



## Table des matières

<b>Ministère du Travail et de l'Emploi</b>	<b>page 2</b>
<hr/>	
<b>Chapitre 1: Politique du Travail et de l'Emploi</b>	<b>page 3</b>
I. Textes adoptés en 2004	3
II. Avant-projet de loi	5
III. Projets de loi	6
IV. Textes législatifs et réglementaires en préparation	37
V. 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 respectivement le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle	40
<b>Chapitre 2: Politique de l'Emploi</b>	<b>page 41</b>
I. Plan d'Action National en faveur de l'Emploi	41
II. Travaux du Comité Permanent de l'Emploi	46
III. Travaux de l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi (ORPE)	46
IV. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise	46
V. Travailleurs handicapés	48
VI. Gestion du Fonds Social Européen	50
<b>Chapitre 3: Préretraite 2004</b>	<b>page 55</b>
I. Préretraite-solidarité 2004	55
II. Préretraite-ajustement 2004	57
III. Relevé par entreprise des salariés en préretraite	58
<b>Chapitre 4: Fonds pour l'Emploi</b>	<b>page 63</b>
<b>Chapitre 5: Permis de Travail</b>	<b>page 67</b>



<b>Chapitre 6: Politique Sociale Européenne</b>	<b>page 70</b>
I. Les Conseils européens	70
II. Les politiques de l'emploi	71
III. Le domaine du droit du travail	74
IV. La sécurité sociale et la protection sociale	76
V. La politique en matière d'égalité des chances	78
VI. Le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs	81
VII. Divers	82
<b>Administration de l'Emploi</b>	<b>page 83</b>
<hr/>	
<b>Chapitre 1: Emploi et chômage au Luxembourg</b>	<b>page 84</b>
I. Emploi au Luxembourg	84
II. Le chômage au Luxembourg	94
<b>Chapitre 2: Les services de l'Administration de l'Emploi</b>	<b>page 130</b>
I. Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi	130
II. Le service placement	134
III. Mesures de (ré)insertion dans la vie active	148
IV. Le service de la main-d'œuvre étrangère	167
V. Le service de maintien de l'emploi	168
VI. Le service des prestations de chômage complet	176
VII. Le service de l'emploi des jeunes	183
VIII. Le service de l'Orientation professionnelle	184
IX. Le service de l'emploi féminin	195
X. Le service des travailleurs handicapés	202
XI. Les services des travailleurs à capacité de travail réduite	211



XII. Service de la médecine du travail	218
XIII. Participation de l'Administration de l'Emploi au réseau EURES	220

---

**Inspection du Travail et des Mines** **page 227**

---

**Ecole Supérieure du Travail** **page 238**

---

**Chapitre 1: Formation** **page 239**

I. Cours à l'intention des délégués du personnel	239
II. Cours du soir	240
III. Cours de fin de semaine	241
IV. Cours à l'intention des délégués à l'égalité	241
V. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire	242

**Chapitre 2: Conseil administratif** **page 242**

**Chapitre 3: Statistiques** **page 242**

I. Cours à l'intention des délégués du personnel	242
II. Cours du soir	248
III. Cours de fin de semaine	248
IV. Cours à l'intention des délégués à l'égalité	248
V. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire	249

---

**Office National de Conciliation** **page 250**

# Rapport d'activité 2004

Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE)

Administration de l'Emploi (ADEM)

Inspection du Travail et des Mines (ITM)

Ecole Supérieure du Travail (EST)

Office National de Conciliation (ONC)

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

# Ministère du Travail et de l'Emploi

## Chapitre 1: Politique du Travail et de l'Emploi

### *I. Textes adoptés en 2004*

#### **1. Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant**

- 1) La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés**
- 2) La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie**
- 3) La loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel**
- 4) La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi**

Le texte de loi en question peut être résumé comme suit :

1) Le texte ne s'applique qu'aux conventions collectives conclues pour les salariés de droit privé.

2) La philosophie générale en matière de représentativité syndicale consiste à conserver le pluralisme sans querelles syndicales, ni éclatement de la scène syndicale ni l'acceptation de syndicats-maison. Ainsi la représentativité nationale sera réservée aux syndicats représentant 20% des salariés, les deux statuts ouvrier et employé confondus (mesurage par le biais des élections pour les chambres professionnelles). La notion de syndicat sectoriellement représentatif sera introduite pour les syndicats majoritaires dans un secteur important de l'économie. La procédure de reconnaissance et de retrait de la représentativité est réglée de façon à permettre des recours en justice.

3) Toute négociation sera menée par une commission de négociation regroupant tous les syndicats représentatifs. En principe, la convention collective sera conclue par tous les syndicats. Un ou plusieurs syndicats peuvent néanmoins être autorisés par le Ministre du Travail et de l'Emploi à signer seuls, s'ils représentent plus de la moitié des salariés concernés.

4) La procédure de dépôt est également clarifiée. La notion d'unicité de convention collective est élargie aux amendements ultérieurs à une convention collective en cours de validité. Les questions procédurales liées à l'entrée en vigueur, la durée, la validité, la dénonciation et la renégociation sont résolues sur base notamment de la jurisprudence. La notion de salarié-cadre pouvant être exclu du champ d'application est définie. Enfin, les partenaires sociaux doivent négocier sur la question du harcèlement moral.

5) L'ONC est réformé dans le sens d'une extension du champ d'application et d'une réglementation plus détaillée du droit de grève. La procédure de mise en état est introduite pour éviter une saisine trop facile de l'ONC au détriment du dialogue social. La procédure de l'arbitrage et celle de la déclaration d'obligation générale est réformée.

6) Le projet de loi crée une base légale pour le dialogue social interprofessionnel, tant en matière de transposition du dialogue social européen qu'en matière de dialogue social autonome sur le plan national.

7) L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) se voit doter d'une base légale.

Conformément à l'article 50 la référence à la loi peut se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de « loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.

## **2. *Loi du 21 décembre 2004 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum (Document parlementaire n°5399)***

La loi a pour objet principal l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen entre 2001 et 2003.

La méthode utilisée pour déterminer cette évolution est celle utilisée depuis la loi de revalorisation du 23 décembre 1994, qui se base sur les accords dégagés par un groupe d'experts tripartite institué pour examiner, entre autres, la méthode de constatation de l'évolution du niveau de vie à appliquer pour l'adaptation du salaire social minimum. Le rapport final dudit groupe date du 15 septembre 1994.

En résumant, l'indicateur est obtenu en divisant la masse des salaires de la population de référence par la masse des heures de travail de cette même population. Les notions de "masse des salaires" et "population de référence" sont définies dans la méthodologie de 1994.

L'indicateur peut être considéré comme le salaire horaire moyen de la population retenue. L'évolution de cet indicateur au niveau 100 de l'indice des salaires sera le taux à appliquer à l'adaptation du salaire social minimum.

L'indicateur retenu accuse, entre 2001 et 2003, donc sur les années 2002 et 2003, une progression de 2,0%.

Par la loi du 20 décembre 2002 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, le salaire social minimum a été adapté pour tenir compte de l'évolution des salaires jusqu'en 2001.

Comparé au niveau moyen des salaires et traitements en 2001, le salaire social minimum accuse un retard de 2,0%.

En application des dispositions de la loi du 21 décembre 2004 modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, les montants du salaire social minimum ont revalorisés de 2,0 % à partir du 1er janvier 2005.

Le niveau du salaire social minimum correspondant à la cote d'application 636,26 de l'échelle mobile des salaires est fixé comme suit à partir de cette date:

(230,53.- € à l'indice 100)

Age	Taux Mensuel	Taux Horaire
à partir de 18 ans accomplis	1 466,77	8,4784
de 17 à 18 ans	1 173,42	6,7828
de 15 à 17 ans	1 100,08	6,3588

## **II. Avant-projet de loi modifiant:**

- 1) la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle**
- 2) le Code des assurances sociales**
- 3) la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi**
- 4) 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**
- 5) la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail**
- 6) la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs**

Le projet de loi a été déposé le 28 avril 2004.

Peuvent désormais entrer dans le champ d'application les travailleurs sous contrat de travail, les personnes auxquelles la pension d'invalidité est retirée en vertu de l'article 193 du Code des assurances sociales et les bénéficiaires de l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident dont le contrat de travail a été résilié après la période légale de protection contre le licenciement ou pour une autre cause indépendante de leur volonté.

En ce qui concerne le reclassement interne, distinction est faite entre le secteur public et le secteur privé. En outre, une limitation à la réduction du temps de travail en cas de reclassement interne est introduite.

L'obligation de reclassement incombant à l'employeur est définie de façon plus précise.

Les dispositions concernant l'indemnité compensatoire sont précisées et complétées, et l'accès à cette indemnité compensatoire est lié à une condition de temps de travail en cas de reclassement externe.

Le déclenchement de la procédure de réinsertion professionnelle est dissocié de l'introduction d'une demande en invalidité par le travailleur. La commission mixte est saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale, lorsque celui-ci estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste travail. Le travailleur et l'employeur concernés sont informés de cette saisine par le Contrôle médical. Après avoir constaté que les conditions prévues pour un reclassement interne ou externe sont remplies, la commission mixte saisit le médecin du travail compétent. Si le médecin du travail compétent constate que l'intéressé est incapable d'exercer son dernier poste ou régime de travail, il retourne le



dossier à la commission mixte qui décide le reclassement interne ou externe de la personne concernée.

L'employeur n'est pas autorisé, sauf pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale et le jour de la notification de la décision de la commission mixte.

Le suivi du reclassement interne est introduit comme nouvelle mission du Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'Administration de l'Emploi.

Le projet de loi modifie également l'accès au bénéfice des indemnités de chômage complet des travailleurs occupés à temps partiel et des travailleurs indépendants.

### **III. Projets de lois**

#### **1. *Projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)***

En date du 17 novembre 2003 le projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines a été déposé ensemble avec le projet de loi portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de médiation tripartite, le projet de loi modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et le projet de loi portant approbation des Conventions Internationales du Travail n° 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 153, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 177, 178, 183 et 184 et des Protocoles relatifs aux Conventions 81 et 155.

En 2004 la majeure partie des chambres professionnelles compétentes ont avisé les divers projets déposés.

Le Conseil d'Etat a émis son avis au sujet du projet de loi portant approbation des Conventions Internationales du Travail sans pour autant se prononcer sur les trois autres projets en relation avec la réforme de l'Inspection du Travail et des Mines.

#### **2. *Projet de loi portant transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant***

- 1) *Création d'un cadre générale en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail***
- 2) *Modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés***
- 3) *Abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum***

Le projet de loi initial 5249 déposé en date du 10 novembre 2003 se limitait à transposer la 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 alors que la transposition de la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique était prise en charge par le Ministère de la Justice qui a déposé le projet de loi 5248.

En date du 7 décembre 2004, le Conseil d'Etat a émis un avis conjoint sur les deux projets de loi en question pour suggérer une approche horizontale et intégrée du dossier qui tenterait à fusionner les deux textes en un projet unique fixant un cadre général en matière d'égalité de traitement et prévoyant, comme exigé par la directive 2000/43/CE, un organe indépendant de promotion de l'égalité de traitement.

Suite à cet avis, le Conseil de Gouvernement a décidé en date du 14 janvier 2005 d'instituer un comité de travail interministériel chargé de coordonner les travaux en vue d'examiner la possibilité de transposer les directives par un projet unique tout en tenant compte dans la mesure du possible, des remarques formulées par le Conseil d'Etat.

Après une première réunion du groupe de travail en question, le représentant du Ministère de la Justice et le représentant du Ministère du Travail et de l'Emploi se sont coordonnés pour élaborer deux propositions de texte fusionnant les projets de loi existants en adoptant cependant deux approches différentes.

Le Ministère d'Etat a pris en charge la rédaction d'un projet de texte transposant l'article 13 de la directive 2000/43/CE proposant la création d'un centre pour l'égalité de traitement.

Les textes ainsi préparés seront soumis à un des prochains Conseils de Gouvernement

### **3. *Projet de loi portant transposition de la 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***

Le projet de loi en question a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la 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 « Directive »).

Comme son intitulé même l'indique, la Directive complète le statut de la Société européenne (la « SE »), qui fait l'objet du règlement (CE) n°2157/2001 du Conseil du même jour (le « Règlement »).

Tout comme la Directive et le Règlement forment, en droit communautaire, deux textes séparés encore que liés entre eux, il a paru utile d'en faire de même au Luxembourg, et donc de transposer la Directive dans une loi séparée de celle qui a pour objet de mettre en oeuvre le Règlement.

C'est ainsi que le projet de loi sous rubrique a pour objet la transposition de la Directive, alors qu'un autre projet de loi s'inscrit en prolongement du Règlement et vise à compléter le droit luxembourgeois des sociétés, notamment la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, en ce qui concerne les SE qui choisiront d'avoir leur siège statutaire au Luxembourg.

Le projet de loi portant transposition de la directive 2001/86/CE doit être vu dans un triple contexte :

~ En premier lieu et principalement, il a pour objet de transposer la Directive.

~ Il fait partie d'une série de récents projets de loi et nouvelles lois de modernisation du droit du travail, et notamment en matière de dialogue social. Il y a lieu de mentionner à titre d'exemple, en matière de dialogue social, la loi du 30 juin

2004 concernant les relations collectives de travail ou l'avant-projet de loi concernant le dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Enfin, et troisièmement, le projet constitue une suite de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, qui transpose la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 portant le même intitulé. Les deux directives et parallèlement les textes visant à les transposer en droit luxembourgeois sont apparentées entre elles, il est dès lors évident que le projet en question reprend des solutions qui avaient été acceptées comme opportunes et utiles lors du vote de la loi précitée du 28 juillet 2000.

En premier lieu le texte du projet donne un certain nombre de définitions des termes clefs dont notamment de la « société européenne » (définie par rapport au règlement (CE) n°2157/2001), des « sociétés participantes », de la « filiale » d'une société et des « filiales ou établissements concernés ».

La deuxième partie du projet porte sur la négociation d'un accord sur les modalités d'implication des travailleurs au sein de la société européenne à créer.

Ces accords sont négociés entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation créé conformément aux dispositions du projet en question et représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés par le projet de constitution d'une société européenne.

Ils fixent notamment la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements ainsi que les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation.

Les dispositions de référence contenues dans la troisième partie du projet se rapportent à la composition de l'organe de représentation des travailleurs, à la désignation de ses membres, à l'information et la consultation des travailleurs et à la participation de ceux-ci dans les organes d'administration ou de surveillance de la SE.

Elles constituent un corps de règles subsidiaires qui ne s'appliquent que si les parties ne trouvent pas d'accord ou le cas échéant si elles conviennent de les rendre applicables sur une base conventionnelle.

La quatrième partie du projet contient des dispositions diverses relatives au fonctionnement de l'organe de représentation, à la procédure d'information et de consultation, à l'obligation de confidentialité et de secret, à la protection spéciale des membres du groupe spécial de négociation et au statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg.

Le projet de loi a été déposé en date du 21 janvier 2005.

#### **4. *Projet de loi portant introduction d'un Code du travail***

Le futur Code du travail contribuera à la simplification formelle du droit du travail, dans la mesure où le projet clarifie et ordonne les règles applicables pour l'ensemble des acteurs du monde du travail, supprime les contradictions et les erreurs matérielles, les dispositions jamais appliquées et devenues inapplicables ainsi que les dispositions implicitement abrogées par des textes postérieurs.

Des modifications de textes existants et faisant l'objet de la codification n'ont été opérées que si elles ont été nécessaires pour améliorer la cohérence rédactionnelle des textes rassemblés, voire clarifier et « toiler » ces textes tout en restant fidèle à la règle de droit (principe du droit constant intelligent).

Ont été retranscrites dans le projet les dispositions légales qui relèvent exclusivement, sinon principalement, de la compétence du ministère du travail et de l'emploi. Ainsi, n'ont notamment pas été codifiées les lois traitant des matières suivantes :

- Droits d'auteur et brevets d'invention du salarié
- Pensions complémentaires
- Juridictions du travail

Le projet, divisé en sept livres, est partant structuré comme suit :

### **LIVRE I. DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC**

---

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 les détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, art. 1<sup>er</sup>

### **LIVRE II. CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL**

---

#### **TITRE I. RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL**

##### ***SOUS-TITRE 1. APPRENTISSAGE***

*Arrêté grand-ducal modifié du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage*

Chapitre 1. Contrat d'apprentissage

*Section 1. Définition*

*Section 2. Conditions préalables à l'apprentissage*

*Section 3. Forme du contrat*

*Section 4. Rémunération*

*Section 5. Droits et obligations des parties*

*Section 6. Période d'essai*

*Section 7. Fin du contrat*

Chapitre 2. Surveillance de l'apprentissage

Chapitre 3. Examen de fin d'apprentissage

**SOUS-TITRE 2. CONTRAT DE TRAVAIL**

Chapitre 1. Dispositions générales

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 1 à 3

Chapitre 2. Forme et preuve du contrat de travail

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 4

Chapitre 3. Contrat de travail à durée déterminée

*Section 1. Recours au contrat à durée déterminée*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 5

*Section 2. Forme du contrat à durée déterminée*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 6

*Section 3. Durée du contrat à durée déterminée*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 7 et 8

*Section 4. Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 9

Loi modifiée du 9 mars 1987 ayant pour objet 1. l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public; 2. le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public, art. 13

Loi modifiée du 5 juillet 1991 portant a) fixation des modalités d'une formation préparant transitoirement à la fonction d'instituteur; b) fixation des modalités d'une formation préparation transitoirement au certificat de qualification de chargé de direction; c) création d'un pool de remplaçants pour l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire; d) dérogation à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 17

Loi du 28 avril 1998 portant a) harmonisation de l'enseignement musical dans le secteur communal; b) modification de l'article 5 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail; c) modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, art. 14

Loi du 10 juillet 1998 portant approbation de la Convention du 31 octobre 1997 entre le Gouvernement, d'une part, et l'Archevêché, d'autre part, concernant l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire, art. 7

*Section 5. Succession de contrats*

*Sous-section 1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 10

*Sous-section 2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 11 et 12

*Section 6. Sanctions*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 13

*Section 7. Egalité de traitement*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 14

*Section 8. Période d'essai*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 15

*Section 9. Cessation du contrat à durée déterminée*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 16 et 17

#### Chapitre 4. Suspension du contrat de travail

Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, art. 20

#### Chapitre 5. Résiliation avec préavis

##### *Section 1. Principe général*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 18

##### *Section 2. Entretien préalable au licenciement*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 19

##### *Section 3. Forme du licenciement et délais de préavis*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 20 et 21

##### *Section 4. Motivation du licenciement avec préavis*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 22

Loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite, article 26, paragraphe (2)

##### *Section 5. Indemnité compensatoire de préavis*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 23

##### *Section 6. Indemnité de départ*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 24

Loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite, article 26, paragraphe (2)

##### *Section 7. Congé pour la recherche d'un nouvel emploi*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 25

##### *Section 8. Dispense de travail*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 26

#### Chapitre 6. Résiliation pour motif grave

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 27

Loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, art. 22, dernier alinéa

#### Chapitre 7. Résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 28 et 29

Loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, article 4

Loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, article 6, dernier alinéa

Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, article XXX, paragraphes (2) à (4)

Loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite, article 26, paragraphe (1)

#### Chapitre 8. Cessation des affaires de l'employeur ; Décès du travailleur

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 30

#### Chapitre 9. Cessation de plein droit du contrat de travail

##### *Section 1. Déclaration d'inaptitude au poste de travail*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 29bis

##### *Section 2. Pension de vieillesse et pension d'invalidité*

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 31 et 32

##### *Section 3. Qualité de travailleur handicapé*

Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, art. 19, § (3)

- Chapitre 10. Résiliation d'un commun accord  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 33
- Chapitre 11. Période d'essai  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 34
- Chapitre 12. Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail du salarié  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 35  
Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, article 22
- Chapitre 13. Révision du contrat de travail  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 37  
Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, article 21
- Chapitre 14. Reçu pour solde de tout compte  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 38
- Chapitre 15. Certificat de travail  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 39
- Chapitre 16. Décompte des salaires ou traitements  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 40
- Chapitre 17. Clause de non-concurrence  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 41
- Chapitre 18. Prescription des rémunérations du salarié  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 44
- Chapitre 19. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 46
- Chapitre 20. Responsabilité quant aux risques de l'entreprise  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 47
- Chapitre 21. Priorité de réembauchage  
Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 48

## **TITRE II. RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

### ***SOUS-TITRE 1. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL***

Loi du ... mai 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation

Chapitre 1. Champ d'application

Chapitre 2. Définition de la convention collective de travail

Chapitre 3. Syndicats de salariés

*Section 1. Définition du syndicat*

*Section 2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale*

*Section 3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie*

*Section 4. Procédure de reconnaissance*

Chapitre 4. Négociation de la convention collective de travail

*Section 1. procédure de négociation d'une convention collective de travail*

*Sous-section 1. Participation aux négociations ; Commission de négociation*

*Sous-section 2. Demande d'ouverture des négociations collectives*

*Section 2. Signature et validité de la convention collective*

- Section 3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail*
- Section 4. Unicité de la convention collective*
- Section 5. Champ d'application de la convention collective de travail*
- Section 6. Durée de validité de la convention collective de travail*
  - Sous-section 1. Principe*
  - Sous-section 2. Dénonciation et renégociation*
- Section 7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective*
- Section 8. Contenu de la convention collective de travail*
- Section 9. Contestations nées d'une convention collective de travail*

Chapitre 5. Questions de procédure

**SOUS-TITRE 2. OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION**

Chapitre 1. Attributions

Chapitre 2. Composition

Chapitre 3. Procédure

- Section 1. Procédure en cas de litige collectif*
  - Sous-section 1. Litige collectif en rapport avec une convention collective*
  - Sous-section 2. Litige collectif en rapport avec les conditions collectives du travail*
- Section 2. Procédure en cas de déclaration d'obligation générale*

Chapitre 4. Arbitrage

Chapitre 5. Sanctions

Chapitre 6. Forme des notifications

**SOUS-TITRE 3. ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL**

**SOUS-TITRE 4. OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI**

**SOUS-TITRE 5. LICENCIEMENTS COLLECTIFS**

Loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

Loi modifiée du 27 juillet 1993, portant modification de la loi modifiée du 14 mai 1986 renouvelant et modifiant la loi du 28 juillet 1973 ayant pour objet 1. de stimuler l'expansion économique, 2. d'aménager la loi du 5 août 1967 portant renouvellement et modification de la loi du 2 juin 1962 ayant pour but d'instaurer et de coordonner les mesures en vue d'améliorer la structure générale et l'équilibre régional de l'économie nationale et d'en stimuler l'expansion, article 14

Chapitre 1. Définitions et champ d'application

Chapitre 2. Négociation pour l'établissement d'un plan social

Chapitre 3. Procédure de licenciement collectif

Chapitre 4. Dommages et intérêts

**TITRE III. SANCTIONS PENALES**

**SOUS-TITRE 1. RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL**

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, art. 40, paragraphe (4)

**SOUS-TITRE 2. RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, art. 39, paragraphe (2)



## **SURVEILLANCE ET CONTRÔLE**

*Pas de dispositions y relatives*

### **LIVRE III. REGLEMENTATION ET CONDITIONS DU TRAVAIL**

---

#### **TITRE I. DUREE DU TRAVAIL**

##### **SOUS-TITRE 1. DUREE DE TRAVAIL DES OUVRIERS**

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

Loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, art. 13 et 24 § (3)

Loi du 19 décembre 2003 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2004, art. 30

Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, art. XXX

##### Chapitre 1. Champ d'application

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 1 à 3

##### Chapitre 2. Définition de la durée de travail

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 5

##### Chapitre 3. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 4 § (1)

##### Chapitre 4. Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 4 § (2) à (6)

##### Chapitre 5. Durée de travail maximale, heures supplémentaires ou complémentaires comprises

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 4bis

##### Chapitre 6. Temps de repos

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 5bis § (1), § (2) et § (3), première phrase

##### Chapitre 7. Régime des dérogations compensatoires

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 6 à 10

##### Chapitre 8. Régime du travail supplémentaire

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 11 à 15

Loi modifiée du 24 décembre 1977, art. 13 et 24 § (3)

##### Chapitre 9. Majorations de rémunération

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 16

##### Chapitre 10. Délivrance des autorisations ministérielles

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 19

##### Chapitre 11. Tenue d'un registre spécial

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 20

##### Chapitre 12. Dérogations

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 21

##### Chapitre 13. Dispositions finales

Loi modifiée du 9 décembre 1970, art. 22

Loi modifiée du 12 février 1999, art. XXX

***SOUS-TITRE 2. DUREE DE TRAVAIL DES OUVRIERS, APPRENTIS ET STAGIAIRES OCCUPES  
DANS L'HOTELLERIE ET LA RESTAURATION***

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

- Chapitre 1. Champ d'application
- Chapitre 2. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale
- Chapitre 3. Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne
- Chapitre 4. Dérogations aux maxima journaliers et hebdomadaires
- Chapitre 5. Computation des seuils
- Chapitre 6. Plan d'organisation du travail
- Chapitre 7. Coupures de service
- Chapitre 8. Travail de nuit
- Chapitre 9. Périodes d'inactivité ou d'activité réduite

***SOUS-TITRE 3. DUREE DE TRAVAIL DES EMPLOYES PRIVES***

Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés

Loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, art. 13 et 24 § (3)

Loi du 19 décembre 2003 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2004, art. 30

Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, art. XXX

- Chapitre 1. Définition de la notion d'employé privé  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 3
- Chapitre 2. Définition de la durée du travail  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (1)
- Chapitre 3. Durée de travail journalière et hebdomadaire maximale normale  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (2)
- Chapitre 4. Périodes de référence, durée de travail hebdomadaire moyenne  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (3) à (7)
- Chapitre 5. Durée de travail maximale, heures supplémentaires ou complémentaires comprises  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (8)
- Chapitre 6. Temps de repos  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (9) à (11)
- Chapitre 7. Régime des dérogations compensatoires  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (12)
- Chapitre 8. Régime du travail supplémentaire  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (13) à (17)  
Loi modifiée du 24 décembre 1977, art. 13 et 24 § (3)
- Chapitre 9. Majorations de rémunération  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (19) et § (20)

- Chapitre 10. Délivrance des autorisations ministérielles  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (22)
- Chapitre 11. Tenue d'un registre spécial  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (23)
- Chapitre 12. Dérogations  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (24)
- Chapitre 13. Dispositions finales  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (26) et art. 30  
Loi modifiée du 12 février 1999, art. XXX

**SOUS-TITRE 4. CUMUL D'EMPLOIS EXCEDANT 40 HEURES**

Loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, art. 17

**TITRE II. REPOS, CONGES ET JOURS FERIES LEGAUX**

**SOUS-TITRE 1. REPOS HEBDOMADAIRE DES SALARIES**

Loi modifiée du 1<sup>er</sup> août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et des ouvriers

Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, art. 6 § (10), deuxième phrase et art. 9, deuxième phrase

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, art. 5bis § (3), deuxième phrase

Loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation du congé annuel payé des salariés, art. 4, dernier alinéa

**SOUS-TITRE 2. CONGES DES SALARIES**

- Chapitre 1. Congé annuel payé des salariés  
Loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation du congé annuel payé des salariés

Chapitre 2. Congés spéciaux

*Section 1. Congé-éducation*  
Loi du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation

*Section 2. Congé sportif*  
Loi du 26 mars 1976 concernant l'éducation physique et le sport

*Section 3. Congé culturel*  
Loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel

*Sous-section 1. Bénéficiaires et objectifs*

*Sous-section 2. Durée*

*Sous-section 3. Conditions d'octroi*

*Sous-section 4. Maintien des droits*

*Sous-section 5. Détermination des indemnités et modalités de paiement*

*Sous-section 6. Compétence*

*Sous-section 7. Exécution*

*Section 4. Congé des volontaires incendie, secours et sauvetage*  
Loi du 25 avril 1994 instituant un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage

*Section 5. Congé « coopération au développement »*  
Loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement, art. 49

*Sous-section 1. Bénéficiaires et objectifs*

*Sous-section 2. Durée*

*Sous-section 3. Conditions d'octroi*  
*Sous-section 4. Maintien des droits*  
*Sous-section 5. Détermination des indemnités et modalités de paiement*  
*Sous-section 6. Compétence*  
*Sous-section 7. Exécution*

- Chapitre 3. Congé parental et congé pour raisons familiales  
Loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales
- Section 1. Congé parental
- Section 2. Congé pour raisons familiales
- Section 3. Dispositions finales
- Chapitre 4. Congé d'accueil  
Loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé

### **SOUS-TITRE 3. JOURS FERIES LEGAUX**

Loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux  
Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, art. 6 § (18) et (25)

- Chapitre 1. Champ d'application  
Loi modifiée du 10 avril 1976, art. 1
- Chapitre 2. Jours fériés légaux  
Loi modifiée du 10 avril 1976, art. 2 à 5
- Chapitre 3. Rémunération  
Loi modifiée du 10 avril 1976, art. 6 à 9
- Chapitre 4. Autorisation ministérielle (employés privés)  
Loi modifiée du 7 juin 1937, art. 6 § (18) et (25)
- Chapitre 5. Disposition finale  
Loi modifiée du 10 avril 1976, art. 12

## **TITRE III. REMUNERATION**

### **SOUS-TITRE 1. DETERMINATION ET PAYEMENT DE LA REMUNERATION**

- Chapitre 1. Détermination et paiement de la rémunération de l'employé privé  
Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, art. 29 et 7
- Chapitre 2. Détermination et paiement de la rémunération de l'ouvrier  
Loi modifiée du 12 juillet 1895 concernant le paiement des salaires des ouvriers

### **SOUS-TITRE 2. SALAIRE SOCIAL MINIMUM**

Loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

### **SOUS-TITRE 3. ECHELLE MOBILE DES SALAIRES**

Loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements

### **SOUS-TITRE 4. SAISIES ET CESSIONS SUR SALAIRE**

Loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes

## **TITRE IV. CONDITIONS SPECIFIQUES DE TRAVAIL**

### ***SOUS-TITRE 1. DETACHEMENT DES SALARIES***

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 des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail

