31 décembre 2001	
	<i>Hommes</i>	<i>%</i>	<i>Femmes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
<26 ans	738	20,0	699	22,7	1437	21,2	997	18,7
26-30 ans	465	12,6	489	15,9	954	14,1	699	13,1
31-40 ans	1110	30,1	908	29,4	2018	29,8	1537	28,9
41-50 ans	860	23,3	664	21,5	1524	22,5	1354	25,5
51-60 ans	495	13,4	305	9,9	800	11,8	697	13,1
>60 ans	22	0,6	18	0,6	40	0,6	39	0,7
Total	3690	100	3083	100	6773	100	5323	100

La proportion de demandeurs d'emploi âgés de moins de 40 ans a augmenté par rapport aux années antérieures. Fin 2002, cette catégorie d'âge représente 65,1% de l'ensemble des inscrits et connaît ainsi une augmentation de 4,4 points de % comparée au mois de décembre 2001 (60,7%). L'inverse s'observe évidemment pour les demandeurs d'emploi plus âgés.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2002)

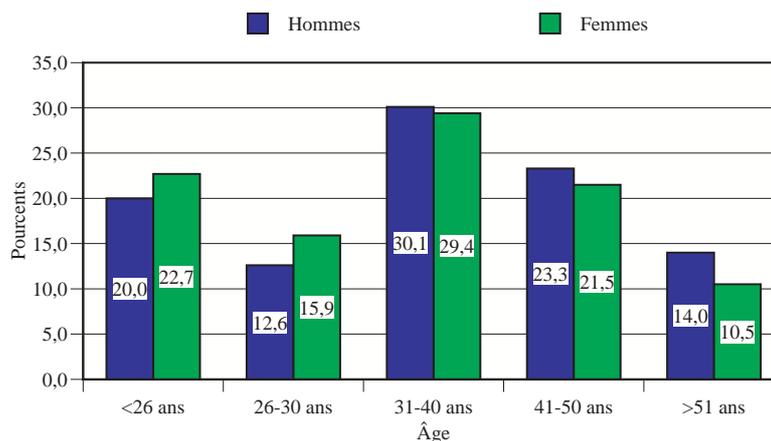


A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un âge inférieur à 31 ans comparées aux hommes (38,6% des femmes et 32,6% des hommes). L'écart entre ces deux proportions reste constant par rapport aux années précédentes (entre 6 et 7 points de %).

Inversement, pour les classes d'âge plus élevées (31 ans et plus), les proportions d'hommes sont plus importantes (67,4% des chômeurs et 61,4% des chômeuses). Pour les catégories d'âge de 31 à 40 ans et 41 à 50 ans, les écarts entre hommes et femmes sont respectivement de 0,7 et de 1,8 points de %. L'écart est plus net pour les chômeurs âgés de 50 ans et plus (3,5 points de %).

La distribution des hommes et des femmes demandeurs d'emploi en fonction de l'âge est comparable à celle de l'année 2000.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2002)



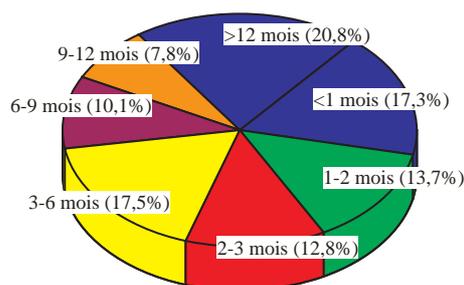
I.2.4.5 Durée d'inscription

					31 décembre 2002			31 décembre 2001		
	<i>Hommes</i>	<i>%</i>	<i>Femmes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Σ%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Σ%</i>
<1 mois	681	18,5	490	15,9	1171	17,3	17,3	888	16,7	16,7
1-2 mois	481	13,0	450	14,6	931	13,7	31,0	786	14,7	31,4
2-3 mois	450	12,2	416	13,5	866	12,8	43,8	656	12,3	43,7
3-6 mois	640	17,4	547	17,7	1187	17,5	61,3	861	16,2	59,9
6-9 mois	352	9,5	332	10,8	684	10,1	71,4	536	10,1	70,0
9-12 mois	282	7,6	245	7,9	527	7,8	79,2	340	6,4	76,4
>12 mois	804	21,8	603	19,6	1407	20,8	100,0	1256	23,6	100,0
Total	3690	100	3083	100	6773	100		5323	100	

Un peu plus de 17% des demandeurs d'emploi sont inscrits dans les services de l'ADEM depuis moins d'un mois (16,7% fin décembre 2001). La durée d'inscription dans les services de l'ADEM est relativement courte, puisque près de 44% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (idem pour 2001). De même, plus de 61% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois. Un nombre élevé de chômeurs réintègre donc le marché du travail après une période de chômage relativement courte. Ces variations dans les proportions sont pratiquement les mêmes que celles observées en 2001.

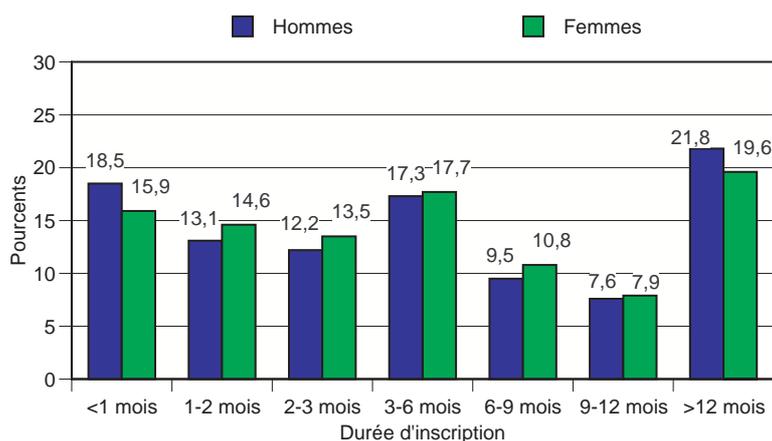
Les demandeurs d'emploi de longue durée restent la catégorie de chômeurs la plus importante (20,8% ; 1.407 personnes) Si, en pourcentage, cette population a régressé, il reste que ces demandeurs sont supérieurs en nombre comparés à décembre 2001 (+151 personnes, + 12%). Il y a lieu de rappeler que la part des chômeurs de longue durée était de 22,2% (1.182 personnes) en 1999, de 26,6% (1.317 personnes) en 2000 et de 23,6 % (1.256 personnes) en 2001.

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2002)



Les durées d'inactivité des demandeurs d'emploi diffèrent assez peu en fonction du sexe. En général la proportion d'hommes est toujours inférieure à celle des femmes sauf pour les durées d'inscription extrêmes. Ainsi, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (différence de 2,6 points de %) et à être chômeur de longue durée (différence de 2,2 points de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2002)

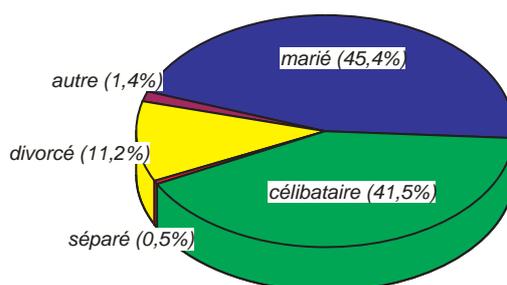


I.2.4.6 Etat-civil

					31 décembre 2002		31 décembre 2001	
	<i>Hommes</i>	<i>%</i>	<i>Femmes</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
marié	1602	43,4	1470	47,7	3072	45,4	2422	45,5
célibataire	1701	46,1	1108	35,9	2809	41,5	2125	39,9
divorcé	333	9,0	429	13,9	762	11,2	645	12,1
séparé	10	0,3	23	0,8	33	0,5	40	0,8
autre	44	1,2	53	1,7	97	1,4	91	1,7
Total	3690	100	3083	100	6773	100	5323	100

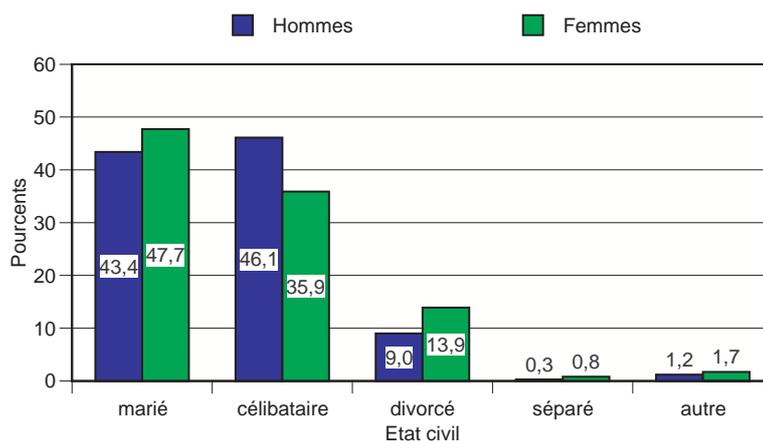
La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années, à moins de relever deux faibles tendances de sens opposé : augmentation du groupe des célibataires et diminution du nombre de personnes divorcées.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2002)



Si les chômeurs mariés et divorcés sont proportionnellement plus nombreux parmi les femmes, l'inverse, dans des proportions plus importantes, s'observe pour les célibataires. En effet, l'écart entre chômeurs et chômeuses célibataires dépasse les 10 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 4 et 5 points de %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2002)



I.2.4.7 Niveau de formation scolaire

					31 décembre 2002		31 décembre 2001	
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%	Total	%
1. Niv.inf.	1614	43,8	1455	47,2	3069	45,3	2533	47,6
2. Niv.moy.	1406	38,1	1138	36,9	2544	37,6	1987	37,3
3. Niv.sup.	658	17,8	478	15,5	1136	16,8	791	14,9
4. Non préc.	12	0,3	12	0,4	24	0,3	12	0,2
Total	3690	100	3083	100	6773	100	2533	47,6

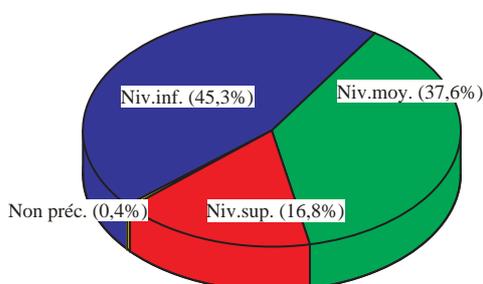
- 1.niveau inférieur: scolarité obligatoire (9 années d'études)
 2.niveau moyen: 10ème à 13ème de l'Enseignement Secondaire Technique
 4ème à 1ère de l'Enseignement Secondaire Général
 3.niveau supérieur: enseignement post-secondaire
 4.non précisé : sans indication pour les diplômes éventuellement acquis

Comme par le passé, de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible. : plus de 45% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Toutefois, près de 17% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Dans le contexte où le chômage reprend de la vigueur, on observe dans la composition de la population enregistrée des changements structurels. En comparant la situation de fin décembre 2002 à celle constatée en décembre 2000, on relève une diminution de la proportion des personnes les moins scolarisées (-8,3% points de %) et une augmentation de la proportion des personnes ayant atteint un niveau scolaire plus élevé (pour le niveau moyen et le niveau supérieur, respectivement +2,2 et +6,1 de points de %).

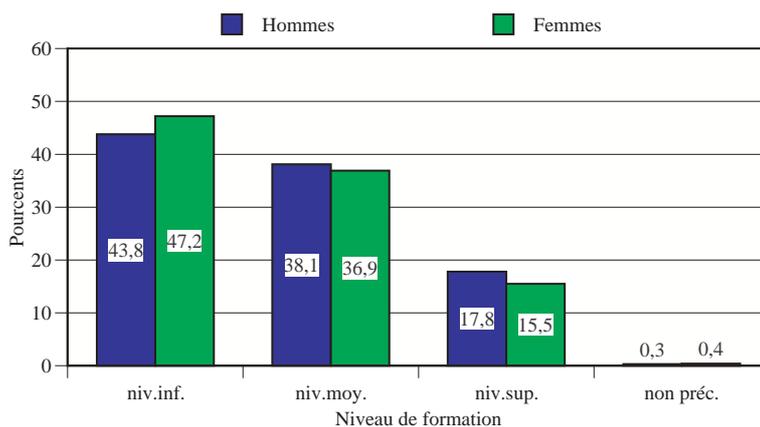
Ces tendances se constatent également au niveau des effectifs de personnes. Le nombre d'inscrits de niveau scolaire inférieur est en hausse de 21% (+536 personnes) entre 2001 et 2002. Pour cette même période, l'effectif de demandeurs d'emploi de niveau scolaire moyen a augmenté de 28% (+557 personnes) et de près de 44% (+345 personnes) pour le niveau supérieur. L'augmentation du nombre des personnes inscrites à l'ADEM est notamment due à une inscription bien plus importante de personnes ayant une formation initiale plus élevée.

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi, on relève que les femmes présentent globalement un niveau de formation scolaire légèrement inférieur à celui des demandeurs d'emploi de sexe masculin.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2002)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2002)



I.2.4.8 Secteur d'activité de provenance du demandeur d'emploi

Secteurs d'activité (NACE) *		Nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois					
		4 ^e trimestre				Variation 2002 par rapport à 2001	
		2002		2001			
			%		%		%
A	Agriculture, chasse et sylviculture	21	0,3	14	2,3	+7	+50
C	Industries extractives	5	0,1	1	0,0	+4	
D	Industries manufacturières	425	6,4	437	8,2	-12	-2,7
E	Production / distribution électricité, gaz, eau	9	0,1	6	0,1	+3	+0,5
F	Construction	508	7,7	383	7,2	+125	+32,6
G	Commerce et réparation automobiles, artic. domest.	891	13,5	654	12,3	+237	+36,2
H	Hôtels et restaurants	375	5,7	344	6,5	+31	+9,0
I	Transports et communication	254	3,8	196	3,7	+58	+29,6
J	Intermédiation financière	366	5,5	247	4,7	+119	+48,2
K	Immobilier, location et services aux entreprises	922	13,9	612	11,5	+310	+50,7
L	Administration publique	844	12,8	726	13,7	+118	+16,3
M	Education	11	0,2	12	0,2	-1	
N	Santé et action sociale	178	2,7	134	2,5	+44	+32,8
O	Services collectifs sociaux et personnels	209	3,2	164	3,1	+45	+27,4
P	Services domestiques	2	0,0	-	-	+2	
Q	Activités extra-territoriales	56	0,8	35	0,7	+21	+60,0
OO	Code NACE inconnu**	886	13,4	799	15,1	+87	+10,9
	Absence d'historique professionnel	654	9,9	544	10,2	+110	+20,2
	TOTAL	6616	100	5308	100	+1308	+24,6

(*) Code NACE ; source : Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)

(**) Les fichiers du CCSS ne renseignent pas sur le secteur d'activité du dernier employeur du demandeur d'emploi

N.B. On retient un effectif élevé de demandeurs d'emploi ayant travaillé dans le secteur « Administration publique » avant leur inscription à l'ADEM.

Des travaux complémentaires sont nécessaires pour vérifier dans quelle mesure il s'agit de personnes qui, antérieurement à leur inscription, ont participé à des mesures d'activation, elles-mêmes organisées par l'ADEM, ou bien à d'autres actions en faveur de l'emploi menées par d'autres acteurs publics ou privés opérant sur le marché du travail.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits à la fin des trois derniers mois de l'année 2002 dépasse de près de 25 % l'effectif moyen enregistré au cours du 4^e trimestre de 2001.

La ventilation des personnes inscrites à l'ADEM selon les secteurs d'activité dans lesquels elles ont exercé avant leur inscription à l'Administration et notamment l'analyse des variations des effectifs respectifs permettent d'identifier les secteurs et branches affectés le plus par le fléchissement conjoncturel. Ce sont en particulier les secteurs « Immobilier, location et services aux entreprises », « Commerce », « Construction » et « Intermédiation financière » pour lesquels les augmentations des effectifs sont les plus marquées.

Au total, ces quatre secteurs expliquent 60% (augmentation de près de 800 personnes) la hausse du chômage pour la période considérée. Pour l'heure, seule l'industrie semble échapper à ce mouvement : le nombre de demandeurs d'emploi en provenance du secteur « Industries manufacturières » est passé de 437 à 425, soit une diminution de 12 unités.

I.2.4.9 Durée d'inscription et chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des chômeurs dans les services de l'ADEM, il est intéressant de mettre la durée en relation avec d'autres facteurs. A priori, on peut penser que la durée d'inscription au chômage, et donc la difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelles, peut être liée à l'état-civil, à l'âge, ou encore aux demandes d'emploi (emplois recherchés) des chômeurs.

a. Durée d'inscription et état-civil

%							31 décembre 2002	
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
marié	15,8	24,6	17,7	11,7	8,7	21,5	100 (3072)	
célibataire	20,1	30,0	17,8	8,1	6,3	17,7	100 (2809)	
divorcé	11,8	22,7	17,2	10,4	9,4	28,5	100 (762)	
autre	24,6	20,0	8,5	14,6	8,5	23,8	100 (130)	

Plus de 50% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que la proportion de mariés et de divorcés est moins importante dans cette même catégorie de durée d'inscription (respectivement 40% et 35%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (près de 18%). Cette proportion est de presque 29% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

							31 décembre 2002	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<26 ans	26,0	35,1	16,3	5,4	3,6	13,6	100 (1437)	
26-30 ans	20,1	30,0	19,0	10,3	7,8	12,8	100 (954)	
31-40 ans	16,4	26,5	19,3	12,0	9,3	16,5	100 (2018)	
41-50 ans	13,4	22,3	17,1	11,1	8,4	27,7	100 (1524)	
>51 ans	8,5	15,5	14,6	11,4	10,1	39,9	100 (840)	

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés, les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or la comparaison des situations constatées lors des mois de décembre 2002 et 2001 a fait ressortir que le ralentissement économique, qui a fortement touché le marché du travail, atteint jeunes et adultes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

En décembre 2002, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 26% à 9% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2001 étaient de 31% et de 8%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 35,1 pour les jeunes à 15,5% pour les demandeurs d'emploi âgés (38% et 13 % pour le mois de décembre 2001).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de presque 14% pour les moins de 26 ans et de près de 40% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2001, les taux respectifs s'élevaient à 12% et 43%.

c. Durée d'inscription et emploi recherché

%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	31 décembre 2002	
						>12 mois	TOTAL
A	16,2	28,2	18,8	12,5	8,7	15,6	100 (791)
B	16,5	21,8	22,8	11,7	13,6	13,6	100 (206)
C	14,9	28,8	20,1	11,9	8,3	16,0	100 (1271)
D	16,1	26,1	18,2	12,1	7,6	19,9	100 (788)
E	16,3	20,4	17,3	9,2	9,2	27,6	100 (98)
F	15,2	28,8	15,7	6,6	7,8	25,9	100 (243)
G	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100 (2)
H	18,2	25,9	17,8	9,4	7,1	21,6	100 (991)
I	15,2	19,5	17,4	7,9	7,0	33,0	100 (890)
J	23,2	29,1	13,6	7,8	7,8	18,5	100 (529)
K	14,6	31,4	14,9	9,8	7,2	22,1	100 (793)
L	50,3	19,3	9,3	4,1	4,1	12,9	100 (171)

- A - professions libérales, techniciens et assimilés
- B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
- C - employés de bureau
- D - vendeurs
- E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
- F - travailleurs des transports
- G - travailleurs des communications
- H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
- I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
- J - hôtellerie, restauration
- K - autres services
- L - pas de demande prioritaire

L'afflux, assez récent, de chômeurs plus nombreux et en partie plus jeunes et mieux formés, rend une analyse de la relation entre la durée d'inscription et l'emploi recherché plus difficile. On peut admettre que les chômeurs cherchant des places d'ouvriers mécaniciens et assimilés ou dans l'hôtellerie et la restauration ont une insertion professionnelle plus aisée. En effet, ces demandes de métiers sont proportionnellement plus nombreuses à être enregistrées depuis moins d'un mois. A l'inverse, les travailleurs des transports, de l'agriculture et les ouvriers de production risquent plus que les autres de devenir des chômeurs de longue durée.

I.2.4.10 Formation initiale et chômage

La formation initiale des personnes inscrites à L'ADEM peut avoir une influence sur le chômage. On peut penser, a priori, qu'une faible formation amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées, certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des chômeurs. Parfois, il est difficile d'établir une relation de cause à effet entre les différents facteurs mais l'analyse de ces relations permet néanmoins de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

a. Formation initiale et durée d'inscription

%	31 décembre 2002						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
1. Niv.inf.	16,2	25,6	15,8	9,0	7,7	25,7	100 (3069)
2. Niv.moy.	19,2	26,8	18,8	10,3	7,2	17,8	100 (2544)
3. Niv.sup.	15,0	29,0	19,5	12,7	9,5	14,3	100 (1136)
4. Non préc.	62,5	8,3	4,2	8,3	0,0	16,7	100 (24)

Les analyses des variables « formation initiale » et « durée d'inscription » ont toujours permis de dégager des relations assez linéaires et l'existence d'une relation entre ces deux éléments ne fait aucun doute.

Toutefois, la part croissante de personnes à la recherche d'un emploi disposant d'une formation de niveau moyen ou supérieur et un marché du travail affecté par une économie en panne de croissance ont fait que ce lien est moins apparent, notamment pour les durées d'inscription inférieures à 3 mois.

Près de 42% des chômeurs disposant d'une formation de niveau inférieur ont une durée d'inscription inférieure à 3 mois. Les proportions sont de 46% et 44% pour ceux ayant une formation de niveau moyen ou supérieur.

L'inverse s'observe pour le chômage de longue durée : 25,7% des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée alors que le taux est de 14,3% pour les personnes avec un niveau de formation supérieur. L'écart s'élève à 11,4 points de % ; il était de 18.4 points de % en décembre 2001.

b. Formation et âge des chômeurs

%	31 décembre 2002					
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	20,0	11,1	29,1	25,4	14,4	100 (3069)
2. Niv.moy.	27,8	13,3	27,2	20,7	11,0	100 (2544)
3. Niv.sup.	10,0	23,7	37,4	18,9	10,0	100 (1136)
4. Non préc.	16,7	20,8	33,3	12,5	16,7	100 (24)

Des régularités entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation sont difficiles à dégager. On peut noter que parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible une forte proportion de personnes ont entre 31 et 50 ans (54,5%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que 55% des chômeurs se retrouvent à parts égales parmi les chômeurs âgés de moins de 26 ans et ceux ayant entre 31 et 40 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieure sont assez nombreuses (37,4%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 10% ont un âge supérieur à 50 ans.

c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2002							
	Lux.	Port.	Franc.	Ital.	Belg.	All.	autre CEE	non CEE
1. Niv.inf.	44,3	75,7	15,4	52,2	15,3	19,5	15,1	44,2
2. Niv.moy.	45,3	20,9	53,9	34,5	34,9	50,5	37,8	32,7
3. Niv.sup.	10,4	2,5	30,6	13,3	49,5	30,0	47,1	22,2
4. Non préc.	0,0	0,9	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
	(2415)	(1537)	(661)	(362)	(398)	(210)	(291)	(899)

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité. Les chômeurs portugais sont proportionnellement plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (75,7%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (49,5%) et cette tendance est en nette augmentation (+5,9 points de % par rapport à décembre 2001). Cette proportion (47,1%) et cette augmentation (+4,8 points de % par rapport à décembre 2001) sont également visibles pour les demandeurs d'emploi originaires d'un autre État membre de l'UE.

Les demandeurs d'emploi allemands et français ont un profil de formation similaire tout en précisant que la majorité d'entre eux ont suivi des études secondaires.

Enfin, les Luxembourgeois se partagent presque à parts égales entre les deux premières catégories de formation initiale.

d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. Tout en sachant que la demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM, on retiendra que certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 4,4% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 6,6% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 14,2% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau n'ont pas commencé leurs études secondaires. Inversement, et dans des proportions moindres, on retiendra que plus de 1% des chômeurs désirant un emploi d'ouvrier ont réalisé des études supérieures.

%	31 décembre 2002				
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
A	6,6	32,9	60,4	0,1	100 (791)
B	4,4	26,7	68,9	0,0	100 (206)
C	14,2	57,8	28,0	0,0	100 (1271)
D	42,1	49,0	8,9	0,0	100 (788)
E	60,2	38,8	1,0	0,0	100 (98)
F	62,1	32,5	5,4	0,0	100 (243)
G	100,0	0,0	0,0	0,0	100 (2)
H	63,3	35,2	1,2	0,3	100 (991)
I	75,1	23,5	1,2	0,2	100 (890)
J	58,6	38,2	3,2	0,0	100 (529)
K	78,5	18,8	1,8	0,9	100 (793)
L	32,2	48,5	12,9	6,4	100 (171)

- A - professions libérales, techniciens et assimilés
- B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
- C - employés de bureau
- D - vendeurs
- E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
- F - travailleurs des transports
- G - travailleurs des communications
- H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
- I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
- J - hôtellerie, restauration
- K - autres services
- L - pas de demande prioritaire

N.B.: le chômeur n'a pas nécessairement terminé avec succès les études entamées

II. LES SERVICES DE L'ADEM

II.1. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)

Les difficultés d'accès à l'emploi, rencontrées par une proportion élevée de la population, ont entraîné le développement massif de dispositifs d'aide à l'insertion socioprofessionnelle par le SAPDE. Ces dispositifs, bien que très variés dans leur mise en œuvre et les populations auxquelles ils s'adressent, affichent une même finalité : favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi qu'ils accueillent. La palette des services de l'ADEM mis à disposition des chômeurs dans le but d'offrir l'aide la mieux adaptée à chacun est impressionnante par sa diversité : club emploi, stage de réinsertion, bilan de compétences, séminaire de recherche d'emploi, contrat d'auxiliaire temporaire en sont les plus représentatifs.

La conception de ces dispositifs se fait sur la base d'objectifs formulés en termes d'autonomisation, de dynamisation, de responsabilisation, de projet qui s'appuient sur un modèle du demandeur d'emploi acteur et responsable de son parcours professionnel.

Le SAPDE a mis au cours de l'année 2002 toutes ses ressources créatrices au service du principe de l'autonomisation, dynamisation et responsabilisation du demandeur d'emploi en les structurant de façon tri factorielle :

- £ **Un objectif** : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi
- £ **Une structure d'intervention** : le PEC
- £ **Des actions pour lutter contre le chômage**

II.1.1. Un objectif : soutenir le pouvoir d'agir du demandeur d'emploi

En le confrontant aux attentes du monde du travail et en lui offrant un accompagnement personnalisé si son introduction sur le marché de l'emploi n'est envisageable qu'après un travail de préparation (réflexion sur son orientation, sur son projet, sur sa personnalité...).

II.1.2. Une structure d'intervention : le PEC

Population PEC :

Tous les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans
Tous les demandeurs d'emploi adultes âgés de 26 ans et plus.

Objectif PEC :

Entretien d'analyse et de consultation en fonction de quatre facteurs en jeu dans une situation d'insertion professionnelle:

- a. évaluation + discussion du projet professionnel du demandeur d'emploi
- b. brève enquête des compétences du demandeur d'emploi par rapport à son projet professionnel
- c. la disponibilité (éventuels problèmes sociaux, psychologiques, financiers...etc.) du demandeur
- d. analyse des démarches de recherche d'emploi entreprises par le demandeur

Toutes ces données sont mises à disposition sous forme de texte écrit dans le système EMAC aux autres services de l'ADEM.

Les mesures :

En fonction des résultats du diagnostic, chaque demandeur d'emploi s'est vu offrir un accompagnement personnalisé visant à préparer son introduction sur le marché du travail.

U Mesures Actives

Sous cette rubrique sont reprises les mesures qui procurent dans l'immédiat du travail au demandeur, comme c'est notamment le cas pour les mesures jeunes, mesures spéciales, stages de réinsertion professionnelle, et les mises au travail.

Mesures actives
Mise au travail
Contrat de réinsertion professionnelle
Mesures jeunes : CAT PU, CAT PR
Mesures spéciales

U Formations

Pour toutes les formations proposées par le PEC, le SAPDE garantit un déroulement optimal de la formation à partir du moment de l'inscription des candidats (présence sur place d'un conseiller PEC) jusqu'au déroulement des cours eux-mêmes (contrôle des présences).

Formations
Centre de langue

CNFPC / informatiques
Apprentissage des adultes

U Ateliers

Ce sont des ateliers qui sont organisés par l'ADEM et qui constituent un appui important dans la recherche d'emploi. Ainsi, il y a les ateliers de recrutement qui peuvent avoir comme effet une relance de l'offre d'emploi pour le demandeur. Les ateliers FOSNA ou Stratégies de Recherche d'Emploi consistent à appuyer davantage les chômeurs dans leurs démarches en enrichissant leurs méthodes de recherche d'emploi.

Ateliers
FOSNA
Stratégies de recherche d'emploi

U Appui emploi

L'appui emploi est destiné à relancer l'offre d'emploi pour le demandeur. Diverses stratégies peuvent y être utilisées, comme par exemple établir le contact entre le demandeur et un consultant de l'ADEM, faire des rectifications au niveau de l'inscription du demandeur, donner des conseils ponctuels, améliorer la mobilité... etc. .

U Accompagnement personnalisé

L'accompagnement personnalisé consiste à suivre personnellement le demandeur dans ses démarches qui le mènent vers un emploi. Il s'agit surtout à lui fournir des renseignements et des conseils quant à sa méthode ou à son orientation professionnelle (conseils de rédaction CV, projets professionnels, planification de démarches intensives...). Cette rubrique contient également les séminaires d'insertion professionnelle où nous appliquons des programmes de petit groupe. Ce choix s'appuie sur les nombreuses études qui confirment l'efficacité des approches groupales en matière d'insertion professionnelle.

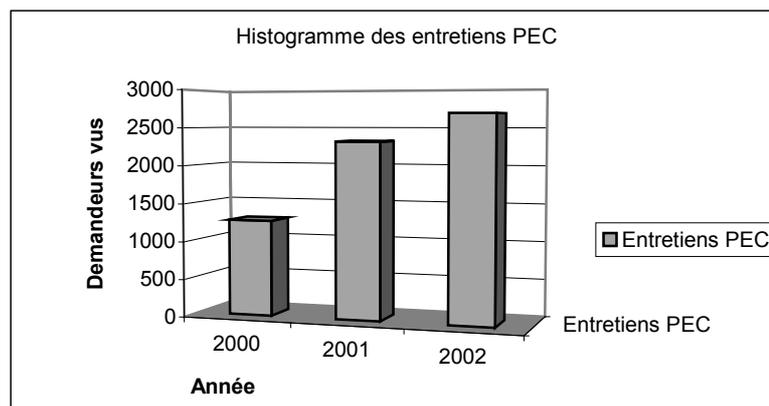
Bilan PEC 2002 :

Dans la période de janvier jusqu'à décembre 2002, les conseillers du PEC ont systématiquement mené des entretiens avec tous les demandeurs d'emploi visés par le PAN.

2002	Hommes vus	Femmes vues	Total
< 26	360	364	724
> = 26	1062	906	1968
TOTAUX	1422	1270	2692

Historique PEC 2000 - 2002 :

	Année 2000	Année 2001	Année 2002
Entretiens PEC	1270	2324	2692



II.1.3. Les actions du SAPDE pour lutter contre le chômage

1. Elaboration d'un nouveau concept de **Bilan d'Insertion Professionnelle (BIP)** visant à dynamiser et responsabiliser le demandeur dans sa recherche d'emploi et dans la mise en valeur de ses compétences.

Les BIP sont restitués sur base d'activités de groupe où chaque activité correspond à un contenu relié directement au marché de l'emploi. Ainsi sont traités par exemple les représentations des demandeurs d'emploi sur les entreprises, ou comment le demandeur peut mettre en avant ses atouts...etc. En cours de route le demandeur remplit un cahier de bord qui à la fin des séances va constituer son bilan d'insertion. Son bilan d'insertion renseigne le demandeur sur ses connaissances par rapport au métier convoité, aux débouchés existants, aux conditions de travail y reliées et sur les démarches à réaliser pour accomplir son projet.