Chapitre 1. Détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale

Chapitre 2. Contrôle de l'application des dispositions de la loi

Chapitre 3. Contentieux

### ***SOUS-TITRE 2. MAINTIEN DES DROITS DES TRAVAILLEURS EN CAS DE TRANSFERT D'ENTREPRISE***

Loi du 19 décembre 2003 portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement et de partie d'entreprise ou d'établissement

Chapitre 1. Champ d'application et définitions

Chapitre 2. Maintien des droits des travailleurs

Chapitre 3. Information et consultation

### ***SOUS-TITRE 3. EMPLOI DES TRAVAILLEURS INCAPABLES D'OCCUPER LEUR DERNIER POSTE DE TRAVAIL***

Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

Chapitre 1. Reclassement des travailleurs incapables d'occuper leur dernier poste de travail

Chapitre 2. Commission mixte

Chapitre 3. Suspension du contrat de travail du salarié

### ***SOUS-TITRE 4. EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES***

Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et portant modification 1. de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat ; 2. de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé ; 3. de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum ; 4. 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 ; 5. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales ; 6. de la loi modifiée du 27 juillet 1987 concernant l'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie ; 7. de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois ; 8. de la loi modifiée du 28 juillet 2000 ayant pour objet la coordination des régimes légaux de pension et 9. du Code des assurances sociales

Chapitre 1. Dispositions générales

Chapitre 2. Travailleurs handicapés guidés vers le marché du travail ordinaire

Chapitre 3. Travailleurs handicapés guidés vers les ateliers protégés

Chapitre 4. Revenu pour personnes gravement handicapées

Chapitre 5. Dispositions organiques

### ***SOUS-TITRE 5. EMPLOI DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL***

Loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel

- Chapitre 1. Définition
- Chapitre 2. Mise en œuvre
- Chapitre 3. Forme et contenu du contrat
- Chapitre 4. Heures supplémentaires
- Chapitre 5. Droits du travailleur à temps partiel

**SOUS-TITRE 6. EMPLOI DES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES ET PRET TEMPORAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE**

Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre

Chapitre 1. Réglementation du travail intérimaire

*Section 1. Définitions*

*Section 2. Autorisation d'établissement de l'entrepreneur de travail intérimaire*

*Section 3. Rapports entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur*

*Section 4. Rapports entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire*

- Sous-section 1. Contenu du contrat de mission
- Sous-section 2. Période d'essai
- Sous-section 3. Durée de la mission
- Sous-section 4. Renouvellement des missions
- Sous-section 5. Succession des missions

5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée

5.2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée ou par contrat de mission

*Section 5. Droits des travailleurs intérimaires*

*Section 6. Cessation du contrat de travail intérimaire*

*Section 7. Contentieux*

*Section 8. Travail intérimaire transfrontalier*

*Section 9. Publicité et relevés mensuels*

Chapitre 2. Prêt temporaire de main-d'œuvre

Chapitre 3. Mise à disposition illégale de main-d'œuvre

Chapitre 4. Information et consultation

**SOUS-TITRE 7. EMPLOI DES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHEES ET ALLAITANTES**

Loi du 1 août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes

Chapitre 1. Champ d'application et définitions

*Section 1. Champ d'application*

*Section 2. Définitions*

Chapitre 2. Congé de maternité

*Section 1. Congé prénatal*

*Section 2. Congé postnatal*

*Section 3. Maintien des droits*

*Section 4. Rupture de la relation de travail et priorité de réembauchage*

Chapitre 3. Travail de nuit

*Section 1. Principe*

*Section 2. Procédure*

*Section 3. Transfert à un poste de travail de jour*

*Section 4. Dispense de travail*

Chapitre 4. Agents, procédés et conditions de travail

*Section 1. Obligation d'information*

*Section 2. Evaluation*

*Section 3. Conséquences des résultats de l'évaluation*

*Section 4. Interdictions d'exposition*

Chapitre 5. Dispositions communes aux Chapitres 3 et 4

*Section 1. Demande en réexamen*

*Section 2. Voies de recours*

*Section 3. Compétence des juridictions du travail*

Chapitre 6. Durée du travail

*Section 1. Heures supplémentaires*

*Section 2. Examens prénataux*

*Section 3. Temps d'allaitement*

Chapitre 7. Interdiction de licenciement

*Section 1. Interdiction de licenciement*

*Section 2. Contrat à durée déterminée*

*Section 3. Clause d'essai*

*Section 4. Résiliation du contrat de travail à l'initiative de la salariée*

*Section 5. Clause de célibat*

*Section 6. Licenciement pour cause de mariage*

Chapitre 8. Dispositions diverses

*Section 1. Nullités*

*Section 2. Contrôle de l'application de la loi*

*Section 3. Maladie résultant de la grossesse*

**Sous-titre 8. Emploi des jeunes travailleurs**

Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs

Chapitre 1. Champ d'application

*Section 1. Champ d'application personnel*

*Section 2. Définitions*

Chapitre 2. Travail des enfants

Chapitre 3. Obligations générales de l'employeur

Chapitre 4. Vulnérabilité des jeunes - Interdictions de travail

Chapitre 5. Travail des adolescents

*Section 1: Sécurité et Santé au travail*

*Section 2: Organismes de surveillance*

*Section 3: Plan d'organisation du travail*

*Section 4: Durée du travail*

*Section 5: Périodes de repos et temps de pause*

*Section 6: Travail pendant les dimanches et jours fériés légaux*

*Section 7: Travail de nuit*

*Section 8: Congés payés*

*Section 9: Rémunération*

#### **SOUS-TITRE 9. EMPLOI DES ELEVES ET ETUDIANTS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES**

Loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires

### **TITRE V. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

#### **SOUS-TITRE 1. EGALITE DE TRAITEMENT**

Loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail

#### **SOUS-TITRE 2. MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS CONCERNANT LE SEXE SOUS-RESPRESENTE**

Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, art. IIbis

Chapitre 1. Définition

Chapitre 2. Procédure administrative

Chapitre 3. Dérogations au principe de l'égalité de traitement

#### **SOUS-TITRE 3. ACTIONS POSITIVES**

Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, art. XXVII

Chapitre 1. Définition

Chapitre 2. Champ d'application

Chapitre 3. Modalités

Chapitre 4. Critères d'éligibilité

Chapitre 5. Financement

#### **SOUS-TITRE 4. CHARGE DE LA PREUVE DANS LES CAS DE DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE**

Loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

### **TITRE VI. TRAITEMENT DE DONNEES A CARACTERE PERSONNEL A DES FINS DE SURVEILLANCE DES SALAIRES SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (art. 11)



## TITRE VII. HARCELEMENT SEXUEL

Loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail

## TITRE VIII. SANCTIONS PENALES

### SOUS-TITRE 1. DUREE DU TRAVAIL

#### Chapitre 1. Durée de travail des ouvriers

Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs privé et public de l'économie, art. 23

#### Chapitre 2. Durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration

Loi du 20 décembre 2002 portant notamment réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration, art. 11

#### Chapitre 3. Durée de travail des employés privés

Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, art. 31

#### Chapitre 4. Cumul d'emplois excédant 40 heures

Loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, modifiée par la loi du 8 avril 1982, art. 23

### SOUS-TITRE 2. REPOS, CONGE ET JOURS FERIES LEGAUX

#### Chapitre 1. Repos hebdomadaire des salariés

Loi modifiée du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers, art. 12

Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés (pénalités applicables à tout l'article 6, donc notamment à l'art. 6, § (10), deuxième phrase, de la loi modifiée de 1937), art. 31

*Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs privé et public de l'économie, art. 23 (pénalités applicables à toute la loi modifiée de 1970, donc notamment à l'art. 5bis, § (3), deuxième phrase, de la loi modifiée de 1970)<sup>1</sup>*

Loi modifiée du 22 avril 1966 relative au congé annuel payé des salariés, art. 21 (pénalités applicables à toute la loi modifiée de 1966, donc notamment à l'art. 4, dernier alinéa de la loi modifiée de 1966)

#### Chapitre 2. Congés des salariés

##### Section 1. Congé annuel payé des salariés

Loi modifiée du 22 avril 1966 relative au congé annuel payé des salariés, art. 21

##### Section 2. Congé-éducation

Loi du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation, art. 8

##### Section 3. Congé culturel

Loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel, art. 13

##### Section 4. Congé des volontaires incendie, secours et sauvetage

Loi du 25 avril 1994 instituant un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage, art. 11

---

<sup>1</sup> Article supprimé dans un but d'uniformisation, alors que cet article et l'article précédent s'appliquent tous deux aux mêmes dispositions légales.

*Section 5. Congé « coopération au développement »*  
Loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement, art. 48

*Section 6. Congé d'accueil*  
Loi modifiée du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé, art. 5

Chapitre 3. Jours fériés légaux  
Loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, art. 13

Loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés (pénalités applicables à tout l'article 6, donc notamment à l'art. 6, § (18) et (25) de la loi modifiée de 1937), art. 31

### **SOUS-TITRE 3. REMUNERATION**

Chapitre 1. Détermination et paiement de la rémunération de l'ouvrier  
Loi modifiée du 12 juillet 1895 concernant le paiement des salaires des ouvriers, art. 9, 10 et 12

Chapitre 2. Salaire social minimum  
Loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, art. 9

Chapitre 3. Echelle mobile des salaires et traitements  
Loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements, art. 3

### **SOUS-TITRE 4. CONDITIONS SPECIFIQUES DE TRAVAIL**

Chapitre 1. Emploi des travailleurs intérimaires et prêt temporaire de main-d'œuvre  
Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, art. 34

Chapitre 2. Emploi des femmes enceintes, accouchées et allaitantes  
Loi du 1 août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, art. 30

Chapitre 3. Emploi des jeunes travailleurs  
Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs, art. 30

### **SOUS-TITRE 5. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, art. 9

### **SOUS-TITRE 6. TRAITEMENT DE DONNEES A CARACTERE PERSONNEL A DES FINS DE SURVEILLANCE DES SALARIES SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, art. 11, paragraphe (3)

## **TITRE IX. SURVEILLANCE ET CONTROLE**

### **SOUS-TITRE 1. DUREE DE TRAVAIL DES OUVRIERS, APPRENTIS ET STAGIAIRES OCCUPES DANS L'HOTELLERIE ET LA RESTAURATION**

Loi du 20 décembre 2002 portant réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration, art. 10

### **SOUS-TITRE 2. REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES**

#### Chapitre 1. Repos hebdomadaire et jours fériés

*Loi modifiée du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers, art. 10*

#### Chapitre 2. Jours fériés légaux

*Loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, art. 11*

### **SOUS-TITRE 3. ECHELLE MOBILE DES SALAIRES ET TRAITEMENTS**

Loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements, art. 2

### **SOUS-TITRE 4. CONDITIONS SPECIFIQUES DE TRAVAIL**

#### Chapitre 1. Détachement des travailleurs

*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, art. 11*

#### Chapitre 2. Emploi de travailleurs intérimaires et prêt temporaire de main-d'œuvre

*Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, art.35*

#### Chapitre 3. Emploi des femmes enceintes, accouchées et allaitantes

*Loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, art. 28*

#### Chapitre 4. Protection des jeunes travailleurs

*Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs, art.15*

#### Chapitre 5. Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires

*Loi du 22 juillet 1982 concernant l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires, art.8*

### **SOUS-TITRE 5. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, art. 10

### **SOUS-TITRE 6. HARCELEMENT SEXUEL**

Loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois, art. 8

## **LIVRE IV. REPRESENTATION DU PERSONNEL**

---

### **TITRE I. DELEGATIONS DU PERSONNEL**

Loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel

Loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, art. 2 et 11

Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'œuvre, art. 16, 17, 27, paragraphe (4), et 33

#### **SOUS-TITRE 1. MISE EN PLACE DES DELEGATIONS DU PERSONNEL**

- Chapitre 1. Délégations principales  
Loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, art. 1er  
Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'œuvre, art. 17
- Chapitre 2. Délégations divisionnaires
- Chapitre 3. Délégations centrales
- Chapitre 4. Délégués des jeunes travailleurs

#### **SOUS-TITRE 2. COMPOSITION DE LA DELEGATION DU PERSONNEL**

#### **SOUS-TITRE 3. DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL**

#### **SOUS-TITRE 4. CONDITIONS DE L'ELECTORAT**

- Chapitre 1. Conditions de l'électorat actif
- Chapitre 2. Conditions de l'électorat passif  
Loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, art. 9  
Loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, art. 11  
Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'œuvre, art. 16 et 27, paragraphe (4),

#### **SOUS-TITRE 5. ATTRIBUTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL**

- Chapitre 1. Attributions générales
- Chapitre 2. Délégué à la sécurité
- Chapitre 3. Délégué(e) à l'égalité
- Chapitre 4. Sociétés par actions
- Chapitre 5. Information sur la marche et la vie de l'entreprise
- Chapitre 6. Affichage des communications de la délégation
- Chapitre 7. Accès aux dossiers personnels des salariés

#### **SOUS-TITRE 6. STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

- Chapitre 1. Obligations du délégué
- Chapitre 2. Durée du mandat
- Chapitre 3. Exercice du mandat
  - Section 1. Heures de délégations*
  - Section 2. Heures de réunion*
  - Section 3. Heures de consultation*
  - Section 4. Congé-formation*

**SOUS-TITRE 7. FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION**

Chapitre 1. Présidence, secrétariat et bureau

Chapitre 2. Ordre du jour

Chapitre 3. Convocation de la délégation

Chapitre 4. Délibérations

Chapitre 5. Indemnisation

Chapitre 6. Local

**SOUS-TITRE 8. PROTECTION SPÉCIALE CONTRE LE LICENCIEMENT**

**SOUS-TITRE 9. DISPOSITIONS FINALES**

**TITRE II. COMITES MIXTES DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE ET REPRESENTATION DES SALARIES DANS LES SOCIETES ANONYMES**

Loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes

**SOUS-TITRE 1. COMITÉS MIXTES D'ENTREPRISE**

Chapitre 1. Champ d'application

Chapitre 2. Composition

Chapitre 3. Désignation

Chapitre 4. Attributions du comité mixte

Chapitre 5. Fonctionnement du comité mixte

Chapitre 6. Délibérations du comité mixte

Chapitre 7. Statut des membres du Comité mixte

**SOUS-TITRE 2. REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES SOCIÉTÉS ANONYMES**

Chapitre 1. Champ d'application

Chapitre 2. Conseil d'administration des sociétés anonymes

**SOUS-TITRE 3. DISPOSITIONS DIVERSES**

**TITRE III. COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ET PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS**

Loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

**SOUS-TITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES**

Chapitre 1. Objet

Chapitre 2. Définitions

*Section 1. Entreprise de dimension communautaire*

*Section 2. Groupe d'entreprises de dimension communautaire*

*Section 3. Entreprise qui exerce le contrôle*

*Section 4. Seuils d'effectifs*

Chapitre 3. Champ d'application et notion de direction centrale

**SOUS-TITRE 2. INSTITUTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN OU D'UNE PROCEDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION TRANSFRONTALIERE DES TRAVAILLEURS**

Chapitre 1. Déclenchement de la procédure

Chapitre 2. Groupe spécial de négociation

*Section 1. Mission*

*Section 2. Composition*

*Section 3. Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg*

*Section 4. Fonctionnement*

*Section 5. Information des représentants locaux des travailleurs*

Chapitre 3. Institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

*Section 1. Dispositions générales*

*Section 2. Institution d'un comité d'entreprise européen conventionnel*

*Section 3. Institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières*

*Section 4. Dispositions communes*

Chapitre 4. Prescriptions minimales subsidiaires. institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen

*Section 1. Champ d'application des prescriptions minimales subsidiaires*

*Section 2. Compétences du comité d'entreprise européen*

*Section 3. Composition du comité d'entreprise européen*

*Section 4. Fonctionnement du comité d'entreprise européen*

Chapitre 5. Dispositions communes

*Section 1. Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg*

*Section 2. Information des représentants locaux des travailleurs*

**SOUS-TITRE 3. DISPOSITIONS DIVERSES**

Chapitre 1. Statut des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Chapitre 2. Principes régissant la coopération et la confidentialité des données

Chapitre 3. Prorogation des accords en vigueur

Chapitre 4. Interaction entre le présent Titre et d'autres dispositions légales

Chapitre 5. Dispositions relatives au contentieux

**TITRE IV. SANCTIONS PENALES**

***SOUS-TITRE 1. DELEGATIONS DU PERSONNEL***

Loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, article 39

***SOUS-TITRE 2. COMITE MIXTE***

Loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, article 35

### ***SOUS-TITRE 3. COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN***

Loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, article 62

## **TITRE V. SURVEILLANCE ET CONTROLE**

### ***SOUS-TITRE 1. DELEGATIONS DU PERSONNEL***

Loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, art. 36

### ***SOUS-TITRE 2. COMITE MIXTE***

Loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, art. 37, paragraphe (1)

### ***SOUS-TITRE 3. COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN***

Loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, art. 61

## **LIVRE V. INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES**

Loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines

### **TITRE I. ATTRIBUTIONS GENERALES ET CHAMP D'APPLICATION**

### **TITRE II. STATUT DU PERSONNEL**

#### ***SOUS-TITRE 1. POUVOIRS DU PERSONNEL***

#### ***SOUS-TITRE 2. DEVOIRS DU PERSONNEL***

### **TITRE III. DECLARATIONS A L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES**

### **TITRE IV. DISPOSITIONS FINALES**

### **TITRE V. SANCTIONS PENALES**

Loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du travail et des mines, art. 24, alinéa 3 et art. 28

## **LIVRE VI. EMPLOI ET CHOMAGE**

### **TITRE I. ADMINISTRATION DE L'EMPLOI**

Loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi

#### ***SOUS-TITRE 1. MISSION ET ORGANISATION***

#### ***SOUS-TITRE 2. ATTRIBUTIONS***

Chapitre 1. Etudes et recherches

- Chapitre 2. Main-d'œuvre et placement
- Chapitre 3. Orientation professionnelle
- Chapitre 4. Chômage et réemploi
- Chapitre 5. Travailleurs handicapés

**SOUS-TITRE 3. DISPOSITIONS GENERALES**

**SOUS-TITRE 4. COMMISSION NATIONALE DE L'EMPLOI**

**TITRE II. PREVENTION DES LICENCIEMENTS ET MAINTIEN DE L'EMPLOI**

**SOUS-TITRE 1. MESURES DESTINEES A PREVENIR LES LICENCIEMENTS CONJONCTURELS**

Loi modifiée du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi

- Chapitre 1. Objectifs
- Chapitre 2. Subventions aux entreprises destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels
- Chapitre 3. Travaux extraordinaires d'intérêt général
- Chapitre 4. Mesures diverses

**SOUS-TITRE 2. MESURES DESTINEES A MAINTENIR LE PLEIN EMPLOI**

Loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi

Loi du 19 décembre 2003 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2004 (article 30)

- Chapitre 1. Objectifs
- Chapitre 2. Comité de coordination tripartite
- Chapitre 3. Comité permanent de l'emploi
  - Article III de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle
- Chapitre 4. Mesures d'intervention sur le marché de l'emploi
  - Section 1. Rééducation professionnelle et formation complémentaire des travailleurs menacés de perdre leur emploi*
  - Section 2. Emploi des bénéficiaires de pensions de vieillesse*
  - Section 3. Extension du régime d'indemnisation des chômeurs partiels aux entreprises confrontées à des difficultés structurelles*
- Chapitre 5. Mesures contractuelles de réduction des coûts de production dans l'intérêt de la sauvegarde de l'emploi
- Chapitre 6. Mesures d'application générale et de solidarité nationale en cas d'aggravation de la situation économique et sociale
- Chapitre 7. Dispositions finales

**TITRE III. INDEMNISATION DES CHOMEURS**

**SOUS-TITRE 1. FONDS POUR L'EMPLOI**

Titre Ier de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant. 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet



## **SOUS-TITRE 2. INDEMNITES DE CHOMAGE COMPLET**

Titre II de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant. 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet

### Chapitre 1. Régime général

*Section 1. Bénéficiaires*

*Section 2. Conditions d'admission*

*Section 3. Conditions de stage*

*Section 4. Conditions d'inscription*

*Section 5. Obligations*

*Section 6. Durée de l'indemnisation*

*Section 7. Montant de l'indemnité de chômage complet*

### Chapitre 2. Chômage des jeunes

### Chapitre 3. Insertion professionnelle, réinsertion professionnelle et occupation des demandeurs d'emploi

### Chapitre 4. Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés

### Chapitre 5. Chômage des indépendants

### Chapitre 6. Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active

### Chapitre 7. Dispositions administratives

## **SOUS-TITRE 3. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE REMUNERATION EN CAS DE CHOMAGE DU AUX INTEMPERIES ET EN CAS DE CHOMAGE ACCIDENTEL OU TECHNIQUE**

Loi modifiée du 25 avril 1995 ayant trait à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire

### Chapitre 1. Chômage dû aux intempéries

### Chapitre 2. Chômage accidentel ou technique involontaire

### Chapitre 3. Dispositions communes

## **TITRE IV. PLACEMENT DES TRAVAILLEURS**

### **SOUS-TITRE 1. AIDES A L'EMBAUCHE DES CHOMEURS AGES ET DES CHOMEURS DE LONGUE DUREE**

Loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Chapitre 1<sup>er</sup>

### **Sous-titre 2. Formation professionnelle continue**

#### Chapitre 1. Organisation de la formation professionnelle continue

*Loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue (articles 46 à 51)*

#### Chapitre 2. Soutien et développement de la formation professionnelle continue

*Loi modifiée du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue ; 2. la modification*

de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales

***SOUS-TITRE 3. INSERTION DES JEUNES DANS LA VIE ACTIVE***

Loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes

Chapitre 1. Contrat d'auxiliaire temporaire

Chapitre 2. Stage d'insertion

Chapitre 3. Dispositions communes

Chapitre 4. Prime d'orientation

Chapitre 5. Aides à la promotion de l'apprentissage

***SOUS-TITRE 4. MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE***

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

Chapitre 1. Emploi des travailleurs étrangers

Chapitre 2. Dispositions générales

***SOUS-TITRE 5. INTERDICTION DU TRAVAIL CLANDESTIN***

Loi modifiée du 3 août 1977 ayant pour objet : I. d'interdire le travail clandestin ; II. de modifier l'article 26 de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975

**TITRE V. PRERETRAITE**

Loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite

***SOUS-TITRE 1. PRERETRAITE-SOLIDARITE***

***SOUS-TITRE 2. PRERETRAITE-AJUSTEMENT***

***SOUS-TITRE 3. PRERETRAITE DES TRAVAILLEURS POSTES ET DES TRAVAILLEURS DE NUIT***

***SOUS-TITRE 4. PRERETRAITE PROGRESSIVE***

***SOUS-TITRE 5. INDEMNITE DE PRERETRAITE***

***SOUS-TITRE 6. ATTRIBUTION DU CONCOURS DU FONDS POUR L'EMPLOI***

***SOUS-TITRE 7. ENCADREMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI***

Article VIII de la loi modifiée du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle (article relatif à l'encadrement des demandeurs d'emploi par les salariés bénéficiant d'une indemnité de préretraite)

**SOUS-TITRE 8. CONTENTIEUX**

**SOUS-TITRE 9. DISPOSITIONS FINANCIERES**

**TITRE VI. SANCTIONS PENALES**

**SOUS-TITRE 1. ADMINISTRATION DE L'EMPLOI**

Loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi, article 41

**SOUS-TITRE 2. PREVENTION DES LICENCIEMENTS ET MAINTIEN DE L'EMPLOI**

- Chapitre 1. Prévention des licenciements pour des causes conjoncturelles  
Loi modifiée du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi, article 27, alinéas 4 et 5
- Chapitre 2. Mesures destinées à maintenir le plein emploi dans les entreprises ou établissements confrontés à des difficultés structurelles  
Loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, 23

**SOUS-TITRE 3. INDEMNISATION DES CHOMEURS**

- Chapitre 1. Indemnités de chômage complet  
Loi modifiée du 30 juin 1976 portant. 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, article 48, alinéas 2 et 3
- Chapitre 2. Indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique  
Loi modifiée du 25 avril 1995 ayant trait à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique involontaire, article 26, alinéa 3

**SOUS-TITRE 4. PLACEMENT DES TRAVAILLEURS**

- Chapitre 1. Insertion des jeunes dans la vie active  
Loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, article 20 § (1)
- Chapitre 2. Main-d'œuvre étrangère  
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, art. 34 à 36
- Chapitre 3. Interdiction du travail clandestin  
Loi modifiée du 3 août 1977 ayant pour objet : I. d'interdire le travail clandestin ; II. de modifier l'article 26 de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975, art. 6 et 8 à 11

## **TITRE VII. SURVEILLANCE ET CONTROLE**

### ***SOUS-TITRE 1. INDEMNISATION DES CHOMEURS***

Loi modifiée du 30 juin 1976 portant. 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, article 41 et 46 § (1)

### ***SOUS-TITRE 2. PLACEMENT DES TRAVAILLEURS***

Loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, article 25

## **LIVRE VII. SECURITE ET SANTE DES TRAVAILLEURS**

---

### **TITRE I. SECURITE ET SANTE DES TRAVAILLEURS AU TRAVAIL**

Loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs

#### ***SOUS-TITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES***

Chapitre 1. Objet

Chapitre 2. Définitions

#### ***SOUS-TITRE 2. OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS***

Chapitre 1. Dispositions générales

Chapitre 2. Obligations générales des employeurs

Chapitre 3. Service de protection et de prévention

Chapitre 4. Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat

Chapitre 5. Obligations diverses des employeurs

Chapitre 6. Information des travailleurs

Chapitre 7. Consultation et participation des travailleurs

Chapitre 8. Formation des travailleurs

#### ***SOUS-TITRE 3. OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS***

#### ***SOUS-TITRE 4. DISPOSITIONS DIVERSES***

Chapitre 1. Groupes à risques

Chapitre 2. Mesures complémentaires

### **TITRE II. SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL**

Loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail

*Sous-titre 1. Protection de la santé des travailleurs par l'organisation de la surveillance médicale*

*Sous-titre 2. Organisation dans les entreprises*

*Sous-titre 3. Service de santé au travail multisectoriel*

*Sous-titre 4. Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail*

*Sous-titre 5. Formation et fonctions du médecin du travail*

*Sous-titre 6. Examens médicaux*

*Sous-titre 7. Recours*

### **TITRE III. SANCTIONS PENALES**

#### ***Sous-titre 1. Sécurité et santé des travailleurs au travail***

*Loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs, article 12*

#### ***Sous-titre 2. Services de santé au travail***

*Loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail, article 25*

### **TITRE IV. SURVEILLANCE ET CONTROLE**

Loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs, article 2

## **ANNEXES**

### **TITRE 1. EMPLOI DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES, ACCOUCHÉES ET ALLAITANTES**

Annexes de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

### **TITRE 2. EMPLOI DES ELEVES ET ETUDIANTS PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES**

Règlement ministériel du 28 juillet 1982 établissant le contrat-type à utiliser dans les relations entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant.

### **TITRE 3. PROTECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS**

Annexe de la loi du 23 mars 2001 sur la protection des jeunes travailleurs

---

## **5. *Projet de loi portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail***

Le projet de loi portant abrogation des lois codifiées au sein du Code du travail constitue la suite logique du projet de loi portant introduction d'un code du travail.

En effet le code reprend de façon quasi textuelle les dispositions de fond des lois existantes de sorte qu'il est évident que ces dispositions légales ne pourront pas continuer à exister sous leur forme initiale.

Ainsi le projet de loi sous rubrique abroge toutes les dispositions codifiées.

En ce qui concerne les dispositions non codifiées, il y a lieu de distinguer entre les dispositions étrangères au droit du travail qui continuent à exister sous leur forme initiale et les dispositions modificatives, abrogatoires et transitoires.

Les dispositions modificatives et abrogatoires d'une loi dont les dispositions de fond sont codifiées et donc abrogées sont-elles aussi abrogées, même si le texte de loi qu'elles modifient ou dont elles abrogent certaines dispositions n'est pas codifié.

Au contraire, lorsque des dispositions de fond du texte de loi d'origine subsistent, les dispositions modificatives et abrogatoires sont maintenues.

Le projet abroge les dispositions transitoires en même temps que la loi dont elles font partie lorsque la situation dans laquelle elles s'appliquaient ne peut plus se présenter.

Au cas contraire ces dispositions sont maintenues.

Finalement, le projet abroge les dispositions autorisant la référence à la loi d'origine sous une forme abrégée si la loi elle-même est entièrement abrogée.

Le projet de loi a été déposé en date du 10 décembre 2004.

## **6. *Projet de loi***

- 1) *complétant la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;***
- 2) *modifiant la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés ;***
- 3) *modifiant 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 ;***
- 4) *modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.***

Le but de ce projet de loi est de compléter la transposition de la directive 2003/88/CE du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (ci-après « la directive ») par des ajouts et des modifications apportés d'une part à la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés et à

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 d'autre part à la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

De même, le projet introduit de nouvelles possibilités de dérogation par rapport à certaines dispositions relatives au temps de travail des employés et des ouvriers.

En effet, sous certaines conditions garantissant notamment un repos compensatoire, les partenaires sociaux peuvent, pour certaines activités ou dans des circonstances particulières, déroger aux règles générales relatives au temps de pause, au repos journalier, au repos hebdomadaire, à la durée de travail de nuit et à la période de référence par convention collective ou par accord en matière de dialogue social.

Concernant le travail de nuit le projet innove en la matière étant donné que le droit positif luxembourgeois ne connaît jusqu'à présent pas de définition généralisée ni de la période nocturne, ni du travail de nuit.

Afin de combler ce vide, le projet introduit des définitions des notions en question tant dans la loi réglementant la durée de travail des ouvriers que dans celle portant sur le louage de services des employés privés.

Il règle par ailleurs la durée maximale de travail des travailleurs de nuit et leur confère une protection spéciale en matière de santé et de sécurité au travail.

De plus le projet transpose les dispositions relatives aux travailleurs mobiles contenus dans la directive en excluant cette catégorie de travailleurs de l'application des dispositions relatives au repos journalier, au temps de pause, au repos hebdomadaire et à la durée du travail de nuit sous condition que les partenaires sociaux veillent, par convention collective de travail ou accord interprofessionnel, à ce que chaque travailleur mobile bénéficie d'un repos suffisant.