La conception du BIP se fait sur la base d'objectifs formulés en termes d'autonomisation, de dynamisation, de responsabilisation, de projet qui s'appuient sur un modèle du demandeur d'emploi acteur et responsable de son parcours professionnel.

2. Mise en route de la mesure anti-chômage **Bilan de compétences**. Le bilan de compétences a été proposé à une cinquantaine de demandeurs d'emploi

Le plus souvent, il a été recouru à cette mesure afin de permettre aux demandeurs d'emploi à développer un nouveau projet professionnel. En effet, il a fallu faire face à une nouvelle problématique d'insertion professionnelle : celle des demandeurs d'emploi qui ont une carrière importante derrière soi, dans le secteur bancaire avant tout, sans toutefois disposer des qualifications officielles requises par le marché pour pouvoir briguer un poste de travail équivalent au dernier. Ces personnes étant confrontées à une réécriture de leur projet professionnel ont besoin du bilan de compétences pour préciser et élargir éventuellement leurs compétences actuelles et donc procéder de manière plus sûre au *matching* des compétences propres avec celles recherchées par le marché de l'emploi. De manière générale le bilan de compétences donne lieu à un projet de formation ou professionnel.

3. Participation au projet européen EQUAL dans le cadre de la réalisation d'un nouveau concept de **bilan de compétences pour basses qualifications**. L'objectif de ce bilan de compétences est de mieux sensibiliser les demandeurs d'emploi ayant de basses qualifications à accomplir des formations supplémentaires ou qualifiantes. Le bilan de compétences pour basses qualifications est subdivisé en un bilan de compétences professionnelles et un bilan de compétences sociales parce que pour les activités de travail où peu de connaissances sont requises le comportement au travail, la hygiène, la santé sont souvent des critères importants pour une insertion socioprofessionnelle réussie. Actuellement, la phase de la définition des *items* à incorporer dans le bilan a été réalisée.
4. Mise en route du **Club Emploi** qui offre une structure de libre accueil et de soutien aux demandeurs d'emploi en mettant à leur disposition, dans le cadre de leur recherche d'emploi, aussi bien les outils informatiques que le conseil des agents spécialisés de l'ADEM. Une large documentation sur divers supports et traitant plusieurs domaines reliés à la recherche d'emploi sont mis à la disposition des demandeurs d'emploi. En plus le demandeur a à sa disposition une photocopieuse, un fax, un téléphone et un scanner.

Le demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM peut librement s'inscrire au club emploi et bénéficier de la structure spécialisée pendant les heures d'ouverture de l'administration. Il obtient un mot de passe personnalisé qui lui permet ainsi d'utiliser l'outil informatique, de mémoriser ses écrits, de les rappeler et de les imprimer selon ses besoins. A côté de l'Internet, le demandeur a accès à plusieurs logiciels comme par exemple le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois), le Résolux (Réseau social du Luxembourg), le guide de la chambre de commerce du marché luxembourgeois...etc.

La documentation du club emploi est organisée selon six axes :

- L'aide à la recherche d'emploi
- Le marché du travail
- La formation
- La législation (droit du travail, législation sur le chômage)
- Les informations générales (Europe, les associations....etc.)
- Les périodiques (journaux, revues, magazines...etc.)

De décembre 2002 (date d'ouverture du club emploi) à janvier 2003, **125** demandeurs d'emploi se sont inscrits et ont imprimé en tout 1573 pages ce qui peut être considéré comme un indice de forte sollicitation du dispositif Club emploi.

II.2. Le service placement

Véritable plaque tournante de l'ADEM, le service placement est le service qui est le plus sollicité par les clients de l'administration. Le rapprochement entre l'offre d'emploi et le demandeur d'emploi constitue sa mission principale. Le souci constant d'améliorer l'image de marque de l'ADEM accompagne le travail journalier des agents du service placement.

Les charges principales et prioritaires des agents du service sont :

- l'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi (accueil, collecte des informations, traitement des dossiers, ...);
- le suivi régulier de chaque dossier;
- les conseils pratiques aux demandeurs d'emploi;
- le traitement rapide et professionnel des offres d'emploi;
- la connaissance des besoins en personnel des employeurs;
- l'amélioration des relations entre l'ADEM et les employeurs.

43 agents sont actuellement affectés au service placement pour accomplir toutes ces missions et les charges qui en découlent.

A côté des 3 responsables du service (le chef de service, son adjoint et le coordinateur) assistés par les 3 « préposés » des agences d'Esch/Alzette, de Diekirch et de Wiltz, le groupe le plus important représente une vingtaine de placeurs qui assument une grande partie de ces charges. Un autre groupe également très sollicité sont les 7 consultants, spécialistes des ressources humaines, détachés à l'ADEM des différents secteurs d'activités (industrie, commerce, bâtiment, artisanat, finances, intérim) et dont la mission principale est l'établissement de relations avec les employeurs, la prospection des entreprises, le conseil et l'assistance aux placeurs dans la sélection des candidats appropriés.

Depuis 2001, un service d'assistance sociale est intégré au Service Placement. Deux assistants sociaux prennent en charge des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une aide spécifique (problèmes de logement / problèmes financiers / problèmes familiaux, démarches administratives, etc.)

L'organisation d'ateliers de motivation, de responsabilisation, d'informations et de sélection (en guise de préparation des actions de recrutement) est de la responsabilité d'un agent spécialisé. Finalement une douzaine d'agents (dont 10 jeunes, détenteurs d'un contrat auxiliaire temporaire (CAT PU) assument entre autres la mise en œuvre du stage de réinsertion, le traitement des demandes d'emploi des « frontaliers » ainsi que les divers travaux administratifs, tels que l'envoi du courrier, le classement ou encore la gestion des rendez-vous des nouveaux inscrits.

II.2.1. La mission principale

La compensation entre l'offre et la demande est la mission principale du service placement.

En 2002, le service a enregistré 13.632 offres d'emploi (contre 15.960 en 2001) [moyenne mensuelle: 1.136 offres (1.330 en 2001) avec des pointes en janvier et juin (respectivement 1.487 et 1.344 offres enregistrées)]. Comme l'année précédente, le nombre des offres déclarées est toujours en baisse pour atteindre un minimum absolu de seulement 766 offres en novembre 2002.

49.800 tentatives de placement (une hausse de 3.732 par rapport à 2001), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 4.150 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2002.

Le maintien du contact régulier avec les demandeurs d'emploi permettant ainsi un suivi permanent et individuel est d'une importance extrême dans l'accomplissement de cette tâche principale. En effet, les demandeurs d'emploi sont invités à se présenter au moins une fois tous les quinze jours auprès de leur placeur. En 2002 près de 195.376 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 16.281 contacts par mois ou 8.880 contacts par placeur et par an ou 34 contacts par jour ouvrable et par placeur. L'absence non-justifiée d'un demandeur d'emploi indemnisé est en principe sanctionnée par un retrait partiel des indemnités de chômage complet (-7 jours pour une première absence, -30 jours en cas de récidive et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non-justifiées). Ainsi, 7.741 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2001, dont 624 radiations définitives.

La population inscrite à l'ADEM change constamment, ainsi le service placement a enregistré, en 2002, en moyenne 1.320 nouvelles inscriptions par mois (inscriptions prises en compte par les statistiques de fin de mois); par contre, une analyse plus générale retient 18.817 créations de nouveaux dossiers contre 17.083 clôtures de dossiers.

II.2.2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service

Un certain nombre d'actions spécifiques sont organisées par le service placement, dans le but d'assister et d'aider les demandeurs d'emploi inscrits, dans leur recherche d'emploi. Améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, fournir un complément d'informations relatives aux offres d'emploi, assister les demandeurs d'emploi dans leurs efforts pour trouver un emploi, combler les éventuelles déficiences professionnelles, ceci sont les objectifs principaux de toutes ces mesures d'encadrement, de recrutement, d'information et de formation.

II.2.2.1. Actions de recrutement

Au cours de l'année 2002, le service placement a organisé en étroite collaboration avec diverses entreprises des ateliers d'information et de recrutement. Ces ateliers de recrutement sont organisés soit à la demande des entreprises, soit sur l'initiative du service placement. Le but de ces ateliers est de fournir aux demandeurs d'emploi des renseignements nécessaires concernant l'offre d'emploi, ceci dans la majorité des cas en présence d'un représentant de l'entreprise. Ainsi l'employeur pourra même bénéficier des locaux de l'ADEM pour établir un premier contact personnel avec les candidats potentiels ayant suivi ces ateliers.

Ci-après un échantillon d'actions de recrutement organisées en 2002.

	Convocations	Présences à l'atelier
Interaction Faubourg	21	13 (61%)
Entreprise des P&T	46	35 (76%)
Arbed (formation)	97	84 (86%)
Luxair	51	41 (80%)
Randstad (employé(e)s)	45	31(68%)
Randstad (Horeca)	44	23 (52%)
Onet	48	29 (60%)
Innoclean	39	23 (59%)
Dupont de Nemours	19	12 (63%)

Ces actions ne prennent pas en compte les assignations faites en cours de l'année suite aux diverses déclarations de places vacantes des entreprises mentionnées en dehors des actions de recrutement énumérées.

II.2.2.2. Ateliers de stratégies de recherche d'emploi et de motivation

Les ateliers « Stratégies de Recherche d'emploi » sont axés principalement sur la motivation et la sensibilisation des demandeurs d'emploi en vue de la recherche active d'un emploi. Ainsi sont inclus dans ce programme un aperçu général de la situation actuelle du marché de l'emploi, les brochures d'information de l'ADEM, les droits et devoirs du demandeur d'emploi, les aides à l'emploi, les différentes possibilités de

la recherche d'une offre d'emploi, l'analyse du profil, le dossier de candidature destiné à l'entreprise et finalement les attentes patronales particulières et la préparation à l'entretien d'embauche. La présentation se fait sous la forme d'un exposé/débat, accompagné d'une projection d'un diaporama sous MS Windows/Powerpoint.

Une documentation écrite est mise à la disposition à chaque participant.

Ainsi l'ADEM a organisé au cours de l'année 2002, 12 « ateliers » en invitant 357 demandeurs à ces séances de formation. Seulement 225 personnes (dont 85 femmes) ont effectivement participé à ces ateliers ce qui correspond à un taux de participation de 63% seulement.

De même une douzaine d'ateliers axés plus particulièrement sur les besoins et les problèmes spécifiques des femmes (« Fraen op der Sich no Arbecht ») ont été organisés. Y ont été invitées 218 femmes mais effectivement seulement 112 y ont participé (55%).

II.2.2.3. Formations complémentaires

Rapport d'activité de l'année 2002 du groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP

En exécution des mesures relatives à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle proposées par le Comité de coordination tripartite du 3 mai 1995 en matière de politique de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports (MEN-FP-S) a procédé ensemble avec le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) et les entreprises concernées à l'organisation des mesures de reconversion et d'adaptation professionnelles à l'intention des chômeurs. (cf. accords tripartites chapitre II.6)

Il s'agit de formations qualifiantes exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises et conjointement avec elles, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelles des chômeurs.

I. Suivi des formations complémentaires organisées en 2002 »

Au cours de l'année 2002, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé 9 mesures de formation complémentaire, à savoir :

- Formation « MATCH/CORA II »

Les partenaires MATCH/CORA, le MTE, le MEN-FP-S et l'ADEM ont organisé ensemble une formation qui s'adresse à un groupe de demandeurs d'emploi non-qualifiés. Elle a eu une durée totale de quatre mois et s'est étendue du **03.01.2002 au 30.04.2002**.

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

51 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

51 personnes ont eu un entretien avec les responsables de MATCH/CORA.

14 personnes ont été retenues.

13 candidats ont commencé la formation en question.

06 candidats ont arrêté la formation.

07 candidats ont terminé la formation.

07 candidats ont été engagés par l'entreprise formatrice.

-Formation «SECURITAS I»

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité SECURITAS s'adresse à un groupe de 8 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale d'un mois et s'est étendue du **25.02.2002 au 31.03.2002**.

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

14 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

11 personnes se sont intéressées au poste proposé.

08 personnes ont été retenues pour la formation visée.

08 candidats ont commencé la formation en question.

07 candidats ont terminé la formation.

01 candidat a été exclu de la formation.

- 07 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont
- 03 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,
- 01 candidat se trouve dans une mesure stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice,
- 01 candidat se trouve dans une mesure spéciale,
- 01 candidat se trouve dans une mesure CATpublic.

- Formation «SECURITAS II»

La formation «agent de sécurité», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la société de sécurité SECURITAS s'adresse à un groupe de **11** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **11.11.2002 au 13.12.2002**.

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

- 11 personnes ont été retenues pour la formation visée.
- 11 candidats ont commencé la formation en question.
- 11 candidats ont terminé la formation.**

- 10 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
- 08 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
- 01 candidat se trouve dans une mesure stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice.
- 01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- Formation : machiniste

Les partenaires MEN-FP-S, MTE, ADEM et la « TUV-Akademie Rheinland » ont organisé ensemble une troisième formation pour « conducteurs d'engins génie civil ». La formation s'est adressée à un groupe de 6 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

La formation a eu une durée totale de trois mois et s'est étendue du **25.02.2002 au 07.06.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

22 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.

17 personnes se sont intéressées au poste proposé.

06 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée.

06 candidats ont commencé la formation en question.

06 candidats ont terminé la formation.

05 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM dont

02 candidats poursuivent une mesure sous la formule du stage de réinsertion,

02 candidats poursuivent une mesure sous la formule du CAT-PR,

01 candidat n'est ni affilié au CCSS, ni inscrit à l'ADEM.

- Formation «formatrices en applications informatiques»

La formation «formatrices en applications informatiques», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et d'Computerschoul asbl ainsi que l'ADT-Center s'adresse à un groupe de 13 demandeurs d'emploi féminins. La formation s'est étendue du **14.01.2002 au 20.09.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

20 personnes se sont intéressées au poste proposé.

13 personnes ont été retenues pour la formation visée.

13 candidates ont commencé la formation en question.

13 candidates ont terminé la formation.

02 candidates travaillent auprès Baby@Web en tant que formatrice.

03 candidates ont trouvé un autre emploi.

04 candidates sont inscrites comme demandeur d'emploi à l'ADEM.

03 candidates ne sont ni affiliées auprès du CCSS, ni inscrites à l'ADEM.

01 candidate a conclu une assurance volontaire d'après le CCSS.

- ARCELOR - Formation « agent de fabrication »

La formation «agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et l'ARCELOR s'adresse à un groupe d'une dizaine de demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du **03.04.2002 au 31.05.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002:

- 63 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 43 personnes se sont intéressées au poste proposé.
- 21 demandeurs d'emploi ont été retenus pour la formation visée et ont passé le test médical et psychologique.

- 09 candidats ont commencé la formation en question.
- 09 candidats ont terminé la formation.**

- 09 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
- 02 candidats se trouvent dans une mesure de type stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.
- 07 candidats se trouvent dans une mesure de type stage de réinsertion auprès de l'entreprise formatrice.

- FEDIL - Formation VII «agent de fabrication»

La septième formation «agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de onze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du **21.02.2002 au 26.04.2002**.

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

- 19 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés et assignés par les placeurs de l'ADEM.
- 12 personnes ont été retenues pour la formation visée.

- 12 candidats ont commencé la formation en question.
- 10 candidats ont terminé la formation.**
- 02 candidats ont été exclus de la formation.

- 02 candidats sont actuellement engagé auprès d'une entreprise affiliée à la FEDIL.
- 02 candidats ont trouvé un autre emploi.

- 06 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM, dont
- 06 candidats se trouvent dans une mesure de type stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.

- FEDIL – Formation VIII «agent de fabrication»

La huitième formation «agent de fabrication», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de dix demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du **02.05.2002 au 10.07.2002**.

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

- 10 personnes ont été retenues pour la formation visée.

- 09 candidats ont commencé la formation en question.

- 07 candidats ont terminé la formation.**

01 candidat a été exclu de la formation.
01 candidat a abandonné la formation.

05 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
01 candidat se trouve dans une mesure de type CATprivé.

02 candidats ne sont ni affiliés au CCSS, ni inscrits à l'ADEM.

- FEDIL -Formation IX «agent de fabrication»

La neuvième formation «agent de fabrication», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP-S et la FEDIL s'adresse à un groupe de douze demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a eu une durée totale de deux mois et s'est étendue du **01.10.2002 au 11.12.2002.**

Bilan final de la formation au 31.12.2002 :

30 demandeurs d'emploi ont été présélectionnés.
12 personnes ont été retenues pour la formation visée.

12 candidats ont commencé la formation en question.

10 candidats ont terminé la formation.

02 candidats ont abandonné la formation.

10 candidats sont inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM.
02 candidats se trouvent dans une mesure de type stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice.

2. Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2002 :

107 candidats ont été retenus par les responsables à participer aux formations visées.

* * *

93 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes.

79 candidats ont terminé les mesures qualifiantes.

09 candidats travaillent dans l'entreprise formatrice.

07 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.

56 candidats sont inscrits à l'ADEM, dont 37 demandeurs d'emploi se trouvent dans une mesure:

21 poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,

11 poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice,

01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T. PR. auprès de l'entreprise formatrice,

02 poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. PR auprès d'un employeur du secteur privé

01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T.PU. auprès d'un employeur du secteur public

01 se trouve dans une mesure spéciale.

07 candidats ne sont ni affiliés au CCSS, ni inscrits à l'ADEM.

40 candidats sont inscrits à l'ADEM, dont 37 demandeurs d'emploi se trouvent dans une mesure:

22 poursuivent une mesure dans le cadre du stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice,

12 poursuivent une mesure dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice,

01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T. PR. auprès de l'entreprise formatrice,

02 poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. PR auprès d'un employeur du secteur privé

01 poursuit une mesure dans le cadre du C.A.T.PU. auprès d'un employeur du secteur public

02 se trouvent dans une mesure spéciale.

7 candidats ne sont ni affiliés au CCSS, ni inscrits à l'ADEM.

II.2.2.4. Diverses formations proposées aux demandeurs d'emploi

La possibilité de suivre des cours d'initiation ou de perfectionnement (p.ex.: cours de langue ou cours de bureautique) pendant la période de chômage soit à titre gratuit ou à un taux réduit, permet aux participants d'améliorer leur chance d'insertion professionnelle.

Ainsi, 766 demandeurs d'emploi (dont 506 femmes) ont suivi un ou plusieurs cours de langue auprès du Centre de Langues Luxembourgeois. 135 demandeurs d'emploi (dont 102 femmes) ont suivi un cours organisé par la Chambre de Commerce.

878 demandeurs d'emploi (dont 436 femmes) ont suivi une formation aux CNFPCs d'Esch-Alzette ou d'Ettelbrück.

D'autres formations, organisées par différents promoteurs, ont été suivies par des demandeurs d'emploi:

« Multimédia Stuff »:	42 demandeurs d'emploi (dont 32 femmes)
« Naxi Ateliers » :	74 demandeurs d'emploi (dont 74 femmes)
« Projet Vélo »:	18 demandeurs d'emploi (dont 5 femmes)

II.2.3. Mesures de (ré)insertion dans la vie active

Pool des assistants:

Le Pool des assistants pédagogiques se compose de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement post primaire dans la surveillance et les domaines périscolaires et administratifs.

Pendant l'année 2002, **211** personnes (dont 110 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2002, seulement 111 des 121 places disponibles étaient effectivement pourvues par des demandeurs d'emploi inscrits. Il est à noter que près de 90% des personnes affectées à cette mesure trouvent un emploi définitif pendant cette activité.

Mesures spéciales:

Ces mesures regroupent toutes les initiatives syndicales et communales dans le cadre de l'Objectif Plein Emploi, du Forum pour l'Emploi et de Pro-Actif. En 2002, 851 personnes (dont 136 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2002, 497 personnes (dont 90 femmes), sont encore inscrites dans cette mesure.

Stage de réinsertion professionnelle:

Ce stage, qui permet aux demandeurs d'emploi d'obtenir une nouvelle possibilité de réinsertion professionnelle comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique et peut être proposé aux chômeurs âgés de plus de 30 ans et inscrits pendant au moins 3 mois auprès de l'ADEM.

En 2002, **272** personnes (dont 92 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2002, 121 personnes (dont 27 femmes) se trouvent encore en stage de réinsertion professionnelle.

Mise au travail des demandeurs d'emploi indemnisés:

La mise au travail consiste en des travaux d'utilité publique auxquels les chômeurs indemnisés sont affectés afin de leur permettre de garder le contact avec le monde du travail.

Pendant l'année 2002, 599 personnes (dont 204 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2002, 233 demandeurs d'emploi (dont 72 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

Projet « FORWARD » :

a) La définition du groupe cible et son encadrement

En vue de promouvoir l'insertion professionnelle de jeunes de sexe féminin et masculin, Inter-Actions a mis en œuvre le projet « FORWARD ». Il s'agit de jeunes adultes entre 18 et 29 ans sans emploi et qui ne bénéficient pas d'autres mesures d'insertion. Ce projet se voue spécialement aux jeunes qui manquent de compétences sociales et de maturité, qui sont marqués par l'échec scolaire, des diplômes médiocres ou la rupture d'un apprentissage, des jeunes qui sont quasiment sans perspective d'avenir. Il prend également en considération les jeunes mères qui sont encadrées en cherchant des solutions au problème de la garde d'enfant(s). Tous (tes) les candidat(e)s bénéficient d'un encadrement par une équipe socio-éducative. Les candidats sont présélectionnés par les agents du service placement et recrutés par les responsables d'Inter-Actions par la voie d'ateliers d'information réalisés au sein de l'Administration de l'Emploi.

b) Objectifs du projet

L'objectif principal est l'insertion des participant(e)s au marché de la formation et de l'emploi. L'acquisition de compétences professionnelles fait partie intégrante du projet. Ce résultat ne sera atteint qu'en stimulant leur volonté à la performance et à l'initiative personnelle, en les amenant à gérer et à supporter les conflits et les frustrations, en les aidant à faire preuve d'esprit critique et de fiabilité. Les candidats auront également l'occasion de parfaire leurs connaissances linguistiques et intellectuelles. En développant ces aptitudes et en leur permettant de se familiariser aux nouvelles technologies de l'information, en les encourageant à prendre un emploi dans le domaine de la production industrielle, leur « flexibilité » et leur « employabilité » seront améliorées. Le problème de la « mobilité » est résolu par la possibilité d'acquisition d'un permis de conduire au cours de leur formation. Pour mener à bien la finalité de la mesure, Inter-Actions a entamé avec l'ADEM et avec des partenaires externes, des démarches pour effectuer du « personal-placement ». Il s'agit là de l'offre de stages pratiques qui sont des points de contact entre la qualification et l'embauche. Des réunions et 'workshops' réguliers avec les firmes partenaires sont garants de la qualité.

c) Durée de la formation et forme d'occupation

Les candidat(e)s bénéficient d'un contrat d'auxiliaire temporaire et sont rémunérés d'après les dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (PAN). La formation est prévue pour une durée de 6 mois et peut être prolongée au maximum pour une nouvelle durée de 6 mois.

d) Actions

En 2002, 5 ateliers de sélection (mars, juin, juillet, octobre et novembre) auxquels ont participé quelques 81 candidat(e)s eurent lieu. Ont été retenu(e)s pour la formation 31 de candidat(e)s en fonction de la disponibilité maximale de postes de formation. De ces candidat(e)s, 17 (55%) ont pu être réintégrées dans le 1^{er} marché de travail.

II.2.4. Actions de prospection

Pendant l'année 2002, le service de placement de l'ADEM de même que les consultants ont entrepris de nombreuses actions de prospection dans le secteur de l'industrie, dans le secteur du bâtiment, dans le secteur de l'artisanat, dans le secteur bancaire, dans le secteur du commerce et celui du travail intérimaire.

Par ailleurs l'action commune du service de placement de l'ADEM et les responsables de la Fédération des Artisans consistant à faire le tour des entreprises artisanales afin d'établir et d'améliorer le contact avec ce secteur économique, entamée en 1997, a été poursuivie.

Les missions du consultant:

Le consultant est chargé :

- de sensibiliser les entreprises, pour qu'elles aient recours aux services offerts par l'ADEM pour tout recrutement ;
 - de la prospection auprès des entreprises, dans le but de leur faire connaître les différentes mesures et aides offertes par l'Etat, en cas d'embauche de demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM ;
- de présélectionner, en collaboration avec le service placement des candidats répondant au profil sollicité pour les places vacantes déclarées par les entreprises ;
- de maintenir la bonne relation avec les entreprises, afin d'instaurer un climat de confiance vis-à-vis de l'ADEM.

II.2.4.1. Le secteur de l'industrie

Pendant l'année 2002, l'objectif des consultants industrie était de satisfaire leurs deux clients, qui sont d'un côté les industries avec leur besoin en personnel qualifié et de l'autre côté les demandeurs d'emploi à la recherche d'un nouvel employeur.

Les différentes activités des consultants peuvent être résumées comme suit:

Pendant l'exercice 2002, **71 actions de prospection** ont eu lieu dans les entreprises. Les sujets suivants ont été discutés: les différentes mesures du PAN, (entre autres l'obligation de déclarer toutes les places vacantes) l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM, les formations complémentaires, la formation pour agent de fabrication, l'embauche de personnel féminin, le service des travailleurs handicapés, les aides à l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, les aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée ou encore la bonification d'impôt.

Des liens ont été noués avec une trentaine d'entreprises nouvelles. Les rencontres avec les responsables de ces unités ont permis au service « emploi des jeunes » d'augmenter considérablement leur taux en stages d'insertion (p.ex.: EPT, Fours Hein, Sources Rosport).

En plus de ces actions de prospection **12 visites d'entreprises** ont été organisées pour les jeunes demandeurs d'emplois inscrits au CNFPC. Ces visites ont eu des répercussions positives puisqu'un bon nombre de ces jeunes ont reçu des contrats d'embauche.

Au cours de l'année 2002 les consultants, en étroite collaboration avec le service du placement, ont organisé plusieurs **ateliers de recrutement**. Ces ateliers ont eu lieu soit dans les locaux de l'ADEM soit directement sur les sites d'entreprises, comme par exemple : Dupont de Nemours, Goodyear, Elco, EPT.

Interventions régulières au Centre de formation continue pour donner certains cours de formation. (ex. : préparation à l'entretien d'embauche, droit du travail, etc.).

Encadrement personnalisé et accompagnement individuel des salariés ayant travaillé pour une société déclarée en état de faillite ou licenciés pour motifs économiques. Des solutions de transfert ont été discutées, certaines personnes ont été embauchées par d'autres entreprises.

Les consultants en collaboration avec le Ministère du Travail et le l'Emploi et le Ministère de l'Education nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, et la FEDIL ont organisé pendant l'exercice 2002, **trois cycles de formation** pour la profession **d'agent de fabrication**. Cette formation a permis à 26 demandeurs d'emploi résidents d'acquérir une formation complémentaire permettant leur insertion, voir réinsertion dans la vie active.

De même une **formation « agent de sécurité »** a été mise en place, en collaboration avec 2 entreprises du secteur du gardiennage, pour permettre à des demandeurs d'emploi résidents de travailler en tant qu'agent de sécurité. **Trois cycles** de formation ont été réalisés en 2002. Tous les participants ont été engagés au terme de ces formations.

Participation active auprès de la FEDIL à une **enquête sur les qualifications de demain** afin de mieux cerner les besoins des entreprises. Les résultats de cette enquête ont été publiés et serviront à tous les acteurs d'adapter davantage la politique de formation professionnelle à la réalité économique.

Participation à des **séminaires d'embauche** auprès des responsables de « L'Objectif Plein Emploi ». Pendant plusieurs séances des simulations d'entretiens d'embauche filmés ont eu lieu pour préparer les demandeurs d'emploi à l'insertion dans la vie active.

II.2.4.2. Le secteur bancaire

L'année 2002 a été marquée par une conjoncture internationale plus faible et une baisse de l'activité dans le secteur bancaire, après une hausse ininterrompue depuis la création de la place financière.

Les établissements financiers sont forcés à diminuer les coûts, à geler les investissements projetés, à comprimer les effectifs. Les embauches se font plus rares, les licenciements et plans sociaux se multiplient, les nombreux contrats à durée déterminée ne sont plus renouvelés.

Les grands groupes bancaires ont opté pour des méthodes douces de réduction des effectifs (préretraite, pause carrière, travail à temps partiel, achat de jours de congé supplémentaires etc.)

Plusieurs établissements financiers ont signé un plan social ou une convention d'entreprise:

Banco di Sicilia Int., Banque Leu (Luxembourg), Prudential Bache Int. Bank, Banque Ferrier Lullin (Luxembourg), HVB Banque, Dresdner Bank Luxembourg, Scottish Equitable, Danske Bank Int., Bank Sarasin Benelux. Deux plans restent en négociation à la fin de l'année: Commerzbank et Citibank.

Un nombre croissant de sociétés se sont engagées dans des mesures de restructuration ponctuelles.

Ont introduit une demande pour l'éligibilité à l'aide au réemploi au cours de l'année 2002 (recours à des licenciements pour raisons économiques):

Adig Investment, Banque Banespa, Bank2C, Bank Handlowy, Citibank, Commerzbank, Credem International, Deutsche Bank, Euro Fonds Service, Garantibank, IMI Bank, Lampebank, LB Lux, Ottoman Bank, Union Investment Euromarketing, etc

L'emploi régresse incontestablement dans le secteur. Les recrutements se font prioritairement en interne avec le cas échéant des mesures de formation adéquates.

Quelques établissements continuent à recruter en particulier pour leurs activités d'administration de fonds d'investissements qui restent dynamiques en dépit de la conjoncture.

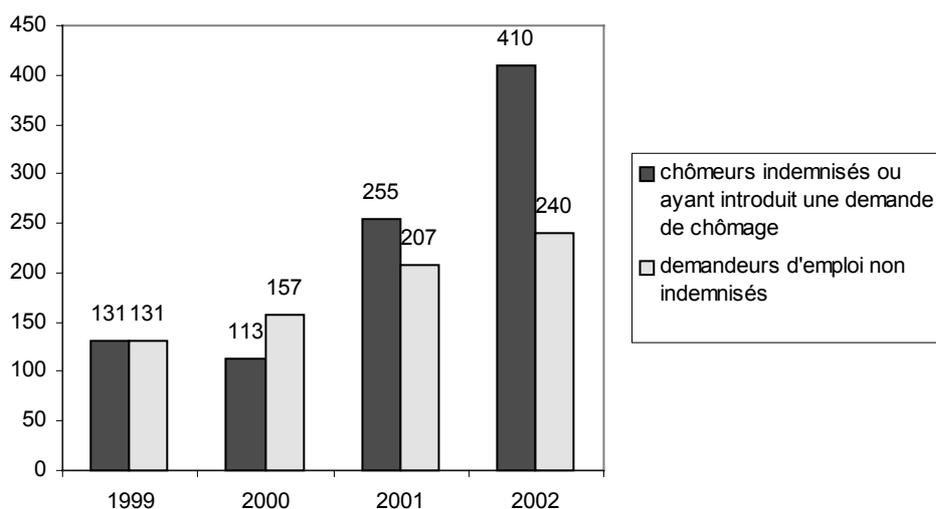
Le développement des PSF compense également partiellement la chute des effectifs dans les banques.

Comme les années précédentes le nombre des banques a continué de régresser pour se situer au 31 décembre 2002 à 178 (contre 190 au 31/12/2001)

Les offres de postes vacants enregistrées par le service Placement de l'ADEM ont connu encore une très forte baisse en passant à 860 places vacantes.

Le nombre des demandeurs d'emploi enregistrés désirant intégrer ou réintégrer le secteur financier a augmenté de 40 % au courant de l'année 2002 pour atteindre 650 personnes.

demandeurs d'emploi inscrits pour le secteur bancaire



Une nette évolution à la hausse du nombre des chômeurs de longue durée a pu être constatée, surtout au niveau des postes de direction et de cadres.