Finalement le texte contient des dispositions transitoires qui s'appliquent aux médecins en formation tels que définis à l'article 2 de la loi modifiée du 29 avril 1983 concernant l'exercice des professions de médecin, médecin-dentiste et de médecin vétérinaire et sont relatives à la durée hebdomadaire de travail et à la période référence.

Le projet a été déposé en date du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

## **7. *Projet de loi relative à la lutte contre le chômage social (Doc. parl. n° 5144)***

Ce projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 19 mai 2003 et discuté sur initiative du Ministre du Travail et de l'Emploi avec l'ensemble des acteurs concernés lors d'un séminaire à Mondorf-les-Bains en date du 16 juillet 2003.

Par la suite, un amendement concernant la législation sur les marchés publics a été approuvé par le Conseil de Gouvernement en date du 31 octobre 2003 et transmis au Conseil d'Etat et à la Chambre des Députés le 11 février 2004.

Dès que l'avis du Conseil d'Etat sera disponible, le Ministère du Travail et de l'Emploi finalisera des amendements supplémentaires au projet de loi pour tenir compte du programme gouvernemental qui prévoit à ce sujet que

«Le projet de loi n° 5144 relatif à la lutte contre le chômage social dont l'intitulé sera amendé de façon à en faire une loi pour le rétablissement du plein-emploi, sera finalisé en tenant compte des réflexions des acteurs du secteur, notamment en matière de

charges administratives supplémentaires, sans pour autant toucher aux orientations générales du projet, à savoir :

donner une base légale définitive et complète aux organismes gérant des initiatives sociales en faveur de l'emploi

garantir une efficacité sociale et une transparence financière de ces initiatives

assurer, dans ce cadre, l'accès limité et conditionné aux marchés publics toute en évitant toute forme de concurrence déloyale. »

#### **IV. Textes législatifs et réglementaires en préparation**

##### **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 avant de projet de texte a été élaboré par un groupe de travail interne au ministère.

Etant donné que la matière soumise à réforme est assez complexe et très disputée, le Ministère du Travail et de l'Emploi a choisi une méthode qu'il a déjà appliquée avec succès pour l'élaboration d'autres projets, à savoir celle de l'avant projet de loi soumis à l'avis des partenaires sociaux.

Ainsi, en date du 24 décembre 2004, un avant-projet de loi et une note explicative concernant le dialogue social à l'intérieur des entreprises, la transposition de la directive européenne sur l'information et la consultation des travailleurs et la modification de la législation luxembourgeoise en matière de délégations du personnel, de comités mixtes et de représentation du personnel dans les conseils d'administration des sociétés anonymes ont été envoyés aux partenaires sociaux.

Au stade actuel il s'agit de documents informels qui n'engagent ni le Gouvernement, ni a fortiori une majorité parlementaire.

C'est sur base de ces documents que le Ministère du Travail et de l'Emploi entretiendra un dialogue, à la fois écrit et oral, avec les partenaires sociaux qui ont été invités à fournir une première prise de position écrite pour le 30 juin 2005 au plus tard.

Sur base de ce dialogue, un projet de loi définitif sera soumis au Conseil de Gouvernement.

##### **2. Partie réglementaire du Code du travail**

La version finale de futur Code du travail comprendra deux parties, la première codifiant les lois constituant le droit du travail et la deuxième codifiant les règlements grand-ducaux y relatifs.

Tout comme la partie législative, la partie réglementaire sera divisée en sept livres et elle contiendra les règlements grand-ducaux pris en exécution des dispositions légales figurant dans la partie législative, sous la même numérotation que leur texte de base, précédée par la lettre « R ».



La rédaction de cette deuxième partie du Code est sur le point d'être finalisée.

### **3. *Transposition des directives européennes***

#### **3.1. 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.

#### **3.2. 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.

Le Ministère prendra position par rapport aux commentaires de la Commission.

#### **3.3. 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**

Un projet de loi portant transposition de la 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 a été déposé en date du 21 janvier 2005.

#### **3.4. Directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail**

Un projet de loi complétant notamment la transposition de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail a été déposé en date du 1er octobre 2004.

#### **3.5. Directive 2000/79/CE du Conseil du 27 novembre 2000 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile**

Une analyse approfondie de tous les textes susceptibles de contenir des dispositions applicables en la matière a fait conclure que toutes les clauses de la directive sont couvertes par des dispositions nationales contenues tant dans des textes de loi que dans les règlements grand-ducaux ou dans les conventions collectives des deux sociétés luxembourgeoises d'aviation civile.

Suite à ce constat et étant donné que les dispositions prises en considération sont dispersées dans des textes nationaux de nature très diverse, un tableau de correspondance a été établi.

Ce tableau a été envoyé à la Commission Européenne via un courrier adressé au Ministère des Affaires Etrangères en date du 1er septembre 2004 et jusqu'à présent la Commission n'a pas encore pris position.

### **3.6. Directive 2002/15/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier**

Suite à une première entrevue des Ministères compétents avec les partenaires sociaux il a été décidé de transposer ladite directive par voie légale.

Le groupe de travail interministériel institué à cette fin est sur le point de finaliser un avant-projet de loi.

### **3.7. Directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail**

Un avant-projet de loi portant transposition de la directive 2002/73/CE sous rubrique sera finalisé sous peu.

### **3.8. Directive 2002/74/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur**

Un avant-projet de loi portant transposition de la directive 2002/74/CE sous rubrique sera finalisé sous peu.

## **4. *Maintien de l'emploi***

En vue d'alimenter leurs discussions sur le sujet, un questionnaire détaillé a été adressé aux partenaires sociaux par le Ministère du Travail en date du 13 janvier 2005. Il tourne autour des quatre axes suivants :

- de la gestion prévisionnelle de l'emploi et de l'audit social, le dernier devant permettre d'analyser, en amont des restructurations, et surtout d'un plan social, la situation de l'entreprise, notamment au regard de l'emploi et des mesures à mettre en œuvre pour éviter des licenciements.
- du concept de l'outplacement, à savoir l'accompagnement obligatoire de salariés, menacés de licenciement, par un spécialiste en vue de leur reclassement interne ou externe, sans avoir à subir le sort du chômage.
- de l'extension de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre notamment pour le rendre applicable à l'ensemble d'un secteur économique.
- de la modulation du temps de travail comme instrument de sauvegarde d'emplois: l'Etat pourra accompagner financièrement de façon temporaire des réductions de

la durée de travail décidées d'un commun accord par les partenaires sociaux en vue d'éviter des licenciements et liées notamment à une formation obligatoire des salariés en vue d'accroître leur employabilité.»

Des réponses des partenaires sociaux ont été demandées pour le 30 juin 2005.

**V. 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 respectivement le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle**

Au cours de l'année 2004, 24 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.

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

191 candidats ont terminé les mesures.

Leur situation au 31 décembre 2004 se présente comme suit :

27 travaillent dans l'entreprise formatrice;

15 ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur;

139 sont inscrits à l'Administration de l'Emploi, dont 88 se trouvent dans une mesure:

37	poursuivent une mesure dans le cadre d'un stage d'insertion auprès de l'entreprise formatrice;
30	poursuivent une mesure dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice;
6	poursuivent une mesure dans le cadre du CAT privé ;
5	poursuit une mesure dans le cadre du CAT public ;
3	se trouvent dans une mesure spéciale ;
5	candidats poursuivent une autre formation au CNFPC ;
2	candidat poursuit une mesure de mise au travail dans le cadre du chômage

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

## Chapitre 2: Politique de l'emploi

### I. Plan d'Action National en faveur de l'Emploi

#### 1. Le contexte communautaire

##### 1.1. Les lignes directrices pour l'emploi 2004

La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) joue un rôle prépondérant dans la mise en oeuvre des objectifs de la stratégie de Lisbonne concernant l'emploi et le marché du travail. En 2003, la réforme de la SEE a mis l'accent sur une orientation à moyen terme et sur l'importance de mettre en oeuvre l'éventail complet des politiques recommandées dans les lignes directrices pour l'emploi.

Les lignes directrices pour l'emploi ne doivent désormais faire l'objet d'une révision complète que tous les trois ans, leur mise à jour au cours des années intermédiaires devant être strictement limitée. La task-force européenne sur l'emploi, présidée par Wim Kok, a plaidé pour des recommandations plus vigoureuses et une utilisation plus efficace du processus d'examen par les pairs plutôt qu'en faveur d'une nouvelle modification des lignes directrices.

C'est notamment pour ces raisons qu'en date du 4 octobre 2004, le Conseil de l'Union européenne a décidé de reconduire pour 2004 les lignes directrices pour l'emploi telles qu'adoptées en 2003.

Le Conseil européen a confirmé les quatre principaux domaines d'action identifiés par la task-force sur l'emploi et dans le rapport conjoint sur l'emploi 2004, à savoir :

améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises;

attirer davantage de personnes sur le marché du travail et faire du travail une véritable option pour tous;

investir davantage et plus efficacement dans le capital humain;

assurer la mise en oeuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance.

Les lignes directrices pour l'emploi continuent à s'appuyer sur les dix domaines d'action prioritaires suivants:

Mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs

Création d'emplois et esprit d'entreprise

Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité

Promouvoir le développement du capital humain ainsi que de l'éducation et de la formation tout au long de la vie

Augmenter l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif

Egalité entre les femmes et les hommes

Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre la discrimination dont elles font l'objet

Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations

Transformer le travail non déclaré en emploi régulier

S'attaquer aux disparités régionales en matière d'emploi.

## **1.2. Les recommandations adressées au Luxembourg en 2004**

Dans ses recommandations du 14 octobre 2004 concernant la mise en oeuvre des politiques de l'emploi des États membres, le Conseil de l'Union européenne a constaté que

« Au Luxembourg, le taux d'emploi est proche de la moyenne de l'Union européenne mais reste inférieur à l'objectif communautaire. Le chômage demeure peu important et le taux de chômage de longue durée est l'un des plus faibles de l'Union. Toutefois, le boom économique de la fin des années 1990 n'a pas abouti à une augmentation générale des taux d'emploi. Les nouveaux emplois ont très clairement été occupés par les travailleurs frontaliers et les femmes, alors que l'emploi des travailleurs âgés est resté à un niveau extrêmement bas. La participation aux actions d'éducation et de formation reste inférieure à la moyenne de l'Union européenne à 15.

Les conclusions de la task-force sur l'emploi ainsi que l'analyse de la mise en oeuvre des lignes directrices de l'Union européenne et des recommandations 2003 du Conseil présentée dans le rapport conjoint sur l'emploi montrent que le Luxembourg devrait dès maintenant et en priorité:

améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises ;

soutenir la création de jeunes pousses et promouvoir la formation commerciale en vue d'encourager d'autres sources de création d'emplois ;

attirer davantage de personnes sur le marché du travail et faire du travail une véritable option pour tous ;

élaborer une stratégie globale de vieillissement actif, notamment dans le secteur privé, et consolider les récentes initiatives destinées à maintenir plus longtemps les travailleurs sur le marché du travail en réduisant résolument le recours aux régimes de retraite anticipée ;

promouvoir des solutions en faveur de l'emploi des personnes couvertes par le régime d'assurance invalidité qui sont capables de travailler,

améliorer les services permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, et encourager la réinsertion professionnelle des femmes après une longue absence du marché du travail; adopter des mesures pour lutter contre les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie ;

garantir une réelle application de la législation-cadre sur la formation continue afin de renforcer les mesures d'incitation en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'accroître la participation aux actions de formation, en particulier des personnes peu qualifiées ;

remanier l'ensemble du système d'apprentissage tout au long de la vie pour parvenir à une plus grande cohérence entre le système éducatif et les systèmes de formation et réduire les sorties précoces du système scolaire. »

## **2. Le Plan d'Action National en faveur de l'Emploi (PAN) 2004**

Les orientations politiques fixées dans le programme du nouveau Gouvernement formé suite aux élections législatives nationales du 13 juin 2004 s'inscrivent parfaitement dans les objectifs de la Stratégie de Lisbonne et plus particulièrement de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi.

La Déclaration gouvernementale faite par le Premier Ministre à la Chambre des Députés en date du 4 août 2004 touche la majorité des thèmes traités par les lignes directrices respectivement les priorités horizontales communautaires en faveur de l'emploi.

Le PAN 2004 a été préparé et discuté dans le Comité permanent de l'emploi et le Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, enceintes politiques réunissant le Gouvernement et les partenaires sociaux.

L'objectif principal de la politique nationale reste le plein emploi : au sein d'une économie moderne en mutation telle que l'économie luxembourgeoise, ce plein emploi correspond à un taux de chômage inférieur à 3% – inférieur de peu, car il est impossible d'éliminer de manière durable le chômage frictionnel découlant des processus d'adaptation nécessaires.

Le défi majeur reste l'inadéquation entre le profil de la majorité des demandeurs d'emploi et les postes nouvellement créés. C'est pourquoi, dans les années à venir, les efforts continueront à se concentrer sur l'augmentation de l'employabilité des personnes inscrites à l'Administration de l'Emploi.

La formation continue tout au long de la vie joue un rôle important dans ce contexte : la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue sera complétée par une réglementation de l'accès individuel à la formation, basée sur un accord interprofessionnel entre partenaires sociaux.

Un bas niveau de qualification et des qualifications inadaptées sont en effet des facteurs qui augmentent le risque de chômage et d'exclusion du marché de l'emploi.

Les principes fondamentaux du droit du travail en tant que instrument de protection des aspirations légitimes des salariés ne seront pas mis en question. L'équilibre entre flexibilité et sécurité du travail doit rester garanti dans un souci de défense équilibrée des intérêts des salariés et des entreprises.

Les principales réponses données par le Luxembourg aux lignes directrices des divers domaines politiques sont les suivantes :

### ***Améliorer la qualité de l'emploi***

continuer à investir dans les nouvelles technologies de l'information et la communication

discuter le sujet de la responsabilité sociale des entreprises

réglementer la participation financière des salariés aux entreprises

lutter contre toutes les formes de stress au travail et contre le harcèlement moral

réforme de l'Inspection du Travail et des Mines

réforme de la législation sur l'assurance contre les accidents.

### ***Mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs***

encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi

augmentation de l'employabilité des demandeurs d'emploi par la formation

### ***Création d'emplois et esprit d'entreprise***

mise en œuvre du Plan d'action en faveur des PME

adapter le droit d'établissement à l'évolution technologique et économique

simplifier les formalités et alléger les charges administratives

endiguer efficacement la concurrence déloyale

renforcer le soutien financier en faveur des entreprises

promotion de l'esprit d'entreprise et des PME innovantes

promotion de l'esprit d'entreprise auprès des jeunes

promotion de l'offre de services et l'encouragement d'initiatives d'encadrement proposées aux innovateurs et aux créateurs d'entreprises

création d'infrastructures d'accueil pour les activités nouvelles et les entreprises en phase de démarrage

soutien des femmes créatrices d'entreprise

### ***Faire face aux changements et promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité***

continuer les discussions autour du maintien de l'emploi

exploiter de nouvelles formes d'organisation du travail comme les comptes épargne-temps, le travail à domicile et le télétravail

lutte contre les goulets d'étranglement

### ***Promouvoir le développement du capital humain ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie***

amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs

participation des citoyens à l'éducation et la formation tout au long de la vie

projets de réforme relatifs à la qualité de l'enseignement et à la prévention de l'échec scolaire

prévenir l'exclusion du marché de l'emploi et le risque de chômage en augmentant le niveau de qualification et en diminuant le décrochage scolaire

investir davantage et plus efficacement dans la qualité de la formation initiale pour garantir l'accès de toutes et tous à l'emploi et la formation continue

renforcer et élargir les programmes destinés à la petite enfance

investir dans la formation-recherche

### ***Augmenter l'offre de main-d'œuvre et promouvoir le vieillissement actif***

mobilisation de l'ensemble des acteurs

discuter les conclusions et recommandations formulées par les experts de l'OCDE

maintien en activité des personnes âgées dans la Fonction publique

### ***Egalité entre les femmes et les hommes***

continuation des actions positives

campagnes médiatiques

formations en genre

formation des formateurs et formatrices dans le domaine des nouvelles technologies

intégration de la dimension du genre dans les programmes communautaires

égalité de salaire

éducation et formation au service de l'égalité entre hommes et femmes

égalité entre hommes et femmes dans la Fonction Publique

améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

### ***Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutter contre la discrimination dont elles font l'objet***

mesures prévues dans le cadre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti

prévenir l'exclusion du monde du travail par l'éducation et la formation

mise en œuvre de la nouvelle législation sur le revenu des personnes handicapées

### ***Rendre l'emploi financièrement plus attrayant grâce à des incitations***

mesures d'ordre fiscal

mesures visées dans le cadre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti

### ***Transformer le travail non déclaré en emploi régulier***



Finalement il y a lieu de noter les initiatives des partenaires sociaux dans l'ensemble des domaines cités, que ce soit au niveau du dialogue social interprofessionnel ou au niveau individuel des organisations professionnelles syndicales respectivement patronales.

Le Plan d'action en faveur de l'emploi 2004 peut être consulté sous <http://www.mt.etat.lu/Nouveausurserveur/pan2004.doc>.

Les lignes directrices pour l'emploi, les recommandations pour les politiques de l'emploi ainsi que le Rapport conjoint sur l'emploi peuvent être consultés sous [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/empl&esf/ees\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_fr.htm).

## ***II. Travaux du Comité permanent de l'emploi***

Au cours de l'année 2004, le Comité permanent de l'emploi s'est réuni le 5 mai et le 29 septembre. Alors que la première réunion était dédiée à l'analyse de la situation sur le marché du travail sur base notamment du bilan des activités de l'ADEM en 2003, la deuxième servait à la préparation et à l'adoption du Plan d'action national en faveur de l'emploi 2004.

## ***III. Travaux de l'Observatoire des Relations professionnelles et de l'Emploi (ORPE)***

L'Observatoire des Relations professionnelles et de l'Emploi s'est réuni en date du 19 octobre 2004 en vue d'avoir un premier échange de vues sur les premiers résultats de l'étude en relation avec le maintien en activité des travailleurs âgés réalisée par le CEPS-Instead.

## ***IV. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise***

Dans le cadre de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi visant notamment à promouvoir une culture de formation tout au long de la vie, à encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs salariés et à lutter contre toute forme de discrimination sur le marché de l'emploi, le gouvernement luxembourgeois a décidé d'accompagner financièrement des efforts en matière d'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.

Des crédits budgétaires correspondants ont été confiés dans la suite au Ministère du Travail et de l'Emploi : ainsi l'article 16.0.33.014 du Budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2004 prévoyait une « participation dans l'intérêt de l'organisation de cours de langue luxembourgeoise dans l'intérêt de la politique d'intégration des étrangers » d'un montant de € 100.000.

Alors que l'appel public à projets avait connu un succès relativement modeste en 2003, le Ministère du Travail et de l'Emploi a reçu 13 demandes de subvention pour l'année 2004, suite notamment à des annonces publiées dans les périodiques des organisations patronales luxembourgeoises.

Les entreprises ayant demandé une subvention en relation avec l'apprentissage de la langue luxembourgeoise par leurs salariés proviennent des secteurs d'activité suivants : commerce, nettoyage, bâtiment, hôtellerie, immobilier, activités de conseil juridique et/ou comptable, informatique, installation et production/distribution de gaz.

Pour l'année 2005, le Ministère du Travail et de l'Emploi dispose à nouveau d'un crédit budgétaire de € 100.000 en vue de soutenir l'organisation de cours de langue luxembourgeoise dans l'intérêt de la politique d'intégration des étrangers.

Le formulaire de candidature est disponible sur le site web du Ministère du Travail et de l'Emploi: <http://www.mt.etat.lu/MT/Nouveausurserveur/new0.htm>

## **V. Travailleurs handicapés**

Comme pour l'année 2003, le Ministère du Travail et de l'Emploi a misé en 2004 sur la continuité dans ses discussions avec les représentants de la plate-forme des ateliers protégés (AP) en matière de négociation des conventions pour l'exercice 2005. Priorité a été mis sur la mise en place et surtout l'application d'un système du traitement des recettes permettant d'inciter l'AP à augmenter le cas échéant sa production respectivement à rechercher de nouveaux créneaux ou de nouveaux débouchés qui lui permettent d'assumer son rôle primordial lui conféré par la mise en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées en date du 1 juin 2004.

L'objectif primaire des AP est notamment de permettre aux personnes qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé d'exercer au sein d'une unité économique de production une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptés à leurs possibilités et de promouvoir l'accès des travailleurs handicapés à des emplois sur le marché du travail ordinaire.

S'agissant des dispositions administratives et financières négociées entre l'Etat et les organismes gestionnaires d'ateliers protégés au courant de l'exercice 2003, celles-ci ont été coulées en forme écrite par un guide administratif et financier qui est intégré dans la convention de collaboration à partir de l'exercice 2005.

Outre les négociations avec les organismes gestionnaires d'ateliers protégés, le Ministère du Travail et de l'Emploi restait impliqué activement dans la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées dans le cadre de groupes de travail ad hoc avec le Ministère de la Famille.

Ce groupe s'occupait notamment de l'élaboration du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

La mise en place la Commission médicale ainsi que de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui tombe sous la compétence du Ministre du Travail et de l'Emploi a été réalisée avec la mise en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Les deux Commissions ont eu comme mission principale initiale de régulariser surtout les situations des personnes handicapées occupées en AP lors de la mise en vigueur de la loi, tâche revenant donc à un traitement de 541 dossiers individuels.

S'agissant de l'application des dispositions prévues à l'article 45 paragraphe (1) de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le groupe de travail ad hoc se consacrait ensemble avec les organismes de sécurité sociale à la préparation de la transition de l'ancien système d'indemnisation des personnes handicapées et le nouveau régime ainsi que son implémentation pratique.

Dans ce contexte une demande conjointe d'autorisation préalable des traitements à effectuer dans le cadre d'une interconnexion de données entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Fonds national de solidarité en vue de l'octroi de l'indemnité compensatoire a été adressée à la Commission nationale pour la protection des données.

Après l'accord de celle-ci, le Ministère du Travail et de l'Emploi a reçu de la part du Fonds national de solidarité un relevé nominatif de la situation de revenu nette des travailleurs handicapés qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi étaient occupés en ateliers protégés.

Cette situation de revenu nette au 31 mai 2004 est corrélée mensuellement avec les listings des salaires nets en provenance des ateliers protégés. Une perte de revenu éventuelle entre la situation de la personne handicapée au 31 mai 2004 et la situation du travailleur handicapé à un mois donné, donne droit à une indemnité compensatoire à charge du Fonds pour l'emploi, à verser mensuellement par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

Lors du paiement de l'indemnité compensatoire, la Direction du contrôle financier a rendu attentif à un problème concernant l'application obligatoire de l'article 96-1 paragraphe 3 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.). Le Ministère du Travail et de l'Emploi a dans la suite organisé une réunion de concertation avec les représentants de l'administration des contributions directes.

Au cours des discussions il est apparu que l'indemnité compensatoire est limitée à un maximum de 351 personnes reconnues travailleurs handicapés et occupées à partir du 1 juin 2004 dans des ateliers protégés. D'autre part la base de calcul pour l'indemnité se fonde sur des montants nets. La hauteur de l'indemnité se situe en outre dans une fourchette de 0,7 €/mois à environ 1.100 €/mois, avec en moyenne un montant mensuel de 135.000 € à charge du Fonds pour l'emploi.

Vient s'ajouter que les salaires de ces 351 personnes handicapées, tout comme par ailleurs des autres personnes handicapées occupées en ateliers protégés, ne dépassent pas le seuil du salaire social minimum qualifié.

La philosophie de l'indemnité compensatoire recherchée par le législateur était de nature à ne pas diminuer les revenus nets des personnes handicapées en ateliers protégés par la mise en application de la loi du 12 septembre 2004. Voilà pourquoi une application stricte des dispositions de l'article 96-1 paragraphe 3 de la L.I.R. équivaldrait à augmenter les dépenses au niveau du Fonds pour l'Emploi afin de suffire à l'imposition. Ceci aurait comme conséquence que la dotation budgétaire du Fonds pour l'Emploi devrait s'accroître du montant de l'impôt en question.

Sur cet arrière-fond, les deux délégations se sont mises d'accord sur le principe de ne pas soumettre l'indemnité compensatoire aux charges fiscales prévues en matière de salaires et de traitements.

Comme il y avait urgence en vue de clarifier la situation pour le 1<sup>er</sup> janvier 2005 au plus tard et vu les liens étroits entre la législation sur le revenu des personnes handicapées, d'une part, et celle sur le salaire social minimum, d'autre part, le Ministère du Travail et de l'Emploi a proposé de saisir l'occasion de la proposition de loi modifiant l'article 14 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum pour clarifier l'article 45 de la loi du 12 septembre 2003 sur le revenu des personnes handicapées en vue de lui redonner l'esprit voulu par le législateur.

Le Conseil d'Etat, vu le délai extrêmement court qui lui était imparti, n'était pas en mesure d'examiner l'ensemble des modifications proposées, ceci d'autant plus qu'il n'a pas pu prendre connaissance des avis des organes consultatifs concernés qui, dans une matière aussi sensible que celle ayant trait à l'égalité devant l'impôt, devraient avoir l'occasion de se prononcer.

## **VI. Gestion du Fonds Social Européen**

(pm) Le Fonds Social Européen (FSE) est le principal instrument financier de l'Union Européenne pour le développement des ressources humaines et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

Il soutient des actions de prévention et de lutte contre le chômage ainsi que des mesures favorisant le développement des ressources humaines.

Le FSE vise à encourager un niveau élevé d'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, le développement durable et la cohésion économique et sociale.

L'objectif premier du fonds consiste actuellement à apporter un soutien financier à la mise en œuvre des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi.

Au Luxembourg, le Ministère du Travail et de l'Emploi gère deux programmes cofinancés par le FSE:

le Document unique de programmation (DOCUP) au titre de l'objectif 3 qui consiste à soutenir l'adaptation et la modernisation des politiques et systèmes d'éducation, de formation et d'emploi ainsi que le Programme d'initiative communautaire (PIC) EQUAL visant à expérimenter de nouveaux moyens de lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail.

### **1. Révision à mi-parcours du DOCUP au titre de l'Objectif 3**

La programmation 2000-2006 permet des interventions dans la plupart des domaines prioritaires retenus par la nouvelle génération de lignes directrices en faveur de l'emploi. (voir également point 1.1.).

Le Document unique de programmation (DOCUP) au titre de l'Objectif 3 a cependant fait l'objet de légères adaptations suite à l'évaluation à mi-parcours en 2003 dans un esprit d'améliorer le rôle joué par le Fonds social européen dans le financement des politiques définies dans les Plans d'action nationaux en faveur de l'emploi successifs.

Pour les années 2005 et 2006, le DOCUP Objectif 3 pour le Luxembourg, tel qu'adopté par les services de la Commission européenne en date du 8 août 2000 a été amendé à plusieurs niveaux, notamment en vue de :

Rendre éligibles les études notamment en vue d'analyser en détail les changements sur le marché du travail

Rendre éligible le cofinancement d'entreprises privées dans le respect de la réglementation sur les aides d'Etat

Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises notamment celles en difficultés

Accentuer davantage le soutien de formes flexibles d'organisation du travail

Réserver une part budgétaire plus importante à l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés

Réserver une attention particulière aux jeunes chômeurs respectivement aux chômeurs ayant un faible niveau de qualification

Attribuer une part budgétaire plus importante à l'axe égalité des chances

Accentuer davantage le soutien à des modes flexibles de garde d'enfants

Etendre le champ de l'Axe 2 à d'autres catégories de personnes défavorisées que les travailleurs handicapés

Prévoir une mesure relative à l'amélioration de la qualité de l'emploi, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail

Réserver une place particulière aux nouvelles technologies de l'information et de la communication

Perfectionner l'encadrement personnalisé des demandeurs d'emploi

Soutenir les efforts des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social interprofessionnel

Amélioration et harmonisation du recueil de statistiques en matière d'emploi

Clarifier la programmation au niveau des mesures des différents axes.

Les mesures éligibles à un cofinancement par le Fonds social européen pour les années 2005 et 2006 sont les suivantes :

<b>Axes/Mesures</b>	<b>Dotation budgétaire (en %)</b>
<b>Axe 1: Prévention du chômage et politiques actives en faveur de l'emploi</b>	<b>20%</b>
<b>Mesure 1.1. Actions visant l'intégration des chômeurs difficiles à placer sur le marché du travail</b> ⇒ Prise en charge individuelle des chômeurs ⇒ Augmentation de l'employabilité des jeunes chômeurs et/ou des chômeurs à faible formation initiale	<b>8%</b>
<b>Mesure 1.2. Actions visant l'intégration respectivement le maintien à l'emploi de travailleurs âgés</b> ⇒ Actions de reconversion professionnelle ⇒ Actions dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail	<b>8%</b>
<b>Mesure 1.3. Actions de soutien aux structures et aux systèmes</b> ⇒ Etudes, analyses des évolutions sur le marché du travail ⇒ Conception de nouveaux instruments de lutte contre le chômage ⇒ Préparation et implémentation de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle ⇒ Actions de sensibilisation, notamment en matière d'emploi des travailleurs âgés	<b>4%</b>
<b>Axe 2: Intégration sociale et égalité des chances pour tous</b>	<b>20%</b>
<b>Mesure 2.1. Amélioration de la capacité d'intégration sur le marché du travail des travailleurs handicapés</b> ⇒ Faciliter la transition entre structures protégées et entreprises privées ⇒ Accompagnement et suivi des travailleurs handicapés ayant réussi cette transition	<b>12%</b>
<b>Mesure 2.2. Amélioration de la capacité d'intégration sur le marché du travail des autres catégories de personnes menacées d'exclusion</b> ⇒ Mesures d'insertion pour bénéficiaires du revenu minimum garanti ⇒ Soutien d'autres mesures prévues dans le PANinclusion sociale ayant un lien avec le marché du travail	<b>8%</b>

<b>Axe 3: Life long learning, promotion de l'adaptabilité et de l'esprit d'entreprise</b>	<b>40%</b>
<b>Mesure 3.1. Amélioration de l'adaptabilité des salariés</b> ⇒ Formations continues en relation avec le marché du travail ⇒ Accent sur le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication ⇒ Formation des formateurs ⇒ Orientation tout au long de la vie ⇒ Actions de sensibilisation et études	<b>20%</b>
<b>Mesure 3.2. Amélioration de l'adaptabilité des entreprises</b> ⇒ Nouvelles formes d'organisation du travail ⇒ Soutien des entreprises en difficultés, audits sociaux, initiatives visant le maintien à l'emploi ⇒ Actions de sensibilisation et études	<b>15%</b>
<b>Mesure 3.3. Développement de l'esprit d'entreprise</b> ⇒ Soutien des créateurs d'entreprises, et notamment des femmes créatrices d'entreprises ⇒ Actions de sensibilisation, notamment dans les écoles, et études	<b>5%</b>
<b>Axe 4: Egalité des chances entre hommes et femmes</b>	<b>18%</b>
<b>Mesure 4.1. Insertion et réinsertion des femmes sur le marché du travail</b> ⇒ Formations spécifiques à l'intention des femmes, notamment dans les métiers atypiques ⇒ Actions de sensibilisation des employeurs	<b>7%</b>
<b>Mesure 4.2. Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle</b> ⇒ Soutien de nouvelles formes d'organisation du travail ⇒ Soutien de modes flexibles de garde d'enfants	<b>7%</b>
<b>Mesure 4.3. Actions de soutien aux structures et aux systèmes</b> ⇒ Formation en genre pour l'ensemble des acteurs concernés ⇒ Diversification des choix professionnels	<b>4%</b>
<b>Axe 5: Assistance technique et évaluation</b>	<b>2%</b>

Les modifications proposées par les autorités luxembourgeoises ont été acceptées par la Commission européenne par leur décision du 17 septembre 2004 portant révision du DOCUP 2000-2006 pour le Luxembourg.