Deux catégories de personnes sont particulièrement touchées par la situation actuelle du marché du travail:

- les jeunes universitaires de niveau bac + 4/5, avec une expérience professionnelle du secteur de moins de 5 ans ;
- les personnes moins qualifiées, avec expérience professionnelle entre 20 et 30 ans, disposant d'un niveau d'études de base inférieur aux fins d'études secondaires voire moyennes. Ces personnes sont difficilement « plaçables », le peu de postes nouvellement créés dans le secteur financier exigeant des études spécialisées en finances.

Le nombre important de demandeurs d'emploi issus du secteur financier ne tient pas compte des frontaliers ayant travaillé au Luxembourg mais inscrits au chômage dans leur pays de résidence, ni d'une grande partie des personnes licenciées par "plan social" (les plans sociaux signés dans le secteur prévoyant le doublement de la période de licenciement, ces personnes ne s'enregistreront à l'ADEM qu'au 2ème semestre 2003).

Si la mauvaise situation économique perdure, les effets sur l'emploi devraient être plus sensibles dans l'année à venir.

II.2.4.3. Le secteur artisanat

	2002	2001
Visites aux entreprises:	40	18
Renseignements, informations et placements par téléphone	1.054	
Offres d'emploi	94	74
Offres réussies	44	61

Autres activités: Deux ateliers de recrutement pour le compte

- de la Boulangerie-Pâtisserie Geisen
4 places offertes, 3 candidats retenus et engagés soit 75%
- de Salaison Meyer
42 places offertes, 8 candidats retenus et engagés soit 18,2%.

Sur demande d'un avocat, le placement d'un prisonnier a été entamé, cela en collaboration avec le consultant de l'industrie. Une aide logistique au service de placement a été prêtée concernant le placement des apprentis-adultes qui, par définition, sont inscrits aux bureaux de placement.

D'année en année, le nombre des demandeurs d'emploi d'un âge avancé augmente. La prise en charge devrait s'adapter à la particularité de chaque cas souvent bien épineux. Comme beaucoup de ces candidats disposent d'une expérience professionnelle considérable, bon nombre d'entre eux ont pu être replacés.

II.2.4.4. Le secteur travail intérimaire

Activités principales

- Informer les demandeurs d'emploi sur les possibilités offertes par le secteur du travail temporaire et les suivre dans leurs démarches de recherche d'emploi. Les orienter dans leurs recherches en fonction de leur profil et du type de travail recherché.
- Conseiller et assister les demandeurs d'emploi dans la préparation de leurs dossiers de candidature (CV, lettre de motivation et entretien d'embauche).
- Assister les placeurs dans le suivi et le placement des demandeurs d'emploi.
- Anticiper les besoins des entreprises de travail temporaire et répondre rapidement aux déclarations de places vacantes en faisant une présélection des candidats.
- Informer et orienter les sociétés sur des questions concernant le droit du travail, la mise au travail de candidats inscrits à l'ADEM, les déclarations de places vacantes et les règlements de l'ADEM concernant le suivi des dossiers de chômage dans le cadre des missions d'intérim.

Le travail temporaire en 2002

Malgré un ralentissement de l'activité, la collaboration avec les sociétés de travail temporaire a encore progressé et plus de 1850 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 22 sociétés d'intérim, la demande de la profession en général pour les services de l'ADEM a augmenté.

L'année 2002 a été marquée par un ralentissement du marché du travail. Ceci a non seulement eu des conséquences sur le nombre de demandes provenant du secteur du travail temporaire, mais s'est aussi traduit par une diminution des chances d'embauche des personnes sous contrat intérimaire. En effet, de nombreuses entreprises ont diminué, voire, arrêté leurs programmes de recrutement, ce qui s'est traduit d'une part par une diminution des embauches en fin de contrat d'intérim et d'autre part par une multiplication des prolongations des missions temporaires et des contrats d'intérim ne débouchant pas sur une situation stable.

Malgré cela, le passage par un emploi intérimaire reste encore un très bon moyen pour trouver une emploi stable ou, tout simplement, ajouter une nouvelle expérience à son parcours professionnel.

Pour les candidats inscrits à l'ADEM les profils administratifs (en particulier les comptables, secrétaires, réceptionnistes et employés banque et assurance) sont ceux qui rencontrent le plus de succès auprès des sociétés d'intérim. Le secteur de l'industrie donne de moins bons résultats, car la demande est plutôt orientée vers des candidats ayant des qualifications dont ne disposent pas toujours les personnes inscrites à l'ADEM. En ce qui concerne le secteur du bâtiment, la demande est très forte mais, comme pour l'industrie, l'ADEM n'a que très peu de candidats à proposer et ceux-ci trouvent facilement un emploi par les moyens traditionnels. A noter que, pour ce qui concerne les demandes de profils non-qualifiés, une des causes principales d'échec dans les recherches d'emploi est l'absence de moyen de locomotion propre qui permettent de se rendre facilement sur le lieu de travail.

Le marché de l'intérim s'adresse plutôt à des candidats situés dans les tranches d'âge 20-40 ans, ayant déjà acquis une première expérience et, surtout, faisant preuve d'une personnalité flexible et d'une grande motivation afin d'être rapidement opérationnels dans un nouvel environnement de travail. Les profils très expérimentés sont plus difficiles à placer, car les entreprises utilisatrices font rarement appel à l'intérim pour trouver ce genre de candidats, sauf pour les postes de type secrétaire ou assistante de direction. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont relativement difficiles à placer, car la demande en 2002 a été relativement faible et, comme mentionné précédemment, dans de nombreux cas ce groupe de personnes ne dispose pas d'un véhicule propre et se trouve souvent écartée des sélections, car le lieu de travail se situe souvent dans une zone industrielle inaccessible sans voiture.

En ce qui concerne les candidats assignés par l'ADEM, les agences de travail temporaire se montrent plutôt satisfaites des profils sélectionnés et sont conscientes des difficultés pour trouver des candidats correspondants aux demandes. Parmi les principaux reproches faits à l'égard des personnes assignées on retrouve leur manque de formation (études et connaissances linguistiques) ainsi que le manque de flexibilité et de motivation quant aux contrats qui sont proposés (durée de la mission, type d'emploi et conditions salariales).

Les candidats ayant un profil « moyen » et qui éprouvent des difficultés pour trouver un emploi par les moyens de recherche traditionnels (réponse aux annonces et candidatures spontanées) tirent généralement le plus grand bénéfice du support apporté par une société d'intérim et se retrouvent plus rapidement sous contrat que s'ils continuaient à chercher par leurs propres moyens. Ceci est essentiellement dû au fait que la société d'intérim ne se contente pas de proposer des candidats aux sociétés utilisatrices mais a tendance à « pousser » leur candidature. De plus, la société utilisatrice se trouve souvent dans une situation d'urgence et accepte plus facilement « d'essayer » un candidat sous contrat temporaire. Par ailleurs, lorsqu'une société de travail temporaire répond à la demande d'un de ses clients elle propose un nombre limité de candidats pour un même poste, ce qui fait que les chances d'être sélectionné sont plus élevées que lorsqu'on se retrouve en concurrence avec plusieurs dizaines de personnes ayant répondu à une annonce publiée, par exemple, dans la presse.

Conclusion

L'année 2002 a été une année très difficile pour les chercheurs d'emploi et pour cette raison ils se sont plus facilement et plus rapidement adressés au secteur du travail temporaire afin de compenser le manque d'opportunités offertes par le marché du travail. En effet, les entreprises d'intérim sont de moins en moins perçues comme le dernier moyen pour trouver un emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés, mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes.

II.2.4.5. Le secteur commerce

1) Missions de prospection:

Afin de familiariser les preneurs de décision du secteur 'Commerce' avec les différentes mesures prévues dans le cadre du PAN et afin d'inciter les responsables à déclarer les postes vacants aux services compétents de l'ADEM, le consultant du secteur 'Commerce' a effectué **80 visites** auprès de différentes entreprises du secteur.

En outre, 27 visites de suivi ont contribué à régler tous les problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours.

De nombreuses interventions se sont traduites dans l'immédiat par des déclarations de postes vacants et l'engagement de candidats proposés par les services de l'ADEM.

Retenons que 112 postes vacants ont été déclarés par les entreprises suite aux visites en 2002 (chiffre hors Cactus et Cora).

2) Missions spécifiques:

Des ateliers de recrutement ont été organisés à l'ADEM en collaboration avec les responsables de différentes entreprises établies au Luxembourg ou désireuses de s'y établir.

Cactus : 2 ateliers dans les locaux de l'ADEM en 2002 - 3 candidats ont été engagés.

Schlecker : 3 ateliers de recrutement ont été organisés (ouverture des sites de Troivierges , Bascharage et Mersch). 100 % de l'effectif actuel a été sélectionné parmi les candidats proposés par l'ADEM.

Cora: 125 candidats ont été convoqués pour les différents ateliers. 25 candidats ont été engagés définitivement après avoir suivi une formation (CORA / CNFPC).

107 entretiens personnels ont été menés avec des candidats vus par le service SAPDE.

3) Formations:

Formation « Pool Commerce »

11 sessions ont été organisées au cours de l'année 2002 dans les locaux de la Chambre de Commerce. 459 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et Esch/Alzette. 136 candidats ont finalement suivi la formation.

73 % des dossiers ont pu être clôturés suite à la formation.

16 candidats sur 99 dont les dossiers ont été clôturés se sont réinscrits au cours de l'année 2002.

Formation « poissonnerie »

Vu la pénurie persistante de candidats désireux de s'investir dans cette spécialisation, il a été décidé, en collaboration avec les responsables de Cactus, de relancer cette formation spécifique. 5 candidats sont actuellement en cours de formation ; des candidatures supplémentaires seront acceptées jusqu'au 28/02/2003.

II.2.4.6. Le secteur « HORECA »

1) Missions spécifiques:

Notons que 46 visites ont été effectuées auprès de différentes entreprises du secteur Horeca, dont 41 dans le cadre d'une enquête menée en vue de la préparation du projet de loi 4825 portant sur les conditions de travail dans la restauration et l'hôtellerie ainsi que sur la réglementation des horaires dans ces secteurs. Les établissements contactés ont embauché 508 personnes pendant la période du 01/01/2002 au 15/10/2002 dont 19 candidats proposés par les services de l'ADEM ce qui conduit à un taux de réussite de 3.7 %. (le nombre de postes vacants déclarés pendant la même période étant de 220 et le nombre de candidats assignés de 371).

2) Formations:

Il a été convenu qu'une formation 'Accueil Hôtellerie' sera proposée en collaboration avec les responsables de l'Horeca aux ressortissants du secteur bancaire désireux de se réorienter vers le secteur Horeca. Le contenu a été défini et les cours devront commencer en 03/2003.

Reste à noter que les responsables de l'Horeca ont accepté de publier les CV des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM dans différents métiers du secteur Horeca dans leur mensuel 'Horesca Magazine'. Cette action sera reconduite pour l'année 2003.

II.2.4.7. Le secteur bâtiment

Contacts entreprises :

54 entreprises du secteur de la construction ont été contactées pendant l'exercice 2002, dont 44 ont embauché des demandeurs d'emploi.

Offres d'emploi:

Suite aux activités de consultance prestées, 229 offres d'emploi ont pu être dégagées.

Entretiens individuels :

235 personnes ont été convoquées à des entretiens individuels en vue de déterminer leurs opportunités d'emploi dans le secteur de la construction.

Embauchages:

Sur ces 229 déclarations de postes vacants, 305 personnes ont été assignées, dont 110 ont signé un contrat de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 36,06 %. En comparant ce taux de réussite par rapport au nombre effectif de postes déclarés vacants, il faut cependant constater que ceci représente un taux de réussite de 48,03 %.

Parmi les 110 demandeurs d'emploi embauchés, 18 jeunes ont été engagés par le biais d'un contrat auxiliaire temporaire auprès d'une entreprise du secteur privé.

Situation du marché de l'emploi dans le secteur du bâtiment:

Il y a lieu de constater que la détérioration de la situation économique ne manque pas de produire des effets négatifs dans le secteur de la construction. Toutefois, force est de constater qu'il existe toujours une pénurie en personnel qualifié, l'ouverture des portes de l'IFSB en témoigne. De ce fait, l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi continue à persister.

II.2.5. Service social

Les assistants sociaux de l'ADEM ont pour missions :

- d'être disponible pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM,
- de dépister précocement les demandes et besoins des chômeurs et les orienter vers des services adéquats ;
- de collaborer avec les différents services de l'ADEM et les services sociaux concernés (participation à l'atelier FOSNA).

Le nombre élevé des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM à l'agence à Esch/Alzette a exigé une réorganisation de l'assistance sociale. A partir du 1.11.2002 un assistant social a été affecté à l'Administration de l'emploi de Esch/Alzette, l'autre assistante sociale travaille au siège de l'ADEM à Luxembourg.

Une permanence sociale est organisée mensuellement à Wiltz, en cas de besoin les administrés seront convoqués à Diekirch.

II.2.5.1. Entretiens avec les demandeurs d'emploi

Consultations réalisées en 2002

1.043 personnes ont consulté le service social en 2002.

On constate une parité quant au nombre des usagers féminins et masculins.

1. Qui a orienté les demandeurs d'emploi vers le service social ?

Sur base de données statistiques, on constate que la plupart des clients sont envoyés par le service de placement.

Dans le cadre de la collaboration avec le service SAPDE, environ 20% de personnes bénéficiaires du revenu minimum garanti ou bien de l'indemnité d'insertion ont été convoqués.

Une personne sur cinq a pris d'elle-même l'initiative de solliciter l'aide de l'assistant social auprès de l'ADEM.

2. Orientations proposées par le service social

Pour les 1.043 personnes, 1.869 recommandations ont été proposées. Parfois plusieurs suggestions ont été élaborées ceci pour améliorer l'employabilité et les chances de réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi.

Une personne sur deux est orientée vers un service social externe à l'ADEM.

Une personne sur cinq a été convoquée pour un deuxième entretien chez l'assistant social.

Fréquemment, les assistants sociaux ont eu recours aux « experts de l'ADEM » : placeurs, consultants, orienteurs professionnels, agents de chômage, conseillers du service SAPDE, agents du service STH.

II.2.5.2. Visites d'institutions sociales collaborant avec l'ADEM

Dans le but de mieux collaborer avec diverses institutions sociales et en vue d'assurer une orientation optimale, plusieurs visites et échanges avec d'autres professionnels furent réalisés entre autres : assistants sociaux du SNAS, du SRAS, de la commune d'Esch-sur-Alzette et de Dudelange, Buanderie CARITAS,

CFFM, Centre Ulysse, Proactif, Objectif Plein Emploi, Centre neuropsychiatrique, Wunnengshellef, Réseau pour le travail et la promotion humaine, Initiative Rëm Schaffen.

II.2.6. Autres actions du service placement

Pendant l'année 2002, de nombreux entretiens ou réunions de travail ont été menés avec des représentants d'entreprises, dont le but principal a été l'établissement ou l'amélioration des relations avec ces entreprises, l'information sur les possibilités de collaboration avec les services de l'ADEM.

Outre ces réunions de travail, les 7 consultants ont organisé des visites de prospection ou réunions d'information (mesures nouvelles, PAN, ...), de même 40 réunions internes ont eu lieu pour garantir l'échange des informations.

Le service placement était également représenté sur différentes foires, à savoir entre autres:

- la semaine de l'emploi à Dudelange (janvier 2002),
- Anesec (mars 2002),
- les journées d'informations de l'Armée à Diekirch (avril 2002),
- Acel (juillet 2002)
- la Foire des Etudes et des Formations au Kirchberg (novembre 2002).

Une partie non négligeable du temps de travail des responsables du service est consacrée à l'organisation, à l'échange des informations, à la communication, à la préparation des actions prédécrites et à la modernisation permanente du service.

Ainsi 10 réunions « inter-services » ont eu lieu avec les membres de la direction et les responsables des autres services pour définir les politiques générales dans le cadre des missions de l'ADEM et pour favoriser un échange d'informations entre les différents services et la direction.

Afin d'éviter une multitude de « réunions de service » avec l'ensemble de l'effectif, ont eu lieu 8 réunions avec les préposés des agences, qui se portent donc porte-parole au double sens (vers la direction et vers la base). L'organisation et la coordination du calendrier des activités du service, l'harmonisation des procédures et l'échange des informations en général sont les thèmes traités.

Plusieurs groupes de travail, de pilotage et de suivi ont été mis en place pour assurer le bon déroulement du service en particulier et de l'ADEM en général:

- l'application informatique du service (EMAC) nécessite un suivi permanent, des modifications et des adaptations régulières sont indispensables, ainsi 16 réunions en 2002 avec les spécialistes du système ont été nécessaires ;
- l'organisation et le suivi des formations complémentaires ont été discutés lors des 11 réunions du groupe informel SFP/ADEM ;

Un représentant du service a participé à 11 réunions de la Commission Spéciale de la loi-cadre de développement et de diversification économiques.

II.2.7. Les agences

a) Esch-sur-Alzette

En moyenne 32.5 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence se trouvent - respectivement se trouvaient - dans une des mesures offertes par l'ADEM. Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des différentes mesures

- *Nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette au cours de l'année 2002*

Le tableau suivant renseigne le nombre de personnes à la recherche d'un emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette au cours de l'année passée :

MOIS	Nombre des demandeurs d'emploi 2001	Nombre des demandeurs d'emploi 2002
janvier	3043	3182
février	2967	3218
mars	2898	3146
avril	2916	3167
mai	2870	3152
juin	2800	3071
juillet	2965	3219
août	2785	3239
septembre	2825	3344
octobre	2901	3435
novembre	2953	3536
decembre	3000	3530
MOYENNE	2910	3270

- *Mesures ADEM*

En moyenne 32.5 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence se trouvent - respectivement se trouvaient - dans une des mesures offertes par l'ADEM. Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des différentes mesures :

Mesure Mois	AP	CF	FA	FC	IE	MS	MT	PA	PR	PU	SR	TOTAL
Janv-02	29	168	50	9	40	201	40	28	77	342	30	1014
Dont femmes	18	80	39	9	3	36	17	14	25	159	8	408
Juin-02	24	132	37	2	43	229	40	28	102	319	24	980
Dont femmes	16	68	29	2	9	45	18	15	30	145	4	381
Déc-02	58	166	24	0	45	221	48	26	92	309	22	1011
Dont femmes	28	92	22	0	12	43	16	12	35	140	5	405
Moyenne	37	156	37	4	43	217	43	28	91	324	26	1006

AP = apprentissage adultes

CF = CNFPC centre de formation

FA = formation ADEM

FC = formation complémentaire

IE = stage d'insertion entreprise

MS = Mesure Spéciale

MT = mise au travail

PA = Pool Assistant

PR = CAT secteur privé

PU = CAT secteur public

SR = stage de réinsertion

- *Actions de prospection*

Comme les années précédentes, l'agence garde toujours un lien privilégié avec les divers employeurs situés dans le secteur. Il y a lieu de noter, que depuis l'entrée en service des *consultants externes*, les placeurs de

l'agence ont réduit leurs actions de prospection. Cependant, en ce qui concerne la présélection des candidats, les agents de placement ont contribué - en étroite collaboration avec les consultants - à la réussite de bon nombre de placements (cf. rapports des consultants des différents secteurs).

- *Contacts administrations communales*

Comme dans le passé, les agents de l'agence ont favorisé la prise de contact avec les responsables des administrations communales, afin de renforcer la collaboration entre leur administration et ces centres de décisions locaux. A titre d'exemple, la participation de l'ADEM aux deuxièmes Assises Sociales organisées par la ville d'Esch-sur-Alzette le 19 janvier 2002 et au Sommet Economique qui s'est déroulé le 9 décembre dernier à Dudelange.

- *Séances d'information / faillites / licenciements collectifs*

Afin de faciliter les procédures administratives auxquelles sont confrontés les salariés touchés par une faillite ou qui font l'objet d'un licenciement collectif, l'agence a organisé des séances d'information pour ces derniers.

- *Réunions d'information, présélections, présentations, etc.*

Au cours de l'année 2002, les agents de placement de l'agence d'Esch-sur-Alzette ont organisé 31 séances d'information et/ou ateliers de présélection auxquels ont participé 435 demandeurs d'emploi

Dans le cadre des activités de l'ADEM, les agents de placement de l'agence se sont déplacés 94 fois.

b) Diekirch

1. Ateliers de recrutement, de préparation et d'information

Au cours de l'année 2002, l'ADEM Diekirch a organisé deux ateliers de recrutement sur demande des employeurs ou sur proposition de l'ADEM Diekirch.

Forum pour l'Emploi (Atelier de recrutement / gardienne de jour en crèche) 29.10.02

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
20	20	0	18	18	10

Armée (Atelier de recrutement / recherche de candidats pour séance d'information pour « jeunes demandeurs d'emploi » du 16.12.2002) 12.12.02

Assignations ou convocations	Présences	Absences	Candidats intéressés	Candidats retenus	Candidats embauchés
50	38	12	38	38	recrutement en fév. 03

2. Atelier de motivation - Atelier de stratégie de recherche d'emploi

L'ADEM Diekirch a procédé à un atelier de motivation et de stratégie de recherche d'emploi en étroite collaboration avec le SNAS.

SNAS (atelier pour bénéficiaire du r.m.g. ou d'une mesure a.t.i.) 18.10.2002

Convocations	Absences	Dossiers radiés pour non-présentation au rv	Présences	Dossier radié pour non-présentation à une assignation	Personnes ayant obtenu une dispense par le Snas	Participants ayant trouvé un emploi suite à l'atelier
14	2	0	12	0	2	4

3. Présentation de l'ADEM et de ses mesures

Date : 18.03.02
Lieu : Centre thérapeutique Useldange

Date : 25.04.02
Lieu : Centre militaire-Diekirch

Date : 08.07.02
Lieu : Centre thérapeutique Useldange

Date : 25.11.02
Lieu : Centre thérapeutique Useldange

4. EURES / Rencontres internationales

Janvier 02 – Avril 02 : formation transfrontalière (France-Luxembourg) en hôtellerie à Perpignan et à Ettelbrück

11.03.02 Participation à la bourse de l'Emploi à Perpignan

05.07.02 Séminaire de concertation avec les services publics allemand
(Arbeitsamt Bitbourg, Trèves, Saarbourg)

15.07.02 Chambre de la viticulture Narbonne (France)
Collaboration pour la formation de sommelier

13.09-15.09.02 Deulux à Wasserbillig, Participation avec un « stand » de l'ADEM/ EURES

c) Wiltz

Le rayon d'action de l'agence de Wiltz en matière de placement s'étend sur les cantons de Clervaux et de Wiltz.

Les services de l'agence comprennent tous les services offerts par l'administration de l'emploi à l'exception du service de l'orientation professionnelle et du service des travailleurs handicapés.

Pour la région du Nord, ces deux services sont offerts à l'agence de Diekirch. Cependant, chaque mardi, une permanence du service des travailleurs handicapés est assurée à l'agence.

Nombre de personnes inscrites à l'Agence de Wiltz en 2001.

En 2002, en moyenne 572 demandeurs dont 293 hommes et 279 femmes étaient à la recherche d'un emploi auprès de l'agence.

199 de ces demandeurs dont 106 hommes et 93 femmes étaient des chômeurs indemnisés.

35,72 % des demandeurs inscrits se trouvent dans une mesure ou une formation offerte par l'ADEM.

Par exemple, au mois de décembre, parmi les 641 demandeurs, 229 étaient affectés à une telle mesure ou formation.

Actions de prospection, de placement et de promotion :

a) contacts et visites employeurs

Comme les années précédentes, l'agence a fait des efforts pour garder un contact étroit avec ses principaux partenaires.

Les demandeurs d'emploi, les employeurs, les centres de formation, le Fonds National de Solidarité (SNAS), le Forum pour l'Emploi, l'Objectif Plein Emploi, les lycées, les associations du domaine social et toutes les autres organisations engagées dans la lutte contre le chômage.

b) actions de placement et de formation

Ø Un **atelier de recrutement** a été organisé pour les sociétés suivantes :

- CIGR Wiltz Plus, Wiltz
- Dometic, Hosingen
- Sport Plus 3, Pommerloch
- Supermarché Knauf, Pommerloch
- Anton Schlecker, Troisvierges
- Chaussures Maniet, Pommerloch

Ø des ateliers de sélection pour formation :

- formation ADEM pour Femmes « Relais socio-culturel » auprès de Coopérations Asbl, Wiltz

Ø De nombreux **placements directs** par le biais d'assignations ont été réalisés par l'Agence de Wiltz .

Placements directs de l'année 2002

	Total	Hommes	Femmes
Placements directs :	269	147	122
Moyenne par mois :	22	12	10

c) Information, promotion et presse

RADIO CORALY Wiltz , 102.2 MHZ

Dans ce cadre, une dizaine d'émissions autour du marché de l'emploi ont été diffusées.

d) International – service EURES

Dans le cadre des activités EURES, le conseiller EURES de l'Agence a reçu et traité 113 dossiers de demandeurs d'emploi de l'UE, dont 60 hommes et 53 femmes.

En outre, le conseiller EURES de l'Agence a participé aux manifestations suivantes :

- Ø 5.06.2002 à Diekirch : entrevue traditionnelle entre les services de l'emploi luxembourgeois de Luxembourg-Ville, Diekirch et de Wiltz ainsi que des services de l'emploi allemands de Bitburg, Trèves et de Saarburg.
- Ø 15.10.2002 à Trèves : participation à la séance publique à l'Arbeitsamt Trier dans le cadre de l'action : « Arbeiten in Luxemburg ».
- Ø 13.11.02 à Trèves : participation à la table ronde : « Expertenrunde » avec des responsables des services de l'emploi allemands, belges, français et luxembourgeois.

II.2.8. Bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs

Bonification d'impôt pour 2002 :

- 294 nouvelles demandes acceptées (à ce jour) pour l'exercice 2002 ;
- 645 demandes des années précédentes seront prolongées.

Certains employeurs n'ayant pas encore introduit les demandes en obtention de la bonification d'impôt (un délai de recevabilité n'est pas prévu), le nombre total des dossiers avisés favorablement dépassera les mille unités pour 2002.

II.2.9. Bilan des 2 contrôleurs affectés à l'ADEM

Faillites	641
Cessations de commerces	329
Enquêtes chômage/commission spéciale de réexamen/conseil arbitral	81
Attestations patronales, E301	775
Interventions/enquêtes pour permis de travail	80
Contrôles nationalités suivant relevés de la Sécurité Sociale	30
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	23
Enquêtes chômeurs indemnisés travaillant clandestinement	14
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	2
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	24
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	52
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	
Enquêtes placement	50
Enquêtes emploi des jeunes	13

Il est certain que le tableau susmentionné ne reflète que le volume de travail. Sans vouloir rentrer dans le détail des différentes rubriques et missions il faut cependant souligner la complexité des dossiers à traiter. De plus un certain nombre d'entreprises ont domicilié leur siège social à l'étranger et avec ceci surtout leur pouvoir de décision et d'exécution, ce qui entraîne des complications supplémentaires dans les différentes tâches journalières et peuvent provoquer également certains retards. Un bon nombre d'enquêtes ayant trait au droit du travail, ont été menées conjointement avec les contrôleurs de l'Inspection du Travail et des Mines.

Il y a lieu de retenir la bonne collaboration avec le Service du Contrôle de la Sécurité Sociale, la Police Grand-Ducale et l'Administration des Douanes et des Accises ainsi que le Service des autorisations des Classes Moyennes dans l'exécution des enquêtes.

II.3. Le service de la main-d'œuvre

II.3.1. Le permis de travail

Le règlement grand-ducal révisé du 12 mai 1972 prévoit qu'aucun employeur ne peut engager un travailleur étranger (à l'exception d'un travailleur ressortissant de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen) non muni d'un permis de travail valable.

Une demande en obtention d'un permis de travail est introduite par l'employeur à l'Administration de l'Emploi.

Les services de l'Administration de l'Emploi instruisent la demande en vérifiant si la place vacante a été déclarée auprès des services de placement et si des travailleurs appropriés sont disponibles.

Après l'instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui donne son avis sur l'obtention.

II.3.2. Heures supplémentaires

L'employeur qui a l'intention de faire prestre des heures supplémentaires introduit auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) une requête motivée assortie, sous peine d'irrecevabilité, de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de travailleurs complémentaires ; la requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement, s'il en existe.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi qui statue sur la base de rapports établis par l'ITM et par l'ADEM peut déterminer un contingent, mensuel ou annuel, d'heures supplémentaires par travailleur occupé dans l'établissement.

Il faut remarquer toutefois que la procédure d'octroi des heures supplémentaires a été assouplie dans les dernières années et que l'avis de l'ADEM n'est demandé que dans de quelques rares exceptions.

II.3.3. Emploi des bénéficiaires de pensions de vieillesse

Les personnes bénéficiant d'une pension de vieillesse d'un régime de pension contributif ou non contributif, luxembourgeois ou non, dépassant le salaire minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de plus de 18 ans au moins, ne peuvent accéder à un emploi salarié ou continuer un tel emploi, sur demande expresse de leur part que si elles ont été autorisées par le Ministre du Travail et de l'Emploi sur avis de l'ADEM.

II.3.4. Placement « au pair »

En date du 23 septembre 2002, le Luxembourg a dénoncé l'accord européen sur le placement AU PAIR avec effet au 24 mars 2003.

Après cette date, les jeunes personnes accueillies dans une famille doivent être engagées sous le couvert d'un contrat de travail régi par les dispositions de la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers telle qu'elle a été modifiée dans la suite.

Les personnes non membres de l'Union Européenne sont soumises à la législation concernant l'entrée et le séjour des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

II.4. Le service de maintien de l'emploi

II.4.1. Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2002)

La loi modifiée du 26 juillet 1975 autorise le Ministre du Travail et de l'Emploi à accorder des subventions aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération.

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1986	23.933.404	1.827
1987	27.359.408	1.920
1988	6.049.363	375
1989	4.814.682	305
1990	20.220.813	982
1991	26.473.294	1.678
1992	73.043.581	4.132
1993	41.755.415	2.760
1994	15.012.027	1.036
1995	16.590.764	1.098
1996	57.544.359	3.696
1997	30.513.031	1.624
1998	7.472.164	441
1999	8.865.078	640
2000	18.631.604	908
2001	28.992.338	1.394
2002*	503.137,06 €	1.160

* données provisoires au 31 décembre 2002

II.4.2. Aide au réemploi (1989 – 2002)

Le fonds pour l'emploi accorde une aide au réemploi au salarié qui fait l'objet d'un licenciement pour un motif économique, au salarié qui est menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, au salarié faisant l'objet d'un transfert pour motif économique dans une autre entreprise en application d'une convention collective de travail, ainsi qu'au chômeur indemnisé, à condition qu'il accepte d'être reclassé dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à sa rémunération antérieure.

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994, modifié le 31 juillet 1995, fixe les modalités et conditions d'attribution de l'aide au réemploi.

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1989	123	3.587.438
1990	60	890.279
1991	154	23.419.394
1992	117	12.885.830
1993	129	13.457.626
1994	87	8.520.000
1995	206	16.265.292
1996	323	40.302.061
1997	747	112.463.244
1998	669	159.294.600
1999	852	253.425.403
2000	1.012	261.129.502
2001	1.100	282.713.515
2002	1.288	8.555.157,55 €

II.4.3. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2002)

Année	Bénéficiaires	Total à charge
1986	212	12.430.299
1987	86	9.419.230
1988	85	8.950.609
1989	114	12.061.762
1990	142	19.024.473
1991	149	18.753.443
1992	131	16.398.930
1993	107	13.485.686
1994	60	8.035.187
1995	54	7.157.308
1996	45	6.950.510
1997	50	9.161.967
1998	56	11.844.185
1999	64	10.454.526
2000	49	8.765.699
2001	37	5.672.058
2002	38	98.387,74 €

II.4.4. Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée (loi du 23 juillet 1993)

Le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les parts employeur et assuré des cotisations de sécurité sociale à condition qu'ils engagent des chômeurs âgés ou de longue durée, indemnisés ou non.

demandes introduites au cours de l'année 2002:	189
bénéficiaires au 31.12.2002 :	364
dépense pour l'année 2002 :	1.607.926,96 €

II.4.5. Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (règlement grand-ducal du 17 juin 1994)

Le règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixe les modalités des aides à la mobilité géographique attribuée par le fonds pour l'emploi aux demandeurs d'emploi classés ou reclassés dans un emploi.