## **2. Appel à candidatures pour les années 2005 et 2006**

Lors d'une conférence de presse en date du 8 octobre 2004, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen a lancé un appel public à candidatures sur base du Document unique de programmation (DOCUP) révisé pour les interventions du Fonds social européen (FSE) au titre de l'objectif 3 pour les années 2005 et 2006.

41 candidatures ont été soumises dans les formes et délais prévus. En termes d'axes prioritaires, elles se répartissent comme suit :

Axe 1: 13 projets introduits

Axe 2: 5 projets introduits

Axe 3: 19 projets introduits

Axe 4: 4 projets introduits.

Le Comité de sélection à composition tripartite s'est réuni en date du 16 décembre 2004. Etant donné que des renseignements complémentaires respectivement des clarifications s'imposaient dans bon nombre de cas, le Comité de sélection a été consulté une deuxième fois moyennant procédure écrite se terminant le 17 janvier 2005.

32 projets ont été définitivement retenus pour les années 2005 et 2006 respectivement pour la seule année 2006:

Axe 1 : 8 projets retenus

Axe 2 : 3 projets retenus

Axe 3 : 17 projets retenus

Axe 4 : 4 projets retenus

Les dépenses des nouveaux projets sont éligibles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Un nouvel appel public à candidatures sera lancé à la fin du premier semestre 2005

### **3. *Second tour de l'initiative communautaire EQUAL***

Ni l'évolution du contexte socio-économique ni le rapport d'évaluation à mi-parcours n'ont montré de nécessité pour opérer des changements au PIC Equal du Luxembourg, tel qu'adopté en 2001 par la Commission Européenne.

Les domaines prioritaires resteront inchangés pour le deuxième tour de Equal, à savoir:

lutter contre l'exclusion sociale touchant à la toxicomanie, à la délinquance, à l'absence de domicile fixe et à d'autres phénomènes qui concernent les chômeurs/demandeurs d'emploi extrêmement éloignés du marché de l'emploi ;

faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale, toujours en vue d'une réintégration professionnelle destinées aux femmes (et aux hommes).

faciliter l'intégration des demandeurs d'asile.

Lors de la conférence de presse qui s'est tenue le 19 mai 2004, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen a présenté le deuxième appel à candidatures de l'initiative communautaire PIC EQUAL.

Trois dossiers ont été présentés pour le 30 septembre 2004 et ont tous été retenus par le Comité de sélection à composition tripartite.

L'action 1 ayant pour objet la finalisation des partenariats de développement et la recherche de partenaires transnationaux a débuté le 15 novembre 2004.

### **4. *Réunion des Comités de suivi***

Les Comités de suivi des interventions au titre du DOCUP Objectif 3 du Fonds Social Européen respectivement du Programme d'Initiative Communautaire (PIC) Equal pour le Luxembourg ont tenu une réunion conjointe en date du 15 juin 2004.

A l'ordre du jour figuraient les points suivants :

Approbation de l'ordre du jour.



Approbation du rapport annuel 2003 pour le PIC Equal.

Modification du complément de programmation du PIC Equal: approbation du tableau financier modifié suite à l'affectation de l'indexation.

Etat d'avancement du PIC Equal.

Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité de suivi du DOCUP Objectif 3 du 4 février 2004.

Approbation du rapport annuel 2003 pour le DOCUP Objectif 3.

Etat d'avancement du DOCUP Objectif 3 2000-2006.

Approbation des modifications au Complément de programmation du DOCUP Objectif 3.

Divers.

Les rapports annuels sont disponibles sur le site [www.fse.lu](http://www.fse.lu).

## **5. Réunions du Comité de pilotage pour l'évaluation**

Le Comité de pilotage pour l'évaluation du DOCUP Objectif 3 et du PIC Equal s'est réuni en date du 20 octobre 2004 pour discuter et approuver les rapports d'étape 2004 respectifs de mise en œuvre des interventions du FSE au Luxembourg.

Les rapports en question sont disponibles sur le site [www.fse.lu](http://www.fse.lu).

## **6. Séminaire sur l'identification et l'échange de bonnes pratiques**

Dans le contexte de la recherche lancée par la Commission Européenne de «ESF Success Stories 2000-2006», le MTE a identifié 4 projets de l'Objectif 3 comme cas de bonnes pratiques.

Ces projets ont été sélectionnés sur base d'une liste détaillée de critères de qualité objectifs et envoyés à la Commission dans le cadre de la préparation d'une documentation européenne.

Les 4 projets dont il s'agit sont :

pour l'axe 1 : Inter-Actions

pour l'axe 2 : Ligue HMC

pour l'axe 3 : Melusina Conseil

pour l'axe 4 : Femmes en détresse

La présentation des bonnes pratiques en question a été au centre d'un évènement de visibilité que le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé en date du 13 décembre 2004 à Mondorf-les-Bains, auquel ont notamment participé l'ensemble des promoteurs, des membres des comités de suivi, les partenaires sociaux, les hauts représentants de la Commission européenne.

## Chapitre 3: Preretraite 2004

### I. Preretraite-solidarité 2004

<b>A) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministre du travail et de l'emploi</b>	<b>Code NACE</b>	<b>personnel concerné</b>	<b>durée de validité de la convention</b>	<b>date de la signature</b>
1. BERGERAT-DUTRY SA, Ehlange	51820	Employés + ouvriers	01.01.04-31.12.04	16.02.2004
2. BLUMENTAHL Jardinage et Hydroculture sàrl, Hivange	01413	Employés	01.10.04-31.12.04	12.10.2004
3. Comptoir Electrotechnique Luxembourgeois	51430	Employés	01.03.04-31.12.04	02.03.2004
4. DEXIA Banque Internationale à Luxembourg SA	65121	Employés	01.07.03-31.12.04	01.07.2003
5. Fiduciaire Générale de Luxembourg	74120	Employés	01.09.04-31.12.04	16.08.2004
6. IMAC sàrl, Bertrange	51850	Employés + ouvriers	01.01.04-31.12.04	23.01.2004
7. Imprimerie Centrale SA, Luxembourg	22220	Employés + ouvriers	01.01.04-31.12.04	10.12.2003
8. Imprimerie Saint-Paul Luxembourg SA	22120	Ouvriers	01.05.04-31.12.05	22.04.2004
9. LCGB	91200	Employés	01.10.03-31.10.06	01.10.2003
10. NATEXIS Private Banking SA	65121	Employés + ouvriers	01.08.04-31.07.05	25.05.2004
11. SOCLAIR Equipements SA	45332	Employés	01.01.04-31.12.04	17.07.2003
12. STERIA Benelux SA /NV, Strassen	72220	Employés	01.01.04-31.12.04	30.07.2003
13. Valfond Mersch SA	27510	Employés + ouvriers	01.01.04-31.12.06	16.12.2003
14. ZIEGLER SA, Bettembourg	60242	Ouvriers	01.01.04-31.12.04	22.12.2003

<b>B) Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité suivant avenant à la convention collective de travail</b>	<b>Code NACE</b>	<b>personnel concerné</b>	<b>Date de la signature</b>
1. AGEDOC/AGEDESSE asbl	<b>80210</b>	<b>Employés</b>	
2. Casino de Jeux du Luxembourg, Mondorf	<b>92710</b>	<b>Employés</b>	<b>03.12.2004</b>
3. Catalyst Recovery Europe SA, Rodange	<b>24660</b>	<b>Employés</b>	<b>21.04.2004</b>
4. Cetrel sc, Munsbach	<b>72300</b>	<b>Employés</b>	<b>06.01.2004</b>
5. Communes du Sud	<b>75112</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>06.07.2004</b>
6. DOMETIC sàrl, Hosingen	<b>29710</b>	<b>Employés + Ouvriers</b>	<b>27.05.2004</b>
7. LUXAIR SA, Luxembourg	<b>62101</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>22.12.2004</b>
8. LUXFUEL SA, Luxembourg	<b>51511</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>22.12.2004</b>
9. LUXLAIT association agricole	<b>15511</b>	<b>Employés</b>	<b>03.09.2004</b>
10. MATERIAUX SA, Luxembourg	<b>51532</b>	<b>Employés</b>	<b>02.12.2004</b>
11. MORGANITE SA, Windhof/Capellen	<b>26820</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>26.03.2004</b>
12. MOULINS DE KLEINBETTINGEN sàrl	<b>15610</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>26.03.2004</b>
13. NEUBERG Jules Anciens Magasins SA	<b>51541</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>27.05.2004</b>
14. NO-NAIL BOXES S.A., Warken	<b>20400</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>Dépôt ITM : 21.07.2004</b>
15. Saint-Gobain Abrasives SA, Bascharage	<b>29430</b>	<b>Employés</b>	<b>01.06.2004</b>
16. Domaines de VINSMOSELLE	<b>15931</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>17.09.2004</b>

## **II. Préretraite-ajustement 2004**

<b>Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le ministre du travail et de l'emploi</b>	<b>Code NACE</b>	<b>durée de validité de la convention</b>	<b>date de la signature</b>
1. AGRICONSULT sàrl	<b>74201</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>22.12.2003</b>
2. ARBED S.A. + STFS SA, sociétés sidérurgiques	<b>27100</b>	<b>01.01.02-31.12.04</b>	<b>02.04.2002</b>
3. AXA Assurances Luxembourg SA	<b>60031</b>	<b>01.08.03-31.12.04</b>	<b>28.07.2003</b>
4. CENTRALMARKETING sàrl (ouvriers) CENTRALMARKETING sàrl (employés)	<b>51330</b>	<b>01.03.04-31.12.04</b> <b>01.08.04-31.12.04</b>	<b>12.07.2004</b> <b>12.07.2004</b>
5. CENTRALFOOD sàrl	<b>15110</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>22.12.2003</b>
6. CIRCUIT FOIL sàrl	<b>27440</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>02.12.2003</b>
7. GOODYEAR SA GOODYEAR LUXEMBOURG TIRES SA	<b>73100</b> <b>25110</b>	<b>01.12.03-31.12.04</b>	<b>30.10.2003</b>
8. MOOG HYDROLUX sàrl	<b>29560</b>	<b>01.07.03-31.12.04</b>	<b>30.06.2003</b>
9. PETIT FOUR SA	<b>15813</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>22.12.2003</b>
10. SEG sàrl	<b>01230</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>22.12.2003</b>
11. SES ASTRA SA	<b>64203</b>	<b>01.10.03-30.06.04</b>	<b>05.01.2004</b>
12. SILOCENTRALE sàrl	<b>51210</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>22.12.2003</b>
13. TARKETT SOMMER Luxembourg SA	<b>25230</b>	<b>01.10.04-31.08.05</b>	<b>28.09.2004</b>
14. VILLEROY & BOCH sàrl	<b>26212</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>19.12.2003</b>
15. WSA sàrl	<b>63120</b>	<b>01.01.04-31.12.04</b>	<b>04.11.2003</b>
16. PAUL WURTH SA	<b>74202</b>	<b>01.04.04-31.03.05</b>	<b>02.04.2004</b>

### III. Relevé par entreprise des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2004)

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
<b>Administration Communale de Bettembourg / 5132010 / 3201 Bettembourg</b>				
Ouvriers	0	0	1	0
<b>Administration Communale de Pétange / 5132118 / 4701 Pétange</b>				
Ouvriers	0	0	2	0
<b>Administration Communale de Schifflange / 5132169 / 3801 Schifflange</b>				
Ouvriers	0	0	1	0
<b>Agedoc Asbl (Ecole privée Fieldgen) / 19796100055 / 1130 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Agriconsult SA / 19642400447 / 7501 Mersch</b>				
Employés	2	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0
<b>Arbed SA / 18822200016 / 2930 Luxembourg</b>				
Employés	277	0	0	0
Ouvriers	375	0	0	0
<b>Astron Buildings SA / 19662200096 / 9230 Diekirch</b>				
Employés	11	0	0	0
Ouvriers	3	0	0	0
<b>AXA Assurances / 19952215240 / 1325 Luxembourg</b>				
Employés	4	0	0	0
<b>Bay State SA / 19942204321 / 7206 Steinsel</b>				
Employés	1	0	0	0
Ouvriers	2	0	0	0
<b>Bergerat-Dutry SA / 19622200336 / 3961 Ehlange</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Blumenthal Jardinage et Hydroculture / 19942405238 / 8369 Hivange</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Brasserie de Luxembourg Mousel/Diekirch / 20012207833 / 9214 Diekirch</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Broadcasting Center Europe SA / 19952204052 / 1543 Luxembourg</b>				
Employés	0	5	1	0
<b>Bull N.V. SA / 19393200025 / 8030 Strassen</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Caisse Medico-Chirurgicale Mutualiste / 19766600010 / 2971 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Cargolux Airlines International SA / 19702200108 / 2990 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Catalyst Recovery Europe SA / 19782201061 / 4832 Rodange</b>				
Ouvriers	0	3	0	0
<b>Centre de Formation de la Chambre de Travail / 19245900042 / 5516 Remich</b>				
Ouvriers	0	0	1	0
<b>Centrale des Auberges de Jeunesse Luxembourgeoises asbl / 19476100022 / 1616 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Centre Hospitalier Emile Mayrisch / 19556400019 / 4005 Esch-sur-Alzette</b>				
Employés	0	1	4	0
Ouvriers	0	0	2	0

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
<b>Centre Hospitalier du Nord (Hôpital St Louis) / 19615600019 / 9080 Ettelbruck</b>				
Employés	0	1	0	0
<b>Centralfood sàrl ( Luxviande sàrl) / 19622400289 / 7501 Mersch</b>				
Employés	2	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0
<b>Centralmarketing sàrl / 19632400066 / 7501 Mersch</b>				
Employés	1	0	1	0
Ouvriers	1	0	0	0
<b>Centre Hospitalier de Luxembourg / 19755200010 / 1210 Luxembourg</b>				
Employés	0	7	2	0
Ouvriers	0	2	0	0
<b>Ceodeux Extinguisher Valves Technology SA / 19932200522 / 7440 Lintgen</b>				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
<b>CETREL sc / 19852500053 / 5365 Munsbach</b>				
Employés	0	0	2	0
<b>Chaux de Contern SA / 19232200041 / 1013 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	5	0
Ouvriers	0	0	3	0
<b>Ciments Luxembourgeois SA / 19202200020 / 4002 Esch/Alzette</b>				
Ouvriers	0	1	0	0
<b>Circuit Foil Luxembourg Trading sàrl / 19882403389 / 9501 Wiltz</b>				
Employés	13	0	0	0
Ouvriers	8	0	0	0
<b>Clinique Sainte-Thérèse / 19252200048 / 2763 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>CLT-UFA SA / 19312200042 / 1543 Luxembourg</b>				
Employés	0	1	0	0
<b>Cofralux SA / 19912203010 / 4501 Differdange</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Comet SA / 19992217440 / 3360 Leudelage</b>				
Ouvriers	0	2	0	0
<b>Comptoir Electrotechnique Luxembourgeois sàrl / 19452400025 / 1740 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	2	0
<b>Courthéoux SA / 19352200037 / 8001 Strassen</b>				
Employés	1	0	1	0
Ouvriers	0	0	2	0
<b>CTI Systems SA / 19842200663 / 9707 Clervaux</b>				
Employés	1	0	1	0
<b>Deloitte Consulting sàrl / 1996409035 / 8009 Strassen</b>				
Employés	1	0	0	0
<b>Delpa sc / 19622500062 / 7501 Mersch</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Diebold Belgium sprl (Succursale de Luxembourg) / 20003400264 / 8030 Strassen</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Dometic sàrl / 19672400379 / 9809 Hosingen</b>				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	6	0
<b>Dowding &amp; Mills SA ( AEW) / 19582200087 / 7201 Walferdange</b>				
Ouvriers	2	0	0	0

Préretraite	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
<b>Du Pont de Nemours (Luxembourg) SA / 20002413494 / 2984 Luxembourg</b>				
Employés	0	8	19	0
<b>Dupont Teijin Films Luxembourg SA / 19912206354 / 1016 Luxembourg</b>				
Employés	0	26	14	0
<b>Electrolux Luxembourg sàrl / 19872401019 / 1237 Luxembourg-Hamm</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Elektro Grousshandel Lëtzebuerg / 20012217766 / 8055 Bertrange</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Fiduciaire Générale de Luxembourg SA / 19982235041 / 1150 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Galvalange sàrl / 19812400242 / 3401 Dudelange</b>				
Ouvriers	0	1	0	0
<b>Goodyear S.A. + Goodyear Luxembourg Tires SA / 19492200045 / 7750 Colmar-Berg</b>				
Employés	53	13	24	0
Ouvriers	32	73	17	0
<b>Gradel SA / 19652200101 / 8440 Steinfort</b>				
Employés	2	0	0	0
<b>Guardian Luxguard I SA / 19802200059 / 4940 Bascharage</b>				
Employés	0	1	0	0
Ouvriers	0	2	0	0
<b>Guardian Luxguard II SA / 19882200011 / 3452 Dudelange</b>				
Ouvriers	0	0	0	1
<b>Hôpital Intercommunal de Steinfort / 19575300017 / 8401 Steinfort</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Hôpital Kirchberg / 19926400056 / 2540 Luxembourg</b>				
Employés	0	3	0	0
<b>IMAC sàrl / 19762400327 / 8005 Bertrange</b>				
Ouvriers	0	0	1	0
<b>Imprimerie Centrale SA / 19612200125 / 1351 Luxembourg</b>				
Ouvriers	0	0	3	0
<b>Intermoselle sàrl / 1973 24 02 279 / 3701 Rumelange</b>				
Ouvriers	0	1	0	0
<b>John Zink International sàrl / 19972413960 / 3401 Dudelange</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>L'Air Liquide Luxembourg / 19712200033 / 4801 Rodange</b>				
Employés	0	2	0	0
<b>LCGB / 19226200013 / 1351 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Le Petit Four SA / 19932208817 / 7501 Mersch</b>				
Ouvriers	1	0	0	0
<b>Lentz Logistics SA / 19962200365 / 1811 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	0	1
<b>Librairies Réunies / 19972211357 / 2988 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Luxair SA / 19482200047 / 2987 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	10	0
Ouvriers	0	0	7	0
<b>Luxexpo SA / 19722200554 / 2088 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<b>Préretraite</b>	<b>Ajustement</b>	<b>Travail posté</b>	<b>Solidarité</b>	<b>Progressive</b>
<b>Marie asbl /Ecole Privée Marie Consolatrice / 20016101576 / 4221 Esch/Alzette</b>				
Employés	0	0	2	0
<b>Ministère du Travail et de l'Emploi / 5001285 / 2939 Luxembourg<sup>2</sup></b>				
Employés	5	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0
<b>Moog Hydrolux sàrl / 19822403975 / 1112 Luxembourg</b>				
Employés	1	0	0	0
Ouvriers	1	0	0	0
<b>Morganite SA / 19672200515 / 8301 Capellen</b>				
Ouvriers	0	0	1	0
<b>Natexis Private Banking SA / 19892204961 / 1855 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Norddeutsche Landesbank Luxembourg SA / 19722200090 / 1140 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Paul Wurth SA / 19202200128 / 1122 Luxembourg</b>				
Employés	16	0	0	0
Ouvriers	9	0	0	0
<b>Pechiney Eurofoil Luxembourg SA / 19822200519 / 3401 Dudelange</b>				
Employés	0	2	1	0
Ouvriers	0	1	1	0
<b>Perkins Foods (Luxembourg) SA / 19912210858 / 8320 Capellen</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Perrard sàrl / 19792403355 / 1010 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Rotarex Tooltec SA / 19932200506 / 7440 Lintgen</b>				
Employés	0	0	1	0
Ouvriers	0	0	1	0
<b>Saint-Paul Luxembourg SA / 19362200035 / 2988 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	10	0
Ouvriers	0	4	2	0
<b>Schindler sàrl / 19462400023 / 1018 Luxembourg</b>				
Ouvriers	0	0	1	0
<b>Securicor Luxembourg SA / 19722200597 / 1273 Luxembourg-Hamm</b>				
Employés	0	2	0	0
Ouvriers	0	1	0	0
<b>SEG sc / 19992500061 / 7501 Mersch</b>				
Employés	2	0	0	0
<b>Service de Santé au Travail Multisectoriel / 19945200017 / 1630 Luxembourg</b>				
Employés	0	1	0	0
<b>SES Astra SA / 19852200254 / 6815 Betzdorf</b>				
Employés	2	0	0	0
<b>Préretraite</b>	<b>Ajustement</b>	<b>Travail posté</b>	<b>Solidarité</b>	<b>Progressive</b>
<b>Siemens SA / 19503200093 / 1017 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

<sup>2</sup> 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)



<b>Préretraite</b>	<b>Ajustement</b>	<b>Travail posté</b>	<b>Solidarité</b>	<b>Progressive</b>
<b>Siemens Business Services SA / 19963200679 / 2328 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Soclair Equipements SA / 19802200814 / 1852 Luxembourg</b>				
Employés	0	0	1	0
<b>Socom SA / 19942215579 / 3895 Foetz</b>				
Employés	0	0	2	0
Ouvriers	0	0	3	0
<b>Solucom SA / 19762200778 / 3346 Leudelange</b>				
Ouvriers	0	1	0	0
<b>STFS SA / 19922210414 / 4241 Esch/Alzette</b>				
Employés	13	0	0	0
Ouvriers	15	0	0	0
<b>Tarkett Luxembourg SA / 19922211453 / 9779 Lentzweiler</b>				
Employés	9	0	0	0
Ouvriers	4	1	1	0
<b>Technofibres SA / 19702200620 / 6601 Wasserbillig</b>				
Ouvriers	0	1	0	0
<b>Textilcord Steinfort SA / 19652200306 / 8401 Steinfort</b>				
Employés	0	3	2	0
Ouvriers	0	8	5	0
<b>Trefilarbed Bissen SA / 19922213529 / 7703 Bissen</b>				
Ouvriers	0	2	0	0
<b>Trefilarbed Bettembourg SA / 19942217660 / 3235 Bettembourg</b>				
Employés	0	7	0	0
Ouvriers	0	6	0	0
<b>Villeroy &amp; Boch sàrl / 19532400085 / 1018 Luxembourg</b>				
Employés	8	0	0	0
Ouvriers	13	0	0	0
<b>WSA sàrl / 19792400445 / 3401 Dudelange</b>				
Employés	20	0	0	0
Ouvriers	10	0	0	0
<b>Ziegler Luxembourg SA / 19912208403 / 3225 Bettembourg</b>				
Employés	0	0	1	0

### RECAPITULATIF

<b>Préretraite</b>	<b>Ajustement</b>	<b>Travail posté</b>	<b>Solidarité</b>	<b>Progressive</b>	<b>Total</b>
Employés	440	83	133	1	657
Ouvriers	478	110	63	1	652

## Chapitre 4: Fonds pour l'Emploi

**FONDS POUR L'EMPLOI 2004**

(unité: euro)  
Situation au 25 mars  
2005

### DEPENSES

#### I. DEPENSES GENERALES

	Détail article	Dépenses liquidées
<b>A. Indemnités de chômage (dépenses nettes)</b>		
1. Chômage complet	C001	108 407 866,25
2. Chômage partiel	C002	531 051,46
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	6 278 583,34
<b>Sous-total A:</b>		<b>115 217 501,05</b>

<b>B. Chômage des jeunes</b>		
1. Stages d'insertion (dépense nette)	J004	5 453 501,07
2. Complément indemnité pour stagiaires (dépense nette)	J006	96 675,36
3. Contrats de mise au travail temporaire:		
- Etat:	J001	9 569 102,12
- Autres: (communes, établissements publics etc.)	J002	4 192 750,96
- Secteur privé	J003	3 295 744,02
4. Indemnités et primes d'apprentissage (art. 30.(II) de la loi du 19 décembre 2003 concernant le budget de l'Etat pour 2004)	J007	608 583,85
<b>Sous-total B:</b>		<b>23 216 357,38</b>

<b>C. Actions en faveur de l'emploi</b>		
<b>C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire</b>		
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	2 892 980,69
2. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - sidérurgie	E012	794 293,21
3. Détachement de main-d'oeuvre à l'Adm. de l'emploi - autres	E013	949 628,93
4. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	5 940 241,82
5. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	119 617,42
6. Aides à la mobilité géographique	E004	129 005,26
7. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	1 996 155,80
8. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	16 495 059,39
9. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	21 461,39
10. Mise au travail de chômeurs indemnisés - frais accessoires	E008	7 908,30
11. Travaux extraordinaires d'intérêt général (W.S.A.)	E009	2 375 078,15
12. Preretraite (hors sidérurgie)	E010	25 802 568,14
13. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	16 570 336,34
14. Mémoires d'honoraires (contentieux, art. 14. etc.)	E048	247 039,43
15. Pool des chargés d'assist. à la direction dans le post-primaire	E017	4 302 602,60
16. Bilans de compétence et d'insertion profession. pour chômeurs	E016	77 986,24
17. Examens médicaux demandeurs d'emploi	E031	192 440,00
18. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi (pt 21 FPE)	E033	205 814,37
19. Indemnité compensatoire loi 25/07/02 (réduct.capacité travail)	E049	4 838 370,59
120 Aides aux employeurs loi 25/07/02 - art.7(réduct.capacité trav.)	E050	81 119,49
21. Mesures de réhabilitation et reconversion - art.11 loi 25/07/02	E051	2 260,00
22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	921 213,08
<b>Sous-total C.1.:</b>		<b>84 963 180,64</b>

<b>C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</b>		
1. Forum pour l'emploi	E018	3 770 561,91
2. Proactif	E019	9 157 032,22
3. Objectif Plein Emploi	E047	10 972 500,00
4. Défi-Job asbl	E041	220 000,00
5. Eng nei Schaff asbl	E055	37 700,50
6. ICOPA RTPH	E056	282 423,00
7. Actions locales communes		
7.1. Ettelbruck	E042	163 125,00
7.2. Dudelange	E060	558 804,90
<b>Sous-total C.2.:</b>		<b>25 162 147,53</b>
<b>C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire</b>		
1. Service communal de l'emploi - Dudelange	E029	27 216,57
2. Assesment Center (Service national d'action sociale)	E032	176 028,00
3. Proactif asbl/EQUAL	E039	334 577,37
4. Caritas asbl/EQUAL	E040	460 555,32
5. Assistance technique Objectif 3 + Equal	E044	109 125,55
6. Evaluation Objectif 3 + Equal	E045	79 861,60
7. Plateforme Innoinsertion - CRP-HT	S063	99 959,43
8. Parent - CRP-HT	S064	37 944,09
9. Check-up - CRP-HT	S065	92 881,57
10. Egalité des chances pour femmes - Zarabina	S067	710 195,51
11. Parc Merveilleux - formation et insertion APEMH	S069	395 423,22
12. Naturaarbechten - Projet Comité national de défense sociale	S071	269 298,26
13. Relais socio-culturels - Coopérations Wiltz	S072	108 304,81
14. Muebelsmillen - projet Espoir a.s.b.l.	S073	53 700,35
15. Formation à l'emploi adapté - Ligue HMC	S074	301 218,56
16. Forward - Interactions	S075	92 703,70
17. Suivi Päerdsatelier - préformation et suivi psychopédagogique	S076	109 444,40
18. Prestations de services - formations par Fondation Kräizbiere	S077	215 559,27
19. Projet Moen!3	S082	168 777,34
20. Formation sectorielle bâtiments + travaux publics (BTP)	S083	9 602,31
21. Dagesmammen-Dagespappen - commune Bettembourg	S085	28 580,14
22. Gréng Kuerf - Formation horticole Colabor	S093	29 121,23
23. Centre Naxi - Centre d'insertion prof. femmes en détresse	S094	377 936,22
24. Aide Cabinet médical - Initiative Rem Schaffen	S095	31 260,70
25. Hortiforma - formation horticole Colabor (Suite Gréng Kuerf)	S120	45 653,44
26. Capacité de travail chômeurs âgés (Santé au Travail)	S121	41 240,93
27. Biographie, intégration, culture compétence - Zarabina	S122	70 409,07
28. Innoqualif	S123	60 654,00
29. Ligue HMC Rédange + Ass. Aveugles (Bierschbecher Atelier)	S124	159 402,62
30. Remboursement au FSE d'avances trop perçues	S084	19 384,53
<b>Sous-total C.3.:</b>		<b>4 716 020,11</b>
<b>Sous-total C.:</b>		<b>114 841 348,28</b>

**D. Section spéciale (Formation)**

1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	11 313 613,50
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	1 524 108,16
3. Initiation polyvalente pour jeunes	S003+S004	1 026 979,22
4. Initiation polyvalente pour adultes	S005+S006	64 660,55
5. Suivi des programmes de formation	S013	27 160,31
6. Formation en soudure	S014	285 794,69
7. Formation location vélos	S016	155 395,83
8. Formation agent de fabrication	S019	31 569,99
9. Projets de coopération:		
9.1. Employés de maison - NAXI	S021	7 164,01
9.2. Bureautique	S022	28 245,02
9.3. Rëm Schaffen: Aide cabinet médical	S097	11 914,17
9.4. O.P.E. + Proactiv	S101	3 400,01
9.5. COLABOR - Gréngé Kuerf	S103	8 948,65
9.6. Agent de sécurité	S105	43 576,13
9.7. Métiers du supermarché	S107	11 699,19
9.8. Machiniste pelle mécanique	S108	30 409,75
9.9. Télé Learning Ettelbruck (BITEL)	S110	64 588,83
9.10. Liewenshaff: horti-agriculture, fer	S114	55 754,40
9.11. Parents de jour à Rédange	S118	36 807,90
9.12. Parents de jour à Bettembourg	S119	6 109,78
10. Initiation bureautique	S024+S025	380 181,59
11. Initiation restauration services	S026+S027	230 537,99
12. Initiation écologie	S028	74 008,55
13. Initiation magasinage	S029	7 224,01
14. Initiation services aux personnes âgées	S030	62 099,32
15. Initiation peinture	S031	126 653,72
16. Initiation retouches couture	S033	91 431,52
17. Initiation électricité	S034	102 586,21
18. Initiation chauffage sanitaire	S035	55 673,38
19. Cours de formation pour conducteurs d'engins	S036	12 164,21
20. Formations Chapitre III/5 - tripartite:		
20.1. Goodyear	S043	18 329,92
20.2. Informatique	S046	113 006,13
21. Actions de formation complémentaire -secteur commerce	S070	103 315,27
22. Mesures complémentaires:		
22.1. Formation cours d'appui permis de conduire	S109	14 218,60
22.2. Accueil HORESCA	S113	29 643,08
23. Nouveaux parcours - réforme curriculaire	S081	33 091,51
<b>Sous-total D:</b>		<b>16 192 065,10</b>
<b>Total I.:</b>		<b>269 467 271,81</b>

## II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE

1. Préretraite (12/03 - 11/04)	E010	29 696 497,03
2. Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	-
3. Indemnités de réemploi	SI02	162 334,33
4. Modèle alternatif au chômage partiel en sidérurgie (01/03-10/04)	SI03	9 204 498,30
<b>Total II.:</b>		<b>39 063 329,66</b>

## III. AVANCES SUPPLEMENTAIRES AUX COMPTABLES EXTRAORDINAIRES

	Détail	Montant remboursé
1. Chômage complet	C001	292 133,75
2. Chômage partiel	C002	468 948,54
3. Chômage intempéries, accidentel et technique involontaire	C003	221 416,66
4. Stages d'insertion	J004	46 498,93
5. Stages de réinsertion professionnelle	E001	97 019,31
6. Complément CAT + stages d'insertion	J006	3 324,64
7. Préretraite	E010	934,83
<b>Total III.:</b>		<b>1 130 276,66</b>

<b>TOTAL GENERAL:</b>		<b>309 660 878,13</b>
-----------------------	--	---------------------------

## Chapitre 5: Permis de travail

### Permis de Travail

Il résulte du tableau ci-après que durant la période du 1er janvier au 31 décembre 2004, 4.228 autorisations de travail individuelles ont été délivrées [2003 : 4.811 / 2002 : 4.978] et 545 refusées, soit un taux de 11 pour cent [2003 : 565 / 2002 : 399). Au total, il y avait donc 4.773 décisions qui se rapportaient à 4.144 salariés [2003 : 4.621 / 2002 : 4.598]. La différence s'explique par le fait qu'un même salarié peut avoir obtenu au courant de la période de référence plusieurs autorisations soit en raison de relations de travail multiples, soit en raison d'un changement d'employeur.

Aux 4.228 autorisations individuelles, il y a lieu d'ajouter 728 autorisations délivrées pour les vendanges à des ressortissants polonais selon une procédure simplifiée.

**Permis de travail et refus d'autorisation de travail délivrés durant la période du 01.01.2004 au 31.12.2004  
(Nombre de décisions et de travailleurs concernés par grandes régions)**

	TYPES DE DECISION																TOTAL
	PERMIS A	PERMIS B	PERMIS C	STAGIAIRES	DISPENSES DU	APPRENTIS	ARTISTES	REFUS									
	validité: max. 1 an	validité: 4 ans	validité: illimitée		PERMIS DE TRAVAIL												
INAT. INCONNUE	55	15	11	5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	89	
I	40	14	11	5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	73	
IAFRIQUE	368	159	74	16	70	35	0	120	842	100%							
I	290	142	67	16	62	31	0	108	716	100%							
IAMERIQUE LATINE	56	33	11	3	40	5	0	46	194	100%							
I	52	26	11	3	37	2	0	38	169	100%							
IAMERIQUE DU NORD	123	25	29	7	15	0	0	16	215	100%							
I	112	24	29	7	15	0	0	12	199	100%							
IANTILLES	19	3	4	0	6	2	0	3	37	100%							
I	16	3	4	0	6	2	0	3	34	100%							
IASIE MERIDIONALE	23	15	10	3	3	2	0	15	71	100%							
I	21	11	10	2	3	2	0	14	63	100%							
IASIE OCCIDENTALE	36	17	7	9	5	1	0	28	103	100%							
I	33	16	7	6	5	1	0	21	89	100%							
IASIE ORIENTALE	188	103	56	26	10	2	0	35	420	100%							
I	167	94	51	24	10	2	0	26	374	100%							
IEUROPE DE L'EST	1248	533	291	183	59	110	26	275	2725	100%							
I	1000	482	273	178	57	96	16	250	2352	100%							
IEUROPE AUTRES PAYS	15	3	1	3	1	0	0	1	23	100%							
I	15	3	1	3	1	0	0	0	23	100%							
IOCEANIE	8	1	3	0	3	0	0	1	16	100%							
I	8	1	3	0	3	0	0	1	16	100%							
INAT.ACT.DISPENSEES	11	8	7	1	4	2	0	5	38	100%							
I	11	7	6	1	4	2	0	5	36	100%							
ITOTAUX	2150	915	504	256	217	160	26	545	4773	100%							
I	1765	823	473	245	204	139	16	479	4144	100%							

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), EGYPTE, 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 NORD, 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, SERBIE ET MONTENEGRO, SLOVAQUIE, SLOVENIE, TCHECOSLOVAQUIE, UKRAINE, YOUGOSLAVIE
	EUROPE AUTRES PAYS	CHYPRE, MALTE, MONACO, SUISSE
	OCEANIE	AUSTRALIE, NOUVELLE ZELANDE, ILES FIJI, TONGA



## Chapitre 6: Politique Sociale Européenne

La position de départ de l'Irlande exerçant la Présidence au 1<sup>er</sup> semestre 2004 ne fut pas des plus faciles. La pression qui pesait sur elle était en effet double : non seulement faisait-elle suite à la Présidence italienne qui a suscité certaines interrogations auprès de la plupart des Etats membres, mais aussi attendait-on d'elle qu'elle aide l'Europe à sortir de sa crise – tant économique que politique – qu'elle traverse depuis plusieurs années.

Ce n'est dès lors guère étonnant qu'à la fin de son mandat, les travaux réalisés sous Présidence irlandaise fussent unanimement acclamés par la Communauté.

En effet, parmi les résultats engrangés par la Présidence irlandaise, on peut évoquer l'adoption de la Constitution européenne, l'intégration réussie de 10 nouveaux Etats membres et la désignation d'un nouveau Président de la Commission. Il s'agit là d'actions constructives propres à renforcer la cohésion européenne et à regagner la confiance du citoyen. Parmi les dossiers emploi, la simplification du règlement 1408/71 (coordination des régimes de sécurité sociale) a pu être menée à bien, les problèmes avec le Parlement européen au niveau de la transposition de la directive « champs électromagnétiques » (santé et sécurité au travail) ont été résolus et des progrès notables ont été réalisés pour la directive « égalité de traitement des femmes et hommes dans l'accès et la fourniture de biens et services ».

La Présidence néerlandaise a débuté ses travaux dans un contexte institutionnel délicat : à la fois le Parlement et la Commission ont arrêté leurs travaux avant les congés d'été pour ne les reprendre que péniblement en novembre. Ce gel institutionnel gênait considérablement l'avancement des travaux au niveau du Conseil, contraint d'attendre tant les propositions de textes législatifs antérieurement promis par la Commission que les avis du Parlement dans les dossiers soumis à la procédure de co-décision.

Malgré tout, l'approche pragmatique des Néerlandais leur a permis d'assurer un certain nombre de succès, à commencer par l'adoption de la directive sur l'égalité de traitement des femmes et hommes dans l'accès et la fourniture de biens et services après de longues et âpres discussions. Par ailleurs, des orientations générales concernant la directive « rayonnements optiques » et la directive « refonte », un texte phare dans le domaine de l'égalité, ont pu être dégagées.

### ***I. Les Conseils européens***

Le Conseil européen de Printemps qui s'est tenu les 25 et 26 mars à Bruxelles a, dans le contexte de la révision à mi-parcours prévue pour le premier semestre de l'année 2005, mis l'accent sur les priorités de la Stratégie de Lisbonne et la réalisation des objectifs fixés en mars 2000. (détails voir sub II.1.)

Le Conseil européen des 17 et 18 juin 2004 a approuvé le projet de mise à jour des grandes orientations des politiques économiques ainsi que le projet des lignes directrices pour l'emploi et de recommandations pour l'emploi 2004. Il s'est également félicité des deux principales innovations apportées en 2004 dans les procédures relatives à l'économie et à l'emploi, à savoir l'intégration des dix nouveaux Etats membres dans le cadre politique établi et l'inclusion, dans les recommandations pour l'emploi, des messages politiques figurant dans le rapport de novembre 2003 de la task-force

européenne pour l'emploi, présidée par l'ancien Premier Ministre des Pays-Bas, Wim Kok<sup>3</sup>.

A l'approche de l'échéance pour la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne, le Conseil européen des 4 et 5 novembre a mis l'accent sur la mise en œuvre des objectifs de Lisbonne et a encouragé le Conseil à maintenir la dynamique de ses travaux afin que l'examen à mi-parcours puisse insuffler une nouvelle vie à la Stratégie. Les discussions ont également été nourries par le rapport du 3 novembre 2004 du groupe de haut niveau institué par le Conseil de Printemps 2004.

Aucun point « emploi – affaires sociales » n'a été à l'ordre du jour du Conseil européen des 16 et 17 décembre.

## **II. Les politiques de l'emploi**

### **1. Stratégie de Lisbonne – suivi et révision à mi-parcours**

Réuni les 25 et 26 mars à Bruxelles, le Conseil européen a constaté que, quatre ans après la mise en place de la Stratégie de Lisbonne, le bilan est mitigé. Le Conseil a lancé un appel à tous les Etats membres d'accélérer sensiblement le rythme des réformes pour que les objectifs fixés pour 2010 puissent être atteints, mais aussi de renforcer le suivi des résultats obtenus au plan national, notamment par l'échange d'informations sur les meilleures pratiques. Le Conseil s'est concentré sur les thèmes de la croissance durable, l'amélioration qualitative et quantitative de l'emploi ainsi que la création de partenariats pour la réforme.

Dans l'optique de la révision à mi-parcours, le Conseil européen de printemps a invité la Commission à instituer un groupe à haut niveau, présidé à nouveau par Wim Kok, avec le mandat d'identifier, dans un rapport à soumettre pour novembre 2004, les mesures propres à constituer une stratégie cohérente permettant aux économies européennes d'atteindre les objectifs de Lisbonne.

Le Conseil européen qui s'est tenu les 17 et 18 juin à Bruxelles s'est félicité de certains progrès réalisés depuis sa réunion de printemps tout en demandant une nouvelle fois au Conseil et aux Etats membres d'intensifier leurs efforts afin de combler le retard dans la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne.

A l'approche de l'échéance de la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne, le Conseil européen des 4 et 5 novembre a mis l'accent sur la mise en œuvre des objectifs de Lisbonne et a encouragé le Conseil à maintenir la dynamique de ses travaux afin que l'examen à mi-parcours qui aura lieu lors du Conseil de Printemps de 2005 puisse véritablement insuffler une nouvelle vie à la Stratégie. Les discussions ont également été nourries par le rapport du 3 novembre 2004 du groupe à haut niveau institué par le Conseil européen de printemps 2004.

Lors du Sommet social tripartite du 4 novembre, Wim Kok a présenté les conclusions de son rapport « Relever le Défi » réalisé par le groupe de haut niveau aux partenaires

---

<sup>3</sup> La task-force a été chargée lors du Conseil de Printemps 2003 de procéder à un examen indépendant approfondi des principales difficultés auxquelles se heurtent les politiques liées à l'emploi et d'identifier les mesures de réforme pratiques nécessaires à mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) révisée et à atteindre ses objectifs. La task-force recommande à l'Europe (i) d'augmenter la capacité d'adaptabilité des travailleurs et entreprises, (ii) d'attirer davantage de personnes sur le marché du travail, (iii) d'investir plus et plus efficacement dans le capital humain et (iv) d'assurer une mise en œuvre efficace des réformes à travers une meilleure gouvernance.

sociaux, aux chefs d'Etat et de gouvernements, aux Ministres de l'emploi des Pays-Bas, du Luxembourg et du Royaume-Uni ainsi qu'à la Commission.

Le groupe recommande d'agir avec urgence dans cinq domaines : (i) la société de la connaissance, (ii) l'achèvement du marché intérieur, (iii) création d'un environnement plus favorable aux entreprises, (iv) au niveau du marché du travail : appliquer rapidement les recommandations de la première Task-force européenne sur l'emploi (novembre 2003), élaborer des stratégies pour l'éducation et la formation tout au long de la vie et le vieillissement actif, soutenir les partenariats en faveur de la croissance et de l'emploi, (v) et investir dans l'environnement durable (éco-innovations/éco-efficacité). Le groupe souligne aussi la nécessité d'une meilleure gouvernance à travers une rationalisation des différents processus d'évaluation et une plus grande coordination politique à tous les niveaux.

Le Conseil Emploi du 7 décembre 2004 a fait le lien entre Stratégie de Lisbonne et nouvel Agenda pour la Politique Sociale et a insisté sur les points suivants : (i) l'urgence d'agir et de développer une stratégie de communication au profit des citoyens ; (ii) le recentrage des objectifs de la Stratégie de Lisbonne ; (iii) le maintien de l'équilibre entre les politiques économiques et de l'emploi et leur renforcement mutuel; (iv) le recentrage des actions prioritaires sur la dimension intergénérationnelle et le renforcement du dialogue social.

## **2. La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE)**

Lancée en novembre 1997 lors du Sommet européen de Luxembourg, la SEE constitue un programme annuel de planification, de suivi, d'examen et d'ajustement des instruments politiques nationaux en matière d'emploi.

Sur base des lignes directrices et des recommandations d'emploi adoptée chaque année par le Conseil, les États membres élaboreront un plan national d'action (PAN) qui décrit dans quelle mesure ces [lignes directrices et recommandations](#) ont été mises en œuvre au niveau national. La Commission et le Conseil examinent conjointement et sur une base annuelle chaque PAN et présentent un rapport conjoint sur l'emploi au Conseil européen de printemps. Ce rapport contient des informations spécifiques à chaque pays ainsi qu'une comparaison et une synthèse des évolutions d'un point de vue européen.

Le rapport conjoint 2003-2004 constate que les États membres et les partenaires sociaux n'ont répondu que partiellement aux recommandations du Conseil et se fait l'écho fidèle des recommandations de la Task-force (novembre 2003).

### **2.1. Les lignes directrices emploi 2004**

La réforme de la stratégie européenne pour l'emploi intervenue en 2003 a consacré le principe de la continuité (« *streamlining* ») des politiques économiques et de l'emploi pour une période de trois ans.

En ligne avec ce souci de simplification et de rationalisation, la proposition de décision du Conseil du 7 avril 2004 adopte les mêmes lignes directrices que celles définies à l'annexe de la décision du Conseil du 22 juillet 2003, à savoir trois lignes directrices générales (le plein emploi, l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail ainsi que le renforcement de la cohésion sociale et de l'insertion) et dix lignes directrices spécifiques.

Le Conseil<sup>4</sup> est ainsi facilement parvenu à un accord politique sur ce projet de décision lors de sa session du 1<sup>er</sup> juin 2004. De même, le Conseil européen des 17 et 18 juin 2004 a approuvé le projet des lignes directrices pour l'emploi.

## **2.2. Les recommandations adressées aux Etats membres 2004**

Le Conseil de juin est également parvenu à un accord politique sur un projet de recommandation concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi des Etats membres qui remplace la recommandation du Conseil du 22 juillet 2003.

Le Conseil européen de juin a lui aussi approuvé le projet de recommandations pour l'emploi 2004 et s'est félicité des deux principales innovations apportées en 2004, à savoir l'intégration des dix nouveaux Etats membres dans le cadre politique établi et l'inclusion des messages politiques figurant dans le rapport de novembre 2003 de la Task-force pour l'emploi, présidée par Wim Kok.

Les Etats membres et les partenaires sociaux doivent dès maintenant et en priorité :

améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises ;

inciter davantage de personnes à entrer et rester sur le marché du travail afin de faire du travail une véritable option pour tous ;

investir d'avantage et plus efficacement dans le capital humain et la formation tout au long de la vie ;

assurer la mise en œuvre effective des réformes par une meilleure gouvernance.

Un accent a par ailleurs été mis sur le nécessaire équilibre entre flexibilité et sécurité ainsi que sur l'amélioration de la santé des travailleurs. Le projet de texte énonce en outre des recommandations et des priorités spécifiques concernant chaque Etat membres.

La situation du marché de l'emploi luxembourgeois a été appréciée de la manière suivante :

« Au Luxembourg, le taux d'emploi est proche de la moyenne de l'UE mais reste inférieur à l'objectif communautaire. Le chômage demeure peu important et le taux de chômage de longue durée est l'un des plus faibles de l'Union.

Toutefois, le boom économique de la fin des années 1990 n'a pas abouti à une augmentation générale des taux d'emploi. Les nouveaux emplois ont très clairement été occupés par les travailleurs frontaliers et les femmes, alors que l'emploi des travailleurs âgés est resté à un niveau extrêmement bas. La participation aux actions d'éducation et de formation reste inférieure à la moyenne de l'UE à 15. »

Le Luxembourg s'est dès lors vu adresser les recommandations suivantes :

« Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

Soutenir le développement des « start-ups » et promouvoir la formation professionnelle en vue de l'encouragement de la création de professions alternatives,

---

<sup>4</sup> « Conseil » renvoie au Conseil Emploi Affaires sociales

Inciter davantage de personnes à entrer et rester sur le marché du travail afin de faire du travail une véritable option pour tous

Développer une politique favorisant le vieillissement actif, notamment en renforçant les initiatives récentes visant à garder les travailleurs âgés plus longtemps sur le marché de travail, ce qui revient à réduire avec détermination les régimes de pré-retraite,

Promouvoir des solutions orientées vers le travail pour des personnes qui sont couvertes par un régime d'incapacité, mais qui sont néanmoins capables de travailler,

Améliorer la réconciliation entre travail et vie familiale, encourager les femmes à reprendre le travail après de longues périodes d'arrêt, attaquer le problème de la disparité des salaires entre hommes et femmes,

Investir d'avantage et plus efficacement dans le capital humain et la formation tout au long de la vie

Assurer une application efficace de la législation sur la formation continue en vue d'un renforcement des incitations en faveur de la formation à vie et d'une augmentation de la formation des personnes faiblement qualifiées. »

### **3. Le Sommet Social Tripartite**

Réuni pour la deuxième fois depuis sa création en 2003, le Sommet Social Tripartite du 25 mars 2004 a confirmé qu'un *partenariat pour le changement* est nécessaire pour assurer la réalisation de l'Agenda de Lisbonne. Les partenaires sociaux ont unanimement soutenu l'idée que dorénavant, l'accent doit être mis sur l'action et la mise en œuvre des objectifs de Lisbonne au moyen d'une politique cohérente.

Tous les intervenants ont marqué leur soutien au rapport de la Task-force présidée par Wim Kok 2003 et ont salué les messages y contenus alors qu'ils permettent de donner un coup de fouet à la Stratégie de Lisbonne actuellement à l'arrêt. Le Président de la Commission a par ailleurs exprimé son « *insatisfaction totale* » avec les progrès faits à ce stade dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. La mise en place d'un groupe de haut niveau présidé par Wim Kok en vue de la préparation de la révision à mi-parcours de Lisbonne a reçu l'appui de tous, à l'exception des syndicats.

Un Sommet Social Tripartite extraordinaire, convoqué le 4 novembre 2004, a été consacré au rapport du groupe de haut niveau de Wim Kok, présenté la veille. Furent alors soulignés le rôle des partenaires sociaux au niveau de la création de meilleures conditions de travail, le développement de la société de connaissance, la mise en œuvre au niveau national des objectifs de Lisbonne et une bonne communication avec les citoyens.

## **III. Le domaine du droit du travail**

### **1. Travail intérimaire**

La Présidence néerlandaise avait mis ce dossier à l'ordre du jour du Conseil de décembre afin de voir si, raisonnablement, il existe encore une chance pour faire converger les positions des uns et des autres. En effet, ce texte se trouvait bloqué depuis l'échec des discussions sous Présidence hellénique (juin 2003), en raison d'une minorité de blocage sur la question de la dérogation au principe de l'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et ceux des entreprises utilisatrices.

Il s'est avéré que les positions des différents (« anciens ») Etats membres n'ont pas évolué, malgré les efforts de la Présidence néerlandaise de trouver un terrain d'entente commun. Pire encore, ce camp de ces Etats membres a été rejoint par quelques uns des « nouveaux » pays.

Face à cette minorité de blocage renforcée, la Présidence néerlandaise a été contrainte d'enlever ce point de l'ordre du jour du Conseil de décembre.

## **2. La révision de la directive « Aménagement du temps de travail »**

En date du 30 décembre 2003, la Commission a présenté une communication relative à la mise en œuvre de la directive 93/104/CE sur l'aménagement du temps de travail. Cette communication est intervenue suite aux arrêts très médiatisés SIMAP et JAEGER rendus le 3 octobre 2000 respectivement le 9 octobre 2003 par la Cour de Justice et qui ont qualifié de temps de travail les périodes de garde des médecins selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé.

Dans sa communication, la Commission a évalué l'application de la directive en vue de son éventuelle modification sous la lumière de quatre aspects :

la définition de la notion de « temps de travail » à la suite des arrêts SIMAP et JAEGER;

la durée de la période servant de référence pour le calcul du temps de travail hebdomadaire moyen (cette période étant actuellement de 4 mois, de 6 mois dans certains cas et peut être étendue à 12 mois par convention collective) ;

les conditions d'application de la possibilité de déroger à la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures (*opt-out*),

les mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

La communication de la Commission a constitué la première étape de consultation des partenaires sociaux. En raison des positions difficilement compatibles des partenaires sociaux (le patronat plaidant pour la flexibilité, et donc pour le maintien de l'*opt-out*, tandis que les syndicats s'y opposent radicalement au nom de la santé des travailleurs), les négociations n'ont pas pu être finalisées.

Au cours du déjeuner du Conseil du 4 mars, les Ministres ont procédé à un premier échange de vues sur la communication de la Commission du 30 décembre 2003. A cette occasion, la nécessité de trouver une solution à la jurisprudence SIMAP/JAEGER et l'annualisation de la période de référence a été salué très largement. En même temps, un grand nombre d'Etats se sont prononcés en faveur du maintien de l'*opt-out*.

Dès l'adoption de la proposition de directive de la Commission en date du 22 septembre 2004, la Présidence néerlandaise y a consacré toute son énergie. Il s'est vite révélé que les divergences de fond sur le maintien ou la suppression de l'*opt-out* furent de taille et se sont concrétisées par la formation de deux grands camps entre les Etats membres.

Lors du Conseil du 7 décembre, les Ministres se sont longuement prononcés en formation restreinte sur ce dossier, sans pour autant parvenir à une orientation générale sur la question de l'*opt-out*, comme souhaité par la Présidence néerlandaise, léguant ainsi cette partie très sensible du dossier à la Présidence luxembourgeoise.

Par contre, lors de cette même réunion, il était clairement apparu que l'ensemble des Etats membres appuyaient d'autres dispositions du texte proposé par la Commission

parmi lesquelles figuraient en particulier la distinction à opérer entre « partie active du temps de garde » et partie non active du temps de garde » ou bien encore l'extension facultative de la période de référence à 12 mois.

De même, un accord général s'est dégagé sur la question des conditions d'un recours individuel à l'opt-out par rapport à celles qui s'appliquent en cas d'opt-out négocié par les partenaires sociaux.

### **3. La directive « fusions transfrontalières de sociétés de capitaux » - régime de participation des travailleurs**

La Présidence irlandaise a réussi à faire le tour des nombreuses questions susceptibles de se poser en relation avec le niveau de participation des travailleurs occupés dans les sociétés impliquées dans une telle fusion. Ses efforts de progresser sur le fond même de cette problématique se sont néanmoins heurtés à la grande variété des situations nationales applicables en matière de participation des travailleurs et des intérêts en cause.

Ce sujet est en effet de nature complexe, non seulement en raison de la nature technique des régimes de participation en place dans les différents Etats membres, mais aussi en raison des répercussions éventuelles de l'application du régime retenu, suite à une fusion transfrontalière, sur l'attractivité des différents Etats en tant qu'Etats d'immatriculation. A cela s'ajoute la question délicate du maintien des droits acquis des travailleurs.

C'est sous Présidence néerlandaise que, suite à un effort de compromis considérable, une orientation générale acceptable pour une très grande majorité d'Etats membres a pu être adoptée en novembre en attente de l'avis du Parlement dont dépendra la faisabilité d'un accord en première lecture (à intervenir le cas échéant sous Présidence luxembourgeoise).

## **IV. La sécurité sociale et la protection sociale**

### **1. La coordination des régimes de la Sécurité Sociale – la « Simplification et la Modernisation du Règlement n° 1408/71 » et la « Mise à jour du Règlement n° 1408/71 »**

Le Conseil a pu adopter un nouveau règlement (883/2004/CE) de coordination des régimes de sécurité sociale le 29 avril 2004, soit quelques jours avant que le dernier élargissement n'ait pris effet. Ce texte – adopté de commun accord avec le Parlement européen – est destiné à simplifier et à moderniser le règlement 1408/71.

D'ailleurs, tout au long des premiers mois de l'année 2005, les négociations en codécision avec certaines forces politiques au sein du Parlement européen se sont révélées extrêmement délicates et il aura fallu attendre le vote en plénière (20 avril 2004) avant d'avoir pu envisager une issue sur plusieurs dispositions litigieuses – dont les prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers.

Le dossier très complexe vise à consacrer les principes de l'assimilation de certains faits ou événements sur le territoire d'un autre Etat membre ainsi que le principe de la totalisation des périodes d'assurances, d'emploi ou de résidence accomplis sous la législation d'un autre Etat membre. L'on se rappellera que la Présidence italienne avait réussi à dégager un accord à la question épineuse des prestations de chômage à allouer aux travailleurs non résidents. Les nouvelles dispositions n'entreront en vigueur qu'à partir du moment où un nouveau règlement d'application sera effectif. Il est prévu que la

proposition y relative ne sera présentée qu'au cours du deuxième semestre de l'année 2005.

Lors du Conseil du 1<sup>er</sup> juin 2004, un accord politique a pu être dégagé sans débat sur le projet de règlement mettant à jour le règlement 1408/71 et son règlement d'application (574/72) relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux personnes qui se déplacent à l'intérieur de l'Union. Le projet de règlement vise à tenir compte des changements intervenus récemment dans les législations nationales et à clarifier surtout la situation juridique des prestations spéciales à caractère non contributif actuellement à l'annexe II bis du règlement afin de tenir compte de la jurisprudence récente de la Cour<sup>5</sup>.

L'annexe II bis comprend la liste des prestations qui sont allouées aux personnes exclusivement sur le territoire de l'Etat membre dans lequel elles résident et ne peuvent pas être exportées lorsque ces personnes se déplacent vers un autre Etat membre. Le règlement vise à réduire considérablement la liste de ces prestations afin de réduire davantage encore les obstacles à la libre circulation des personnes au sein de l'Union européenne.

## **2. La création du Comité de Protection Sociale**

Le Conseil de juin est parvenu à un accord politique sur un projet de décision du Conseil du 23 juin 2003 ré-instituant le comité de la protection sociale, déjà établi par une décision du Conseil du 29 juin 2000 et fonctionnant depuis lors, en se fondant sur la base juridique nouvelle découlant du traité de Nice (article 144 du traité).

Le projet de décision poursuit dès lors un but essentiellement procédural alors que l'objet du comité reste inchangé, à savoir la promotion de la coopération dans les politiques de protection sociale entre les Etats membres et la Commission. L'article 144 étend la définition de la mission du comité au-delà de ce que prévoit la décision du 29 juin 2000 en y incluant aussi le suivi de la situation sociale.

## **3. La Méthode Ouverte de Coordination en matière de Protection Sociale**

La communication de la Commission du 20 avril 2004 intitulée « Moderniser la protection sociale pour le développement de soins de santé et de soins de longue durée de qualité, accessibles et durables : un appui aux stratégies nationales par la méthode ouverte de coordination », a fait l'objet de discussions au sein du Comité de Protection Sociale, du Comité de Politique Economique et du Groupe à haut niveau sur les services de santé et les soins médicaux. Ces trois organes ont réservé un accueil largement favorable à la communication. La même position a été adoptée par les partenaires sociaux au niveau européen.

C'est dès lors sans surprise que l'avis du Comité de Protection Sociale y relatif a été adopté sans débat lors du Conseil d'octobre.

## **4. La carte européenne d'assurance maladie**

L'année 2004 a été aussi celle de l'entrée en vigueur de la carte européenne d'assurance maladie qui permet, lors d'un séjour temporaire en Europe, de bénéficier de la prise en charge des soins médicalement nécessaires, quel que soit le motif du déplacement sous réserve de respecter les formalités en vigueur dans le pays de séjour. Elle remplacera définitivement le formulaire E 111 et d'autres formulaires utilisés jusqu'à présent dans le cadre de séjours temporaires en Europe.