Cette aide à la mobilité géographique peut comprendre l'attribution:

- d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement,
- d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence,
- d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.

demandes introduites au cours de l'année 2002:	91
dépenses engagées:	103.571,09 €

II.4.6. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2002)

L'insolvabilité de l'employeur comporte pour les salariés qu'il emploie des conséquences économiques et sociales particulièrement graves. Ceci est vrai surtout pour le travailleur dont l'employeur a été déclaré en état de faillite et qui se voit résilier le contrat de travail de plein droit.

La loi a progressivement aménagé la technique juridique assurant aux salariés le paiement de leurs créances en assortissant la plupart d'entre elles d'un privilège.

Il y a lieu de relever dans ce contexte qu'à la suite d'une jurisprudence récente, l'ADEM prend en compte pour le calcul de la garantie de créance des salariés touchés par la faillite de l'employeur également les créances salariales nées avant la période de six mois précédant le jour de la survenance de la faillite.

Année	Bénéficiaires	Nbre d'entreprises	Dépenses
1986	110	21	12.100.000
1987	92	17	11.000.000
1988	141	24	15.000.000
1989	110	24	11.800.000
1990	374	28	44.580.822
1991	244	28	31.216.089
1992	324	26	32.668.567
1993	589	77	78.460.962
1994	727	140	71.000.000
1995	718	191	68.500.000
1996	993	206	137.000.000
1997	1.402	243	212.549.585
1998	1.492	373	215.407.410
1999	1.238	382	185.122.730
2000	860	257	132.264.607
2001	1208	252	212.261.752
2002	1.551	305	6.580.096,28 €

II.4.7. Aides et primes de promotion de l'apprentissage (1987/88 - 2000/01)

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer, à charge du fonds pour l'emploi, des aides financières de promotion de l'apprentissage. Par ailleurs la même loi autorise le ministre du travail et de l'emploi à attribuer des primes d'orientation aux jeunes demandeurs d'emploi qui s'insèrent dans la vie active comme salariés sous le couvert d'un contrat de travail ou comme apprentis sous le couvert d'un contrat d'apprentissage.

Année	Demandes	Patrons	Apprentis admis	Apprentis refusés	Dépense totale
1987/88	2.182	1.205	1.594	588	101.761.321
1988/89	2.248	1.131	1.665	583	153.715.266
1989/90	2.167	1.094	1.581	586	154.545.849
1990/91	1.830	952	1.402	428	133.337.809
1991/92	1.720	961	1.271	449	141.473.775
1992/93	1.885	1.039	1.397	488	155.407.981
1993/94	1.991	10.51	1.507	483	207.996.449
1994/95	1.999	1.026	1.408	591	205.397.027
1995/96	1.986	980	1.292	694	201.562.189
1996/97	2.061	1.008	1.444	617	209.645.222
1997/98	2.724	1.386	2.001	723	274.516.025
1998/99	2.303	1.309	1.577	726	234.716.548
1999/00	2.240	1.025	1.461	779	295.893.702
2000/01	2.466	1.139	1.623	843	8.239.912,15 €

II.4.8. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Formulaire E 301: attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations de chômage.

Le formulaire E 301 sert aux travailleurs frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination							
Année	Nombres de formulaires délivrés						
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Allemagne:	1.037	1.009	954	1180	992	1.595	1.497
Belgique:	1.029	855	708	738	581	885	774
France:	5.893	6.993	6.071	6.841	5.024	7.504	7.631
Pays-Bas:	133	120	73	60	43	30	35
Portugal:	3	5	23	8	9	14	12
Espagne:	9	11	11	16	15	24	22
Italie:	1	12	8	4	1	30	13
Royaume-Uni:	6	5	3	4	1	1	39
Danemark:	23	19	8	21	13	14	11
Irlande:	3	10	3	8	6	5	14
Autriche:	9	11	13	13	14	53	31
Finlande:	2	1	1	2	/	1	5
Grèce:	1	/	/	/	/	/	36
Suède:	2	5	4	1	4	10	30
Norvège :					1	/	/
Total:	8.151	9.056	7.881	8.896	6.704	10.166	10.150

II.4.9. Chômage involontaire dû aux intempéries

Année	Indemnités brutes	Travailleurs admis
1990	17.734.306	3.351
1991	153.753.352	10.458
1992	25.017.291	3.435
1993	96.854.659	12.979
1994	51.933.009	6.056
1995	72.951.872	7.494
1996	222.434.662	19.432
1997	153.222.493	10.526
1998	165.175.360	18.035
1999	107.667.491	8.658
2000	52.220.892	5.735
2001	98.177.578	8.878
2002*	3.480.347,32 €	10.814

* données provisoires au 31 décembre 2002

II.4.10. Aide à la création d'entreprise

Une aide à la création d'entreprise ou la reprise d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et y exerçant ses activités peut être accordée par le ministre du Travail et de l'Emploi aux demandeurs d'emploi indemnisés particulièrement difficiles à placer.

demandes admises en 2002 :
dépenses pour 2002 :

8
61.562,49 €

II.5. Le service des prestations de chômage complet

II.5.1. Indemnisation du chômage complet (1986-2002)

En FLUX

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
1986	406.124.416	60.194.729	416.723	466.735.868
1987	441.805.694	62.336.325	420.005	504.562.024
1988	408.097.007	58.393.923	417.098	466.908.028
1989	407.609.788	58.382.847	392.291	466.384.926
1990	403.673.803	56.696.235	372.244	460.742.282
1991	486.512.071	67.846.330	640.220	554.998.621
1992	66.5813.304	92.790.200	800.400	759.403.904
1993	985.450.163	147.109.933	1.112.640	1.133.672.736
1994	1.370.523.701	196.831.477	1.782.600	1.569.137.778
1995	1.373.097.471	213.801.301	2.587.820	1.589.486.592
1996	1.487.426.709	229.929.518	2.724.060	1.720.080.287
1997	1.650.000.000	247.500.000	4.000.000	1.901.500.000
1998	1.476.261.690	238.453.363	3.478.900	1.718.193.953
1999	1.384.070.360	210.589.106	3.836.160	1.598.495.626
2000	1.323.697.564	200.748.313	3.535.160	1.527.981.037
2001	1.474.560.352	223.651.676	3.674.901	1.701.886.929

En Euros

Année	Indemnité brute en €	Part patronale en €	Frais de versement en €	Dépense totale en €
1988	10.116.460,55	1.447.547,53	10.339,58	11.574.347,68
1989	10.104.382,70	1.447.272,97	9.724,63	11.561.380,32
1990	10.006.812,18	1.405.462,95	9.227,68	11.414.809,70
1991	12.060.319,21	1.681.866,58	15.870,39	13.758.056,44
1992	16.505.080,67	2.300.208,97	19.841,39	18.831.795,22
1993	24.428.671,43	3.646.759,98	27.816,25	28.103.013,04
1994	33.974.395,10	4.879.324,86	44.189,49	38.897.909,46
1995	34.046.358,79	5.299.995,81	64.150,38	39.402.343,38
1996	36.872.344,97	5.699.803,86	67.527,68	42.639.676,52
1997	40.902.431,58	6.135.364,73	99.157,40	47.136.953,73
1998	36.595.571,38	5.911.104,46	86.239,67	42.592.915,52
1999	34.310.208,00	5.220.367,57	95.095,92	39.625.671,50
2000	32.813.605,48	4.976.420,69	87.634,32	37.877.660,50
2001	36.553.396,31	5.544.180,22	91.098,41	42.188.674,95
2002*	52.374.399,63	7.750.399,63	118.979,29	60.243.778,55

*situation au 14 février 2003

II.5.2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2002

	Luxembourg	Esch/Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	364	250	140	63	817	817
Février	203	166	78	23	470	1287
Mars	202	138	57	10	407	1694
Avril	318	175	55	21	569	2263
Mai	236	155	45	20	456	2719
Juin	192	156	49	31	428	3147
Juillet	251	169	62	26	508	3655
Août	175	152	56	26	409	4064
Septembre	254	219	69	30	572	4636
Octobre	329	237	110	31	707	5343
Novembre	265	206	138	44	663	6005
Décembre	258	218	156	35	687	6693
Total	3047	2241	1015	360	6693	
<i>en %</i>	<i>43,57</i>	<i>33,16</i>	<i>17,51</i>	<i>5,76</i>	<i>100,00</i>	

Au cours de l'année 2002, le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a fortement augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 6.693 personnes (contre 5.210 personnes en 2001, soit une augmentation de 28,46 %) ont introduit une demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet.

5.258 demandes ont été avisées favorablement

599 demandes ont été refusées

836 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

II.5.3. Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet

Motifs de retrait	Nombre de retraits
Refus de travail/ refus mise au travail / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	144
Octroi d'une pension d'invalidité ou de vieillesse en cours d'indemnisation	40
Total :	184

Affaires pendantes devant la juridiction du travail :

A noter qu'en 2002 le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet a exigé du service de prestations de chômage complet 1.234 interventions (dont 314 nouvelles affaires pendantes) devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg :	184 employés et ouvriers
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette :	90 employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	40 employés et ouvriers

314 nouvelles affaires

Ces interventions ont été effectuées conformément aux dispositions des paragraphes 5 et 6 de l'article 14 de la loi du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi ; 2. réglementation de l'octroi de l'indemnité de chômage complet, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Au courant de cette année, 71 recours d'appels et 3 mémoires en cassation ont été introduits en application de ces dispositions ci-dessus.

A noter que les indemnités de chômage complet ont été rendues cessibles et saisissables par la loi modifiée du 11 novembre 1970. Cette disposition a exigé le traitement de 1.649 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	302 dont 130 exécutées
Saisies-arrêts :	761 dont 535 exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	46 dont 33 exécutées
Pensions alimentaires :	15 dont 13 exécutées
Requêtes :	361

II.5.4. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Partant

E 303 Partant (travailleurs partant dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi)						
Pays	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Allemagne	2	6	5	3	3	13
Autriche	0	1	1	0	0	2
Belgique	13	9	5	11	10	13
Danemark	2	1	2	0	1	1
Espagne	5	5	3	3	7	11
Finlande	0	0	1	0	1	0
France	14	21	16	15	25	30
Grande-Bretagne	5	2	3	0	2	5
Grèce	4	1	3	4	5	2
Italie	1	3	6	6	4	11
Irlande	1	0	0	1	2	0
Islande	0	0	1	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	3	0	2	1	1	1
Portugal	33	21	19	16	17	14
Suède	2	1	3	1	0	3
Total:	89	67	71	63	78	96

Remarques :

- sur les 96 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 56 personnes (58,3 %) sont parties chercher un emploi dans un des pays limitrophes. Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.

II.5.5. Règlement CEE 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté – E 303 Venant

E 303 Venant (travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)						
Pays	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Allemagne	4	11	13	12	8	16
Autriche	1	2	1	1	2	4
Belgique	10	13	15	18	12	13
Danemark	9	7	10	8	9	10
Espagne	0	0	1	1	2	0
Finlande	7	2	0	0	0	3
France	8	9	9	10	8	16
Grande-Bretagne	2	1	1	1	0	1
Grèce	1	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	0	0	1	0	0
Islande	0	1	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	1	0	0	1	0	1
Portugal	1	0	0	0	1	3
Suède	6	4	6	1	4	1
Total:	50	48	56	54	46	68

Remarques :

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg a légèrement augmenté au cours de l'année 2002.
- sur les 68 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2002, 45 personnes soit 66,1 % viennent des pays limitrophes et 10 personnes, soit 19,7 % viennent du Danemark.

II.6. Le service de l'emploi des jeunes 2002

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telles qu'elles sont prévues par la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, s'adressent aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et âgés de moins de 30 ans accomplis. Alors qu'on constate une nette hausse du nombre des demandeurs d'emploi inscrits en 2002, la catégorie des moins de 30 ans n'y a pas échappé.

Le constat général du recul du nombre des postes vacants déclarés se vérifie également pour les postes destinés aux jeunes demandeurs d'emploi.

Malgré ou à cause de cette inversion de la tendance positive de l'évolution de la situation de l'emploi, le nombre total de jeunes demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un contrat d'auxiliaire temporaire a augmenté en 2002 : 1954 jeunes ont conclu un contrat d'auxiliaire temporaire contre 1874 en 2001.

Ces 1.954 contrats se répartissent de la façon suivante :

Promoteurs	nombre de jeunes	dont femmes
ASBL	406	105
Communes	119	33
Etat	860	477
Secteur privé	566	208

Le nombre des promoteurs est de:

- 101 administrations
- 30 asbl
- 25 communes
- 312 entreprises du secteur privé.

On constate que le nombre des promoteurs du secteur privé a augmenté en 2002, alors qu'on comptait 274 entreprises en 2001 ayant offert un CAT.

Le détail des chiffres est annexé ci-après.

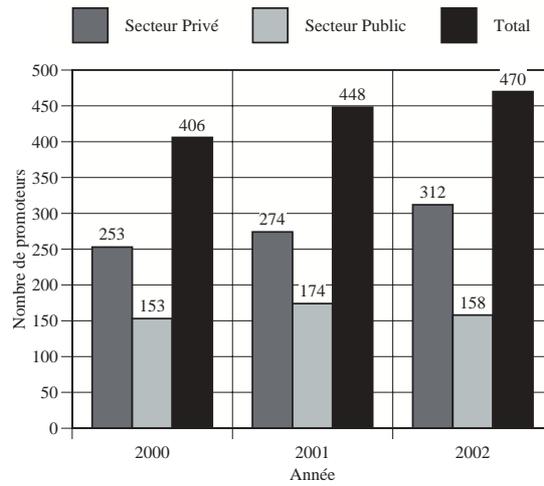
Des tentatives d'analyses des flux et devenirs des personnes ayant bénéficié d'une mesure pour l'emploi ont été entreprises par les services de l'ADEM en collaboration avec le CEPS/INSTEAD ; 65% des jeunes qui sont sortis d'un CAT ont retrouvé un emploi dans le mois suivant la sortie de mesure (que celle-ci soit menée à son terme ou non). Des travaux complémentaires sont cependant indispensables pour peaufiner ces analyses.

Par ailleurs 193 (39 femmes) jeunes sont entrés en stage d'insertion en 2002 alors qu'185 jeunes sont sortis de stage en 2002 dont 75% ont trouvé à l'issue du stage un emploi dans l'entreprise du stage ou dans une autre entreprise.

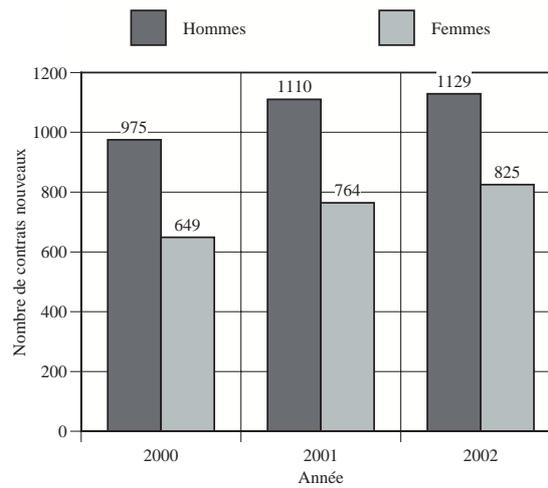
Le SAPDE a élaboré un nouveau dispositif de soutien aux jeunes demandeurs d'emploi se trouvant en CAT public : après 4 mois de contrat, le SAPDE convoque les CAT à un entretien individuel où il est procédé à une vérification systématique de plusieurs paramètres telle que la qualité des démarches de recherches d'emploi effectuées. Environ 400 jeunes ont ainsi profité en 2002 de ce service qui leur est offert.

En outre, des séminaires de recherche d'emploi (à raison de 12 séances/séminaire) ont été organisés en 2002 à l'intention des jeunes demandeurs d'emploi.

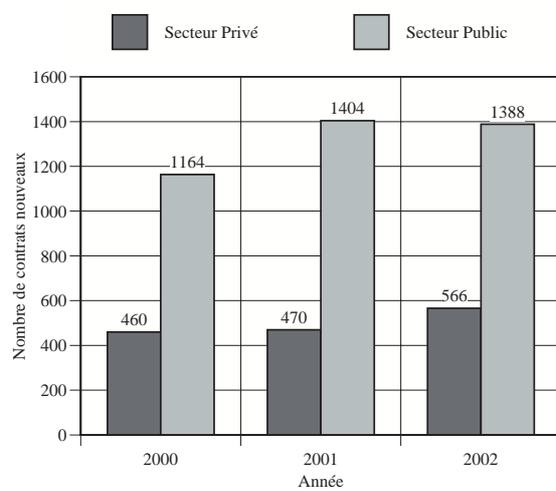
Promoteurs de contrats nouveaux de 2000 à 2002



Contrats nouveaux de 2000 à 2002 selon le sexe



Contrats nouveaux de 2000 à 2002 selon le secteur



II.7. Le service de l'Orientation Professionnelle

L'information et l'orientation sont les activités essentielles du service de l'Orientation professionnelle. Elles se font soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Sur invitation des enseignants et sur demande des différents lycées secondaires techniques, le service de l'Orientation professionnelle se rend dans les établissements scolaires. Ainsi un premier contact est établi entre l'orientation professionnelle et les jeunes.

Le projet « Avanti » - projet-pilote avec le Lycée Technique d'Esch/Alzette

Cette action, qui a débuté en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre d'une convention conclue entre le Lycée Technique d'Esch/Alzette et la direction de l'Administration de l'Emploi, la démarche des orienteurs professionnels vise à sensibiliser l'ensemble des élèves des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième} par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi que d'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7^{ième} de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de huit modules différents, les élèves ont été amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et de la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et 9^{ième}. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante en 2002:

- 7^{ième} : 4 heures par classe
- 8^{ième} : 8 heures par classe
- 9^{ième} : 2 heures par classe, plus la « semaine de la découverte ».

Cette « semaine de la découverte » est organisée avec la collaboration des chambres professionnelles. Des professionnels experts dans leurs domaines viennent présenter leurs métiers et professions et répondent aux questions des élèves.

Dans ce contexte, il importe de souligner qu'en 2002 87 classes de 18 à 25 élèves ont profité d'une séance d'orientation professionnelle (durée : 2 heures) dans le cadre du projet d'établissement « Avanti ».

Projet EPMC 2001/02

Depuis l'année scolaire 1988, le service de l'Orientation professionnelle a démarré en collaboration avec le Lycée Technique Privé Marie Consolatrice d'Esch-sur-Alzette un projet d'orientation. Les exercices qui sont à la base de ces activités sont essentiellement repris du projet « Avanti » du LTE.

Pour l'année scolaire sous rubrique étaient concernées toutes les classes de 7eST, 7eAD, 7eMO.

2 classes de 7eST	(711 + 712)	comprenant 46 élèves
2 classes de 7eAD	(7AD1 + 7AD2)	comprenant 41 élèves
2 classes de 7eMO	(7MO1+7MO2)	comprenant 45 élèves

soit au total 132 élèves.

Les objectifs du projet sont les mêmes que pour le projet «Avanti » du LTE :

- familiariser les élèves concernées avec le marché de l'emploi ;
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Il a été réalisé deux séances d'orientation (2 heures par séance) par classe, c.-à-d. 12 séances au total.

Seront également incluses dans ce projet les classes de 8^e pour l'année scolaire 2002/03, et de 9^e pour 2003/04.

Le projet « Aide à l'Orientation » avec le Lycée Technique Nic Biever de Dudelange

Ce projet est continué en collaboration avec le Service Psychologique et d'Orientation Scolaires du Lycée Technique Nic. Biever et comprend 3 phases:

- la connaissance de soi: les intérêts, les aptitudes, les attentes;
- la connaissance du monde du travail: les secteurs professionnels, les exigences, les possibilités;
- les influences de l'extérieur: la situation sur le marché de l'emploi, la mobilité, la famille et les amis, l'égalité des chances.

Au cours de l'année scolaire 2001/2002, le projet « Aide à l'orientation » s'est déroulé dans 13 classes. Des visites trimestrielles ont été effectuées par les orienteurs (2 heures par classe). Le nombre des élèves concernés s'est élevé à 287, les classes étant des 9^{ième} pratique, polyvalente, et technique.

Information et orientation individuelles

Avant de fixer définitivement la voie qu'il veut suivre, il est important que le jeune puisse, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant le parcours scolaire ainsi que la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu l'orientation, suivi du conseil donné par l'orienteur.

Préparation à la vie active

La préparation à la vie active ne se fait toutefois pas seulement par l'information. C'est ainsi que le service de l'orientation professionnelle a pris, en collaboration avec d'autres services, diverses initiatives devant faciliter le choix des jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle.

Stages « Op der Sich no Aarbëcht » (OSNA)

Une activité importante du service de l'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no Aarbëcht » (OSNA).

1989, année de leur création, le service de l'orientation professionnelle participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no Aarbëcht».

L'objectif des stages est:

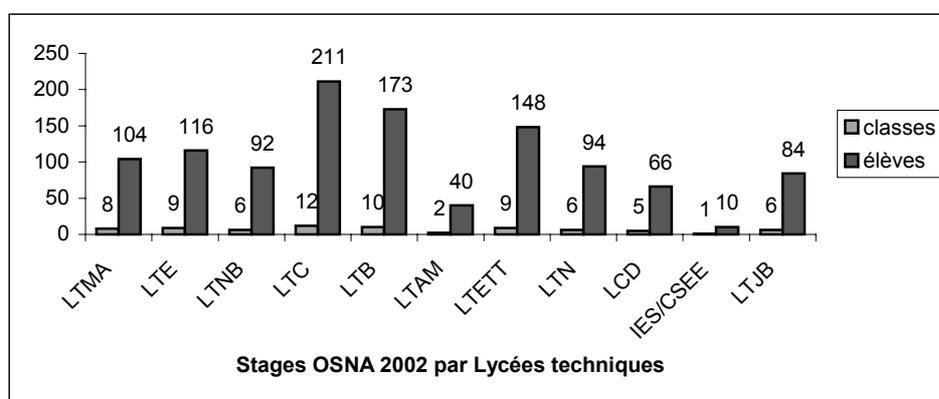
- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active;
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi;
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition;
- d'améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi.

Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9e de l'EST, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

Le tableau ci-dessous montre l'importante augmentation du nombre des stages et des élèves depuis leur création.

Année scolaire	Classes	Elèves
1988/1989	12	190
1989/1990	43	489
1990/1991	49	523
1991/1992	46	489
1992/1993	53	646
1993/1994	57	711
1994/1995	57	796
1995/1996	61	924
1996/1997	72	1173
1997/1998	63	1026
1998/1999	67	1117
1999/2000	75	1070
2000/2001	73	1115
2001/2002	74	1138

Situation détaillée de 2002



Stages d'orientation professionnelle (StOP)

Un des moyens pour permettre aux élèves des classes terminales de s'informer sur les différentes professions, sont les stages d'orientation professionnelle (Schnupperlehre).

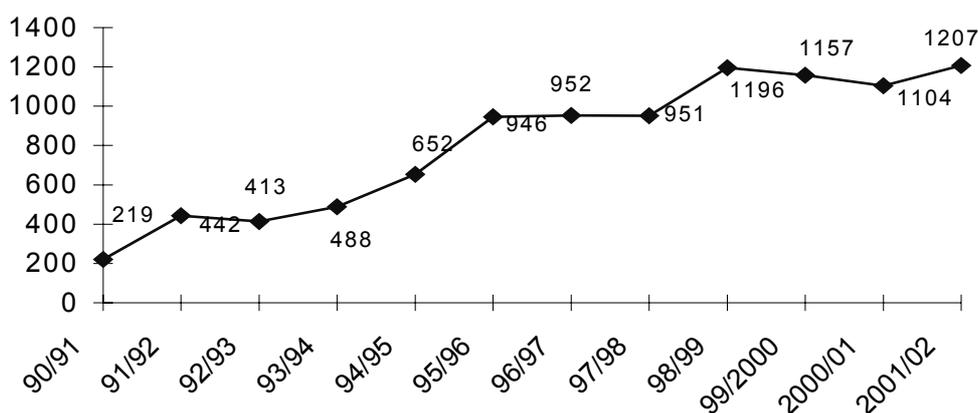
Le but de ces stages d'orientation professionnelle est d'offrir aux jeunes, pendant leur scolarité obligatoire, normalement en classe terminale, une meilleure connaissance du monde du travail et des professions dans lesquelles ils peuvent entrer en apprentissage.

Les stages d'orientation professionnelle sont organisés à travers tout le Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

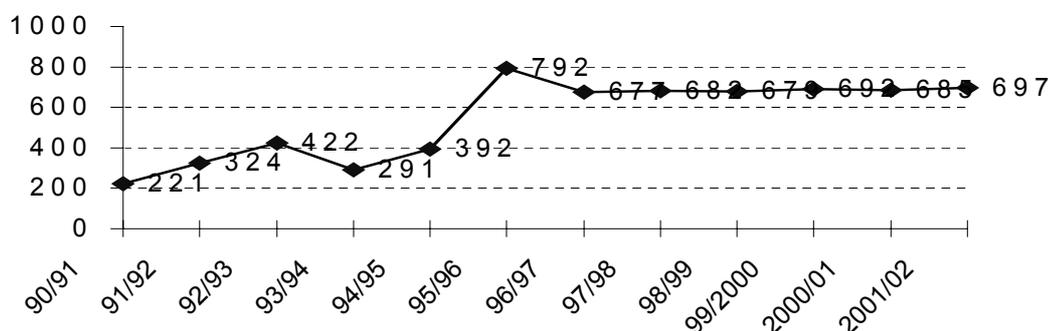
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

Statistiques concernant les stages

par élèves



par patrons

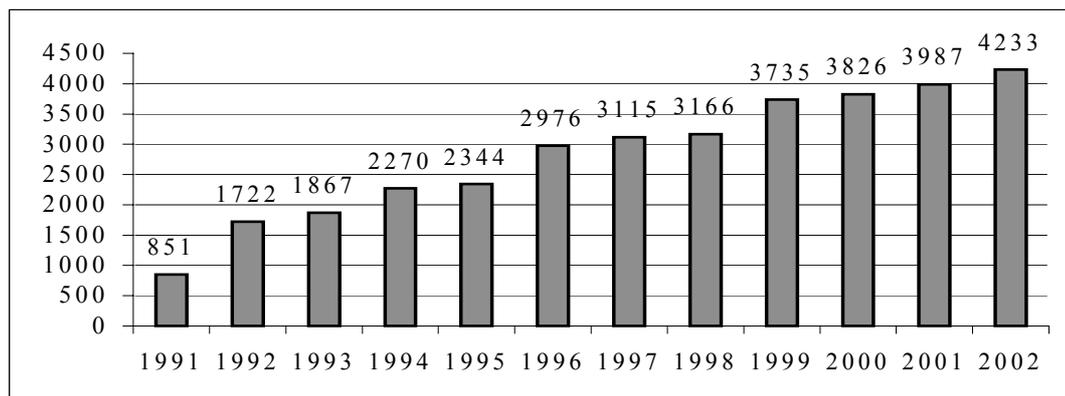


Berufsinformatiounszenrum (BiZ)

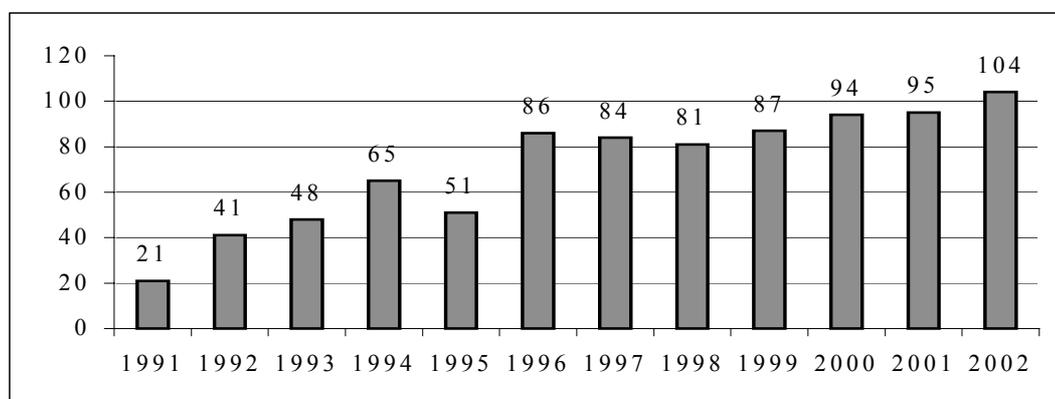
Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Berufsinformatiouns Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels

visiteurs



par classes



Un dossier, élaboré par les responsables du service, est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Ce dossier a été complètement remis à jour afin de rester attractif pour les élèves et également s'intégrer dans le système global de matériel d'information de l'ADEM.

Il comporte des données sur les différentes professions (CATP, CCM, CITP), l'apprentissage, un test d'intérêts etc.

Situation de l'apprentissage initial en 2002

Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2002 année une vaste campagne de prospection de postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

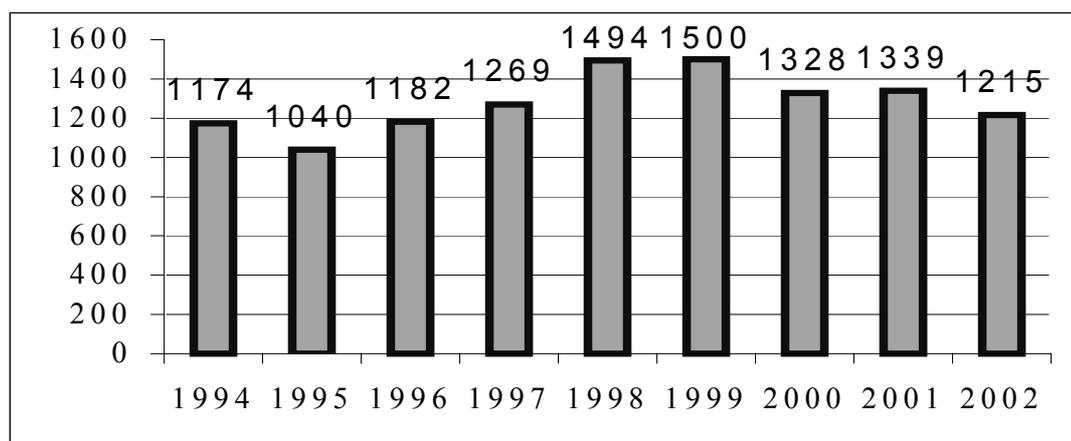
Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci nous permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.215 (572 filles et 643 garçons), alors qu'il était de 1.339 l'année précédente. En date du 31.12.2002, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 61 (23 filles et 38 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est en diminution par rapport à l'année dernière (162 contre 277 en 2001).

Le bilan peut être considéré comme positif, étant donné que la grande majorité des candidats à l'apprentissage ont pu être placés.