---

<sup>5</sup> Arrêts Jauch, Molenaar e.a.



## **5. Les services sociaux d'intérêt général**

Le débat public d'orientation organisé lors du Conseil d'octobre avait pour but de guider les préparations de COM en vue de la communication sur les services sociaux d'intérêt général qu'elle se propose de soumettre pour le courant de 2005.

Les Ministres se sont félicités de cette initiative et ont mis l'accent sur la promotion de services sociaux de qualité accessibles à tous de manière égale ainsi que le besoin d'assurer une cohérence entre les initiatives du marché intérieur et de la concurrence dans le respect des principes de solidarité et de sécurité, mais aussi des diversités nationales et du modèle social européen.

## **V. La politique en matière d'égalité des chances**

### **1. L'égalité de traitement hommes et femmes au niveau de l'accès et de la fourniture de biens et services**

Le Conseil de juin 2004 a tenu un débat politique sur la proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services. Les domaines de l'emploi et de l'occupation sont exclus de son champ d'application.

Ce débat, alimenté par un questionnaire soumis par la Présidence irlandaise, portait avant tout sur la question épineuse de la prise en considération des facteurs actuariels basés sur le sexe au niveau du calcul des primes d'assurances (article 4) ainsi que sur la recherche de solutions alternatives. Une orientation au niveau du Conseil des ministres a en effet semblé nécessaire au vu du fait que les travaux au sein du groupe de travail du Conseil ont relevé des divergences importantes autour de la question de l'impact de l'article 4 sur le montant des primes d'assurances.

Tous les Ministres ont accueilli favorablement la proposition de directive. Par contre, la guidance ministérielle espérée ne s'est pas dégagée lors du Conseil de juin, les positions des différents Etats membres étant restées difficilement compatibles au sujet des facteurs actuariels.

Les débats se sont poursuivis sous Présidence néerlandaise sur base de nouvelles propositions de texte clarifiant le champ d'application de la directive et, surtout, de l'article 4.

Un accord politique a finalement pu être dégagé lors du Conseil d'octobre à l'issue de très longues et âpres négociations. 24 Etats membres, dont le Luxembourg, ont ainsi marqué leur appui à un accord politique, même si certains ont regretté que le principe de l'égalité de traitement soit moins ambitieux que celui de la proposition initiale.

La directive a été formellement adoptée le 13 décembre 2004.

### **2. La lutte contre la violence – « le programme Daphné II »**

Le 21 avril fut signée la décision 803/2004 adoptant le programme d'action communautaire (2004-2008) visant à prévenir et à combattre la violence envers les enfants, les adolescents et les femmes et à protéger les victimes et les groupes à risque (« programme Daphné II »). Le champ d'application du programme a été étendu aux

enfants jusqu'à l'âge de 18 ans ainsi qu'à tous types de violence survenant tant dans la sphère publique que privée.

Cette décision entend lancer la deuxième phase du programme DAPHNE pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2008, permettant ainsi d'offrir un soutien à certaines actions à caractère transnational au moyen d'un budget augmenté de 29 à 50 millions d'euros. DAPHNE II contribue à l'objectif général consistant à assurer aux citoyens un niveau élevé de protection contre la violence, y compris la protection de leur santé physique et mentale par la mise en œuvre de mesures préventives et par la fourniture d'une aide aux victimes et aux groupes à risque.

### **3. *La directive « refonte »***

C'est à la fin de son exercice que la Présidence irlandaise a pu présenter la proposition de directive « refonte » qui vise à simplifier et à améliorer la législation communautaire sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les questions d'emploi et de travail. La refonte rassemble en un seul document les passages pertinents de toutes les directives jugées pertinentes et consacre la jurisprudence établie de la Cour de justice dans ce domaine.

Le Conseil de décembre a pu approuver sans débat une orientation générale sur cette proposition, confiant ainsi à la Présidence luxembourgeoise le mandat de continuer les travaux à la lumière de l'avis du Parlement qui est attendu pour le premier semestre 2005.

### **4. *Les programmes d'action communautaire en matière d'égalité (décisions 2001/51 et 848/2004)***

En attente de l'avis du Parlement qui doit intervenir sous Présidence luxembourgeoise, le Conseil de décembre a pu dégager sans difficulté des orientations générales sur ce texte qui vise à modifier la décision 2001/51 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la décision 848/2004 établissant un programme d'action communautaire pour la promotion des organisations actives au niveau européen dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette initiative législative est un exercice purement technique visant à prolonger d'une année les deux programmes afin d'aligner leur durée à celle des autres programmes communautaires à incidence financière et à augmenter leurs budgets en conséquence.

### **5. *La création de l'Institut pour l'égalité femmes-hommes***

Suite aux discussions qui ont eu lieu sous Présidence irlandaise lors de la réunion informelle des Ministres chargés de l'égalité des chances, le Conseil européen des 1<sup>er</sup> et 2 juin 2004 a tenu un débat sur les avantages que présenterait la création d'un Institut européen pour l'égalité entre hommes et femmes. Tout en souscrivant sans réserves au principe de la création d'un tel institut, les délégations ont rappelé qu'il importait de mettre en place une structure apportant une réelle valeur ajoutée et qui éviterait tout double emploi avec les activités de structures existantes dans ce domaine. Elles ont également mentionné la nécessité de la neutralité budgétaire de l'institut.

Sur base des conclusions de l'étude de faisabilité de la Commission, un tel institut aura à l'évidence un rôle à jouer pour accomplir certaines tâches dont les institutions existantes ne se chargent pas actuellement, et notamment :

les questions de coordination,

la centralisation et la diffusion d'information,

l'accroissement de la visibilité des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes,

la mise à disposition d'outils pour l'intégration dans les politiques des questions d'égalité.

La Commission devrait soumettre une proposition de texte sous Présidence luxembourgeoise.

## **6. *Le suivi de la plateforme d'action de Pékin***

Le programme d'action de Pékin a été adopté lors de la Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes en 1995 dans le but d'inciter toutes les parties intéressées à prendre des mesures stratégiques dans 12 domaines dans lesquels les femmes se trouvent dans une situation défavorable.

Dans le cadre du suivi de ce programme, la Présidence néerlandaise a, sur base des travaux préparatoires de la Présidence irlandaise concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, élaboré trois indicateurs permettant de mieux cerner cette forme d'harcèlement et les a soumis ensemble avec des conclusions sur le même sujet au Conseil de décembre.

Dans ces conclusions, la Présidence luxembourgeoise fut expressément invitée à élaborer un rapport sur la mise en œuvre du programme d'action de Pékin par les États membres, à présenter à la 49<sup>ème</sup> session de la commission des Nations unies pour la condition de la femme (évaluation "Pékin + 10"), et à échanger les bonnes pratiques et les enseignements acquis en la matière.

## **7. *Premier rapport de la Commission sur l'égalité de traitement***

Ce rapport a été établi suite à l'invitation faite par le Conseil européen de printemps des 20 et 21 mars 2003 à la Commission en vue de l'établissement d'un « rapport annuel au Conseil européen de printemps sur les progrès accomplis pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et sur des orientations en vue d'intégrer la dimension hommes-femmes dans les différentes politiques ».

Ce rapport identifie les défis et orientations stratégiques de l'Union et invite les États membres à redoubler d'efforts dans un certain nombre de domaines, à savoir la mise en œuvre et l'application de la législation en matière d'égalité de traitement, la suppression de l'écart de rémunération entre les sexes, la conciliation de la vie familiale et professionnelle, la participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision, l'intégration de la dimension du genre dans tous les domaines stratégiques pertinents ainsi que la prévention et la suppression de la violence et de la traite des femmes.

## **VI. Le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs**

### **1. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Agence dite de Bilbao)**

Le Conseil d'octobre est parvenu à une orientation générale sur la proposition de règlement du 23 avril 2004 visant à modifier le règlement 2069/94 instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

La mission de l'Agence consiste à rendre accessibles aux Etats membres, aux institutions européennes et à toute autre partie intéressée des informations techniques, scientifiques et économiques pertinentes en matière de sécurité et de santé au travail.

Une modification de son règlement s'est imposée en raison de la nécessité d'améliorer la valeur ajoutée, la structure de gestion et la stratégie de communication de l'Agence, suite à l'élargissement qui a eu pour effet de faire passer de 48 à 78 le nombre des membres du Conseil d'administration.

Les travaux continueront sous Présidence luxembourgeoise qui sera amené à consulter le Parlement en vue de l'adoption finale de ce texte.

### **2. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation dite de Dublin)**

Tout comme pour l'Agence de Bilbao, le Conseil d'octobre a pu dégager une orientation générale sur la proposition de règlement visant à modifier le règlement 1365/75 concernant la création d'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Les tâches de la Fondation de Dublin consistent à développer et à approfondir les réflexions sur l'amélioration du milieu de vie et des conditions de travail à moyen et à long terme et à déceler les facteurs de changement.

La proposition de règlement vise essentiellement à améliorer les tâches du conseil d'administration en renforçant le rôle du bureau. Il est par ailleurs prévu que le comité d'experts sera remplacé par des experts externes et indépendants. A cela s'ajoute un alignement du statut du personnel de la Fondation à celui applicable à tous les autres fonctionnaires des Communautés dans le respect de leurs droits acquis.

Les travaux continueront sous Présidence luxembourgeoise qui sera amené à consulter le Parlement en vue de l'adoption finale de ce texte.

### **3. La protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition due aux champs électromagnétiques**

La Présidence irlandaise a réussi à faire signer, en date du 29 avril 2004, la proposition de directive prévoyant des prescriptions minimales de santé et de sécurité pour les travailleurs exposés aux risques des champs et ondes électromagnétiques.

Ce texte s'inscrit dans la lignée des initiatives législatives adoptées suite à la proposition initiale du 23 décembre 1992, elle-même adoptée en application de la directive cadre 89/391/CE relative à la santé et la sécurité au travail, et qui visait à couvrir quatre agents physiques (bruit, vibrations mécaniques, champs électromagnétiques et rayonnements optiques).

La directive établit des prescriptions minimales et laisse donc aux Etats membres la possibilité de maintenir ou d'adopter des mesures plus favorables à la protection des travailleurs en ce qui concerne la détermination des valeurs déclenchant l'action, les valeurs limites d'expositions, mais aussi les mesures préventives.

Elle s'applique aux travailleurs exposés à un risque élevé d'irradiation dans l'industrie lourde ou dans le traitement de l'acier et des métaux. Sont également concernées les personnes travaillant à proximité d'installations de radio ou de télévision, de radars et d'antennes de téléphone mobile ainsi que les ceux exposés durant de longues périodes à des dispositifs anti-vols.

#### **4. La protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition due aux rayonnements optiques**

4<sup>ème</sup> et dernière directive prise suite à la proposition pré-mentionnée du 23 décembre 1992, la proposition modifiée de directive concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux rayonnements optiques (rayonnements ultraviolets, visibles, infrarouges) a été présentée par la Présidence irlandaise qui a été pour une très grande partie impliquée dans la rédaction de ce texte.

Le Conseil du 7 décembre 2004 a dégagé sans débat un accord politique sur cette proposition qui vise à introduire des valeurs limites dans un but d'harmonisation des systèmes de contrôle dans les Etats membres.

Les travailleurs couverts par ce texte sont notamment les personnes qui utilisent des lasers et du matériel de soudage électrique, travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur, et dont les yeux et la peau sont donc particulièrement exposés au risques liés aux effets nocifs d'une exposition à long ou à court terme à ces rayonnements.

Il appartiendra à la Présidence luxembourgeoise de dégager un accord en deuxième lecture à la lumière de l'avis du Parlement européen.

## **VII. Divers**

### **1. Le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale - PROGRESS**

Une première lecture de la proposition de décision a pu être finalisée sous Présidence néerlandaise.

Cette initiative législative se situe dans le contexte des nouvelles perspectives financières (2007-2013), qui seront à l'agenda de la Présidence luxembourgeoise, et vise à assurer le financement des actions communautaires dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales dans l'optique de la réalisation des objectifs de Lisbonne pour la durée du 01.01.2007 au 31.12.2013.

Elle a aussi pour objet de rationaliser les quatre programmes d'actions communautaires existants (emploi, protection sociale, lutte contre la discrimination et égalité de traitement) et les lignes budgétaires relatives aux conditions de travail.

**Administration  
de l'Emploi  
(ADEM)**

# Chapitre 1: Emploi et chômage au Luxembourg

## I. Emploi au Luxembourg

### 1. Evolution de l'emploi salarié

	2000	2001	2002	2003	Au 30/06/2004 (* 1000) <sup>3</sup>
	Taux de croissance (%) <sup>1</sup> et part des frontaliers <sup>2</sup>				
Emploi salarié intérieur	6,0	6,0	3,3	2,0	282,8
dont frontaliers	11,5	11,4	5,8	3,8	112,4
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois <sup>2</sup>	69,0	66,2	65,7	75,2	
Emploi total intérieur	5,6	5,6	3,1	1,8	302,6

Sources : STATEC /IGSS

1° taux moyens ou moyennes annuelles, selon les notes de conjoncture du STATEC.

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

3° données IGSS au 30 juin 2004

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 et 2000 est exceptionnelle.

Le ralentissement économique constaté depuis le début de l'année 2001 a entraîné, avec un certain retard, un tassement du rythme de la création d'emplois salariés, tassement qui s'est opéré en 2002 et qui se poursuit en 2003. Une reprise s'amorce en 2004.

Ainsi pour l'**année 2002**, selon les données mensuelles de l'IGSS, 6.305 emplois salariés (+3,3%) ont été créés (+ 6.562 au premier semestre, - 257 au second semestre) alors que l'augmentation se chiffrait à 12.143 unités pour l'année précédente (+6,0%).

L'**année 2003** reste caractérisée par cette insuffisance de tonicité. L'emploi salarié intérieur ne progresse que de 2 %. A la lecture des tableaux qui suivent, on relève en particulier de fortes diminutions pour les industries manufacturières ainsi que l'intermédiation financière. A noter encore la croissance tout à fait inédite par rapport au passé, du nombre de frontaliers allemands. Cette augmentation est due principalement au secteur de la construction, soit directement, soit indirectement par le biais de l'intérim<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Franz Clément (Le travail intérimaire au Luxembourg 1999-2003, édition EURES/ADEM).

Selon les informations statistiques récentes du STATEC (Statnews n°47/2004), l'emploi salarié progresse de 2,3% en moyenne au **1er semestre 2004**, passant de 272.796 à 279.043 personnes. En 2003, ce taux moyen semestriel s'établissait à 2,1%.

Ces 6.247 emplois nets créés par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2003, sont occupés à 27% (1.686 personnes) par des résidents et à 73% (4.561 personnes) par des frontaliers. Les taux de croissance semestriels moyens respectifs s'établissent à 1,0% pour les premiers (stable par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2003) et à 4,3% pour les frontaliers (contre 3,8% au 1<sup>er</sup> semestre 2003). Ce sont les frontaliers allemands qui continuent à enregistrer la croissance la plus importante (9,3% contre 3,4% pour les frontaliers belges et 2,9% pour les français).

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 juin 2004, la situation est la suivante :

emploi intérieur total :	302 569
- dont : frontaliers	114 094, soit 37,7%
emploi intérieur salarié :	282 816
- dont : frontaliers	112 450, soit 39,8%
dont Allemagne :	23 729 (21%) ;
Belgique :	30 333 (27%) ;
France :	58 388 (52%) .



**Emploi salarié au Luxembourg : situation par branche selon le pays de résidence au 31/12/2003**

La structure par branche - décembre 2003	Résidants	Frontaliers				Grand Total
		France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture & pêche	874	131	160	82	373	1.247
C Industries extractives	187	85	15	37	137	324
D Industries manufacturières	16.000	10.378	4.409	3.422	18.209	34.209
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	953	27	13	27	67	1.020
F Construction	16.266	6.468	3.391	3.781	13.640	29.906
G Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	19.853	9.022	5.053	2.787	16.862	36.715
H Hôtels et restaurants	7.628	3.291	662	230	4.183	11.811
I Transports et communication	14.401	3.934	2.585	3.801	10.320	24.721
J Intermédiation financière	18.441	5.686	4.985	3.787	14.458	32.899
K Immobilier, location et services aux entreprises	16.785	11.702	5.832	2.210	19.744	36.529
L Administration publique	33.300	192	195	248	635	33.935
M Education	1.202	139	105	62	306	1.508
N Santé et action sociale	11.317	2.346	1.247	1.409	5.002	16.319
O Services collectifs sociaux et personnels	5.939	1.293	490	330	2.113	8.052
P Services domestiques	3.318	216	50	83	349	3.667
Q Activités extra- territoriales	149	99	129	29	257	406
<b>Total</b>	<b>166.613</b>	<b>55.009</b>	<b>29.321</b>	<b>22.325</b>	<b>106.655</b>	<b>273.268</b>

Source : IGSS - Document et calculs : Cellule EURES de l'ADEM

**Emploi salarié au Luxembourg : évolution par branche selon le pays de résidence 2002 - 2003**

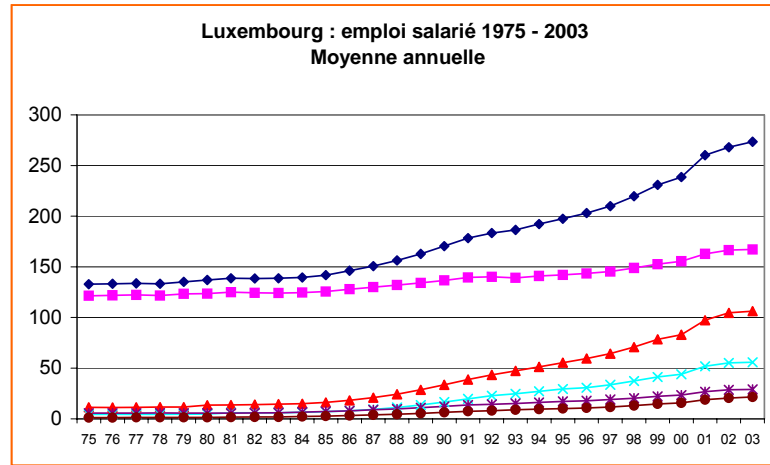
La structure par branche - décembre 2002/2003	Résidants	Frontaliers				Grand Total
		France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture & pêche	-24	11	8	24	43	19
C Industries extractives	-3	3	1	3	7	4
D Industries manufacturières	-577	190	-2	223	411	-166
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	26	1	3	1	5	31
F Construction	41	-3	136	509	642	683
G Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	-24	260	244	248	752	728
H Hôtels et restaurants	295	57	35	35	127	422
I Transports et communication	227	341	250	199	790	1.017
J Intermédiation financière	-651	-83	-78	-26	-187	-838
K Immobilier, location et services aux entreprises	555	545	151	426	1.122	1.677
L Administration publique	822	-253	-48	1	-300	522
M Education	141	13	13	5	31	172
N Santé et action sociale	-2	80	61	115	256	254
O Services collectifs sociaux et personnels	387	110	20	28	158	545
P Services domestiques	141	-2	-1	2	-1	140
Q Activités extra- territoriales	4	-3	6	13	16	20
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>1.358</b>	<b>1.267</b>	<b>799</b>	<b>1.806</b>	<b>3.872</b>	<b>5.230</b>

Source : IGSS. Doc. : Cellule EURES de l'ADEM

## 2. Données historiques 1975 - 2003

NB : Les données au 31/12/2004 ne sont pas connues au moment de la rédaction de ce document.

En un peu plus d'un quart de siècle (28 ans), 141.000 emplois salariés ont été créés. 95.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit plus du double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non-nationaux.

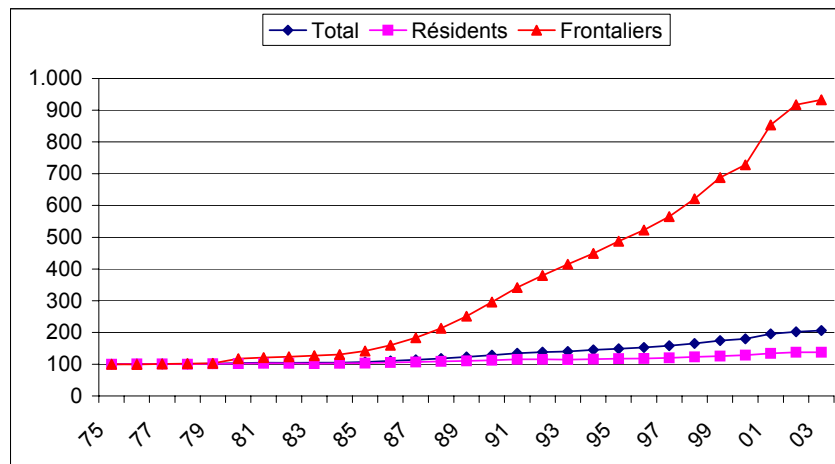


Sources : STATEC /IGSS

En termes de croissance, l'emploi total a été multiplié par 2,1, l'emploi des résidents par 1,4 et celui des frontaliers par 9,3.

### Croissance de l'emploi salarié sur 28 ans – base 100

1975-2003



Sources : STATEC /IGSS

### **3. Les travailleurs frontaliers**

La mobilité des travailleurs est une réalité historique qui se caractérise par des flux transfrontaliers impressionnants, inégalés ailleurs en Europe.

Dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, les taux de chômage de juin 2004 vont de 7,3% en Rhénanie-Palatinat à 17,5% en Wallonie. L'effectif des chômeurs est estimé à plus six cent mille personnes et la population totale est de l'ordre de 11 millions.

La Grande Région compte trois fois plus de chômeurs que le Luxembourg compte de travailleurs salariés résidents.

Le recours à ces réservoirs importants de main-d'œuvre a permis de répondre à la demande supplémentaire de travail et d'éviter des tensions excessives sur le marché de l'emploi. Des études récentes montrent par ailleurs que l'aire de recrutement des frontaliers va bien au-delà de ces régions <sup>7</sup>.

Le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de l'ordre de 40% (au 30 juin 2004 : plus de 112.000 travailleurs frontaliers), dépassant ainsi depuis deux ans, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (35%).

Au 30 juin 2004, 52% viennent de France, 28% de Belgique et 21% d'Allemagne. Les flux en sens inverses sont moins bien connus et peu importants : environ 700 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

A noter encore qu'actuellement, les travailleurs non-luxembourgeois constituent environ 65% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

---

<sup>7</sup> Cahiers transfrontaliers d'EURES

Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 1999 – 2004 (situation au 31 mars)

En 5 ans, 51.790 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- ° 17.315 travailleurs résidents (33%)
- ° 34.475 travailleurs frontaliers (67%)

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

° K Immobilier, location et services aux entreprises	14.163
° I Transports et communication	6.888
° J Intermédiation financière	6.618
° L Administration publique	5.808
° F Construction	5.504
° N Santé et action sociale	4.455
° G Commerce, réparation automobile et articles dom.	4.418
° H Hôtels et restaurants	2.528
° O Services collectifs sociaux et personnels	2.052

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents nationaux (luxembourgeois) est concentré dans 4 branches :

° L Administration	4.770
° K Immobilier, location et services aux entreprises	1.990
° N Santé et l'action sociale	1.440
° O Services collectifs sociaux et personnels	729

En revanche, les Luxembourgeois ont « quitté », en termes de flux, 3 branches en croissance :

° D Industrie	- 3.250
° G Commerce	- 1.080
° J Intermédiation financière	- 444

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

° K Immobilier, location et services aux entreprises	8.397
° J Intermédiation financière	5.151
° I Transports et communication	4.691
° G Commerce, réparation automobile et articles dom.	4.643
° F Construction	4.256
° D Industries manufacturières	2.963
° N Santé et action sociale	2.290

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

° K Immobilier, location et services aux entreprises	3.776
° J Intermédiation financière	1.911
° I Transports et communication	1.890
° F Construction	1.396
° H Hôtels et restaurants	1.115

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

##### **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 2003, on constate par exemple que :

- 2.793 (9,4%) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège ;
- 1.884 (3,4%) 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.

##### **4.2. Un tissu économique très international**

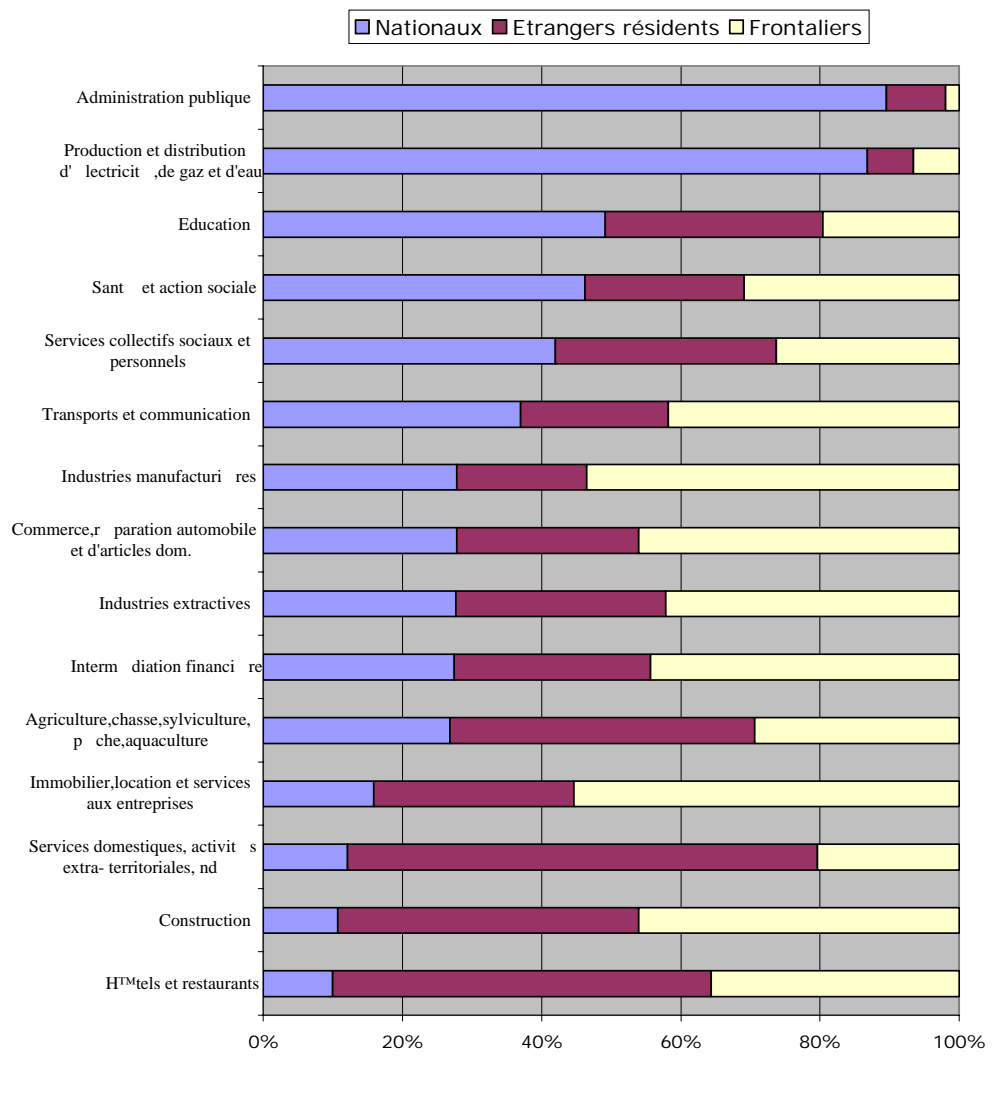
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine : les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces « français » recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux dans des branches suivantes (au 31 mars 2004) :

- H Hôtellerie (90 %)
- F Construction (89 %)
- K Immobilier, location et services aux entreprises (84 %)
- J Services financiers (73 %)
- D Industries manufacturières (72 %)

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

**Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars  
2004 - Source : IGSS**



#### **4.3. Un chômage élevé dans la Grande Région**

Il y avait au 31 décembre 2004, 643.000 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 2004 se présente comme suit :

Lorraine : 9,7 %

Sarre : 9,4 %

Rhénanie-Palatinat 8,1 %

Wallonie : 18,7 %

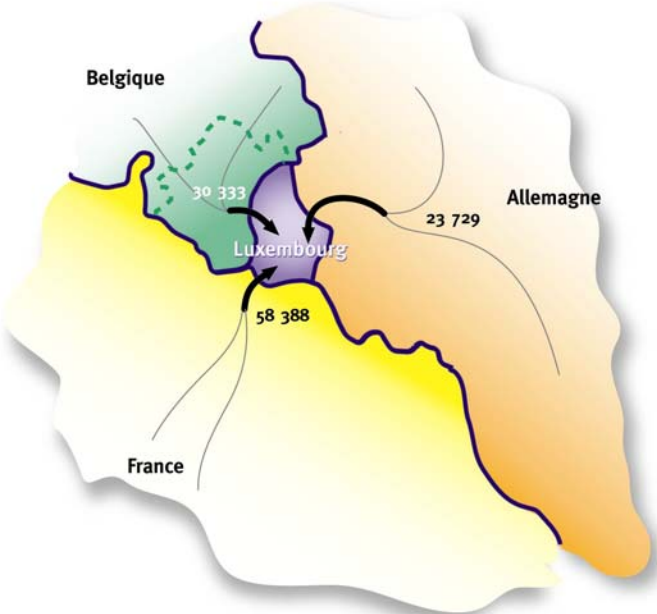
#### **4.4. Une inadéquation offre-demande**

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.