Evolution des placements en apprentissage:



Consultants de l'orientation professionnelle en 2002

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Placement en apprentissage	572	643	1215
Demandes d'emploi non satisfaites	23	38	61
Conseils donnés à des adultes	321	376	697
Consultants diverses	1075	755	1830
TOTAL	1991	1812	3803

Situation de l'apprentissage pour adultes en 2002

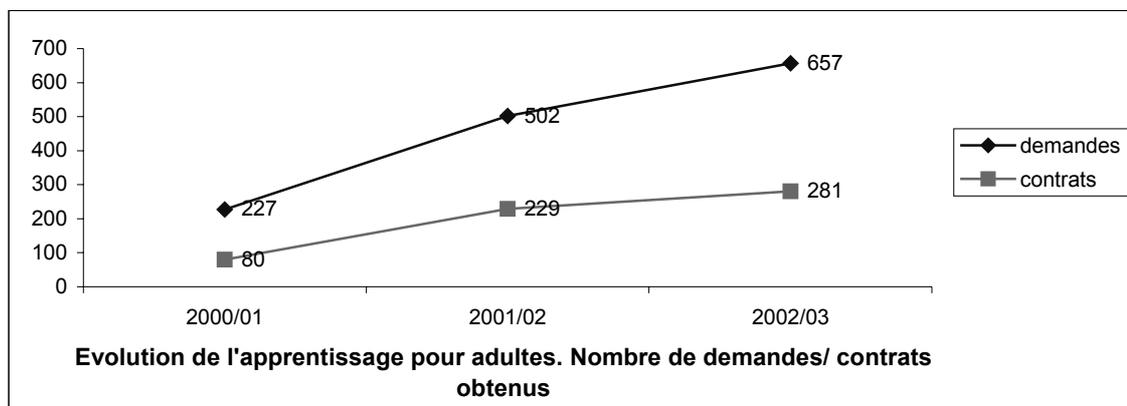
Le 11 juillet 2000 a été publié au Mémorial A no 55 le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes.

L'Administration de l'Emploi, et plus précisément le service de l'Orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes
- la présentation des dossiers devant la commission consultative
- le placement en apprentissage
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis aux chambres professionnelles compétentes
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

L'année 2002 a vu de nouveau une progression significative des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 657 (contre 494 en 2001) dossiers ont été établis et 224 personnes ont été assignées (205 en 2001).

Progression :



Répartition hommes/femmes :

	demandes H	demandes F	contrats H	contrats F
2000/01	136	91	42	33
2001/02	284	218	133	96
2002/03	351	306	167	114

Au total, le montant du remboursement du complément aux employeurs, correspondant à la différence entre l'indemnité d'apprentissage et le salaire social minimum revenant aux travailleurs non qualifiés, complément à payer aux demandeurs d'emploi suivant une formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes, s'élève pour l'année 2002 à 635.113,33 € en ce qui concerne les dépenses effectuées par l'ADEM (dépenses effectuées par le MENFPS : 553.194 €).

Classe préparatoire CITP 2002

La classe préparatoire CITP a été reconduite pour l'année scolaire 2001/02.

Ce projet de classe est organisé comme par le passé avec les partenaires du MENFPS, CNFPC, LTEWo, LTC, LTMAJ, LTNBD, ADEM/OP.

Cette classe fonctionne au *Centre National de Formation Professionnelle Continue* (CNFPC), et est destinée aux élèves de l'enseignement préparatoire n'ayant pas réussi tous les modules en mathématiques, français ou allemand, les empêchant ainsi d'accéder aux métiers à formation CITP.

La sélection des élèves est faite au mois de juin dans les Lycées Techniques susmentionnés; une réunion d'information avec les parents des élèves concernés a lieu au mois de juillet au CNFPC.

C'est ainsi que les élèves intéressés sont intégrés au groupe polyvalent du CNFPC (orientation octobre-décembre ; placement dans un atelier spécifique à partir de janvier). Parallèlement ces élèves suivent un enseignement en mathématiques, français ou allemand.

Pendant les vacances de Carnaval, de Pâques et de la Pentecôte les élèves concernés ont la possibilité de faire des stages d'orientation professionnelle d'une semaine ; ces stages sont organisés en collaboration avec le service de l'Orientation Professionnelle de l'ADEM.

46 élèves (29 garçons et 17 filles) étaient inscrits pour l'année scolaire 2001/02. Tous ces élèves sont également demandeurs d'emploi au service Placement de l'ADEM.

Dont 13 élèves sont entrés en apprentissage
11 élèves continuent à fréquenter le CNFPC
01 élève a été embauché comme ouvrier
02 élèves continuent des études
17 élèves ont quitté la formation en cours d'année pour diverses raisons (e.a. maternité, absences non justifiées à l'école et au stage d'orientation, abandon etc)
02 élèves étaient toujours à la recherche d'un emploi.

Il faut noter que les stages d'orientation professionnelle facilitent le passage de l'école, voire du CNFPC vers la vie active (emploi, apprentissage).

Autres activités

- réalisation de plusieurs modules « stratégies de recherche d'emploi » au profit de 20 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire ou contrat de travail à durée déterminée auprès de l'institution « Forum pour l'Emploi a.s.b.l. » à Diekirch et ce dans le cadre d'un projet de formation socio-éducative organisé par le Service National de la Jeunesse en collaboration avec l'ADEM
- réalisation d'un projet d'insertion professionnelle pour le compte du Service National de la Jeunesse, région Centre, au profit de 10 jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'auxiliaire temporaire auprès de ladite institution
- conception et élaboration quant au nouveau dépliant « Visite au BIZ »
- élaboration de la brochure : « Les Jeunes : L'Apprentissage et l'Emploi » dans le contexte du CNROP
- élaboration de nouvelles fiches didactiques en vue du projet « Avanti » au Lycée Technique Esch
- participation à des réunions de travail avec les responsables des différents Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires
- participation aux réunions de la commission spéciale CITP/CCM, présidée par le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et des Sports
- participation à la 2^e édition des concours nationaux des métiers « Worklife 2002 » au Centre National de Formation Professionnelle Continue d'Esch-sur-Alzette
- participation à une journée « Portes Ouvertes » au Lycée Technique Privé Emile Metz à Dommeldange
- participation à une journée d'information de l'Armée à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire au Herrenberg à Diekirch

Coopération européenne

- Contacts transfrontaliers : depuis plusieurs années le service de l'Orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières.
- Participation au portails internet Européen « ESTIA » et « PLOTEUS » du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.
- Dans le cadre des échanges transnationaux d'information et de conseil entre Etats membres de l'Union Européenne, une bonne coopération a été établie entre nos services et ceux de l'Orientation professionnelle (Berufsberatung) de Trèves. En effet, un orienteur se rend une fois par mois à Trèves et est pour la journée à la disposition de jeunes et d'adultes pour les renseigner sur les possibilités de formation et d'emploi au Luxembourg. En 2002, 109 personnes ont profité de cette occasion et se sont informées surtout sur les possibilités en matière d'apprentissage au Luxembourg. La contribution allemande à cet échange se traduit de même manière par la présence d'un conseiller d'orientation une fois par mois à l'ADEM au Luxembourg.

Contacts transfrontaliers

Le service de l'Orientation Professionnelle a participé régulièrement à des réunions d'informations et d'orientation au-delà des frontières.

Le groupe de pilotage du Dispositif d'Insertion par Alternance (DIAL) se compose comme par le passé de personnes en provenance

De France : CIO, ANPE, Mission Locale, Conseil Régional de Lorraine, Chambre des Métiers de Meurthe et Moselle, Chambre de Commerce et d'Industrie de Meurthe et Moselle

De Belgique : IFPME (Institut de Formation pour Petites et Moyennes Entreprises) ;

Du Luxembourg : ADEM Services Orientation Professionnelle et Placement.

II.8. Le service de l'emploi féminin

Depuis des années le gouvernement luxembourgeois adhère à une politique d'égalité de chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, familiale, culturelle et politique. En ce qui concerne la vie professionnelle des femmes et des hommes, les chances sont inégalement réparties. Bien que l'activité professionnelle des femmes gagne en importance, en raison d'une meilleure formation scolaire et professionnelle des femmes ainsi que pour des raisons démographiques, les femmes restent cependant souvent désavantagées sur le marché du travail.

Dans tous les Etats membres de l'Union Européenne, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la tranche d'âge examinée. La différence la plus faible est entre 25 à 30 ans. A partir de cet âge, les femmes ont tendance à réduire leur activité professionnelle surtout pour des raisons familiales.

A l'heure actuelle, les femmes qui sont à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont plus de difficultés que les hommes. Si elles trouvent un travail, leurs conditions de travail et de rémunération sont moins favorables. Les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois précaires, à savoir des emplois temporaires, des emplois à temps partiel et des postes moins bien rémunérés ou moins considérés. Cette précarité s'explique entre autres par la forte concentration des femmes dans peu de secteurs, comme la restauration, la vente, la bureautique.

Mission et objectif de la déléguée à l'emploi féminin

L'accent des travaux est mis sur les aspects suivants :

- soutien aux demandeurs d'emploi de sexe féminin et aux femmes rentrantes
- sensibilisation du personnel de l'ADEM en ce qui concerne l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail
- collaboration avec le Service de la Formation Professionnelle
- collaboration avec le Ministère de la Promotion Féminine
- collaboration avec les associations de femmes œuvrant dans le domaine de l'emploi féminin
- organisation d'ateliers et de formations spécifiques pour femmes.

Ateliers d'information pour femmes

Afin de mieux informer et de mieux préparer les femmes aux exigences du monde du travail, l'ADEM organise des ateliers spécifiques pour femmes.

• Ateliers « *Fraen op der Sich no Aarbecht* »

Ces ateliers, organisés en collaboration avec les services de l'Orientation professionnelle et Placement, représentent un soutien très important pour les demandeurs d'emploi de sexe féminin. Ils offrent une aide quant à l'orientation professionnelle, accompagnée d'amorces de solutions, ainsi que pour la recherche précise d'un emploi.

Au cours de l'année 2002, onze ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 218 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 121 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 55,5%.

• Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM

Au cours de l'année 2002, neuf ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM ont été organisés dans ses locaux à Luxembourg. Les dates ont été publiées par avis officiel et s'adressent à toutes les femmes intéressées à (ré)intégrer le marché de l'emploi. 48 femmes ont participé à ces actions.

- ***Forum de rencontre « Femmes et entreprises »***

Ce forum, organisé par l'UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) sous le patronage du Ministère de la Promotion Féminine et du Ministère du Travail et de l'Emploi, a eu pour objet d'informer les femmes désirant (ré)intégrer le marché du travail sur leurs possibilités d'accès et de leur permettre d'entrer en contact avec les principaux acteurs oeuvrant dans ce domaine. Un des intervenants actifs a été l'ADEM.

106 femmes étaient inscrites en tant que participantes à cette action.

Une action de suivi fut organisée en décembre 2002 à laquelle 22 femmes ont participé.

- ***Entretiens individuels***

En dehors des ateliers d'information, les demandeurs d'emploi féminins ont l'occasion de s'informer davantage au sujet des offres de formations, des conditions d'accès aux formations, des possibilités de garde d'enfant, des débouchés sur le marché de l'emploi, des profils requis, des attentes patronales, de l'entretien d'embauche, etc. et ce par un entretien individuel auprès d'un agent de l'emploi féminin.

En 2002, 529 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

Formations spécifiques pour femmes

• **Cours PC aux Naxi Ateliers (Femmes en Détresse asbl)**

Femmes en Détresse asbl a organisé en collaboration avec l'ADEM et le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (MENFPS) le projet " cours de formation PC aux Naxi ", subventionné par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE). Cette formation s'adresse aux demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM. Ladite formation se compose de différents modules (cours d'initiation, Word1, Excell, Word 2, Access, Internet). En 2002, 2 réunions d'information et de sélection ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg pour les cours d'initiation. Les autres modules sont accessibles aux candidates ayant passé avec succès un test d'évaluation de leurs connaissances en informatique et ayant recherché activement un emploi durant le premier cours.

71 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
49 femmes ont été intéressées au projet,
39 femmes ont été retenues pour la formation visée,
39 femmes ont commencé la mesure, dont
30 femmes ont suivi plusieurs modules au cours de l'année 2002.

• **Formation « assistante maternelle »(Femmes en Détresse asbl)**

Cette formation s'adresse à des femmes désirant trouver un emploi dans le domaine de la garde d'enfants.

30.09.2002 au 31.12.2002

41 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
21 femmes ont été intéressées à la formation visée,
16 femmes ont été retenues pour la formation en question,
12 femmes ont commencé et terminé avec succès la formation en question.

• **Formation « employée de maison » (Femmes en Détresse asbl)**

La formation « employée de maison », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFPS et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin à la recherche d'un emploi chez des particuliers.

Au cours de l'année 2002, deux formations « employée de maison » ont été réalisées.

04.02.2002 au 26.04.2002

39 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé la mesure dont
03 femmes ont abandonné la formation,
09 femmes ont terminé avec succès, dont
08 femmes ont trouvé un emploi et 1 femme suit une mesure ATI.

04.11.2002 au 28.02.2002

28 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
18 femmes ont été intéressées par la formation,
11 femmes ont été retenues pour ladite formation,
09 femmes ont commencé la formation, dont
08 femmes poursuivent actuellement la formation et 1 femme a trouvé un emploi.

• **Séminaire d'information et d'orientation à l'intégration professionnelle (Femmes en Détresse asbl)**

La mesure « formation à l'intégration professionnelle », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFPS et Femmes en Détresse asbl, s'est adressée à un groupe de 12 demandeurs d'emploi de sexe féminin désirant (ré)intégrer le marché de travail.

14.01.2002 au 29.03.2002

24 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
11 femmes ont été retenues pour la formation visée,
08 femmes ont commencé la mesure dont
02 femmes ont abandonné de leur propre gré,
06 femmes ont terminé les cours avec succès,
03 femmes ont trouvé un emploi et 1 femme suit une formation.

• **Formation « aide au cabinet médical »(Initiativ Rëm Schaffen asbl)**

Le projet de formation « aide au cabinet médical », organisé conjointement par « l'Initiativ Rëm Schaffen », l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), l'ADEM, le MTE et le MENFPS, s'adresse à un groupe de 12 femmes à la recherche d'un emploi.

07.10.2002 au 30.04.2003

40 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
30 femmes ont été intéressées au projet,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé et poursuivent actuellement la formation en question.

05.11.2001 au 30.04.2002

35 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
29 femmes ont été intéressées au projet,
12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
12 femmes ont commencé et ont terminé avec succès la formation
07 femmes ont trouvé un emploi.

• **Formation « Grengé Kuerf»(Co-labor)**

Le projet de formation « Grengé Kuerf », organisé conjointement par Co-labor, le MTE et le MENFP-S, s'adresse à un groupe de huit à dix femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur horticole et plus spécifiquement dans la vente. Une réunion d'information a eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

01.04.2002 – 30.09.2002

22 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
10 femmes ont été intéressées au projet,
08 femmes ont été retenues pour la formation visée,
08 femmes ont commencé la mesure
06 femmes ont terminé la formation, dont 2 femmes poursuivent un apprentissage, 02 femmes suivent une mesure ATI et 2 femmes poursuivent une mesure CAT.

• **Formation « formatrices en informatiques » (MTE, MENFPS et Computerschoul/ADT-Center)**

Le projet de formation « formatrices en applications informatiques », organisé conjointement par le MENFP-S, le MTE, l'ADEM en collaboration avec « d'Computerschoul sàrl » et ADT-Center s'adresse à un groupe de 12 à 15 femmes à la recherche d'un emploi comme formatrice dans le domaine des technologies d'information et de communication.

21 femmes ont manifesté de l'intérêt pour la formation
13 femmes ont été retenues
10 femmes ont terminé avec succès la formation
02 femmes ont trouvé un emploi en tant que « formatrice »
07 femmes ont des missions « freelance »

• **« Sprungbrett » - séminaire d'orientation (Zarabina asbl)**

La mesure « Sprungbrett » est un séminaire d'orientation professionnelle, annoncé par l'ADEM et organisé par l'asbl Zarabina et s'adresse aux femmes désirant (ré)intégrer le marché de travail.

Au cours de l'année 2002, deux séminaires ont été réalisés.

28 femmes ont manifesté de l'intérêt pour les séminaires,
11 femmes ont suivi la mesure dont
02 femmes ont trouvé un emploi,
03 femmes suivent une formation,
02 femmes suivent une mesure ATI.

• **« Bürokommunikation und Bürotechnik » (Zarabina asbl)**

Cette formation, subventionné par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM.

01.01.2002 au 31.10.2002

12 femmes ont suivi la formation,
10 femmes ont terminé avec succès la formation,
07 femmes ont trouvé un emploi.

• **Entretiens individuels auprès de Zarabina asbl**

Sur demande de l'ADEM 39 femmes ont eu 84 séances chez Zarabina asbl afin de (re)définir individuellement leur projet professionnel.

II.9. Le service des travailleurs handicapés

II.9.1. Législation

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

Les personnes handicapées qui sollicitent le bénéfice de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont tenues de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi ou à une de ses agences. Une Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et décide de l'octroi, du refus ou du retrait.

Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, le directeur de l'Administration de l'Emploi, sur proposition de la commission précitée, peut fixer les mesures à prendre en vue de la (ré)intégration professionnelle de la personne handicapée. La commission constate les possibilités de réadaptation ou de rééducation professionnelle du candidat selon notamment l'âge, le degré et la nature de l'invalidité et les capacités antérieures et résiduelles de travail.

II.9.2. Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R) se compose de 7 membres dont:

- 1 fonctionnaire d'Etat émanant de la carrière supérieure qui fait fonction de Président;
- 1 représentant du Ministre du Travail et de l'Emploi;
- 1 représentant de l'Administration de l'Emploi;
- 4 docteurs en médecine ayant des connaissances particulières en médecine du travail ou en réadaptation.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires. La commission peut s'adjoindre, à l'occasion, toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission. Le secrétariat est assuré le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

II.9.3. Activités de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

En 2002, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a constaté une nette progression du nombre de dossiers à traiter par rapport à l'exercice précédent; elle a siégé à 12 reprises pour l'instruction de 722 dossiers (+ 8 %). La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 355 personnes ayant introduit une demande.

La qualité de travailleur handicapé a été refusée à 100 personnes ayant introduit une demande, car ces candidats n'avaient pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins. A la

fin de l'exercice de 2002, 2.798 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991.

Le taux de 30 % inscrit dans la loi ne s'apprécie pas *in abstracto*, mais par rapport à l'état individuel de l'impétrant en tenant compte:

- a) de l'existence d'une diminution du potentiel individuel de travail par rapport à l'activité professionnelle antérieure;
- b) de l'importance de la capacité de travail résiduelle par rapport aux possibilités d'une remise au travail dans un délai rapproché ou de la rééducabilité de l'intéressé.

L'évaluation de l'invalidité professionnelle et de la capacité à travailler poursuit en principe l'objectif de s'assurer de la capacité de travail potentielle d'une personne handicapée sous l'angle de la réadaptation, eu égard aux possibilités de réintégration sociale et d'emploi.

Les 2.798 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit:

Handicaps physiques:	1.938 (69 %)
Handicaps mentaux:	564 (20 %)
Handicaps sensoriels:	216 (8 %)
Handicaps psychiques:	80 (3 %)

Tableau I:

Récapitulatif des décisions de la COR en 2002

Séance du	Reconnaisances	Refus	Retraits
24/01/2002	47	9	0
20/02/2002	20	5	0
08/03/2002	26	6	0
28/03/2002	22	11	0
03/04/2002	25	9	0
14/05/2002	32	5	0
20/06/2002	28	6	0
16/07/2002	26	8	0
20/08/2002	28	8	0
24/09/2002	32	8	0
22/10/2002	45	13	0
26/11/2002	24	12	0
Total :	355	100	0

Le total des décisions de la COR ne correspond pas au total des dossiers traités étant donné qu'un certain nombre de dossiers représente des réévaluations ou renouvellements de mesures de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel au cours de l'année 2002.

II.9.4. Avis d'orientation et de reclassement professionnel

Les activités du Service des travailleurs handicapés se définissent à travers les mesures de réhabilitation et de reconversion professionnelles prévues par la loi modifiée du 12 novembre 1991 et les règlements grand-ducaux respectivement du 2 septembre 1988 et du 14 avril 1992.

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue en matière de travailleurs handicapés a proposé en 2002 au directeur de l'Administration de l'Emploi 357 mesures de rééducation et de reclassement professionnel en vue de la (ré)intégration professionnelle des personnes handicapées.

Les mesures de (ré)insertion professionnelle dont le Service des travailleurs handicapés est chargé de l'exécution, peuvent être groupées en cinq catégories:

- les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles ;
- les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles ;
- la participation aux frais d'aménagement des postes de travail ;
- les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- la prise en charge du congé supplémentaire de 6 jours ouvrables.

II.9.5. Mesures prises en charge par le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi

Les mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles

En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais de formation, de réadaptation et de rééducation pour des travailleurs handicapés en vue de leur (ré)intégration professionnelle. Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces mesures comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique. En 2002, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 12 personnes handicapées placées dans des centres spécialisés.

26 personnes handicapées ont participé à des cours de formation continue et de perfectionnement qui étaient organisés par l'Institut National d'Administration Publique en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles favorisant le reclassement professionnel ou le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés

Pendant l'exercice 2002, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 506 mesures respectivement d'aide à l'embauche et du maintien de l'emploi aux entreprises sous forme d'une participation aux frais de salaire. En vertu des dispositions de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, le directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder aux entreprises des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 60% du salaire brut, d'un remboursement des cotisations sociales ou d'un versement à l'employeur d'une indemnité pour l'initiation et la remise à l'effort pour les demandeurs d'emploi engagés ou les salariés menacés de perdre leur emploi. 3 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2002 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

Participation aux frais d'aménagement des postes de travail

Trois personnes handicapées ont sollicité au cours de l'année 2002 une aide à l'aménagement partiel de leur poste de travail.

Aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans des ateliers protégés

L'article D de la loi modifiée du 12 novembre 1991 prévoit la possibilité d'une subvention aux unités économiques de production qui assurent aux travailleurs handicapés l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités et qui favorisent en outre la promotion de leur intégration sur le marché ouvert du travail.

Pour les candidats qui en 2002 ont suivi, soit une propédeutique professionnelle, soit une réadaptation professionnelle accompagnée d'un réentraînement à l'effort et d'une mise au travail auprès des structures de travail de la Fondation APEMH, de la Ligue HMC et de l'asbl Coopérations à Wiltz, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi a assuré la prise en charge de 331 primes d'encouragement qui sont allouées mensuellement aux personnes gravement handicapées.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a participé en 2002 aux frais de salaire de 84 travailleurs handicapés occupés auprès de la Fondation IMC Kraïzbiërg Dudelange et a pris en charge également les dépenses relatives au congé supplémentaire de six jours ouvrables.

La prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables

D'après l'article C de la loi modifiée du 12 novembre 1991, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. En 2002, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 580 demandes de congé supplémentaire.

II.9.6. La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Dans le cadre de la réalisation du plan d'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi, le Service des travailleurs handicapés, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, a renforcé ses efforts d'encadrement des personnes handicapées sans emploi visant à promouvoir leur accompagnement individuel ainsi qu'une participation plus active. Il s'agit en particulier de déterminer leur employabilité professionnelle et de vérifier leurs capacités de réinsertion professionnelle résiduelles.

En général, l'évaluation des aptitudes professionnelles des travailleurs handicapés est réalisée dans des structures spécialisées accueillant entre autres des personnes handicapées. Comme le Luxembourg ne dispose pas d'un centre d'évaluation spécialisé pour les demandeurs d'emploi handicapés, le S.T.H. s'adresse à des centres d'orientation professionnelle spécialisés dans les régions limitrophes par exemple à Plappeville/Metz, Birkenfeld ou Bitbourg.

Sur la base des données personnelles concernant avant tout les capacités de travail restantes, des résultats scolaires et des entretiens intensifs, l'équipe psycho-médicale dresse un bilan de réinsertion individualisé pour chaque candidat handicapé.

Dans ce contexte, il y a lieu de relever la participation du Service des travailleurs handicapés à l'élaboration d'un projet intitulé « Assistance à l'emploi des travailleurs handicapés déclarés inaptes et en quête d'emploi » ; projet cofinancé par le Fonds Social européen.

L'objectif du projet était de repêcher dans les différentes agences du service, des personnes handicapées, qui étaient déclarées inaptes par les services de la santé au travail et qui sont en quête d'emploi.

Actuellement, le service assure en cas de besoin par le biais de conseils, formations ou mesures financières appropriés le suivi de 18 dossiers.

Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat

Par référence à l'article 11(3)g. de la loi du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2002, la Commission d'Economies et de Rationalisation du Ministère d'Etat, en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi, a proposé au conseil de gouvernement 2000 hommes-heures/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/12/2002, avis CER/D/45/2002 et avis CER/D/180/2002 et avis CER/D/199/2002).

Tableau II : Engagement de travailleurs handicapés auprès de l'Etat en 2002

Affectation proposée :	hommes-heures/semaine
Administration de l'Emploi	80
Administration de l'Enregistrement et des Domaines	80
Administration de l'Environnement	40
Administration des Douanes et Accises	80
Administration des Ponts et Chaussées	40
Administration des Services Techniques de l'Agriculture	10
Caisse Nationale des Prestations Familiales	40
Centre de Logopédie	80
Centre National de Formation Professionnelle Continue	80
Centre Pénitentiaire de Givenich	40
Centre socio-éducatifs de l'Etat	40
CIPA Rumelange – Ministère de la Famille	40
Inspection du Travail et des Mines	40
Institut National des Sports	40
Institut pour déficients visuels	40
Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques	20
Institut Viti-vinicole	80
Justice de Paix à Diekirch	40
Lycée technique agricole Ettelbruck	40
Lycée technique d'Ettelbruck	120
Lycée technique Nic. Biever	40
MENFPS - Service Restaurants scolaires	200
Ministère de l'Education Nationale	20
Ministère de la Culture	40
Ministère de la Famille	40
Ministère des Affaires Etrangères	40
Ministère des Travaux Publics	40
Musée national d'Histoire naturelle	40
Musée national d'Histoire et d'Art	150
Police Grand-Ducale	80
Service central des Imprimés de l'Etat	80
Services de la Gestion de l'Eau	40
Service des Aides au Logement	40
Servior-Ministère de la Famille	80
Total hommes-heures/semaine	2000

II.10. Le service des travailleurs à capacité réduite

Le service des travailleurs à capacité de travail réduite a été créé par la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Il a pour mission d'assurer l'orientation, la formation, le placement, la rééducation, le reclassement externe des travailleurs visés par le champ d'application de cette loi.

En outre, il assure le secrétariat de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

Dans le cadre d'activités d'information et de sensibilisation et en collaboration avec le Service des travailleurs handicapés, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a effectué des visites auprès des 19 employeurs suivants :

Goodyear S.A., Banque Raiffeisen, société coopérative, Lux TP SA, Socimmo SA, KPMG Services Administratifs, Circuit Foil Luxembourg S.A., Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, CM Attert S.à r.l., Express Services S.A., Soludec S.A., Ville de Luxembourg, CTTL S.A., CDC Compagnie de Construction S.à r.l., Air Liquide S.A., Tralux S.à r.l., Dexia Banque Internationale à Luxembourg, Fondation IMC Kräizbiërg, EDTE, Entreprise de Travaux Européens S.A.

Commission mixte

La commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, saisie par le médecin du travail compétent, décide du reclassement interne ou externe des travailleurs salariés, affiliés au titre de l'article 171, alinéa 1, sous 1), 5), 8), 11) et 12) du Code des assurances sociales et remplissant les conditions de stage prévues à l'article 186 du même code, qui n'ont pas été reconnus invalides au sens de l'article 187 du même code mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure présentent une incapacité pour exercer leur dernier poste de travail.

La commission mixte se compose

- de deux délégués représentant les assurés
- de deux délégués des employeurs
- d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale
- d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail
- d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi
- d'un délégué de l'Administration de l'Emploi.

Les membres de la commission mixte sont nommés pour une durée de quatre ans par le Ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

En cas de besoin, la commission mixte peut s'adjoindre toutes les personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de ses missions.

Lors de sa première réunion en date du 20 décembre 2002, la commission mixte a décidé

- le reclassement interne de 7 travailleurs,
- mis en suspens 3 dossiers,
- déclaré irrecevable 1 dossier.

III. PARTICIPATION DE L'ADEM AU RESEAU EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES)

III.1. Structure et objectifs

EURES est un réseau européen des services publics de l'emploi dont le but est de faciliter la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne (UE) et dans l'Espace Economique Européen (EEE), contribuant ainsi au développement d'un véritable marché de l'emploi européen. La base juridique est le règlement modifié (CEE) N°1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

Le réseau EURES a été mis officiellement en place le 17 novembre 1994 dans le cadre de la Semaine de l'Emploi organisée à Bruxelles.

EURES offre trois types de services :

- information,
- conseil,
- placement.

EURES fonctionne sur la base d'un partenariat entre la Commission via son Bureau Européen de Coordination, les Services Publics pour l'Emploi des 15 Etats membres ainsi que de la Norvège et de l'Islande. D'autres organismes concernés par la mobilité de la main-d'œuvre participent aussi au réseau EURES. Par ailleurs, dans les régions transfrontalières, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales prennent part également pleinement aux projets EURES mis en place dans ces zones.

Son objectif est d'informer, d'orienter et de conseiller les personnes qui souhaitent suivre une formation ou trouver un emploi en Europe. EURES fournit également des informations aux employeurs à la recherche de personnel et désireux d'élargir le champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

Il sert à la fois d'agence pour l'emploi à l'échelle européenne et de forum pour l'examen, au niveau opérationnel, des questions liées à l'emploi en Europe. Il a également pour vocation de faciliter les liens entre les autres initiatives de l'Union européenne (actions de formations, initiatives communautaires du Fonds Social Européen) et le monde du travail et de devenir un cadre transnational d'échange d'expériences.

Cet objectif figure parmi les priorités de la Commission dans son Programme d'action sociale à moyen terme 1995-1997. Il est renforcé par le protocole d'accord signé en 1998 entre les SPE, qui intègre pleinement EURES dans toutes les actions relevant de la politique européenne de l'emploi. Ainsi, dans leur déclaration commune de mission de 1998, les Directeurs des SPE de l'UE/EEE ont convenu de renforcer leur coopération au niveau européen, notamment en ce qui concerne l'exploitation de la pleine capacité du réseau EURES en tant qu'instrument commun des SPE pour soutenir la libre circulation des travailleurs et réaliser le marché du travail européen.

Les structures EURES se caractérisent aussi par une action focalisée sur des régions déterminées qui connaissent des flux transfrontaliers importants et forment des bassins d'emploi transnationaux ou qui connaissent une interpénétration des économies régionales. Ces structures transfrontalières, appelées EURES Transfrontaliers, s'appuient sur un partenariat volontaire implanté localement. Leurs missions consistent à diffuser des offres à vocation communautaire et des demandes d'emploi, à informer sur les

conditions de travail, à échanger des informations sur la formation professionnelle et à favoriser la concertation sur la problématique du marché de l'emploi, grâce aux liens qui se nouent entre les différents partenaires de part et d'autre de la frontière.

III.2. Missions et moyens

EURES :

- facilite l'accès à l'information relative aux offres et demandes d'emploi dans les pays de l'Espace Economique Européen;
- fournit les renseignements généraux sur les conditions de vie et de travail, d'emploi et sur les marchés du travail;
- fournit des informations utiles à l'exercice d'une profession dans un autre Etat de l'Espace Economique Européen: conditions de séjour, facilités offertes aux travailleurs transfrontaliers, législation sociale, etc.;
- aide les entreprises à recruter au niveau européen;
- permet à chaque membre du réseau d'accéder aux deux bases de données diffusées par le Bureau Européen de Coordination;
- permet aux conseillers EURES de communiquer entre eux et avec le Bureau de Coordination grâce à un système de messagerie électronique.

EURES est animé par une équipe de 500 conseillers EURES chargés de dispenser l'information auprès du public et des entreprises. Spécialistes du marché de l'emploi, les conseillers EURES sont nommés par les services de l'emploi et les autres partenaires du réseau. Leur rôle est de faciliter les contacts entre les candidats à la mobilité internationale et les employeurs désireux d'élargir leur champ de recrutement au-delà de leur territoire national.