#### **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 10 à 25 %.

**Le travail frontalier  
au Grand-Duché de Luxembourg (30 juin 2004)**



Source : IGSS - Carte : A. Tibesar & F. Jacquet (Cellule EURES de l'ADEM)



## II. Le chômage au Luxembourg

### 1. Evolution du chômage

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)				
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage (2)
janvier-03	4.140	3.397	7.537	11,3	3,8
février-03	4.203	3.342	7.545	0,1	3,8
mars-03	4.062	3.238	7.300	-3,2	3,7
avril-03	3.955	3.253	7.208	-1,3	3,6
mai-03	3.899	3.270	7.169	-0,5	3,6
juin-03	3.823	3.226	7.049	-1,7	3,5
juillet-03	3.941	3.341	7.282	3,3	3,7
août-03	3.854	3.394	7.248	-0,5	3,6
septembre-03	4.219	3.615	7.834	8,1	3,9
octobre-03	4.367	3.837	8.204	4,7	4,0
novembre-03	4.506	3.802	8.308	1,3	4,1
décembre-03	4.566	3.793	8.359	0,6	4,1
janvier-04	4.985	4.128	9.113	9,0	4,4
février-04	4.898	4.014	8.912	-2,2	4,3
mars-04	4.863	3.886	8.749	-1,8	4,2
avril-04	4.777	3.883	8.660	-1,0	4,2
mai-04	4.400	3.679	8.079	-6,7	3,9
juin-04	4.380	3.646	8.026	-0,7	3,9
juillet-04	4.482	3.760	8.242	2,7	4,0
août-04	4.486	3.806	8.292	0,6	4,0
septembre-04	4.708	4.075	8.783	5,9	4,2
octobre-04	4.787	4.204	8.991	2,4	4,3
novembre-04	4.970	4.353	9.323	3,7	4,4
Décembre-04	5.185	4.241	9.426	1,1	4,5

(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

(2) données STATEC

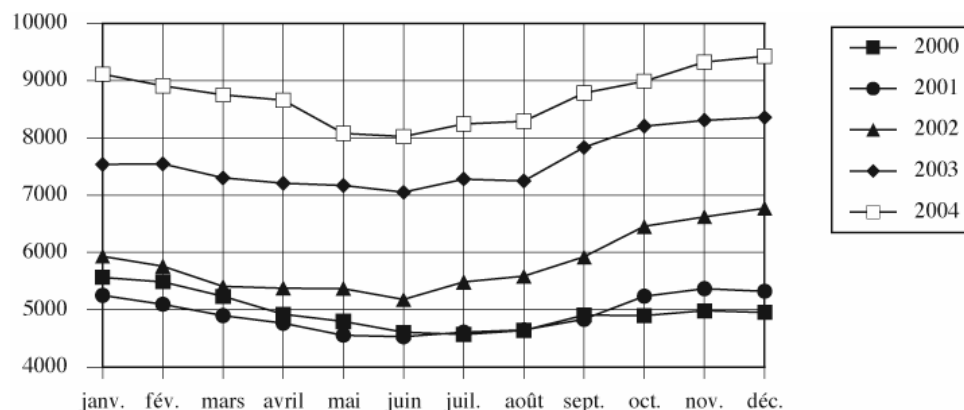
## L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (1999-2004)

Année	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage <sup>2</sup>
1999	5.351	- 3,3 %	2,9 %
2000	4.964	- 7,2 %	2,6 %
2001	4.927	- 0,7 %	2,5 %
2002	5.823	+ 18,2 %	2,9 %
2003	7.587	+ 30,3 %	3,7 %
2004	8.716	+14,9 %	4,2 %

Sources: 1. ADEM (demandeurs d'emploi)  
2. STATEC (taux de chômage)

La diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi relevée à partir de 1997 devient insignifiante entre 2000 et 2001. En effet, en 2001, la baisse du nombre des personnes inscrites à l'ADEM n'est que de -0,7% et est donc peu importante comparée aux années précédentes. Les taux de chômage annuels moyens pour les années 2000 et 2001 sont respectivement de 2,6% et 2,5%.

### Evolution du chômage depuis 2000



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 accéléré au cours de l'année 2002 et s'est poursuivi tout au long de 2003.

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 (2e 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 sous revue, force est toutefois de constater qu'à chaque fin de mois, le nombre des chômeurs dépasse à chaque fois le nombre des inscrits répertoriés au cours du même mois de l'année précédente.

La progression du chômage est particulièrement importante en 2003. A l'exception du dernier trimestre 2003, les diminutions des populations enregistrées sont de moindre envergure et les augmentations sont nettement bien plus marquées qu'au cours des années antérieures. La croissance de l'emploi salarié intérieur de l'ordre de 2% n'a pas permis d'enrayer cette évolution à la hausse du chômage. Ainsi pour cette même année, le nombre moyen de demandeurs d'emploi enregistrés (soit 7.587 personnes) dépasse de 30,3% l'effectif de 2002 (+1.764 unités).

Les signes de reprise économique des années 2003 et 2004 produisent leurs effets. Des améliorations se constatent sur le front de l'emploi depuis le mois de mars 2004 mais elles sont encore nettement trop faibles pour faire diminuer le chômage. La population des demandeurs d'emploi enregistrés augmente toujours mais sa progression est devenue plus lente. En 2004, l'effectif moyen des chômeurs enregistrés est de 8.716, soit une augmentation de l'ordre de 15 % (+1.129 personnes) par rapport à l'année précédente.

Mois	Inscriptions (1)					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>janvier</i>	1.653	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039
<i>février</i>	1.196	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375
<i>mars</i>	1.315	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626
<i>avril</i>	1.171	932	1.050	1.076	1.338	1.351
<i>mai</i>	1.029	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268
<i>juin</i>	1.104	788	995	1.017	1.209	1.333
<i>juillet</i>	1.162	979	1.059	1.258	1.471	1.360
<i>août</i>	1.172	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487
<i>septembre</i>	1.605	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214
<i>octobre</i>	1.431	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896
<i>novembre</i>	1.447	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662
<i>décembre</i>	1.167	984	1.020	1.391	1.575	1.427
<i>Moyenne</i>	<b>1.288</b>	<b>1.131</b>	<b>1.177</b>	<b>1.320</b>	<b>1.534</b>	<b>1.587</b>

(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

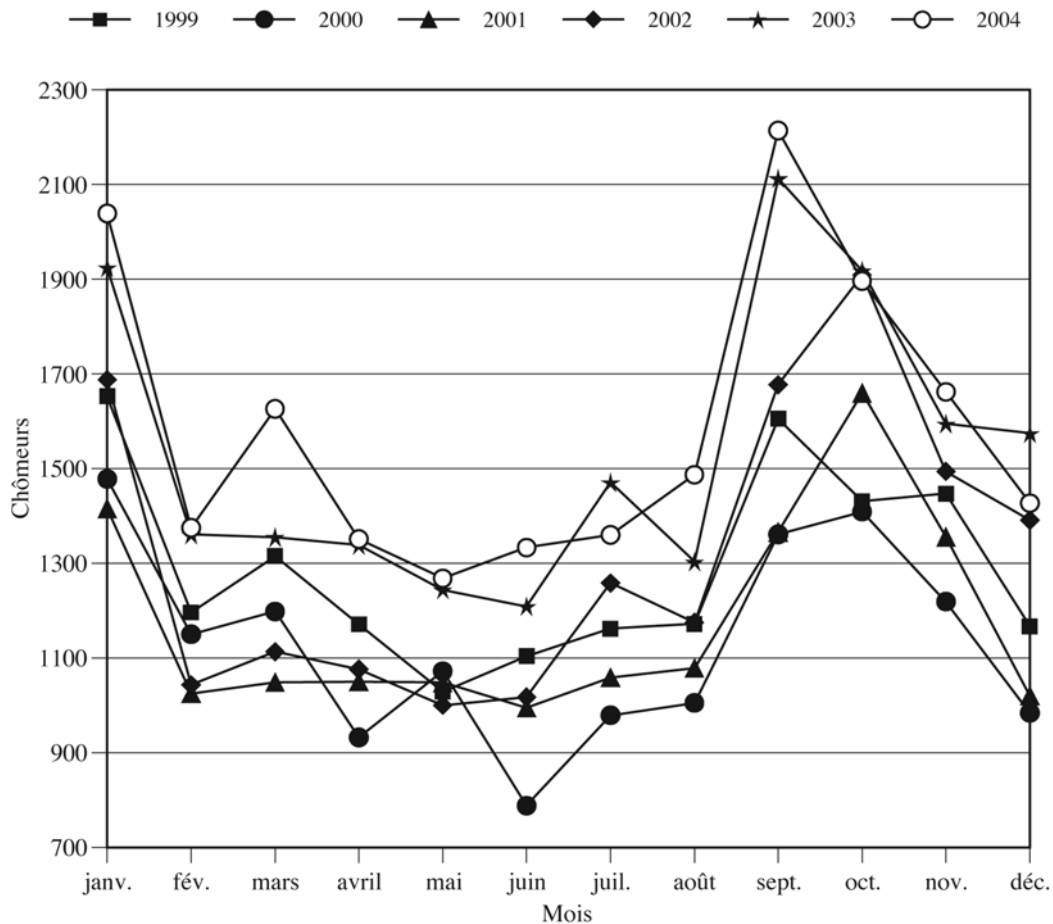
la hausse des flux des entrants se manifeste dès le mois d'avril 2001. L'augmentation est de 4% (46 inscriptions supplémentaires en moyenne par mois) en 2001 comparée à l'année antérieure.

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

L'afflux des personnes à la recherche d'un emploi s'est amplifié en 2003. Pour chacun des mois, le nombre d'enregistrements dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. En moyenne, le Service Placement de l'ADEM constitue 1.534 dossiers par mois, soit un volume dépassant de 16,2% (+214 unités par mois) celui de 2002.

Par rapport à 2003, les volumes d'inscriptions notés mensuellement en 2004 sont moins importants et de nature plus erratique. Globalement, le nombre des inscriptions dépasse, en moyenne, de 53 unités par mois celui de 2003 (+3,5%).

### Evolution des inscriptions depuis 1999



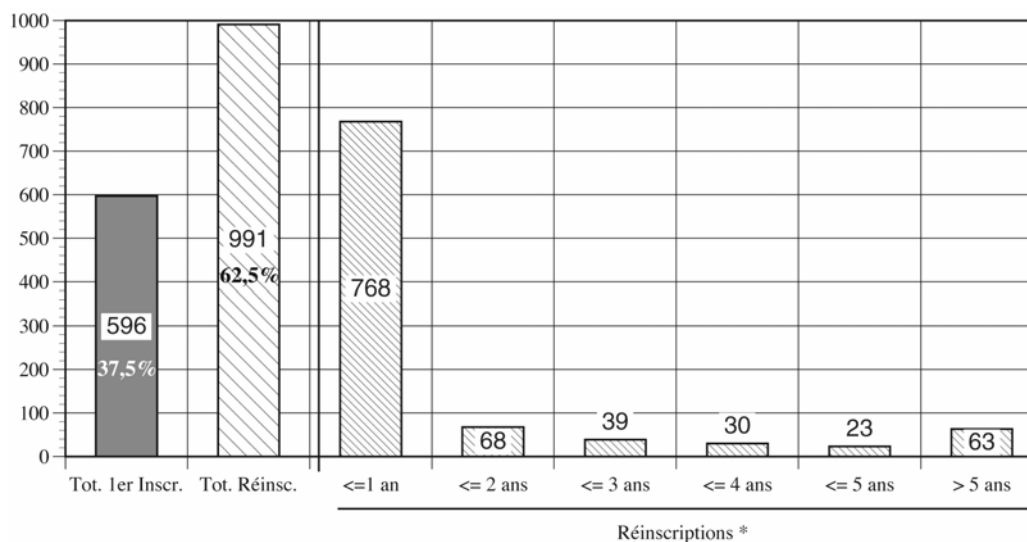
L'analyse des volumes d'inscriptions de 2004 permet de dégager que, dans 37,5% des cas on est en présence d'une première inscription. Autrement, pour 62,5% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription.

### Inscriptions et réinscriptions – Année 2004

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	117	129	123	4	2	0	0	0	246
21-25	120	212	179	15	8	5	3	2	332
26-30	78	166	124	13	6	7	5	11	244
31-40	132	265	189	20	12	9	8	27	397
41-50	94	167	119	12	8	7	5	15	261
51-60	52	51	33	4	3	2	2	7	103
61 et +	2	2	1	0	0	0	0	1	4
<b>Total</b>	<b>596</b>	<b>991</b>	<b>768</b>	<b>68</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>63</b>	<b>1587</b>

Délai de réinscription calculé entre la nouvelle date d'inscription et la précédente date de clôture.

### Inscriptions et réinscriptions – Année 2004



\* Réinscription : délai entre la nouvelle date d'inscription et la précédente date de clôture du dossier.

<b>Mois</b>	<b>Assignations (1)</b>					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>janvier</i>	5.153	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741
<i>février</i>	4.190	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597
<i>mars</i>	4.934	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476
<i>avril</i>	4.215	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430
<i>mai</i>	3.965	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436
<i>juin</i>	4.439	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482
<i>juillet</i>	4.232	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291
<i>août</i>	3.218	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272
<i>septembre</i>	4.592	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340
<i>octobre</i>	4.821	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434
<i>novembre</i>	4.230	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447
<i>décembre</i>	3.399	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392
<i>Moyenne</i>	<b>4.283</b>	<b>4.270</b>	<b>3.839</b>	<b>4.150</b>	<b>4.033</b>	<b>4.612</b>

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

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 mois correspondant de l'année précédente.

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.

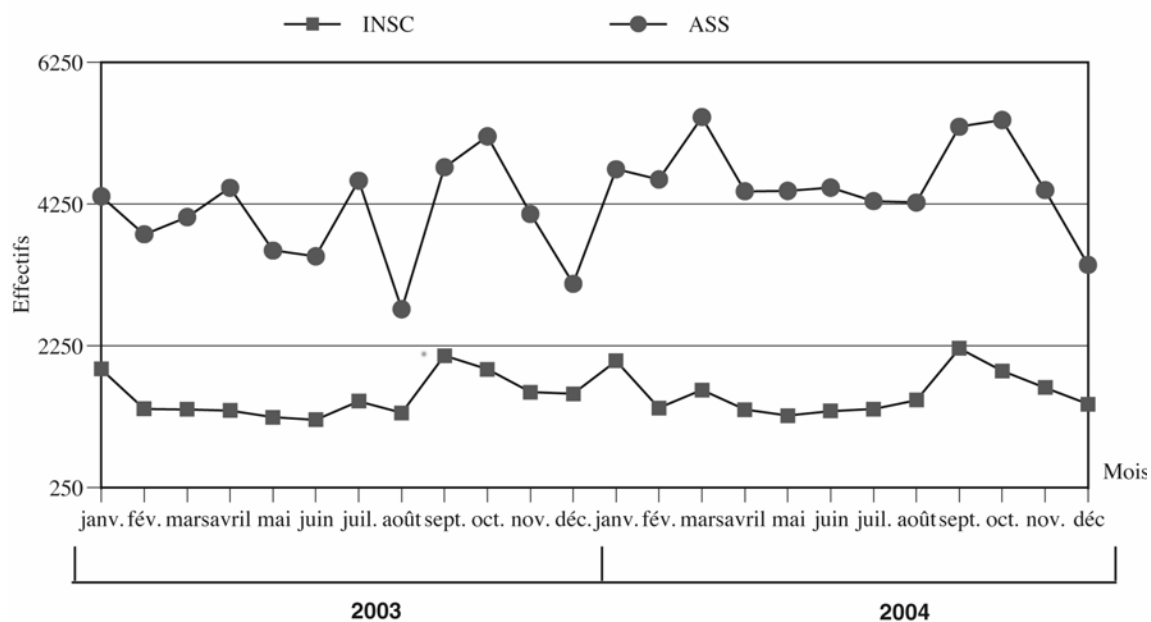
Ce lien est certainement vrai pour 2001 mais l'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué, le volume des rapprochements des offres et des demandes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

Par contre, le 1er semestre de 2003 se caractérise par un recul de 11,5 % des tentatives de placement par rapport à la même période de l'année précédente. Ceci est équivalent à presque 520 assignations en moins par mois. Ce recul a été, en partie, compensé par l'augmentation du volume des assignations observée au cours des 4 derniers mois de l'année qui peut être interprétée comme le reflet d'une lente reprise économique s'annonçant dans certains secteurs. Globalement, le nombre mensuel moyen des assignations opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 assignations en moins par mois).

Tout au long de 2004, on note un regain d'importance des activités d'intermédiation. Le volume des assignations dépasse de 14,4% le nombre des activités réalisées en 2003 (soit, en moyenne, un plus de 579 opérations 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 généralement moins nombreuses au milieu de l'année. On notera encore la grande stabilité des inscriptions à l'ADEM entre les mois d'avril et août, puis l'augmentation à partir de la rentrée.

## Evolution des inscriptions et des assignations en 2003 et 2004



Mois	Offres d'emploi déclarées à l'ADEM									
	2000		2001		2002		2003		2004	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.687	738	1.599	726	1.487	665	1.281	621	1.155	562
février	1.972	869	1.538	649	1.303	584	1.142	515	1.091	570
mars	2.081	899	2.027	788	1.391	635	1.255	567	1.361	630
avril	1.462	687	1.091	529	1.282	661	1.145	553	1.085	559
mai	1.962	852	2.304	734	1.210	584	1.014	533	1.410	622
juin	1.190	583	1.283	557	1.344	524	798	455	1.131	599
juillet	1.721	674	1.294	552	1.281	561	1.135	585	1.181	619
août	1.554	668	1.089	493	847	423	846	414	1.155	506
septembre	1.726	673	986	492	896	480	1.172	598	1.424	695
octobre	1.824	723	1.026	553	1.028	558	1.145	557	1.210	617
novembre	1.252	606	924	505	766	453	895	466	968	580
décembre	1.007	487	794	404	797	355	622	400	865	472
Moyenne	<b>1.620</b>	<b>705</b>	<b>1.330</b>	<b>582</b>	<b>1.136</b>	<b>540</b>	<b>1.038</b>	<b>522</b>	<b>1.170</b>	<b>586</b>

(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

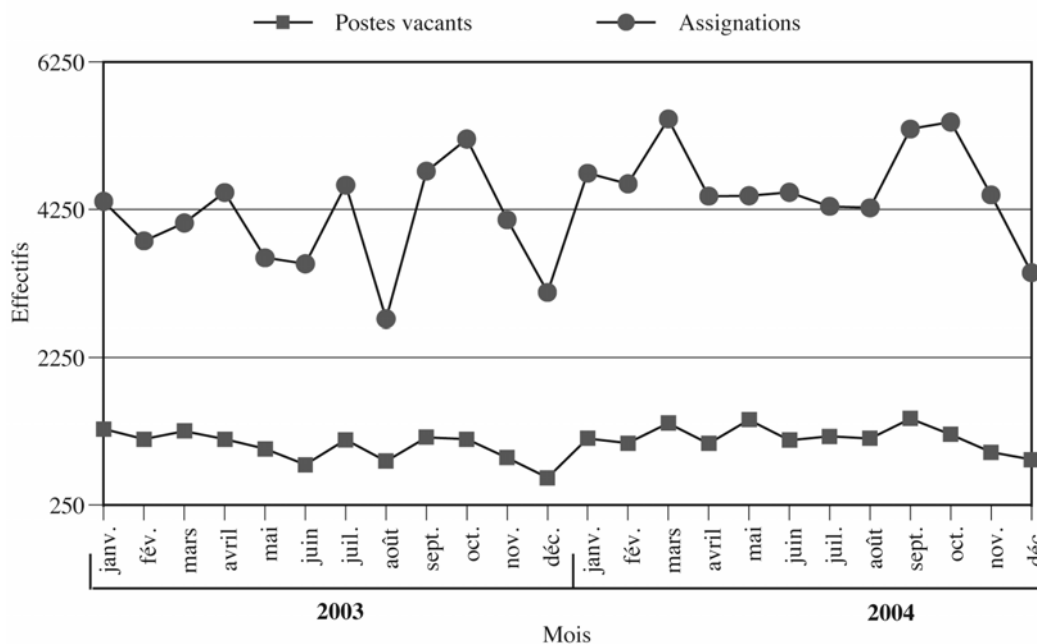


En moyenne, le nombre de postes offerts par les entreprises n'avait pratiquement pas varié entre 1999 et 2000 (-0,3%). En revanche, bien que ce nombre ait été constant, les offres d'emploi avaient été proposées par moins d'entreprises comparé à 1999 (-3,4%).

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 des déclarations d'emplois 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.

### Postes vacants et assignations en 2003 et 2004



L'année 2003 se solde par un recul de 8,6% (diminution de 98 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.038 offres par mois). Au cours d'un mois, 522 entreprises différentes s'adressent aux services de l'Administration, chaque employeur déclarant en moyenne 2 postes vacants.

Depuis le mois de mars 2004, les nombres des offres d'emplois déclarés dépassent ceux des mois correspondants de l'année 2003. Ce regain d'activité est tel, qu'en moyenne, la progression des déclarations s'élève à 132 unités par mois, soit une augmentation de 12,7%. Ainsi, en 2004,

1.170 offres d'emploi ont été transmises chaque mois aux services de placement de l'Administration (contre 1.038 en 2003). En moyenne, une déclaration concerne 2 postes vacants.

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 <sup>e</sup> trimestre de l'année					
		2002	%	2003		2004	%
A	Agriculture, chasse, Sylviculture, pêche, aquaculture	10	0,4	6	0,2	5	0,2
C	Industries extractives	13	0,5	0	0,0	0	0,0
D	Industries manufacturières	272	10,5	231	8,7	218	7,2
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	12	0,5	0	0,0	5	0,2
F	Construction	160	6,2	169	6,3	164	5,4
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	263	10,2	337	12,7	356	11,7
H	Hôtels et restaurants	170	6,5	222	8,3	189	6,2
I	Transports et communication	78	3,0	110	4,1	151	4,9
J	Intermédiation financière	156	6,0	236	8,9	259	8,5
K	Immobilier, location et services aux entreprises	364	14,0	471	17,7	669	22,0
L	Administration publique	56	2,2	77	2,9	207	6,8
M	Education	56	2,2	59	2,2	43	1,4
N	Santé et action sociale	181	7,0	159	6,0	222	7,3
O	Services collectifs sociaux et personnels	107	4,1	188	7,1	184	6,0
P	Services domestiques*	-	-	-	-	-	-
Q	Activités extra- territoriales	6	0,2	16	0,6	27	0,9
	Non-déterminés	687	26,5	381	14,3	344	11,3
	<b>Total</b>	<b>2.591</b>	<b>100%</b>	<b>2.662</b>	<b>100%</b>	<b>3.043</b>	<b>100%</b>

\* 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. A relever que le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4<sup>e</sup> trimestre de 2004 a augmenté de 14,3% par rapport à la même période de l'année 2003, reflet d'un regain des activités.

Les secteurs de l'industrie, de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration ne sont pas à l'origine de l'accroissement des possibilités d'emploi. Les augmentations en volume sont les plus marquées pour

l'immobilier et les services aux entreprises, l'administration publique, la santé et l'action sociale ainsi que les transports et la communication.

## 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.

Mois	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle	
janvier-03	2.027	1.605	3.632	5,5	359
février-03	2.180	1.700	3.880	6,8	361
mars-03	2.185	1.653	3.838	-1,1	379
avril-03	2.162	1.639	3.801	-1,0	383
mai-03	2.114	1.665	3.779	-0,6	383
juin-03	2.134	1.690	3.824	1,2	366
juillet-03	2.140	1.741	3.881	1,5	343
août-03	2.168	1.730	3.898	0,4	316
septembre-03	2.164	1.759	3.923	0,6	350
octobre-03	2.213	1.862	4.075	3,9	351
novembre-03	2.302	1.946	4.248	4,2	360
décembre-03	2.485	1.994	4.479	5,4	352
janvier-04	2.692	2.160	4.852	8,3	391
février-04	2.681	2.155	4.836	-0,3	378
mars-04	1.649	2.113	4.762	-1,5	414
avril-04	1.610	2.032	4.642	-2,5	440
mai-04	1.508	1.997	4.505	-3,0	488
juin-04	2.513	2.035	4.548	1,0	474
juillet-04	2.511	2.028	4.539	-0,2	376
août-04	2.558	2.030	4.588	1,1	377
septembre-04	2.538	2.034	4.572	-0,3	430
octobre-04	2.572	2.124	4.696	2,7	447
novembre-04	2.656	2.250	4.906	4,5	419
Décembre-04	2.820	2.286	5.106	4,1	377

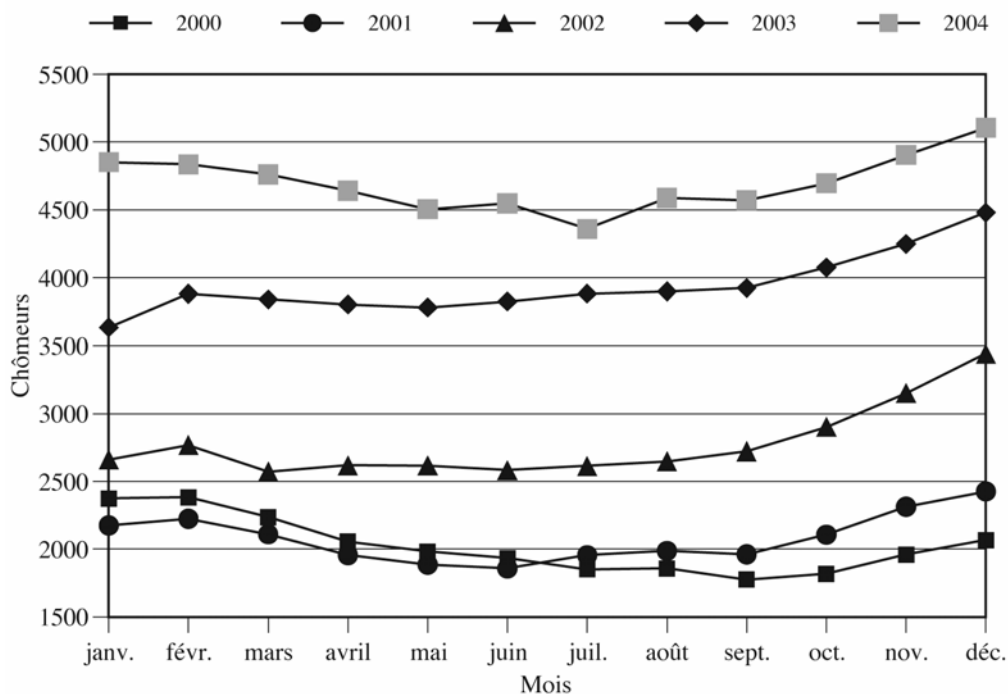
## Chômage indemnisé : 1999-2004

	Demandeurs d'emploi indemnisés <sup>1</sup>				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 1999	1.144	1.078	2.222	-9,3	266
Moy. 2000	1.014	1.011	2.025	-8,9	231
Moy. 2001	1.083	997	2.080	2,7	262
Moy. 2002	1.539	1.237	2.775	33,4	327
Moy. 2003	2.190	1.749	3.938	41,9	359
Moy. 2004	2.609	2.104	4.713	19,7	418

Source: ADEM

- (1) **Demandeurs d'emploi indemnisés** – Demandeurs d'emploi 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.

## Evolution du chômage indemnisé depuis 2000



Entre 1998 et 2000, une baisse du nombre des personnes bénéficiant de l'indemnité de chômage complet (en moyenne -17,3%) est observée.

Ce recul se poursuit pendant le premier semestre 2001, mais à partir de juillet une augmentation constante est enregistrée. Les chiffres du troisième trimestre 2001 sont proches de ceux de l'année 1999 et ceux du quatrième trimestre équivalent pratiquement à ceux de 1998.

L'année 2002 se caractérise par une croissance de 33,4% de la population des personnes touchant l'indemnité de chômage complet. Le nombre mensuel moyen de personnes indemnisées s'élève à 2.775 (+ 695 unités par rapport à 2001).

En 2003, aucun relâchement de cette évolution n'est constaté. Les accroissements par rapport aux mêmes périodes antérieures sont très nets. Cette recrudescence bien marquée fait, qu'en moyenne, le nombre des inscrits bénéficiant de l'indemnité passe à 3.938, soit 1.163 unités de plus par rapport à l'année antérieure (+41,9%).

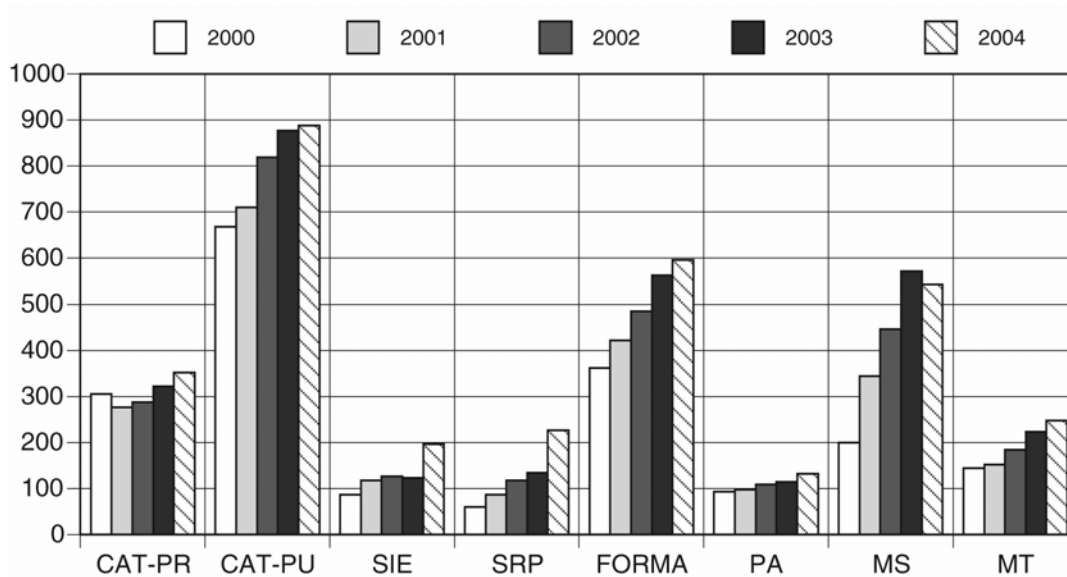
Pour la période plus récente, tout comme pour la population totale des demandeurs d'emploi, les progressions sont moins importantes. Entre janvier et décembre 2004, l'effectif moyen des inscrits indemnisés s'élève à 4.713, soit une augmentation de 19,7% (+775 unités) par rapport à la même période de l'année antérieure. En faisant abstraction des personnes qui touchent l'indemnité de chômage tout en étant en mesure en faveur de l'emploi, les chômeurs indemnisés représentent 49,3% du total des demandeurs d'emploi enregistrés.