III.3. EURES au Luxembourg

III.3.1. Structure

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaborations entre les 17 SPE de l'UE/EEE,
- transfrontalières : participation aux EURES transfrontaliers PED et SLLR.

L'EURES Transfrontalier PED (Pôle Européen de développement) a été mis en place en 1993 et s'étend sur trois régions : la Lorraine, le Grand-Duché de Luxembourg et la Province de Luxembourg.

Son cadre géographique dépasse donc de loin celui du PED stricto sensu puisqu'il couvre une superficie totale de 30.573 km², soit pratiquement l'équivalent de la Belgique ! Il concerne également une population de près de trois millions d'habitants.

Son origine remonte à l'euroguichet social du PED, créé à l'initiative des organisations syndicales du PED.

Comme toute structure transfrontalière, il constitue un partenariat local et volontaire s'appuyant sur la collaboration entre divers partenaires :

- les 3 services publics de l'emploi (ADEM, ANPE, FOREM) ;
- les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
- les organisations syndicales (LCGB et OGB-L pour le Luxembourg).

L'EURES Transfrontalier SLLR étend ses activités sur la Lorraine, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg (depuis 1997).

Pour les deux EURES, le partenariat est similaire et les organismes luxembourgeois sont les mêmes.

III.3.2. Réalisations et actions au Luxembourg

III.3.2.1. Les échanges d'offres d'emploi et la collaboration entre SPE des zones frontalières

L'ADEM met à la disposition du réseau certaines offres d'emploi à caractère international émises par les entreprises qui ne trouvent pas certaines qualifications sur le marché du travail local ou régional.

Les représentants des SPE se rencontrent plusieurs fois par an dans le but d'harmoniser leurs approches, en échangeant de bonnes pratiques.

Les SPE concernés réalisent aussi diverses activités en commun. Il s'agit par exemple d'actions communes lors de recrutements ou de licenciements en nombre. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonne pratique par la Commission européenne.

III.3.2.2. Les conseillers EURES

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six sont mis à la disposition du réseau par l'ADEM : trois à Luxembourg, un à Diekirch, un à Wiltz, un à Esch-sur-Alzette. Ils assistent les entreprises dans leurs recherches de qualifications non disponibles sur le marché national. En complémentarité des conseillers syndicaux et patronaux, ils aident les travailleurs frontaliers ou résidents étrangers à résoudre les problèmes liés à la circulation des travailleurs migrants de l'UE.

Outre ces missions, il y a lieu de relever diverses activités auxquelles des collaborateurs de l'ADEM ont participé :

Mai

Europatag à Trêves- stand d'information EURES sur le Luxembourg (6).

Journée d'information sur le marché de travail luxembourgeois à l'Arbeitsamt Trêves (16).

Participation à la "Bourse d'Emploi" Europa-Tag 2002 organisé par les SPE Allemands à Trêves (6).

Juin

Participation au séminaire "living and Working in Norway" (5 au 9).

Juillet

Séminaire "vivre et travailler en Allemagne" à Karlsruhe (10 au 14)

Séminaire de concertation avec les SPE allemands (Trêves, Bitbourg, Saarbourg) à l'ADEM Diekirch (5)).

Septembre

Intervention lors de la formation de nouveaux euroconseillers (9).
Stand EURES lors de la DEULUX à Wasserbillig (13 au 15).

Octobre

Journée d'information sur le marché du travail à Trèves - 220 personnes (16).
Séminaire des SPE de la Grande-Région à Gerardmer – interventions (14 et 15).
Journée d'information sur le marché de travail luxembourgeois à l'Arbeitsamt Trèves (16).

Novembre

Participation à un séminaire à Trèves "Expertenrunde für Grenzgänger"
Stand EURES lors de la "Foire de l'Etudiant" à Luxembourg (7 et 8).
Formation EURES sur la fiscalité à Metz (28 et 29).

Décembre

Intervention lors de la conférence "stages et emplois en Europe" à l'ENSAM organisé par le CRD EURES Metz (3).
Présentation du marché de travail luxembourgeois dans le cadre du "Europäisches Trainings Center" au Carl Duisberg Center à Sarrebruck (5).
Intervention lors de la conférence "Marché du travail au Luxembourg pour cadres" à l'Université de Trèves (12).

IV.3.2.3. Réduction du chômage et des tensions sur le marché du travail

Afin de déterminer les besoins en personnel qualifié dans l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, une enquête auprès des affiliés de la FEDIL a été menée en 2002.

Outre les organismes précités et l'ADEM, ont participé à cette étude la Chambre de Commerce ainsi que le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

Les résultats font l'objet d'une plaquette rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 26 février 2003.

III.3.2.4. La cellule EURES et l'observation du marché de l'emploi transfrontalier.

L'ADEM, avec sa cellule EURES, fait partie du réseau des instituts et organismes qui étudient le marché régional du travail.

En particulier, l'ADEM a participé aux activités du groupe de travail du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR) dont les travaux portent sur la création d'un Observatoire interrégional du marché de l'emploi.

On peut rappeler que la création de cet observatoire a été décidée, sur proposition du Comité Economique et Social de la Grande Région lors du 4^e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6^e Sommet de la Grande Région le 12 novembre 2001 à Mondorf.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi a pour objectif de réunir les informations relatives au marché du travail dans la Grande Région, de les comparer et de les interpréter, afin d'en déduire des conclusions structurelles et de politique d'emploi pour la Grande Région.

D'un point de vue du contenu, les missions de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi se divisent en deux volets conjoints : les statistiques du marché du travail et l'analyse du marché du travail.

La définition exacte des travaux confiés à l'Observatoire est laissée aux responsables politiques de la Grande Région, la présidence du Sommet assurant de son côté une fonction de coordination au travers d'un groupe de travail spécifique assurant la fonction de Comité de Pilotage de l'Observatoire.

Concernant l'analyse du marché du travail, un réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région a été mis en place permettant d'assurer dès le départ l'aspect interrégional du travail. Ce réseau se compose des acteurs suivants :

Sarre et Rhénanie-Palatinat	INFO-institut
Lorraine	CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine OREFQ
Luxembourg	ADEM/EURES
Wallonie	Observatoire wallon pour l'emploi
Communauté germanophone de Belgique	Abeo Ostbelgien

L'INFO-Institut de Saarbrücken a été chargé de la coordination de l'analyse du marché du travail.

Les activités de l'année 2002 ont consisté à mettre à jour le matériel statistique existant et à réaliser une analyse structurelle du marché du travail, notamment en fonction des secteurs économiques. Les conséquences de l'évolution démographique ont retenu plus particulièrement l'attention des analystes.

Le projet a pour objectif de permettre d'établir des données comparatives, différenciées et actuelles sur la situation du marché du travail dans la Grande Région.

III.3.2.5. Le Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg

Avec le soutien de la Commission, l'ADEM a mis en place en 1994, en partenariat avec la Division Entreprise du CEPS/INSTEAD, un Centre de Ressources et de Documentation EURES Luxembourg dans les locaux du CEPS/INSTEAD à Differdange. Depuis avril 2000, une antenne du Centre de Ressources fonctionne dans les locaux du siège central de l'ADEM, à Luxembourg.

Un centre similaire fonctionne sous la forme d'une association depuis le 1^{er} janvier 1994 à Metz : il s'agit du Centre de Ressources et de Documentation (CRD) des EURES Transfrontaliers de Lorraine.

Etant donné les objectifs communs qui sont l'information sur les conditions de vie et de travail et l'analyse du marché transfrontalier de l'emploi, les deux CRD des EURES Transfrontaliers collaborent étroitement sous deux formes :

- l'édition de fiches d'informations comparatives en matière sociale et la production de matériel de promotion commun aux entités couvertes par les EURES Transfrontaliers, en collaboration avec le FOREM, partenaire public belge,
- la spécialisation des tâches, de manière à éviter toute dispersion des moyens mis en oeuvre.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURES des EURES Transfrontaliers et accessibles, à certaines conditions, au public.

Des documents d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

- a) ***EURES Transfrontalier Infos*** est un bulletin périodique présentant, plusieurs fois par an, les données les plus récentes relatives au marché du travail dans les cinq entités des EURES Transfrontaliers PED et SLLRP: paramètres sociaux, chômage, statistiques de l'emploi selon leur disponibilité. ***EURES Transfrontalier Infos*** prend aussi la forme de dossiers spéciaux : convention sociale belgo-luxembourgeoise, bibliographie relative à la mobilité des travailleurs dans la Grande Région...
- b) Des ***bases de données*** sur les paramètres sociaux en vigueur dans la Grande Région et une bibliographie relative à la mobilité transfrontalière complètent le travail d'information.

Ces bases, de même que des informations sur le réseau EURES, sont accessibles via le site INTERNET:
<http://www.eureslux.org>

Ce site fournit aussi les informations les plus récentes sur l'évolution de l'emploi et du chômage dans toutes les entités de la Grande Région.

c) On relève enfin des **publications spécifiques** telles que :

- Guide de l'Etudiant Allemagne, Belgique, France, Luxembourg, Differdange, janvier 2002 ;
- Etudier à l'étranger, c'est augmenter ses chances de décrocher un emploi, AGEFI, n°01/44, janvier 2002 ;
- La réforme de l'impôt sur le revenu au Luxembourg, Forum Entreprises, n°21, janvier-février 2002 ;
- Effectuer des études dans les quatre pays de la Grande Région, c'est possible, AGEFI, n°02/44, février 2002 ;
- Les qualifications de demain dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Résultats d'une enquête réalisée auprès des entreprises industrielles, commerciales et financières du Grand-Duché de Luxembourg en 2001-2002 (collaboration FEDIL, ABBL, CLC, Chambre de Commerce, Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports, Cellule EURES de l'ADEM), Luxembourg, février 2002 ;
- Démographie, emploi et mobilité transfrontalière dans la Grande Région, Editus, Inter Région Saar-Lor-Lux, Luxembourg, février 2002 ;
- Etudier à l'étranger : libre-circulation et sécurité sociale, AGEFI, n°03/44, mars 2002 ;
- Le régime général de retraite des travailleurs salariés, Forum Entreprises, n°22, mars-avril 2002 ;
- La conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg (1^{ère} partie), Forum entreprises, n°23, mai-juin 2002 ;
- Le dialogue social au Luxembourg. Premier niveau : la conclusion des conventions collectives de travail, Differdange, juin 2002 ;
- Les professions médicales et de santé au Luxembourg à travers leurs aspects transfrontaliers, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Les prestations familiales, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Les accidents du travail et les maladies professionnelles, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- L'assurance chômage, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Le régime général de retraite, Forum entreprises, n°24, juillet-août 2002 ;
- Marché du travail et mobilité au Luxembourg dans le contexte régional, Forum Entreprises, n°24, juillet-août 2002. Luxembourg ;
- Le dialogue social au Luxembourg. Premier niveau : la conclusion des conventions collectives de travail, Differdange, août 2002 ;
- La conclusion des conventions collectives de travail au Luxembourg (2^{ème} partie), Forum entreprises, n°25, septembre-octobre 2002 ;
- Les conventions collectives dans le secteur bancaire et la question de la représentativité syndicale (1^{ère} partie), AGEFI, n°10/152, novembre 2002 ;
- Des flux de travailleurs frontaliers en Europe au cas particulier du marché du travail intérimaire au Luxembourg, Forum entreprises, n°26, novembre-décembre 2002 ;
- Les conventions collectives dans le secteur bancaire et la question de la représentativité syndicale (2^{ème} partie), AGEFI, n°11/153, décembre 2002.

Inspection du Travail et des Mines

LES ACTIVITES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

EXAMEN ET APPRECIATIONS STATISTIQUES DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITES DU SERVICE

- * Les chiffres susceptibles de concrétiser le champ d'action de l'Inspection du travail et des mines:
 - Le nombre d'entreprises par branche d'activité
 - La liste des 20 principales entreprises et des employeurs publics
- * Relevé des visites de contrôle et d'inspection routinières dans les principales entreprises des divers secteurs d'activités
- * Visites et interventions

CHIFFRES SUSCEPTIBLES DE CONCRETISER LE CHAMP D'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nombre d'entreprises par branche d'activité 2001

(Situation janvier)	
1. Agriculture, viticulture ¹	2638
2. Extraction de produits non énergétiques	9
3. Industries manufacturières	924
4. Energie et eau	60
5. Construction	1738
6. Production de services marchands ²	18598
dont: Institutions de crédit et d'assurance ³	884
Commerce	6718
Transports et communications	1289

Source: STATEC; Le Luxembourg en chiffres, 2002

¹ nombre d'exploitations (recensement agricole du 15 mai 2001)

² hors santé et action sociale

³ y compris réassurances et auxiliaires d'assurances

Liste des principales entreprises et des employeurs publics

(Situation au 1.1.2002)

	Nom	Activité	Effectif
	Etat		19102
	Ville de Luxembourg		3153
1	Groupe Arbed	Produits sidérurgiques	7020
2	Groupe Cactus	Supermarchés	3680
3	Goodyear Luxembourg	Pneumatiques	3590
4	CFL, Chemins de Fer Luxembourgeois	Transports	3220
5	Groupe DEXIA BIL	Banque	3070
6	P&T Luxembourg	Postes et télécommunications	2750
7	Banque Générale du Luxembourg S.A.	Banque	2660
8	Groupe Luxair	Transport aérien de personnes	2260
9	Groupe Pedus	Entreprise de nettoyage, restauration de collectivités	2000
10	Banque et Caisse d'Épargne de l'État	Banque	1780
11	Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	1360
12	Kredietbank S.A. Luxembourg	Banque	1300
13	Groupe Clearstream	Services auxiliaires financiers	1250
14	Dupont de Nemours (Luxembourg) S.à.r.l.	Matières plastiques, non-tissées	1240
15	Groupe Guardian	Verre plat, verre pour automobile	1180
16	Cargolux Airlines International S.A.	Transport aérien de fret	1120
17	Hôpital de la Ville d'Esch	Activités hospitalières	990
18	Groupe Courthéoux / Match / Profi	Supermarchés	970
19	SERVIOR	Etablissement public, centres, foyers et services pour personnes âgées	970
20	Groupe Saint-Paul	Imprimerie, édition, diffusion	970
21	Securicor Luxembourg S.A.	Surveillance, installations de sécurité	960
22	Groupe Pricewaterhousecoopers	Réviseurs d'entreprises	870
23	Groupe BNP Paribas Luxembourg	Banque, gestion de fonds, fiduciaire	860
24	Compass Group Luxembourg	Restauration collective, nettoyage	850
25	Crédit Européen S.A.	Banque	850
26	Securitas S.A. (y.c. Securitas Technologies S.à.r.l.)	Surveillance, installations de sécurité	830
27	TDK Recording Media Europe S.A.	Supports d'enregistrement	820
28	Groupe Sommer Allibert	Revêtements vinyliques, produits de garnissage pour automobiles	760
29	Groupe Sodexho Luxembourg	Restauration collective, exploitation de maisons de retraite	750
30	Groupe Deloitte & Touche SA	Expertises comptables et fiscales	750

Source: STATEC; Le Luxembourg en chiffres, 2002

RELEVÉ DES VISITES DE CONTRÔLE ET D'INSPECTION
ROUTINIÈRES DANS LES PRINCIPALES ENTREPRISES
DES DIVERS SECTEURS D'ACTIVITÉS

Numéro d'ordre	Désignation des diverses branches d'activités	Nombre d'entreprises considérées	Total des visites effectuées
01	Agriculture, chasse, services annexes	8	9
02	Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	3	6
03	Pêche, aquaculture		
04	Extraction de produits énergétiques		
05	Extraction d'hydrocarbures, services annexes		
06	Autres industries extractives	4	5
07	Industries alimentaires	49	65
08	Industrie textile	2	2
09	Industrie d'habillement et de fourrures	2	2
10	Industrie du cuir et de la chaussure	3	3
11	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	11	16
12	Industrie du papier et du carton	2	2
13	Edition, imprimerie, reproduction	7	7
14	Cokéfaction, raffinage, industrie nucléaire		
15	Industrie chimique	10	10
16	Industrie du caoutchouc et des plastiques	6	8
17	Fabrication d'autres minéraux non-métalliques	3	3
18	Métallurgie	22	31
19	Travail des métaux	17	21
20	Fabrication de machines et équipement	1	1
21	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	5	5
	Fabrication de machines et appareils électriques		
22	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	3	3
23	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	2	2
24	Industrie automobile	4	4
	Fabrication de meubles, industries diverses		
25	Industries diverses	1	1
26	Récupération	8	8
27	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	7	7
28	Captage, traitement et distribution d'eau	3	4
29	Construction	1	1
30	Commerce et réparation automobile	1	1
31	Commerce de gros et intermédiaires de commerce	332	346
32	Commerce de gros alimentaire	21	23
33	Commerce de détail alimentaire	56	56
34	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	31	31
35	Hôtels et restaurants	30	30
36	Transports et communications	5	5
37	Transport par eau	173	186
38	Transport aérien	81	95
39	Services auxiliaires de transports		
40	Postes et télécommunications	1	1
41	Intermédiation financière	3	3
42	Assurances	3	3
43	Auxiliaires financiers et d'assurances	19	19
44	Activités immobilières	30	30
45		18	18
46		15	15
47	Location sans opérateur		
48	Activités informatiques	7	8
49	Recherche et développement	1	1
50	Services fournis principalement aux entreprises	64	84
51	Administration publique	8	10
52	Education	2	2
53	Santé et action sociale	14	14
54	Assainissement, voirie et gestion des déchets	6	9
55	Activités récréatives, culturelles et sportives	9	9
56	Services personnels	71	91
57	Services domestiques	9	10
58	Activités extraterritoriales		
59	Divers commerces	16	22
60	Autres activités	8	11
	TOTAL	1218	1359

Annotation:

Pour certaines branches, le nombre d'entreprises indiqué ne prévoit que les noms des diverses chaînes ou des divers groupes et non pas la quantification de leurs établissements dispersés où des visites ont cependant été effectuées.

VISITES ET INTERVENTIONS

1. Les nombreuses réclamations écrites et verbales adressées à l'Inspection du Travail et des Mines pendant la période considérée ont donné lieu aux interventions relevées dans le tableau ci-après:

Objets des réclamations	
Salaires	370
Congédiement et préavis de licenciement	76
Durée du travail, heures supplémentaires	134
Repos hebdomadaire	133
Congé	178
Jours fériés légaux	37
Hygiène et sécurité dans les entreprises	194
Délégations du personnel	71
Enquêtes d'accidents	405
Travail des femmes et des enfants	29
Congé parental	17
Harcèlement sexuel	4
Divers (travail intérimaire, transport, etc.)	155

Ces chiffres ne tiennent pas compte des réclamations traitées et des informations données aux bureaux des réclamations des différentes agences lors des permanences des contrôleurs.

Amiante : Fort accroissement des dossiers d'assainissement

La fabrication et la mise sur le marché de produits contenant de l'amiante sont interdits au Luxembourg, seuls les travaux de désamiantage sont autorisés sous certaines conditions. Ces travaux sont sujets à la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés et au règlement grand-ducal du 15 juillet 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail (tel que modifié par le règlement grand-ducal du 21 avril 1993).

L'Inspection du travail et des mines a élaboré des prescriptions de sécurité et de santé types ainsi que des formulaires de demande type accessible au site Internet de l'ITM, classeur amiante.

Les organismes agréés chargés de la surveillance des chantiers d'enlèvement d'amiante sont Luxcontrol et AIB-Vincotte (Luxembourg).

Année	Nombre de plans de travail	Nombre de dossiers « Commodo-incommodo »	Nombre de firmes
1999	32	/	8
2000	46	30	14
2001	62	34	15
2002	105 (+70 %)	65	33

On constate un nombre croissant de chantiers ainsi que le nombre des firmes qui interviennent dans des travaux qui impliquent des fibres d'amiante. Il devient dès lors très important d'assurer une information et formation adéquate des travailleurs.

Ainsi, sur initiative de la Fédération des Maîtres Couvreur, une journée de formation a été organisée sur le thème d'enlèvement de matériaux en amiante-ciment par la Chambre des Métiers en collaboration avec l'Inspection du travail et des mines.

Fait remarquable au courant de l'année a été le succès de l'assainissement de la Cour de Justice Européenne à Kirchberg, chantier de désamiantage d'une durée d'une année.

Evolution de la législation concernant les produits dangereux sur le lieu de travail

Deux textes importants traitant des produits dangereux sur le lieu de travail ont été mis en vigueur au courant de l'année 2002 :

Règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail

Le règlement définit les prescriptions minimales en matière de protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant ou susceptibles de résulter des effets produits par des agents chimiques présent sur le lieu de travail. L'employeur doit établir une évaluation des risques et déterminer les mesures de protection et de prévention à prendre. Le règlement prévoit une hiérarchisation de ces mesures, commençant par l'élimination du risque, p.ex. en substituant ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux.

L'employeur doit arrêter des procédures (plan d'action) en cas d'incident ou d'accident.

Le règlement établit également une liste de valeurs limites d'exposition professionnelle et prévoit la surveillance de ces valeurs limites, le cas échéant par un organisme agréé.

Sont également définies les exigences en formation et information des travailleurs ainsi que la surveillance médicale.

Liste des valeurs limites contraignantes d'exposition professionnelle

EINECS (¹)	CAS(²)	Dénomination de l'agent	Valeurs limites				Note(³)
			8h(⁴)		court terme(⁵)		
			mg/m ³ (⁶)	ppm(⁷)	mg/m ³ (⁶)	ppm(⁷)	
200-193-3	54-11-5	Nicotine	0,5	-	-	-	-
200-467-2	60-29-7	Oxyde de diéthyle	308	100	616	200	-
200-579-1	64-18-6	Acide formique	9	5	-	-	-
200-580-7	64-19-7	Acide acétique	25	10	-	-	-
200-659-6	67-56-1	Méthanol	260	200	-	-	-
200-662-2	67-64-1	Acétone	1.210	500	-	-	-
200-663-8	67-66-3	Chloroforme	10	2	-	-	Peau

200-756-3	71-55-6	1,1,1-Trichloroéthane	555	100	1.110	200	-
200-834-7	75-04-7	Éthylamine	9,4	5	-	-	-
200-835-2	75-05-8	Acétonitrile	70	40	-	-	-
200-863-5	75-34-3	1,1-Dichloroéthane	412	100	-	-	Peau
200-870-3	75-44-5	Phosgène	0,08	0,02	0,4	0,1	-
200-871-9	75-45-6	Chlorodifluorométhane	3.600	1.000	-	-	-
201-159-0	78-93-3	Butanone	600	200	900	300	-
201-176-3	79-09-4	Acide propionique	31	10	62	20	-
201-865-9	88-89-1	Acide pictrique	0,1	-	-	-	-
202-049-5	91-20-3	Naphtalène	50	10	-	-	-
EINECS (¹)	CAS(²)	Dénomination de l'agent	Valeurs limites				Note(³)
			8h(⁴)		court terme(⁵)		
			mg/m ³ (⁶)	ppm(⁷)	mg/m ³ (⁶)	ppm(⁷)	
202-422-2	95-47-6	o-Xylène	221	50	442	100	Peau
202-425-9	95-50-1	1,2-Dichlorobenzène	122	20	306	50	Peau
202-436-9	95-63-6	1,2,4-Triméthylbenzène	100	20	-	-	-
202-704-5	98-82-8	Cumène	100	20	250	50	Peau
202-705-0	98-83-9	2-Phénylpropène	246	50	492	100	-
202-716-0	98-95-3	Nitrobenzène	5	1	-	-	-
202-849-4	100-41-4	Éthylbenzène	442	100	884	200	Peau
203-313-2	105-60-2	e-Caprolactame (poudre et vapeur)	10	-	40	-	-
203-388-1	106-35-4	Heptan-3-one	95	20	-	-	-
203-396-5	106-42-3	p-Xylène	221	50	442	100	Peau
203-400-5	106-46-7	1,4-Dichlorobenzène	122	20	306	50	-
203-470-7	107-18-6	Alcool allylique	4,8	2	12,1	5	Peau
203-473-3	107-21-1	Éthylène-glycol	52	20	104	40	Peau

203-539-1	107-98-2	1-Méthoxypropane-2-ol	375	100	568	150	Peau
203-550-1	108-10-1	4-Méthylpentane-2-one	83	20	208	50	-
203-576-3	108-38-3	m-Xylène	221	50	442	100	Peau
203-585-2	108-46-3	Résorcinol	45	10	-	-	-
203-603-9	108-65-6	Acétate de 2-méthoxy-1-méthyléthyle	275	50	550	100	Peau
203-604-4	108-67-8	Mésitylène (Triméthylbenzènes)	100	20	-	-	-
203-628-5	108-90-7	Chlorobenzène	47	10	94	20	-
203-631-1	108-94-1	Cyclohexanone	40,8	10	81,6	20	Peau
203-632-7	108-95-2	Phénol	7,8	2	-	-	Peau
203-716-3	109-89-7	Diéthylamine	30	10	-	-	-
203-726-8	109-99-9	Tétrahydrofurane	150	50	300	100	Peau
203-737-8	110-12-3	5-Méthylhexane-2-one	95	20	-	-	-
203-767-1	110-43-0	2-Heptanone	238	50	475	100	Peau
203-808-3	110-85-0	Pipérazine (poudre et vapeur)	0,1	-	0,3	-	-
203-809-9	110-86-1	Pyridine	15	5	-	-	-
203-905-0	111-76-2	2-Butoxyéthanol	98	20	246	50	Peau
203-933-3	112-07-2	Acétate de 2-butoxyéthyle	133	20	333	50	Peau
204-065-8	115-10-6	Oxyde de diméthyle	1.920	1.000	-	-	-
204-428-0	120-82-1	1,2,4-Trichlorobenzène	15,1	2	37,8	5	Peau
204-469-4	121-44-8	Triéthylamine	8,4	2	12,6	3	Peau
204-662-3	123-92-2	Acétate d'isopentyle	270	50	540	100	-
204-696-9	124-38-9	Dioxyde de carbone	9.000	5.000	-	-	-
204-697-4	124-40-3	Diméthylamine	3,8	2	9,4	5	-
204-826-4	127-19-5	N,N-diméthylacétamide	36	10	72	20	Peau
205-480-7	141-32-2	Acrylate de n-butyle	11	2	53	10	-
205-563-8	142-82-5	n-Heptane	2.085	500	-	-	-

205-634-3	144-62-7	Acide oxalique	1	-	-	-	-
206-992-3	420-04-2	Cyanamide	2	-	-	-	-
208-394-8	526-73-8	1,2,3-Triméthylbenzène	100	20	-	-	-
208-793-7	541-85-5	5-Méthylheptane-3-one	53	10	107	20	-
210-946-8	626-38-0	Acétate de 1-méthylbutyle	270	50	540	100	-
211-047-3	628-63-7	Acétate de pentyle	270	50	540	100	-
	620-11-1	Acétate de 3-pentyle	270	50	540	100	-
	625-16-1	Amylacétate, tert	270	50	540	100	-
215-137-3	1305-62-0	Dihydroxyde de calcium	5	-	-	-	-
215-236-1	1314-56-3	Pentaoxyde de diphosphore	1	-	-	-	-
215-242-4	1314-80-3	Pentasulfure de diphosphore	1	-	-	-	-
215-293-2	1319-77-3	Cresols (tous isomères)	22	5	-	-	-
EINECS (¹)	CAS(²)	Dénomination de l'agent	Valeurs limites				Note(³)
			8h(⁴)		court terme(⁵)		
			mg/m ³ (⁶)	ppm(⁷)	mg/m ³ (⁶)	ppm(⁷)	
215-535-7	1330-20-7	Xylène, isomères mixtes, purs	221	50	442	100	Peau
222-995-2	3689-24-5	Sulfotep	0,1	-	-	-	Peau
231-116-1	7440-06-4	Platine (métallique)	1	-	-	-	-
231-131-3	7440-22-4	Argent métallique	0,1	-	-	-	-
231-484-3	7580-67-8	Hydruure de lithium	0,025	-	-	-	-
231-595-7	7647-01-0	Chlorure d'hydrogène	8	5	15	10	-
231-633-2	7664-38-2	Acide phosphorique	1	-	2	-	-
231-634-8	7664-39-3	Fluorure d'hydrogène	1,5	1,8	2,5	3	-
231-635-3	7664-41-7	Ammoniac anhydre	14	20	36	50	-
231-778-1	7726-95-6	Brome	0,7	0,1	-	-	-
231-954-8	7782-41-4	Fluor	1,58	1	3,16	2	-
231-978-9	7783-07-5	Sélénure de dihydrogène	0,07	0,02	0,17	0,05	-

233-060-3	10026-13-8	Pentachlorure de phosphore	1	-	-	-	-
233-113-0	10035-10-6	Bromure d'hydrogène	-	-	6,7	2	-
233-271-0	10102-43-9	Monoxyde d'azote	30	25	-	-	-
247-852-1	26628-22-8	Acide de sodium	0,1	-	0,3	-	Peau
252-104-2	34590-94-8	(2-Méthoxyméthyléthoxy)-propanol	308	50	-	-	Peau
	8003-34-7	Pyréthre	5	-	-	-	-
		Baryum (composés solubles en Ba)	0,5	-	-	-	-
		Argent (composés solubles en Ag)	0,01	-	-	-	-
		Etain (composés inorganiques en Sn)	2	-	-	-	-
		Fluorures inorganiques	2,5	-	-	-	-
		Plomb métallique et ses composés	0,15				

- (¹) EINECS: Inventaire européen des substances chimiques commerciales existantes.
- (²) CAS: Chemical Abstracts Service Registry Number.
- (³) La mention « peau » accompagnant la LEP indique la possibilité d'une pénétration cutanée importante.
- (⁴) Mesurées ou calculées en fonction d'une période de référence correspondant à une moyenne pondérée dans le temps sur huit heures.
- (⁵) Valeur limite au-delà de laquelle il ne doit pas y avoir d'exposition et qui, sauf indication contraire, se rapporte à une période de quinze minutes.
- (⁶) mg/m³: milligrammes par mètre cube d'air à 20°C et 101,3 KPa.
- (⁷) ppm: partie par million en volume dans l'air (ml/m³)

Règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Le règlement définit les prescriptions minimales particulières en matière de protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant ou susceptibles de résulter des effets produits par des agents cancérogènes (catégories 1 et 2) ou mutagènes (catégories 1 et 2) présent sur le lieu de travail. L'employeur doit établir une évaluation des risques et déterminer les mesures de protection et de prévention à prendre. En cas de risque d'exposition, l'employeur doit informer l'Inspection du travail et des mines.

Le règlement prévoit une hiérarchisation des mesures à prendre, commençant par l'élimination du risque, p.ex. en substituant ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux.

Le règlement prévoit en outre les obligations en cas d'une exposition prévisible ou imprévisible et définit les mesures de protection et d'hygiène minimales.

Sont également définies les exigences en formation et information des travailleurs ainsi que la surveillance médicale, dont le dossier doit être conservé pendant au moins quarante ans après la fin d'exposition.

Rapport des activités du détachement des Douanes et Accises auprès de l'Inspection du Travail et des Mines de l'année 2002

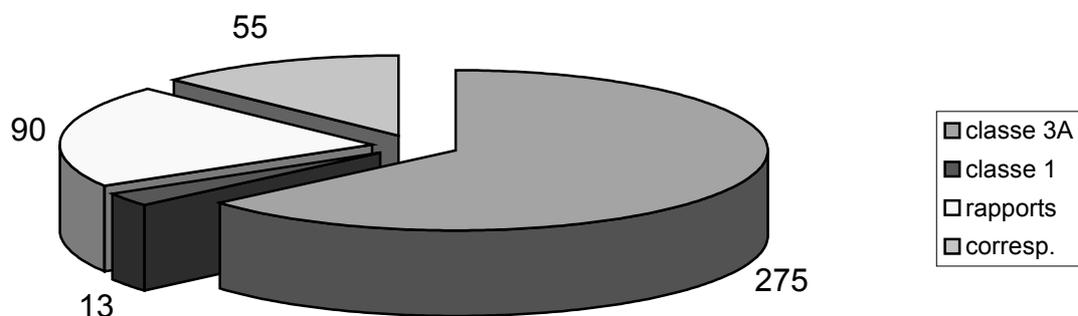
La mise en circulation de l'Euro au début de l'année 2002 a exigé la mise à disposition d'un agent pour l'opération « Eurocat » durant le mois de janvier au service des Douanes et Accises auprès de la Police Grand-Ducale.

Les agents du détachement ont participé activement à la planification et à la coordination d'actions coups de point dans plusieurs domaines, notamment ;

- la Sécurité et Santé (les chantiers),
- les autorisations d'exploitations (commodo – incommodo),
- les entreprises de transport (perquisitions et contrôles),
- les établissements stables,
- le travail clandestin.

A remarquer que les agents du détachement mettent à leur actif l'élaboration et le traitement de 275 dossiers d'autorisations de nouvelles installations de la classe 3A et la participation à préparation de 13 dossiers de la classe 1. En plus 90 rapports de contrôle de grues, d'ascenseurs et de réservoirs de gaz s'ajoutent à ces faits, ainsi que la rédaction de lettres en correspondance avec des accidents de travail, sinistres et fermetures de chantiers en font partie.

Etablissement d'autorisations d'établissement et correspondance administrative pour compte de l'ITM

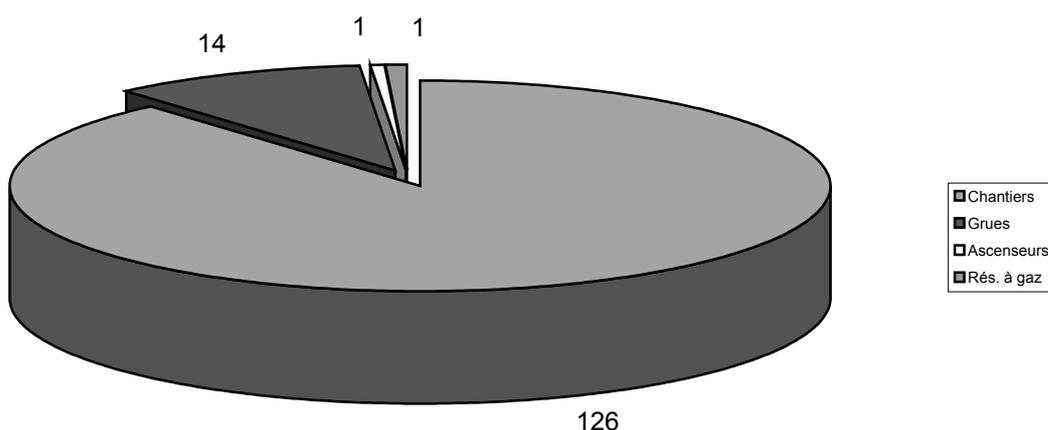


Sans oublier la mission primaire, laquelle consiste à recueillir les demandes de la part de l'ITM et les plaintes émanant de particuliers ou de syndicats professionnels et de transmettre des demandes de contrôle vers les brigades motorisées par le biais de la Division Attributions Sécuritaires de la Direction des Douanes et Accises et d'enregistrer les résultats des contrôles afin de les diriger vers les différents destinataires pour suites.

De cette façon 142 contrôles ont été enregistrés et se composent comme suit ;

- chantiers	126
- grues	14
- ascenseurs	1
- rés. à gaz	1

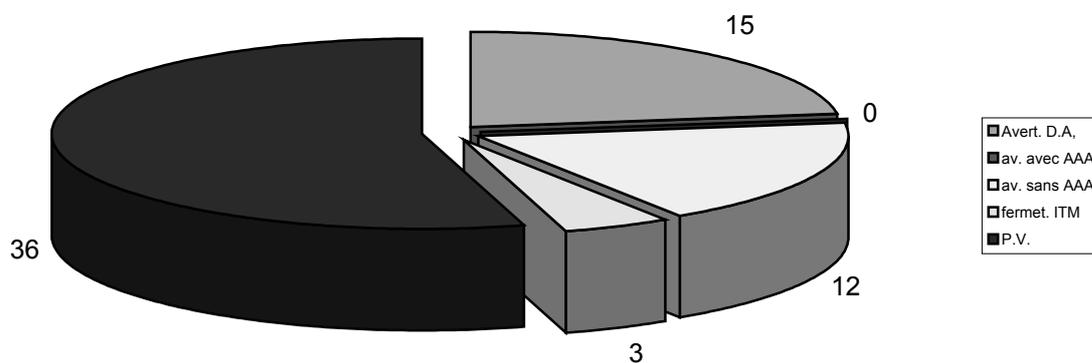
Répartition des contrôles effectués par des agents des Douanes et Accises en 2002



Les contrôles précités ont entraîné les conséquences sous énumération :

1) Avertissements par les agents des Douanes et Accises	15
2) Avertissements avec ou sans amende des Associations des Assurances Accidents :	
avec amende :	0
sans amende :	12
3) Fermetures par l'Inspection du Travail et des Mines	3
4) Procès verbaux, adressés aux parquets de justice	36

Répartition des suites / sanctions des contrôles des Douanes et Accises



© fn/as/ADA

A.	Directives CEE concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail transposées en 2002 en droit luxembourgeois
No Crt.	Intitulés et références de publication

A-2001/1214/LOI – Loi du 14 décembre 2001 modifiant a) la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail ; b) la loi modifiée du 20 mai 1988 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail ; c) la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (Mémorial A-N°115, 14.09.2001, p. 2404)

Base :

A-94/0617a/LOI

A-88/0520/LOI

A-89/0524/LOI

A-2002/0113/LOI – Loi du 13 janvier 2002 modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par la loi du 6 mars 1998 (Mémorial A-N°1, 23.01.2002, p. 6)

Base :

A-94/0617b/LOI

A-2002/0308/LOI – Loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998(PAN) (Mémorial A-N°37, 05.04.2002, p. 632).

Base :

A-99/0212/LOI

A-2002/0429/RGD – Règlement grand-ducal du 29 avril 2002 modifiant et complétant les annexes I, II, III, IV, V, VI, VIIA et VIII de la loi modifiée du 15 juin 1994 – relative à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses – modifiant la loi du 11 mars 1981 portant réglementation de la mise sur le marché et de l'emploi de certaines substances et préparations dangereuses (Mémorial A-N°47, 13.05.2002, p. 817)

Base :

A-94/0615/LOI

B-2001/59/CE

A-2002/0712/RGD – Règlement grand-ducal du 12 juillet 2002 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 décembre 1994 concernant la mise sur le marché et l'utilisation des produits phytopharmaceutiques (Mémorial A-N° 83, 05.08.2002, p. 1728) (Republication du texte Mémorial A-N°104, 06.09.2002, p. 2342)

Base :

A-94/1214/RGD

B-2000/66/CE

B-2000/67/CE

B-2000/68/CE

B-2000/80/CE

B-2001/21/CE

B-2001/28/CE

B-2001/36/CE

B-2001/47/CE
B-2001/49/CE
B-2001/87/CE
B-2001/99/CE
B-2001/103/CE

A-2002/0730a/RGD – Règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (Mémorial A-N°96, 26.08.2002, p. 1948).

Base :

A-94/0617b/LOI
C-98/24/CE
C-2000/39/CE

A-2002/0730b/RGD – Règlement grand-ducal du 30 juillet 2002 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (Mémorial A-N°96, 26.08.2002, p. 1957)

Base :

A-94/0617b/LOI
B-1999/38/CE

A-2002/1017/RGD – Règlement grand-ducal du 17 octobre 2002 modifiant le règlement grand-ducal du 6 décembre 1999 fixant les critères de classement des organismes génétiquement modifiés et de leurs utilisations et définissant les mesures de sécurité et les modalités de confinement relatives à ces utilisations (Mémorial A-N° 120, 31.10.2002, p. 2892)

Base :

A-99/1206/RGD
B-98/81/CE

A-2002/1017/RGD – Règlement grand-ducal du 17 octobre 2002 modifiant le règlement grand-ducal du 29 septembre 1995 concernant les fiches de données de sécurité comportant des informations relatives aux substances et préparations dangereuses (Mémorial A-N°124, 15.11.2002, p. 2982)

Base :

A-95/0929b/RGD
A-94/0515/LOI
B-2001/58/CE

A-2002/1113/RGD - Règlement grand-ducal du 13 novembre 2002 remplaçant

a) l'annexe I de la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la prévention et à la gestion des déchets;
b) l'annexe IV du règlement grand-ducal du 11 décembre 1996 relatif aux déchets dangereux (Mémorial A-N°133, 10.12.2002, p. 3054)

Base :

A-94/0617c/LOI
A-96/1211/RGD
B-75/442/CEE
B-91/689/CEE

A-2002/1220a/LOI - Loi du 20 décembre 2002 portant approbation de la Convention internationale du travail n° 172 concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, adoptée par la Conférence Internationale du Travail à Genève, le 25 juin 1991 (Mémorial A-N°155, 31.12.2002, p. 3726)

A-2002/1220b/LOI - Loi du 20 décembre 2002 portant

1. réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration;
2. modification a) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant réglementation du louage de service des employés privés, b) de l'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et c) de l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel. (Mémorial A-N°155, 31.12.2002, p. 3731)

A-2002/1220c/LOI - Loi du 20 décembre 2002 portant:

1. Transposition de la directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services;
2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail (Mémorial A-N°154, 31.12.2002, p. 3722)

E.	Prescriptions de sécurité types et autres textes édictés par l'Inspection du Travail et des Mines en vue d'être appliquées à l'occasion d'autorisations d'exploitation d'établissements classés ("commodo et incommodo")
No Crt.	Intitulés et références de publication

PUBLICATIONS ITM

Numéro	Edition	Titre
ITM-CL 1.17 rev.	mise à jour permanente sur le site Internet	Publications ITM (le présent document)
<u>ITM-CL 2.1</u>	11.05.94	Critères généraux pour le fonctionnement des organismes de contrôle procédant à des interventions dans le cadre des compétences de l'ITM (11 p.)
ITM-CL 3	-	Numéro réservé
<u>ITM-CL 4.1</u>	20.08.01	Emploi d'explosifs (7 pages)
<u>ITM-FL 5.2</u>	25.10.93	Etablissements dangereux (Composition du dossier de demande d'autorisation pour les besoins de l'Inspection du Travail et des Mines (5 pages)
<u>ITM-CL 6</u>	07.12.90	Etablissements de soins; mesures anti-feu
<u>ITM-CL 7.1</u>	07.01.92	Postes de transformation (5 pages)
<u>ITM-CL 8.5</u>	15.10.97	Relevé des règles et directives de sécurité (153 pages)
<u>ITM-CL 9.4</u>	04.03.96	Dépôts souterrains de gaz de pétrole liquéfié utilisé à des fins domestiques ou artisanales (15 pages)
<u>ITM-CL 10.2</u>	12.11.97	Conduites électriques aériennes (5 pages)
<u>ITM-CL 11.7</u>	29.01.99	Réservoirs à double paroi dans lesquels sont emmagasinés des liquides inflammables (8 pages)
<u>ITM-CL 12.5</u>	16.01.01	Stations de ravitaillement de véhicules routiers en hydrocarbures (7 pages)
<u>ITM-CL 13.3</u>	04.11.96	Dépôts industriels souterrains de gaz de pétrole liquéfié (16 + 8 pages)
<u>ITM-CL 14.3</u>	06.05.98	Dépôts aériens de gaz de pétrole liquéfié (19 pages)
<u>ITM-CL 15</u>	27.02.91	Moyens de défense et de lutte contre l'incendie pour garages, petits ateliers, etc. (1 page)
<u>ITM-CL 16</u>	27.02.91	Dépôts de liquides inflammables, contenus dans des récipients mobiles (2 pages)
<u>ITM-CL 17.2</u>	14.12.98	Installations électriques. (4 pages)

<u>ITM-CL 18.1</u>	15.10.91	Protection des travailleurs des garages, petits ateliers, etc. (3 pages)
<u>ITM-CL 19.2</u>	10.07.92	Réservoirs aériens métalliques dans lesquels sont emmagasinés des liquides inflammables (6 pages)
<u>ITM-CL 20.3</u>	10.07.92	Réservoirs aériens en matières plastique dans lesquels sont emmagasinés des liquides inflammables (mazout, huiles, etc.) (4 pages)
<u>ITM-CL 21.1</u>	09.08.95	Stations de ravitaillement de véhicules routiers en gaz de pétrole liquéfié (GPL) (10 pages)
<u>ITM-CL 22.1</u>	25.10.93	Silos à fourrages (2 pages)
<u>ITM-CL 23.2</u>	25.10.93	Bergeries, Ecuries, Etables, Porcheries, Poulailleurs (2 pages)
<u>ITM-CL 24.10</u>	22.02.99	Appareils sous pression contenant de l'air comprimé ou des gaz liquéfiés, comprimés ou dissous (16 pages)
<u>ITM-CL 25</u>	03.04.91	Stockage d'acides en réservoirs fixes aériens (3 pages)
<u>ITM-CL 26.1</u>	29.05.00	Parkings souterrains pouvant recevoir de 5 à 20 véhicules (4 pages)
<u>ITM-CL 27.1</u>	06.08.98	Réservoirs aériens (évaporateurs) dans lesquels est emmagasiné de l'oxygène liquide (16 pages)
<u>ITM-CL 28</u>	29.04.91	Fosses de visite (3 pages)
<u>ITM-CL 29.4</u>	05.12.94	Chantiers de construction et de démolition (Prescriptions générales) (3 pages)
<u>ITM-CL 30.14</u>	02.08.00	Ascenseurs (7 pages)
<u>ITM-CL 31.2</u>	07.06.94	Grues de chantier (12 pages)
<u>ITM-ET 32.10</u>	16.10.97	Protection des travailleurs (41 pages)
<u>ITM-CL 33</u>	05.04.91	Exploitation d'installations de concassage, de criblage, de tamissage et de stockage de produits pierreux (6 pages)
<u>ITM-CL 34.4</u>	29.05.95	Garages et parkings couverts de plus de 50 véhicules (16 pages)
<u>ITM-CL 35.1</u>	13.05.92	Cabines de peinture (7 pages)
<u>ITM-ET 36.3</u>	11.12.97	Stations d'épuration (37 pages)
<u>ITM-CL 37.1</u>	22.08.95	Produits dangereux (37 pages)
<u>ITM-CL 38</u>	16.04.91	Jeux de quilles (classe2) (3 pages)
<u>ITM-CL 39.1</u>	11.06.91	Salles d'exposition de véhicules routiers (3 pages)
<u>ITM-CL 40</u>	29.04.91	Installations de lavage automatique pour véhicules (2 pages)
<u>ITM-CL 41.4</u>	15.10.99	Dépôts d'articles pyrotechniques (9 pages)
<u>ITM-CL 42.1</u>	04.03.96	Equipements et machines pour le travail du bois ou des matières similaires (9 pages)
<u>ITM-CL 43.1</u>	27.11.96	Dépôts de récipients mobiles métalliques contenant des gaz liquéfiés, comprimés ou dissous (13 pages)
<u>ITM-CL 44.1</u>	14.10.96	Fabrication de produits alimentaires (5 pages)
<u>ITM-CL 45.2</u>	22.02.94	Opérations d'assainissement (3 pages)
<u>ITM-ET 46.4</u>	04.12.98	Nettoyages à sec (27 pages)
<u>ITM-CL 48.3</u>	03.04.95	Grues automotrices (12 pages)
<u>ITM-CL 49</u>	10.02.92	Installations sanitaires (11 pages)
<u>ITM-CL 50.1</u>	04.02.99	Boulangeries-pâtisseries artisanales (classe 2) (5 pages)
<u>ITM-CL 51.1</u>	04.02.99	Boucheries-charcuteries artisanales (classe 2) (5 pages)
<u>ITM-CL 52</u>	06.06.91	Groupes électrogènes (5 pages)
<u>ITM-CL 53.1</u>	14.10.96	Installations de ventilation et de conditionnement d'air (8 pages)
<u>ITM-CL 54.1</u>	14.10.96	Salles de réunion, de spectacles et de fêtes (12 pages)
<u>ITM-CL 55.2</u>	16.10.97	Eclairage des lieux de travail (15 pages)
<u>ITM-CL 56</u>	31.05.91	Installation et exploitation de ruchers d'abeilles (classe 2) (1 page)
<u>ITM-CL 57</u>	18.06.91	Distilleries et dépôts d'alcools (3 pages)

<u>ITM-CL 58</u>	30.05.91	Blanchisseries (6 pages)
<u>ITM-CL 59</u>	31.05.91	Installations de lavage manuel pour véhicules (2 pages)
<u>ITM-ET 60.2</u>	15.10.91	Menuiseries industrielles et établissements similaires (33 pages)
<u>ITM-CL 61.2</u>	19.08.02	Equipements de travail et machines (Prescriptions générales) (7 pages)
<u>ITM-CL 62.1</u>	14.10.91	Ventilation, aération, chauffage et atmosphère des lieux de travail des petits ateliers (2 pages)
<u>ITM-CL 63.1</u>	12.07.91	Travaux de soudage (2 pages)
<u>ITM-ET 64.1</u>	15.10.91	Grands Garages (29 pages)
<u>ITM-CL 65</u>	12.06.91	Dépôts de bois (4 pages)
<u>ITM-CL 66</u>	17.06.91	Travaux de peinture (7 pages)
<u>ITM-CL 67</u>	/	Numéro réservé
<u>ITM-PR 68</u>	/	Numéro réservé
<u>ITM-ET 69</u>	22.05.91	Hôtels (44 pages)
<u>ITM-CL 70.1</u>	06.06.95	Appareils de levage non repris dans des prescriptions de sécurité type spécifiques (4 pages)
<u>ITM-CL 71</u>	10.09.91	Dépôts de produits facilement inflammables contenus dans des récipients mobiles (5 pages)
<u>ITM-CL 72.2</u>	06.08.98	Appareils à pression (cryogéniques) fixes dans lesquels est emmagasiné du gaz inerte liquéfié (16 pages)
<u>ITM-ET 73</u>	15.10.91	Etablissements de vente (78 pages)
<u>ITM-CL 74.2</u>	10.07.92	Garages et parkings couverts pouvant recevoir de 21 à 50 véhicules (14 pages)
<u>ITM-FL 75.2</u>	07.02.94	Etablissements classés (aide mémoire)
<u>ITM-CL 76.1</u>	21.10.93	Travaux de sablage et de grenailage (7 pages)
<u>ITM-CL 77</u>	04.12.91	Réservoirs destinés à emmagasiner des engrais liquides (5 pages)
<u>ITM-CL 78</u>	10.01.92	Batteries d'accumulateurs électriques
<u>ITM-CL 79</u>	10.07.92	Parkings mécaniques (6 pages)
<u>ITM-CL 80.5</u>	22.01.96	Appareils de levage (18 pages)
<u>ITM-ET 81.2</u>	13.03.01	Dépôts de produits phytopharmaceutiques et d'engrais (30 pages)
<u>ITM-CL 82.1</u>	21.03.95	Mise en sécurité des ascenseurs mus électriquement (10 pages)
<u>ITM-CL 83.1</u>	21.03.95	Mise en sécurité des ascenseurs mus hydrauliquement (9 pages)
<u>ITM-FL 84.1</u>	18.11.92	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour ascenseurs (1 page)
<u>ITM-FL 85.3</u>	28.10.94	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour grues de chantier (1 page)
<u>ITM-CL 86.1</u>	07.04.95	Contrôle de l'atmosphère sur les lieux de travail (3 pages)
<u>ITM-FL 87.3</u>	24.08.95	Demande de dérogation pour l'exploitation d'un ascenseur (2 pages)
<u>ITM-FL 88.1</u>	20.06.95	Rapport de réception de sécurité d'un ascenseur électrique (5 pages)
<u>ITM-FL 89.1</u>	20.06.95	Rapport de réception de sécurité d'un ascenseur hydraulique (5 pages)
<u>ITM-FL 90.1</u>	16.02.93	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour un monte-charge non accessibles aux personnes (1 page)
<u>ITM-CL 91.2</u>	21.03.95	Monte-charge industriels (8 pages)
<u>ITM-ET 92.3</u>	10.03.98	Installations de compostage (38 pages)
<u>ITM-FL 93.1</u>	20.06.95	Rapport de contrôle périodique d'un ascenseur électrique (3 pages)
<u>ITM-FL 94.1</u>	20.06.95	Rapport de contrôle périodique d'un ascenseur hydraulique (3 pages)
<u>ITM-CL 95.2</u>	19.03.98	Ascenseurs pour le transport de personnes handicapées (10 pages)
<u>ITM-CL 96.2</u>	22.3.99	Arbeiten im Freien mit Asbestzementprodukten (3 + 8 pages)
<u>ITM-CL 96.2 fr</u>	05.05.00	Retrait de produits en amiante-ciment à l'air libre

<u>ITM-CL 97.2</u>	07.10.96	La prévention dans le bâtiment et le génie civil (8 pages)
<u>ITM-FL 98.1</u>	11.10.93	Réservoir à combustible liquide (Formulaire de demande d'autorisation) (1 page)
<u>ITM-AM 99.1</u>	11.01.96	Sécurité et Santé au Travail (Loi du 17.06.94), (5 pages)
<u>ITM-CL 100.10</u>	21.08.01	Publications ITM (Classement alphabétique par sujet)
<u>ITM-CL 101.1</u>	18.08.93	Dépôts de récipients mobiles métalliques contenant du gaz de pétrole liquéfié utilisé dans des établissements ambulants (5 pages)
<u>ITM-ET 102.2</u>	17.08.95	Centres de collecte sélective de déchets ménagers, encombrants ou assimilés (27 pages) (Remplacement p. 8 et p. 23 en date du 6.10.97)
<u>ITM-FL 103.1</u>	22.02.94	Hôtels (Aide-mémoire pour demande) (6 pages)
<u>ITM-CL 104.9</u>	11.11.02	Appareils et installations à vapeur (8 pages)
<u>ITM-FL 105.1</u>	22.02.94	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour grues automotrices (1 page)
<u>ITM-FL 105DT</u>	07.08.96	Antrag zum Betreiben eines selbstfahrenden Kranes
<u>ITM-FL 107.2</u>	06.10.98	Rapport de contrôle de grues auxiliaires sur camion (3 pages)
<u>ITM-ET 108</u>	01.03.95	Dépôts de produits pharmaceutiques (27 pages)
<u>ITM-CL 109.1</u>	17.03.97	Installations à fluide thermique (9 pages)
<u>ITM-CL 110.4</u>	22.03.99	Installations frigorifiques pour la production de froid de confort et de froid technique fonctionnant à l'ammoniac (40 pages)
<u>ITM-FL 111.1</u>	30.01.95	Demande d'autorisation pour tentes (2 pages)
<u>ITM-CL 112.1</u>	18.08.94	Décharges pour matières inertes et déchets de construction (3 pages)
<u>ITM-FL 113.1</u>	20.06.95	Rapport de contrôle de grues de chantier (5 pages)
<u>ITM-FL 113.1dt</u>	20.06.96	Sicherheitsprüfung vor Wiederinbetriebnahme von Turmkranen (5 p.)
<u>ITM-CL 115.1</u>	04.04.95	Installations à LASER
<u>ITM-CL 116.1</u>	21.03.95	Ascenseurs panoramiques (9 pages)
<u>ITM-CL 117.1</u>	21.03.95	Ascenseurs sur plan-incliné (8 pages)
<u>ITM-FL 118.1</u>	20.06.95	Rapport de contrôle annuel de grues automotrices (5 pages)
<u>ITM-FL 119.1</u>	20.06.95	Rapport de contrôle trimestriel de grues automotrices (4 pages)
<u>ITM-FL 120.1</u>	12.08.96	Rapport de réception d'appareils de levage (5 pages)
<u>ITM-FL 120.1</u>	12.08.96	Prüfbericht (5 pages)
<u>ITM-FL 121.1</u>	31.05.96	Rapport de contrôle annuel d'appareils de levage (5 pages)
<u>ITM-FL 122.1</u>	26.11.96	Rapport de réception de monte-charge industriels (5 pages)
<u>ITM-FL 123.1</u>	26.11.96	Rapport de contrôle annuel de monte-charge industriels (3 pages)
<u>ITM-FL 124.1</u>	26.09.96	Rapport de réception d'ascenseurs sur plan incliné (5 pages)
<u>ITM-FL 126.1</u>	26.11.96	Rapport de réception d'ascenseurs pour le transport de personnes handicapés (5 pages)
<u>ITM-FL 127.1</u>	26.11.96	Rapport de contrôle annuel d'ascenseurs pour le transport de personnes handicapés (3 pages)
<u>ITM-CL 128.2</u>	19.03.98	Ascenseur KONE "Monospace TM" (9 pages)
<u>ITM-FL 129.1</u>	14.02.97	Stands de tir à l'arc (présentation demande)
<u>ITM-FL 130.1</u>	02.12.96	Rapport de contrôle périodique d'accessoires de levage (3 pages)
<u>ITM-FL 131.1</u>	26.11.96	Rapport de réception d'escaliers mécaniques et de trottoirs roulants (4 pages)
<u>ITM-FL 132.1</u>	26.11.96	Rapport de contrôle annuel d'escaliers mécaniques et de trottoirs roulants (3 pages)
<u>ITM-CL 133.1</u>	15.06.95	Escaliers mécaniques et trottoirs roulants (14 pages)
<u>ITM-CL 134.1</u>	07.08.95	Elévateurs à fourches (10 pages)
<u>ITM-FL 135.1</u>	26.11.96	Rapport de réception d'élévateurs à fourche(s) (5 pages)
<u>ITM-FL 136.1</u>	26.11.96	Rapport de contrôle annuel d'élévateurs à fourche(s) (4 pages)

<u>ITM-CL 137.1</u>	16.08.95	Travaux de démolition (20 pages)
<u>ITM-CL 138.1</u>	17.07.95	Terrains de camping (9 pages)
<u>ITM-CL 140.3</u>	04.06.96	Conditions de sécurité types pour l'exploitation de terrains de vol pour l'aéromodelisme (5 pages)
<u>ITM-CL 141.1</u>	15.06.95	Grues auxiliaires sur camion (14 pages)
<u>ITM-AM 142</u>	07.04.95	Aide-mémoire concernant la sécurité et la santé des chantiers temporaires ou mobiles (17 pages) (Remplacement page 8 et 10 le 24.02.97)
<u>ITM-CL 143.2</u>	08.07.99	Ponts élévateurs pour véhicules (Elévateurs de garage) (12 pages)
<u>ITM-CL 148.3</u>	02.08.00	Installations d'extinctions automatiques fonctionnant avec un gaz (6 pages)
<u>ITM-AM 149.1</u>	30.01.96	Guide pour l'intégration de la sécurité dans l'organisation des travaux sur les chantiers compte tenu du plan de sécurité et de santé (54 pages)
<u>ITM-CL 150.2</u>	23.11.95	Travaux en hauteur effectués à l'aide d'élévateurs à fourches (4 pages)
<u>ITM-CL 151.1</u>	22.08.95	Centrales à béton (32 pages)
<u>ITM-CL 152.1</u>	18.10.95	Centrales de cogénération (10 pages)
<u>ITM-AM 153.1</u>	30.11.95	Le Délégué à la Sécurité du Personnel (6 pages)
<u>ITM-AM 154.2</u>	02.02.98	Le Travailleur désigné (12 pages)
<u>ITM-CL 155.1</u>	14.12.98	Appareils à pression fixes dans lesquels est emmagasiné de l'hydrogène gazeux (16 pages)
<u>ITM-FL 157.1</u>	26.11.96	Rapport de contrôle périodique de monte-poubelle (3 pages)
<u>ITM-FL 158.1</u>	02.12.96	Rapport de réception de monte-poubelle (5 pages)
<u>ITM-FL 159.1</u>	26.11.96	Rapport de contrôle périodique de monte-plats/dossiers (3 pages)
<u>ITM-FL 160.1</u>	02.12.96	Rapport de réception de monte-plats / documents (4 pages)
<u>ITM-FL 163.1</u>	26.04.96	Rapport de réception d'ascenseurs de chantier (5 pages)
<u>ITM-FL 164.1</u>	26.04.96	Rapport de contrôle périodique d'ascenseurs de chantier (5 pages)
<u>ITM-FL 173.2</u>	06.01.97	Demande d'autorisation pour salle de spectacle (2 pages)
<u>ITM-FL 174.1</u>	06.05.96	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour grues auxiliaires sur camion (1 page)
<u>ITM-CL 175.1</u>	06.06.96	Installations de chloration d'eau (3 pages)
<u>ITM-ET 176.2</u>	22.01.97	Sécurité dans les centres pour jeunes (23 pages)
<u>ITM-FL 177.1</u>	04.07.96	Centres pour jeunes (6 pages)
<u>ITM-CL 178.1</u>	20.01.98	Sécurité relative aux travaux en hauteur - Travaux sur cordes (9 pages)
<u>ITM-CL 179.3</u>	23.09.02	Conditions d'exploitation pour les émetteurs d'ondes électromagnétiques à haute fréquence (11 pages)

<u>ITM-FL 180.2</u>	05.10.98	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour réservoirs à gaz de pétrole liquéfié (2 pages)
<u>ITM-AM 181.1</u>	03.09.96	Règlement grand-ducal du 8.01.1992 relatif aux machines, Aide-mémoire (2 pages)
<u>ITM-AM 182.3</u>	14.11.97	Règlement grand-ducal du 4.11.1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail, Aide-mémoire (2 pages)
<u>ITM-CL 183.1</u>	08.11.96	Protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux risques d'atmosphères explosives (14 pages)
<u>ITM-FL 184.1</u>	26.11.96	Rapport complémentaire, Suite à un rapport de contrôle ultérieur (2 pages)
<u>ITM-FL 185.1</u>	18.02.97	Rapport de réception d'une installation de réfrigération/de climatisation fonctionnant à l'ammoniac (8 pages)
<u>ITM-CL 187.1</u>	05.05.97	Biogasanlagen (6 Seiten)
<u>ITM-FL 188.1</u>	07.12.98	Les formateurs en matière de sécurité et de santé au travail (Liste des personnes ayant suivi des cours en matière de)

<u>ITM-FL 189.8</u>	23.09.02	Les coordinateurs en matière de sécurité et de santé au travail (Liste des personnes ayant suivi des cours en matière de) (7 pages)
<u>ITM-CL 190.1</u>	07.04.97	Stands de tir à l'arc (4 pages)
<u>ITM-CL 191.1</u>	14.04.97	Richtlinien für Laboratorien (42 Seiten)
<u>ITM-AM 192.2</u>	05.06.02	Règlement grand-ducal du 8.01.92 relatif aux machines tel que modifié par le règlement grand-ducal du 4.07.94 et le règlement grand-ducal du 12.04.96(60 pages)
<u>ITM-AM 193.1</u>	06.06.97	Liste de vérification concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'équipements de travail, telles qu'elles figurent dans le règlement grand-ducal du 4.11.94 relatif aux équipements de travail (2 pages)
<u>ITM-AM 194.1</u>	11.07.97	Piscines (5 pages)
<u>ITM-AM 195-1</u>	19.09.97	Texte coordonné du règlement grand-ducal du 4.11.94 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pur l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail tel que modifié par le règlement grand-ducal du 17 août 1997 (17 pages)
<u>ITM-ET 196.1</u>	22.07.99	Sécurité dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (18 pages)
<u>ITM-CL 197.1</u>	17.03.98	Ascenseur OTIS, Type OTIS 2000 MRL (18 pages)
<u>ITM-CL 198.1</u>	17.03.98	Ascenseur SCHINDLER Mobile 630 (20 pages)
<u>ITM-AM 199.3</u>	25.02.00	Travaux de démolition ou de retrait de l'amiante et/ou de matériaux contenant de l'amiante (3 pages)
<u>ITM-AM 200.1</u>	27.05.98	Texte coordonné de la loi Loi du 17 juin 1994 telle que modifié par la loi du 6 mars 1998 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail (17 pages)
<u>ITM-CL 201.1</u>	22.04.98	Installations d'ozonisation d'eau (4 + 10 pages)
<u>ITM-FL 215.2</u>	20.12.99	Fiche de renseignements nécessaires pour la construction d'un dossier de déclaration, conformément à l'article 31 de la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.
<u>ITM-FL 218.1</u>	06.12.02	Relevé des substances et préparations dangereuses (1 page)
<u>ITM-FL 223.2</u>	22.03.01	Travaux d'assainissement d'amiante - Réception de la zone de confinement
<u>ITM-FL 224.1</u>	25.02.00	Asbestsanierungsarbeiten - Abnahme des Schwarzbereiches
<u>ITM-FL 225.1</u>	21.02.00	Demande type générale
<u>ITM-CL227.2</u>	11.11.02	Appareils sous pression fixes dans lesquels est emmagasiné de l'oxygène liquéfié (14 pages)
<u>ITM-CL 230.2</u>	02.08.00	Ascenseurs (régis par la directive 95/16/CE) (10 pages)
<u>ITM-CL 231.1</u>	02.08.00	Aérodromes de plaisance (11 pages)
<u>ITM-CL272.1</u>	11.11.02	Appareils sous pression fixes dans lesquels est emmagasiné du gaz inerte liquéfié (14 pages)
<u>ITM-CL 280.1</u>	02.08.00	Appareils de levage (24 pages)
<u>ITM-CL 281.1</u>	10.10.00	Herstellen und Mischen von Beschichtungsstoffen (7 Seiten)
<u>ITM-CL 285.1</u>	01.12.01	Amiante (12 pages)
<u>ITM-CL 304.1</u>	11.11.02	Appareils et installations à vapeur (9pages)
<u>ITM-CL 309.1</u>	11.11.02	Installations à fluide thermique sous pression (10 pages)
<u>ITM-CL 324-1</u>	11.11.02	Appareils sous pression contenant de l'air comprimé ou des gaz liquéfiés, comprimés ou dissous (14 pages)
<u>ITM-CL 355.1</u>	11.11.02	Appareils sous pression fixes dans lesquels est emmagasiné de l'hydrogène gazeux (16 pages)
<u>ITM-AM 356.1</u>	13.01.03	Texte coordonné du règlement grand-ducal du 3 février 1992 relatif à la sécurité des jouets (18 pages)
<u>ITM-CLIN30.1</u>	11.06.01	Rohrpostanlagen in Einrichtungen des Gesundheitswesens
<u>ITM-CLIN31.1</u>	12.12.01	Lager in Einrichtungen des Gesundheitswesens
<u>ITM-CLIN32.1</u>	18.04.02	Vorschriften zur betrieblichen Sicherheit bezüglich dem Umgang mit

		Zytostatika
ITM-CLIN33.1	20.06.02	Vorschriften zur betrieblichen Sicherheit auf pädiatrischen Stationen
ITM-CLIN35.1	27.07.02	Vorschriften zur betrieblichen Sicherheit auf psychiatrischen Stationen

Abréviations et signes

Abréviation	Définition
*	Rédaction en cours
AM	Aide-mémoire
CL	Installation classée
ET	Etablissement
FL	Formulaire
CLIN	Clinique

Toutes les prescriptions de sécurité types peuvent être consultées sur notre homepage www.itm.etat.lu et commandées auprès de Mme Nancy SCHMIT (tél. : 478-6155).

Ecole Supérieure du Travail

En tant qu'instrument de formation postsecondaire, l'Ecole Supérieure du Travail a pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts d'enseignement luxembourgeois, aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant à l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture.

Cet enseignement est organisé au moyen de cours du soir, de cours de fin de semaine et de cours de semaine.

Alors que les cours du soir et de fin de semaine sont accessibles à tous les travailleurs, salariés ou indépendants, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires du personnel des entreprises bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article 26 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

I. FORMATION

1. Cours à l'intention des délégués du personnel

Aux termes de l'article 26, paragraphe (1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel "l'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs".

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder le bénéfice du congé-formation aux délégués titulaires qui en font la demande en vue d'effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Par la convention du 16 mai 1980 établie conformément à l'article 26 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs considèrent l'Ecole Supérieure du Travail comme l'enceinte appropriée pour l'organisation d'actions de formation susceptibles de donner lieu à l'octroi du congé-formation et, en particulier, reconnaissent l'Ecole Supérieure du Travail comme étant l'institution chargée de l'organisation des cours de formation spécialement destinés aux délégués du personnel.

Par ailleurs, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 16 mai 1980 a marqué son accord de principe à charger l'Ecole Supérieure du Travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires.

En 2002, 19 semaines de cours, soient 760 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 9 cours ont été tenus en langue française.

Au total 495 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention en 2002 (227 aux cours en langue française et 268 aux cours en langue luxembourgeoise).

Les matières traitées en 2002 concernaient les domaines suivants:

- * Droit du travail
- * Sécurité au travail
- * Santé au travail
- * Structures et mécanismes socio-économiques
- * L'Union Européenne
- * Négociations collectives; rémunérations et indemnités
- * Calcul des traitements et des salaires
- * Visites d'entreprises.

29 conférenciers ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

Il y a lieu de relever qu'au cours du mandat 1994/1998, le nombre de délégués inscrits aux activités de formation de l'école était passé progressivement de 538 (première année du mandat) - effectif jamais atteint auparavant - à 357.

En 1999, début d'un nouveau mandat, le nombre d'inscrits a atteint avec 649 unités un chiffre record et a dépassé de près de 21 % l'effectif des inscrits de l'année 1994 (première année du mandat 94/98).

Au cours d'un même mandat on enregistre généralement une diminution du nombre des participants. Ce recul traditionnel de l'auditoire s'explique par le fait que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'effectif des travailleurs occupés dans les établissements respectifs. Il faut rappeler que les délégués des entreprises occupant entre 15 et 50 ou 51 et 150 travailleurs ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par mandat. Ainsi un certain nombre de délégués épuisent leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat.

Pour le mandat en cours, la régularité de ce mouvement à la baisse du nombre des inscrits est moins apparente. Si la population des délégués du personnel ayant fait valoir leur droit au congé-formation en 2000 a diminué de 12,3% (80 personnes) par rapport à la première année du mandat, en revanche, on retient en 2001 un nombre de participants (585 délégués) supérieur à celui de l'année 2000 (569 délégués). L'année 2002 se caractérise par un recul de l'effectif de 90 unités par rapport à 2001.

2. Cours du soir

Les cours du soir constituent un cycle de formation subdivisé en 3 années. L'enseignement d'une année s'étend sur 21 soirées comprenant chacune 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays afin de couvrir un auditoire aussi large que possible.

57 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2002/2003.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1re année,	28 personnes à Dudelange (42 heures)
2e année,	23 personnes à Esch-sur-Alzette (42 heures)
3e année,	6 personnes à Luxembourg (42 heures)

Les matières enseignées aux cours du soir sont les suivantes:

1re année:	- assurance pension; - assurance maladie; - assurance accident; - assurance dépendance.
2e année:	- droit constitutionnel; - droit du travail.
3e année:	- sciences économiques.

L'enseignement des cours du soir est assuré par 8 conférenciers spécialisés dans les matières respectives.

3. Cours de fin de semaine

Si les cours de fin de semaine ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des thèmes d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle.

Au cours de l'année 2002, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 12 cours de fin de semaine (soient 128 heures). Le nombre d'inscrits s'élève à 231. 13 conférenciers ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2002 ont été les suivantes:

- La sécurité au travail (2 sessions)
- Egalité des chances
- Protection de l'environnement
- L'Internet (4 sessions)
- L'Imposition au Grand-Duché de Luxembourg (2 sessions)
- Les élections sociales
- La procédure législative

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Depuis 2000, l'Ecole Supérieure du Travail organise des actions de formation à l'intention des délégués à l'égalité conformément à l'article 11 bis de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. La loi accorde au délégué à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2002 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 5 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 69 personnes.

Programme de cette activité:

- Législation relative au délégué à l'égalité, notamment l'article 11 bis de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;
- Droits, devoirs, missions attributions;
- La notion de mobbing au travail;
- La notion d'harcèlement au travail.

En conclusion:

Au total, 852 personnes s'étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'Ecole Supérieure du Travail. Le nombre des chargés de cours des secteurs public et privé s'élevait au total à 53.

L'ensemble de ces activités représentaient 1.054 heures de formation.

II. CONSEIL ADMINISTRATIF

Au cours de l'année 2002, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni trois fois afin d'arrêter les programmes des cours à organiser.

III. STATISTIQUES

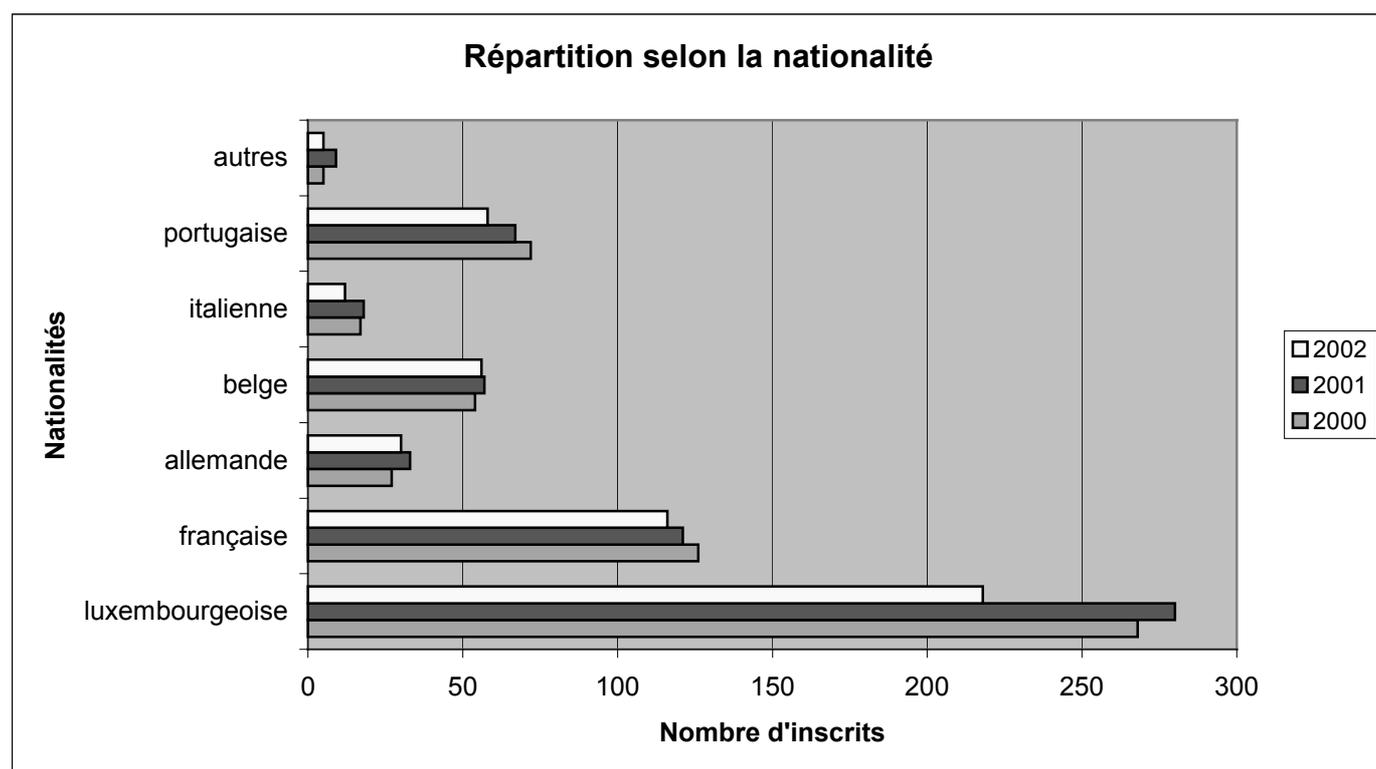
I. COURS A L'INTENTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

a) Répartition selon le sexe

	2000		2001		2002	
Hommes	471	83%	464	79%	391	79%
Femmes	98	17%	121	21%	104	21%
Total	569		585		495	

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2000		2001		2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
luxembourgeoise	268	47%	280	48%	218	44%
française	126	22%	121	21%	116	24%
allemande	27	5%	33	6%	30	6%
belge	54	10%	57	10%	56	11%
italienne	17	3%	18	3%	12	2%
portugaise	72	12%	67	11%	58	12%
autres	5	1%	9	1%	5	1%
TOTAL	569		585		495	

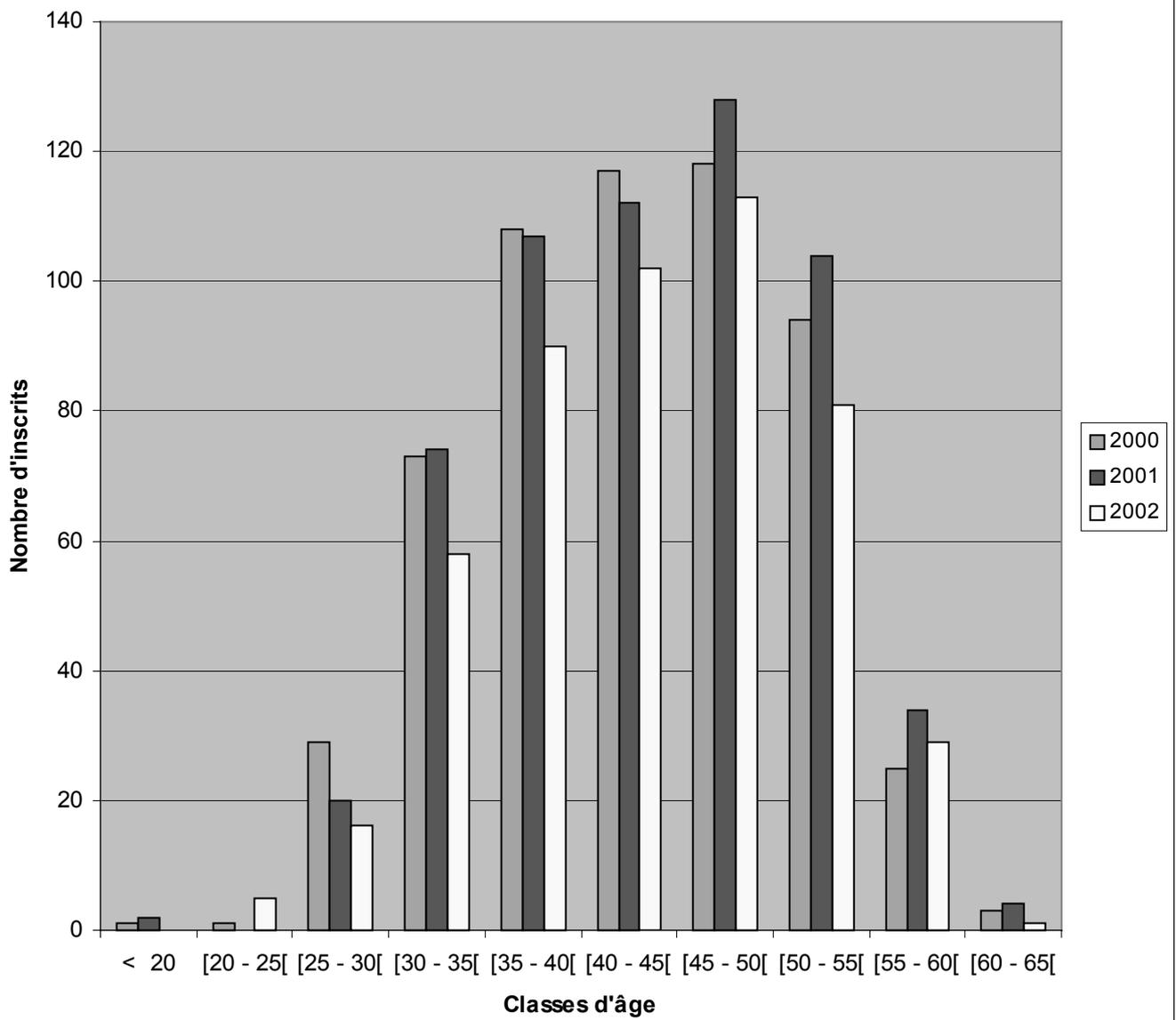


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âges	2000		2001		2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
< 20	1	0,5%	2	0,5%	0	0%
[20 - 25[1	0,5%	0	0%	5	1%
[25 - 30[29	5%	20	3%	16	3%
[30 - 35[73	13%	74	13%	58	11,5%
[35 - 40[108	19%	107	18%	90	18%
[40 - 45[117	20%	112	19%	102	21%
[45 - 50[118	21%	128	22%	113	23%
[50 - 55[94	16%	104	18%	81	16%
[55 - 60[25	4%	34	6%	29	6%
[60 - 65[3	1%	4	0,5%	1	0,5%
TOTAL	569		585		495	

Moyenne d'âge en 2002: 43,41

Répartition selon l'âge



d) Répartition selon le secteur d'activité

Classes	Libellé	2000	2001	2002
13	Extractions de minerais de métaux non ferreux	16	0	0
14	Autres industries extractives	5	1	0
15	Industries alimentaires	18	11	7
16	Industrie du tabac	9	4	2
17	Industrie Textile	0	4	3
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	0	2	2
21	Industrie du papier et du carton	3	0	0
22	Edition , Imprimerie, Reproduction	13	6	2
24	Industrie chimique	8	11	10
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	39	24	26
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	41	29	27
27	Métallurgie	102	96	83
28	Travail des métaux	0	19	22
29	Fabrication de machines et équipements	19	19	9
31	Fabrication de machines et appareils électriques	6	1	1
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	0	10	9
34	Industrie automobile	0	1	1
36	Fabrication de meubles, industries diverses	0	2	3
37	Récupération	2	0	0
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	21	7	4
45	Construction	60	54	67
50	Commerce et réparation automobile	3	4	0
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	32	11	12
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	0	24	6
55	Hôtel et restauration	10	7	9
60	Transports urbain des voyageurs	8	7	10
61	Transport maritime	0	0	0
62	Transports aériens	15	13	18
63	Services auxiliaires des transports	6	2	3
64	Postes et Télécommunications	10	14	13
65	Intermédiation financière	35	48	41
66	Assurances	9	2	0
67	Auxiliaires financières d'assurances	8	0	0
73	Recherche et développement	2	3	1
74	Services fournis principalement aux entreprises	0	40	19

75	Administration publique	30	18	16
80	Education	0	1	0
85	Santé et action sociale	36	77	59
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	0	7	6
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	0	5	4
93	Services personnels	3	1	0
	TOTAL	569	585	495

e) Evolution du nombre de participants depuis 1984

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des participants
1984	1 ^{re} année	non disponible
1985	2 ^e année	353
1986	3 ^e année	260
1987	4 ^e année	319
1988	5 ^e année	217
1989	1 ^{re} année	320
1990	2 ^e année	341
1991	3 ^e année	378
1992	4 ^e année	348
1993	5 ^e année	315
1994	1 ^{re} année	538
1995	2 ^e année	479
1996	3 ^e année	446
1997	4 ^e année	379
1998	5 ^e année	357
1999	1 ^{re} année	649
2000	2 ^e année	569
2001	3 ^e année	585
2002	4 ^e année	495

2. Cours du soir
(nombre des inscrits)

Année	2000/2001	2001/2002	2002/2003
1 ^{re} année	47	47	28
2 ^e année	20	18	23
3 ^e année	8	15	6
TOTAL	75	80	57

Age moyen (cycle 2002/2003): 47,95

3. Cours de fin de semaine
(nombre des inscrits)

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2000	15	338
2001	10	270
2002	12	231

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité
(nombre des inscrits)

<u>Année 2002</u>	Hommes	Femmes	Total
Cours en langue luxembourgeoise	15	19	34
Cours en langue française	21	14	35
TOTAL	36	33	69

Office National de Conciliation

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2002 des litiges suivants:

- Ø litige surgi entre le syndicat LCGB et la ST. GEORGE'S INTERNATIONAL SCHOOL Luxembourg d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail pour le personnel employé (réunion du 16 janvier 2002);
- Ø litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. RUBBERMAID Luxembourg d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail pour le personnel ouvrier (réunion du 7 février 2002);
- Ø litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et les sociétés de services de sécurité et de gardiennage: SECURICOR Luxembourg S.A., BRINK'S Luxembourg S.A., SECURITAS S.A. et SECUREL S.A. d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur en question (réunions des 14 janvier 2002, 14 mars 2002, 9 avril 2002 et 22 avril 2002);
- Ø litige surgi entre l'intersyndicale ALEBA, LCGB, OGB-L d'une part et l'Association des Banques et Banquiers d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés de banque (réunion du 8 mai 2002);
- Ø litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. TECHNOFIBRES, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés privés et des ouvriers (réunions des 3 juin 2002 et 16 juillet 2002);
- Ø litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. LUXFUEL d'autre part, au sujet de la négociation d'une convention collective de travail (réunions des 16 et 25 juillet 2002);
- Ø litige surgi entre les syndicats COEP-SNEPR, LCGB et OGB-L d'une part et la S.A. GOODYEAR d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail (réunion du 24 septembre 2002);
- Ø litige surgi entre les syndicats OGB-L-ACAL, LCGB, FNCTTFEL et FCPT d'une part et le Groupement Transport d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les transports professionnelles de marchandises par route (réunion du 8 novembre 2002, procès-verbal de non-conciliation signé en même date);
- Ø litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A.R.L. HEIN d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers (réunions du 24 septembre et du 12 décembre 2002);
- Ø litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L ainsi que les délégations du personnel ouvriers et employés privés de COURTHEOUX S.A. d'une part et la société COURTHEOUX S.A. d'autre part, suite à l'échec des négociations en vue de la conclusion d'un plan social dans le cadre du licenciement collectif (réunions des 5 et 13 décembre 2002);

* * *

En outre l'Office National de conciliation a été saisi en 2002 de diverses demandes en vue de la déclaration d'obligation générale de conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, il s'agit:

- Ø de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de services de sécurité et de gardiennage conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et les sociétés de services de sécurité et de gardiennage suivantes: BRINK'S LUXEMBOURG S.A., SECUREL S.A., PEDUS SECURITY S.A., SECURICOR LUX S.A. et SECURITAS S.A. d'autre part ainsi qu'un texte coordonné de la convention collective de travail en question (réunion du 13 juin 2002; règlement grand-ducal du 16 septembre 2002);
- Ø de la convention collective de travail des employés d'assurance conclue entre les syndicats ALEBA, LCGB/FEBA et OGB-L/SBA d'une part et l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part (réunion du 13 juin 2002; règlement grand-ducal du 16 septembre 2002);
- Ø de l'avenant II à la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiment conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments d'autre part (réunion du 13 juin 2002; règlement grand-ducal du 16 septembre 2002);
- Ø de la convention collective de travail pour les chauffeurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privés conclue entre la FCPT, la FNCTTFEL, le LCGB et l'OGB-L d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars d'autre part (réunion du 16 juillet 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- Ø de la convention collective de travail conclue entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. UTOPIA d'autre part (réunion du 16 juillet 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- Ø de la convention collective de travail conclue entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la S.A. LUXEMBOURG SERVICES, LBS d'autre part (réunion du 14 mars 2002; il n'y a pas eu unanimité pour proposer la déclaration d'obligation générale);
- Ø de la convention collective de travail pour les employés des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois d'autre part (réunion du 24 septembre 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- Ø de la convention collective de travail pour les ouvriers des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois d'autre part (réunion du 24 septembre 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- Ø de la convention collective de travail des employés de banque conclue entre le syndicat ALEBA d'une part et l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg d'autre part (réunion du 24 septembre 2002; il n'y a pas eu unanimité pour proposer la déclaration d'obligation générale);
- Ø de la convention collective de travail relative à l'organisation du temps de travail des gens de mers conclue entre les syndicats OGB-L, LCGB, FNCTTFEL et FCPT/SYPROLUX d'une part et l'Union des Armateurs Luxembourgeois et l'Association Luxembourgeoise des Intérêts Maritimes d'autre part (réunion du 8 novembre 2002)

Annexe

RELEVÉ PAR ENTREPRISE DES SALAIRES EN PRERETRAITE

(Situation au 31 décembre 2002)

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité
Administration communale Pétange / 5132118 / 4701 Pétange			
Employés	0	0	1
Ouvriers	0	0	2
Administration communale Schifflange / 5132169 / 3801 Schifflange			
Ouvriers	0	0	1
Agedoc asbl (Ecole Privée Fieldgen) / 19796100055 / 1130 Luxembourg			
Employés	0	0	3
Arbed S.A. / 18822200016/ 2930 Luxembourg			
Employés	313	0	0
Ouvriers	354	0	0
Astron Buildings S.A. / 19662200096 / 9230 Diekirch			
Employés	12	0	0
Ballone Sàrl / 19932408565 / 3480 Dudelange			
Employés	1	0	0
Bay State S.A. / 19942204321 / 7206 Steinsel			
Ouvriers	2	0	0
Brasserie de Luxembourg Mousel/Diekirch / 19712200041 / 9214 Diekirch			
Employés	0	0	1
Broadcasting Center Europe S.A. / 19952204052 / 1543 Luxembourg			
Employés	0	2	0
Bull N.V. SA / 19393200025 / 8030 Strassen			
Employés	0	0	1
Caisse médico-chirurgicale mutualiste / 19766600010 / 2971 Luxembourg			
Employés	0	0	2
Cargolux Airlines International S.A. / 19702200108 / 2990 Luxembourg			
Ouvriers	0	0	2
Catalyst Recovery Europe S.A. / 19782201061 / 4832 Rodange			
Employés	0	0	1
Ouvriers	0	2	0
Centralmarketing Sàrl / 19632400066 / 2980 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Centre Hospitalier de Luxembourg / 19755200010 / 1210 Luxembourg			
Employés	0	2	4
Ouvriers	0	1	0
Chambre des Employés Privés / 19246900011 / 1255 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Chaux de Contern S.A. / 19232200041 / 1013 Luxembourg			
Employés	0	0	4
Ouvriers	0	0	1
Circuit Foil Luxembourg Trading Sàrl / 19882403389 / 9501 Wiltz			
Employés	6	0	0
Ouvriers	4	2	0
Clinique Ste Thérèse / 19252200048 / 2763 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Clinique Sacré-Cœur / 19565600020 / 1420 Luxembourg			
Employés	0	1	0
Clinique Saint-Louis / 19615600019 / 9080 Ettelbruck			
Employés	0	1	0
CLT-UFA S.A. / 19312200042 / 2850 Luxembourg			
Employés	0	2	0

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité
CTI Systems S.A. / 19842200663 / 9707 Clervaux			
Employés	2	0	0
Deloitte & Touche Fiduciaire S.A. / 19982235041 / 1150 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Delpa S.C. / 19622500062 / 2980 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Delphi Automotive Systems Luxembourg S.A. / 19792200403 / 4901 Bascharage			
Employés	0	0	1
Dometic Sàrl / 19672400379 / 9809 Hosingen			
Ouvriers	0	0	4
Dowding & Mills S.A. (AEW) / 19582200087 / 7201 Walferdange			
Employés	4	0	0
Du Pont de Nemours (Luxembourg) S.A. / 20002413494 / 2984 Luxembourg			
Employés	62	2	7
Dupont Teijin Films Luxembourg S.A. / 19912206354 / 1016 Luxembourg			
Employés	0	8	4
Electrolux Luxembourg Sàrl / 19872401019 / 1237 Luxembourg/Hamm			
Employés	0	0	1
Galvalange Sàrl / 19812400242 / 3401 Dudelange			
Employés	0	2	0
Goblet Lavandier & Associés Ingénieurs-Conseils S.A. / 20012227370 / 2514 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Goodyear S.A. / Goodyear Luxembourg Tires S.A. / 19492200045 / 7750 Colmar-Berg			
Employés	53	20	11
Ouvriers	39	42	11
Guardian Luxguard I S.A. / 19802200059 / 4940 Bascharage			
Ouvriers	0	2	0
Guardian Luxguard II S.A. / 19882200011 / 3452 Dudelange			
Ouvriers	0	1	0
Hôpital de la Ville d'Esch-sur-Alzette / 19556400019 / 4005 Esch-sur-Alzette			
Employés	0	0	5
Hôtel Royal S.A. / 19832200274 / 2449 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Imprimerie Centrale S.A. / 19612200125 / 1351 Luxembourg			
Ouvriers	0	1	2
John Zink International Sàrl / 19972413960 / 3401 Dudelange			
Ouvriers	0	0	1
Luxair S.A. / 19482200047 / 2987 Luxembourg			
Employés	0	1	6
Ouvriers	0	1	1
Markant-Lux S.A. / 19992215499 / 8287 Kehlen			
Ouvriers	0	0	1
Ministère du Travail et de l'Emploi / 5001285 / 2939 Luxembourg¹			
Employés	5	0	0
Paul Wurth S.A. / 19202200128 / 1122 Luxembourg			
Employés	22	0	4
Ouvriers	15	0	2
Pechiney Eurofoil Luxembourg S.A. / 19822200519 / 3401 Dudelange			
Employés	0	0	1
Perkins Foods (Luxembourg) S.A. / 19912210858 / 8320 Capellen			
Employés	0	0	1

¹ 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 leur indemnisation au titre de chômage complet)

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité
Perrard Sàrl / 19792403355 / 1010 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Pricewaterhouse Coopers Sàrl / 19982407675 / 1014 Luxembourg			
Employés	0	0	1
Rotarex Tooltec S.A. / 19932200506 / 7440 Lintgen			
Ouvriers	0	0	1
Saint-Paul Luxembourg S.A. / 19362200035 / 2988 Luxembourg			
Employés	0	0	9
Ouvriers	0	0	6
Saint-Gobain Abrasives S.A. / 19632200172 / 4930 Bascharage			
Employés	0	0	1
Ouvriers	0	0	2
Securicor Luxembourg S.A. / 19722200597 / 1273 Luxembourg/Hamm			
Employés	0	1	0
Siemens S.A. / 19503200093 / 1017 Luxembourg			
Employés	0	0	3
Socom S.A. / 19942215579 / 3895 Foetz			
Employés	0	0	3
Ouvriers	0	0	3
Solucom S.A. / 19762200778 / 3346 Leudelange			
Ouvriers	0	1	0
Soludec S.A. / 19492200061 / 1445 Strassen			
Employés	0	0	2
Sotralentz Luxembourg S.A. / 19912203673 / 1913 Luxembourg			
Ouvriers	2	0	0
Tarkett Sommer Luxembourg S.A. / 19922211453 / 9761 Lentzweiler			
Employés	0	1	5
Ouvriers	0	2	5
Textilcord Steinfort S.A. / 19652200306 / 8401 Steinfort			
Employés	0	1	0
Ouvriers	0	7	3
Trefilarbed Bissen S.A. / 19922213529 / 7703 Bissen			
Ouvriers	0	2	0
Trefilarbed Bettembourg S.A. / 19942217660 / 3235 Bettembourg			
Employés	0	2	0
Ouvriers	0	3	0
Villeroy & Boch Sàrl / 19532400085 / 1018 Luxembourg			
Employés	6	0	0
Ouvriers	7	0	0
W.S.A. Sàrl / 19792400445 / 3401 Dudelange			
Employés	15	0	0
Ouvriers	6	0	0
Xerox S.A. / 19453200038 / 2529 Howald			
Employés	2	0	0
Zeitung S.A. / 19952210338 / 1030 Luxembourg			
Employés	0	0	1

RECAPITULATIF

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Total
Employés	503	46	91	640
Ouvriers	429	67	48	544