### 3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi									
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	TOTAL
jan-03	304	832	128	116	560	165	107	483	226	2.756
fév-03	328	872	124	118	600	163	111	500	216	2.869
mars-03	358	865	120	124	621	161	110	540	213	2.951
avr-03	358	892	110	120	601	158	111	570	227	2.989
mai-03	370	900	128	124	568	154	113	592	227	3.022
juin-03	338	929	124	135	527	150	114	631	223	3.021
juil-03	327	901	124	138	419	148	113	599	227	2.848
août-03	306	856	122	146	414	146	104	579	217	2.744
sep-03	304	836	124	147	492	169	119	592	228	2.842
oct-03	297	847	126	145	661	192	128	578	219	3.001
nov-03	291	887	122	149	677	204	128	612	227	3.093
déc-03	289	903	131	157	620	202	125	576	224	3.035
jan-04	292	885	136	169	578	191	128	564	236	2.988
fév-04	292	913	136	178	572	187	127	561	236	3.015
mars-04	329	903	144	188	637	195	127	573	239	3.140
avr-04	346	916	184	214	606	191	124	541	251	3.182
mai-04	372	935	182	214	633	188	133	559	265	3.293
juin-04	375	914	205	218	597	183	137	539	258	3.243
juil-04	372	902	209	235	454	192	134	531	248	3.085
août-04	364	817	227	247	437	195	128	55	247	2.972
sep-04	341	824	229	258	570	216	132	547	251	3.152
oct-04	355	845	222	269	779	232	136	535	256	3.397
nov-04	375	897	243	278	749	215	138	538	249	3.467
déc-04	382	907	249	268	675	229	140	558	249	3.428

#### Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2004

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	MT	TOTAL
2000	306	668	87	60	362	94	200	145	1.922
2001	277	710	118	87	423	98	345	153	2.210
2002	288	819	127	118	486	109	447	185	2.580
2003	323	877	124	135	563	115	571	224	2.931
2004	352	888	197	227	596	132	542	248	3182



**CAT-PR** (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 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

**CAT-PU** (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 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

**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

**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 (y compris l'apprentissage pour adultes : personnes enregistrées à l'ADEM, à la charge du Fonds pour l'Emploi, suivant des cours de formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes préparant aux certificats : certificat d'initiation technique (CTIP), certificat de capacité manuelle (CCM), certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP))

**PA** (Pool des Assistants) - pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements post primaires 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

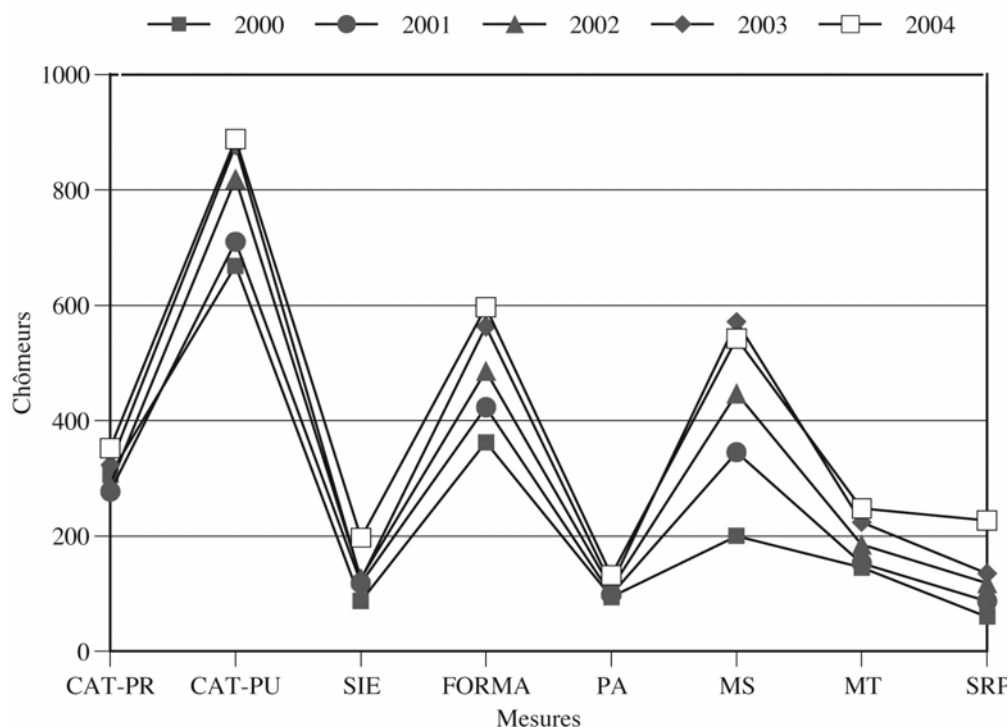
Les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre par l'Administration de l'Emploi sont très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus et ne se prêtent guère à une simple addition.

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global pour les mesures d'activation orchestrées par l'ADEM à l'intention de différents groupes cibles, on observe depuis 2001 une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. En 2003, en moyenne, 2.931 personnes ont été affectées à une mesure pour l'emploi (+14% (351 personnes) par rapport à 2002). Les augmentations sont de 17% en 2002 (370 personnes) et de 15% en 2001 (+288 personnes).

Le recours à ces actions comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage et à relier à l'idée 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.

On note toutefois pour la période plus récente une progression plus lente. En 2004, en moyenne 3.182 personnes bénéficient d'une mesure d'activation définie ci-avant (+8,6% par rapport à 2003 ; soit +251 personnes). Aussi, l'accroissement de la population des demandeurs d'emploi enregistrés (+14,9%) dépasse-t-il l'augmentation de l'effectif des personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi.

### Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2000

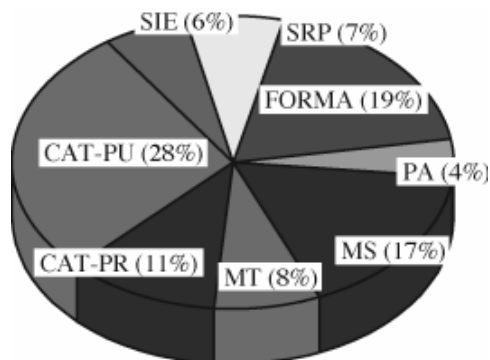




Le graphique précédent présente l'évolution depuis 2000 des différentes mesures pour l'emploi. La répartition des mesures pour l'emploi selon leurs types n'a pas fondamentalement varié entre 2000 et 2004. Il apparaît toutefois que, pour certaines mesures, le potentiel de croissance est plus important. La stabilité des Contrats d'Auxiliaires Temporaires du secteur public (CAT-PU) depuis quelques années a été bouleversée en 2002. Depuis, leur essor s'est fortement ralenti. Seuls les Stages de Réinsertion Professionnelle (SRP) et les Stages d'Insertion en Entreprises (SIE) connaissent des taux d'augmentation importants (+69 % et +59%).

Les Mesures Spéciales (MS) qui avaient beaucoup augmenté jusqu'en 2003 connaissent un recul de l'ordre de 5% en 2004.

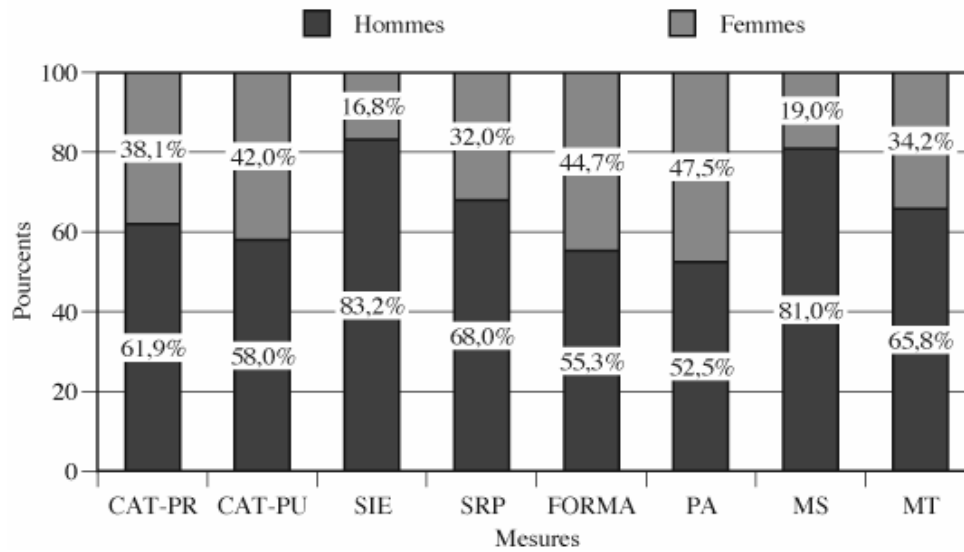
#### Répartition des mesures en 2004



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 marquée des hommes pour les stages d'insertion en entreprises, les stages de réinsertion professionnelle, les mesures spéciales et les mises au travail. Les formations ADEM et le pool des assistants sont fréquentés par les hommes et les femmes dans des proportions similaires à celles constatées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits .

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2004 )



## 4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2004, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement.

L'analyse porte sur le mois de décembre.

### 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 2004				31 décembre 2004				31 décembre 2004							
<b>Agence de Luxembourg</b>				<b>4661 49,5%</b>				<b>4028 48,2%</b>				<b>3195 47,2%</b>			
Cantons	Luxembourg	3149	33,4%	2718	32,5%	2104	31,1%	Capellen	548	5,8%	460	5,5%	378	5,6%	
	Remich	272	2,9%	253	3,0%	206	3,0%	Mersch	395	4,2%	335	4,0%	283	4,2%	
	Grevenmacher	297	3,2%	262	3,2%	224	3,3%								
<b>Agence de Esch/Alzette</b>				<b>3332 35,3%</b>				<b>2885 34,5%</b>				<b>2354 34,7%</b>			
Canton	Esch/Alzette	3332	35,3%	2885	34,5%	2354	34,7%								
<b>Agence de Diekirch</b>				<b>933 9,9%</b>				<b>936 11,2%</b>				<b>821 12,1%</b>			
Cantons	Diekirch	389	4,1%	432	5,2%	370	5,5%	Vianden	84	0,9%	77	0,9%	77	1,1%	
	Rédange	159	1,7%	161	1,9%	120	1,8%	Echternach	301	3,2%	266	3,2%	254	3,7%	
<b>Agence de Wiltz</b>				<b>500 5,3%</b>				<b>510 6,1%</b>				<b>403 6,0%</b>			
Cantons	Wiltz	268	2,8%	265	3,2%	222	3,3%	Clervaux	232	2,5%	245	2,9%	181	2,7%	
<b>TOTAL</b>				<b>9426 100% 9426 100%</b>				<b>8359 100% 8359 100%</b>				<b>6773 100% 6773 100%</b>			

L'augmentation de la proportion des inscrits à l'agence de Luxembourg engagée depuis 2001 se poursuit en 2004. En quatre ans, la population a augmenté de 10,3 points de %. Actuellement, près de la moitié (49,5%) des demandeurs d'emploi sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

Pour l'agence d'Esch-sur-Alzette, on retient, avec 35,3% du total des inscrits, une augmentation de 0,8 point de % par rapport à la situation il y a 12 mois. A rappeler qu'en décembre 2000, l'effectif des demandeurs d'emploi enregistrés à l'agence du sud (40,7% du total) dépassait celui des inscrits au siège de l'ADEM à Luxembourg.

Par rapport à 2003, on note, aussi bien en valeur relative qu'en valeur absolue, une diminution des demandeurs d'emploi pour les agences de Diekirch et de Wiltz. Les taux d'inscription accusent une diminution respectivement de 1,3 et 0,8 points de %.

## 4.2. Nationalité

### Nationalité des demandeurs d'emploi

	31 décembre 2004	31 décembre 2003	31 décembre 2002
<b>TOTAL</b>	<b>8327 88,3%</b>	<b>7360 88,0%</b>	<b>5928 87,5%</b>
<b>Union Européenne des 25</b>	<b>8280 87,8%</b>	<b>7307 87,4%</b>	<b>5884 86,9%</b>
<b>UE des 15</b>			
Luxembourg	3145 33,4%	2795 33,4%	2415 35,7%
Portugal	2513 26,7%	2094 25,1%	1537 22,7%
France	936 9,9%	829 9,9%	661 9,8%
Italie	504 5,3%	445 5,3%	362 5,3%
Belgique	543 5,8%	509 6,1%	398 5,9%
Allemagne	285 3,0%	288 3,4%	210 3,1%
Pays-Bas	97 1,0%	83 1,0%	59 0,9%
Royaume- Uni	89 0,9%	87 1,0%	77 1,1%
Espagne	70 0,7%	61 0,7%	66 1,0%
Grèce	27 0,3%	20 0,2%	17 0,3%
Danemark	20 0,2%	40 0,5%	30 0,4%
Suède	19 0,2%	19 0,2%	19 0,3%
Autriche	15 0,2%	13 0,2%	10 0,1%
Irlande	11 0,1%	13 0,2%	12 0,2%
Finlande	6 0,1%	11 0,1%	11 0,2%
<b>Nouveaux Etats membres (10)</b>	<b>47 0,5%</b>	<b>53 0,6%</b>	<b>44 0,6%</b>
Pologne	30 0,3%	31 0,4%	27 0,4%
Hongrie	6 0,1%	4 0,0%	3 0,0%
Slovénie	3 0,0%	4 0,0%	2 0,0%
Lettonie	2 0,0%	0 0,0%	2 0,0%
Slovaquie	3 0,0%	4 0,0%	5 0,1%
Estonie	2 0,0%	2 0,0%	0 0,0%
Lituanie	1 0,0%	2 0,0%	1 0,0%
République Tchèque	0 0,0%	6 0,1%	4 0,1%
Chypre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Malte	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
<b>AUTRES PAYS</b>	<b>1099 11,7%</b>	<b>999 12,0%</b>	<b>845 12,5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9426 100%</b>	<b>8359 100%</b>	<b>6773 100%</b>

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2003 et 2002. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des15 passe de 86,9% en

2002 à 87,8% en 2004. Seule une cinquantaine de personnes inscrites à l'ADEM est originaire d'un des 10 nouveaux Etats membres.

Il importe de relever que les chômeurs luxembourgeois ne représentent plus que 33,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. Par rapport à décembre 2002, on note une baisse de 2,3 points de % ; la différence s'élève même à 9,6 points de % en se référant à la situation du début de l'année 2000. Par contre, pour les Portugais qui font actuellement plus d'un quart (26,7%) des inscrits, on retient une faible progression pour la période récente : ils représentaient 22,7% en 2002 et quelque 22 % en janvier 2000.

Au 31 décembre 2004, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 25 s'élève à 1.099 personnes, soit 11,7% du total des inscrits.

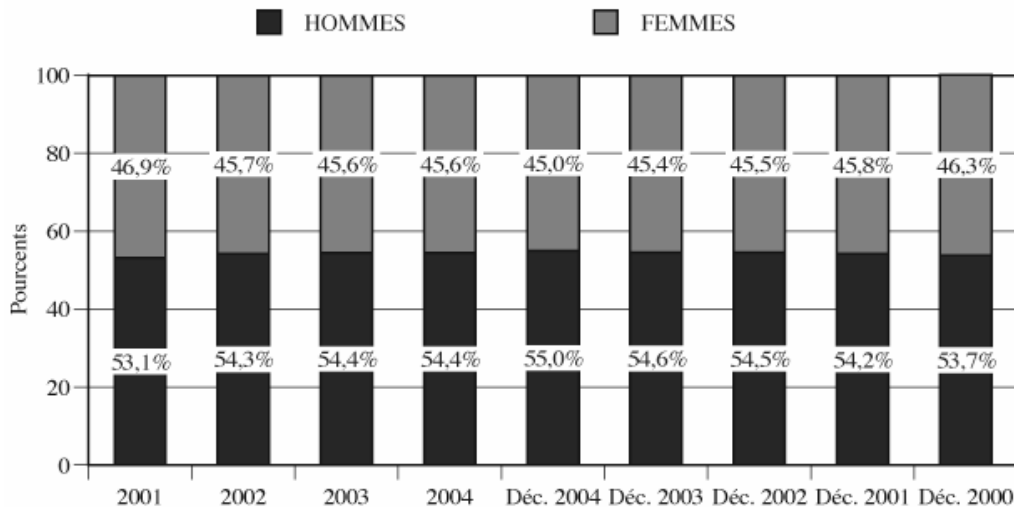
Près d'une centaine de nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population des personnes sans emploi enregistrées à l'ADEM.

### 4.3. Sexe

La répartition des chômeurs selon le sexe pour le mois de décembre 2004 est très proche de celle observée, en moyenne, pour l'année entière.

Le nombre de femmes est de 4.241 (45%) et celui des hommes de 5185 (55%). Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2000 à 2004, et les moyennes des années 2001 à 2004. Peu de variations sont visibles dans cette répartition.

**Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe**



#### 4.4. Age

Age des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2004)

	31 décembre 2004					
	Hommes		Femmes		Total	
< 26 ans	954	18,4%	847	20,0%	1801	19,1%
26-30 ans	622	12,0%	616	14,5%	1238	13,1%
31-40 ans	1400	27,0%	1163	27,4%	2563	27,2%
41-50 ans	1261	24,3%	1021	24,1%	2282	24,2%
51-60 ans	903	17,4%	572	13,5%	1475	15,7%
> 60 ans	45	0,9%	22	0,5%	67	0,7%
<b>Total</b>	<b>5185</b>	<b>100 %</b>	<b>4241</b>	<b>100%</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>

Comparaison des totaux des mois de décembre 2002, 2003 et 2004

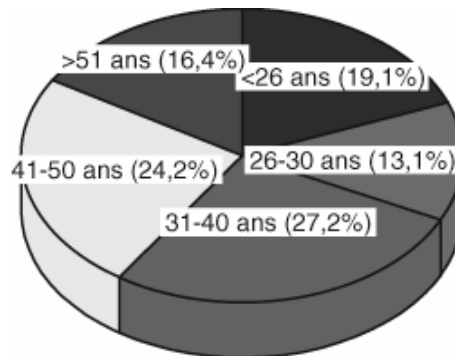
	31 décembre 2004		31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	1801	19,1%	1685	20,2%	1437	21,2%
26-30 ans	1238	13,1%	1108	13,2%	954	14,1%
31-40 ans	2563	27,2%	2379	28,5%	2018	29,8%
41-50 ans	2282	24,2%	2023	24,2%	1524	22,5%
51-60 ans	1475	15,7%	1114	13,3%	800	11,8%
> 60 ans	67	0,7%	50	0,6%	40	0,6%
<b>Total</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>	<b>8359</b>	<b>100%</b>	<b>6773</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

Pour toutes les catégories d'âge, on retient des augmentations des effectifs. Toutefois, ces accroissements sont plus marqués pour les tranches d'âge élevées : par rapport à 2003, ces augmentations en chiffres absolus se situent entre 116 unités pour les plus jeunes et 378 unités pour les demandeurs d'emploi âgés de 51 et plus.

Fin décembre 2004, la population des demandeurs d'emploi âgés de moins de 41 ans s'élève à 5.602, soit 59,4% des inscrits. Par rapport aux mois correspondants des années 2003 (5.172 personnes, soit 61,9% des inscrits) et 2002 (4.409 personnes, soit 65,1% des inscrits), l'importance de cette population a diminué respectivement de 2,5 et 5,7 points de %.

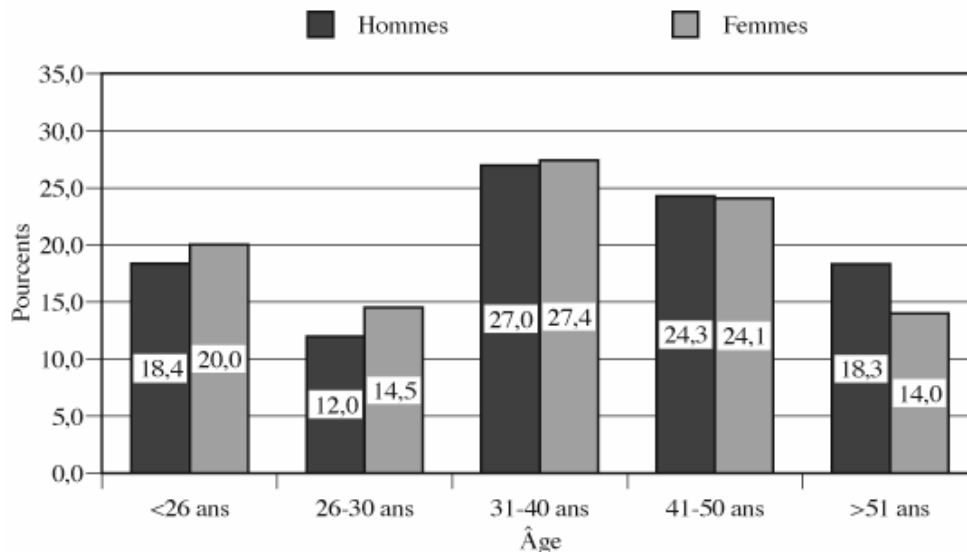
### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2004)



A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées.

61,9% des demandeurs d'emploi féminins ont un âge inférieur à 40 ans. Le taux est de 57,4% pour les hommes. Les écarts entre ces deux proportions variaient entre 6 et 7 points de % pour les années antérieures.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2004)



## 4.5. Durée d'inscription

Durée d'inscription des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2004)

	31 décembre 2004						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	830	16,0%	515	12,2%	1345	14,3%	14,3
1-2 mois	623	12,0%	504	11,9%	1127	12,0%	26,3
2-3 mois	493	9,5%	448	10,6%	941	10,0%	36,3
3-6 mois	841	16,2%	803	18,9%	1644	17,4%	53,7
6-9 mois	523	10,1%	489	11,5%	1012	10,7%	64,4
9-12 mois	441	8,5%	395	9,3%	836	8,9%	73,3
> 12 mois	1434	27,7%	1087	25,6%	2521	26,7%	100,0
<b>Total</b>	<b>5185</b>	<b>100%</b>	<b>4241</b>	<b>100%</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2002, 2003 et 2004

	31 décembre 2004			31 décembre 2003			31 décembre 2002		
	Total	Σ %	Σ %	Total	Σ %	Σ %	Total	Σ %	Σ %
< 1 mois	1345	14,3%	14,3	1339	16,0%	16,0	1171	17,3%	17,3
1-2 mois	1127	12,0%	26,3	1009	12,1%	28,1	931	13,7%	31,0
2-3 mois	941	10,0%	36,3	860	10,3%	38,4	866	12,8%	43,8
3-6 mois	1644	17,4%	53,7	1530	18,3%	56,7	1187	17,5%	61,3
6-9 mois	1012	10,7%	64,4	961	11,5%	68,2	684	10,1%	71,4
9-12 mois	836	8,9%	73,3	748	8,9%	77,1	527	7,8%	79,2
> 12 mois	2521	26,7%	100,0	1912	22,9%	100,0	1407	20,8%	100,0
<b>Total</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>		<b>8359</b>	<b>100%</b>		<b>6773</b>	<b>100%</b>	

Source: ADEM

Fin décembre 2004, 14,3% des demandeurs d'emploi (1.345 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport aux mêmes mois des années 2003 et 2002, l'importance de cette population a diminué de respectivement 1,7 et 3,0 points de %.

36,3% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (38,4% en 2003 et 43,8% en 2002).

53,7% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois (56,7% en 2003 et 61,3% en 2002).

Si donc bien plus de la moitié des personnes sans emploi réintègrent le marché du travail après une période de chômage relativement courte, force est de constater une tendance à un allongement des périodes d'inscription : 46,3% des chômeurs ont une durée d'inscription supérieure à 1 semestre (43,3% en 2003 et 38,7% en 2002).

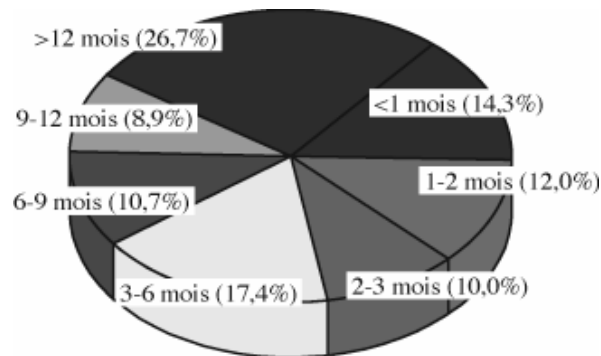


Un risque d'aggravation du chômage de longue durée existe dans la mesure où les possibilités d'absorption des flux entrants de demandeurs d'emploi par les mesures en faveur de l'emploi s'avèreraient limitées et les possibilités d'emploi transmises par les entreprises à l'ADEM trop peu nombreuses.

Les demandeurs d'emploi de longue durée sont la catégorie de chômeurs la plus importante ayant tendance à augmenter :

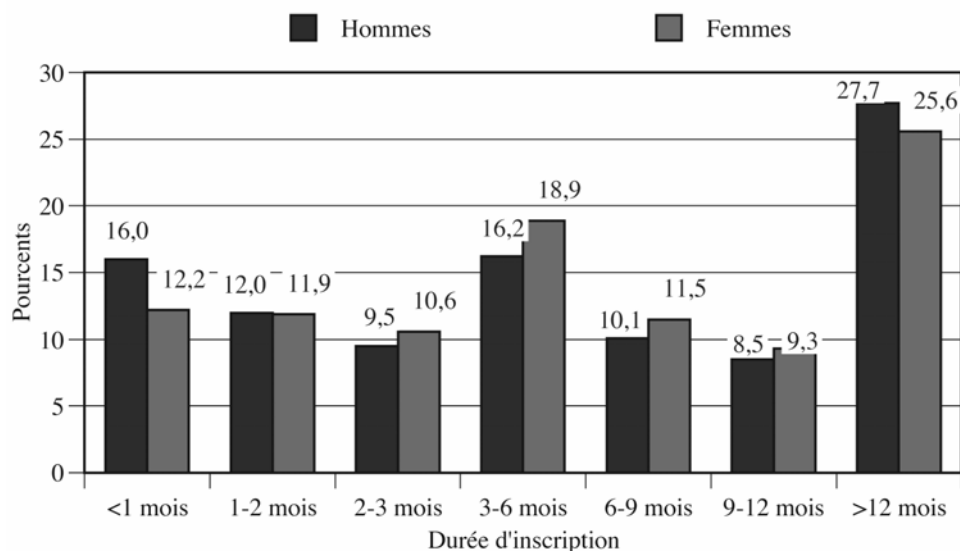
décembre 2004 :	2.521 soit 26,7% des inscrits
décembre 2003 :	1.912 soit 22,9 % des inscrits
décembre 2002 :	1.407 soit 20,8 % des inscrits
décembre 2001 :	1.256 soit 23,6 % des inscrits
décembre 2000 :	1.317 soit 26,6 % des inscrits

#### Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2004)



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 deux mois (différences respectives de 3,8 et de 0,1 points de %) et à être chômeuses de longue durée (différence de 2,1 points de %).

**Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription  
(31/12/2004)**



Il y a lieu de souligner que parmi les demandeurs d'emploi enregistrés auprès des bureaux de placement de l'ADEM figurent également certains demandeurs inscrits auprès du Service National d'Action Social (en vue de l'obtention du RMG) ainsi que des travailleurs à capacité de travail réduite bénéficiant d'une décision de reclassement externe. Comme il s'agit souvent de personnes ayant une employabilité réduite, leur réinsertion dans le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

*Demandeurs inscrits auprès du SNAS*

Durée d'inscription (en mois)						
	<1	1-3	3-6	6-12	>12	Total
Hommes	35	35	53	68	255	446
Femmes	23	42	55	54	174	348
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>77</b>	<b>108</b>	<b>122</b>	<b>429</b>	<b>794</b>

### Bénéficiaires d'une décision de reclassement externe

	Durée d'inscription (en mois)					Total
	<1	1-3	3-6	6-12	>12	
<b>Notifiés avant*</b>						
Hommes	20	46	78	103	124	<b>371</b>
Femmes	6	25	37	46	45	<b>159</b>
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>71</b>	<b>115</b>	<b>149</b>	<b>169</b>	<b>530</b>
<b>Notifiés après*</b>						
Hommes	4	19	21	68	100	<b>212</b>
Femmes		15	19	33	66	<b>133</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>101</b>	<b>166</b>	<b>345</b>
<b>Total</b>						
Hommes	24	65	99	171	224	<b>583</b>
Femmes	6	40	56	79	111	<b>292</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>105</b>	<b>155</b>	<b>250</b>	<b>335</b>	<b>875</b>

\* décision de reclassement externe notifiée au bénéficiaire avant ou après son inscription comme demandeurs d'emploi à l'ADEM.

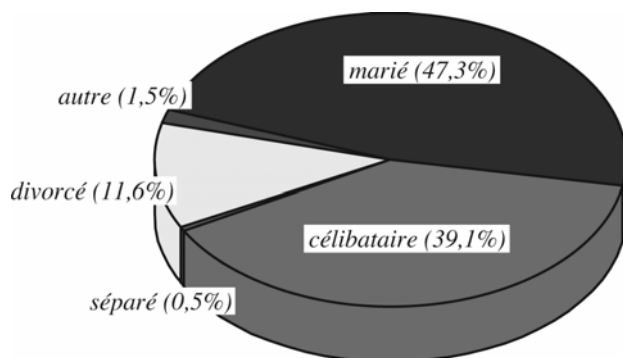
#### 4.6. Etat-civil

	31 décembre 2004					
	Hommes		Femmes		Total	
marié	2377	45,8%	2079	49,0%	4456	47,3%
célibataire	2238	43,2%	1449	34,2%	3687	39,1%
divorcé	513	9,9%	583	13,7%	1096	11,6%
séparé	18	0,3%	32	0,8%	50	0,5%
autre	39	0,8%	98	2,3%	137	1,5%
<b>Total</b>	<b>5185</b>	<b>100</b>	<b>4241</b>	<b>100</b>	<b>9426</b>	<b>100</b>

	31 décembre 2004		31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	Total		Total		Total	
marié	4456	47,3%	3973	47,5	3072	45,4%
célibataire	3687	39,1%	3278	39,2	2809	41,5%
divorcé	1096	11,6%	936	11,2	762	11,2%
séparé	50	0,5%	40	0,5	33	0,5%
autre	137	1,5%	132	1,6	97	1,4%
<b>Total</b>	<b>9426</b>	<b>100</b>	<b>8359</b>	<b>100</b>	<b>6773</b>	<b>100%</b>

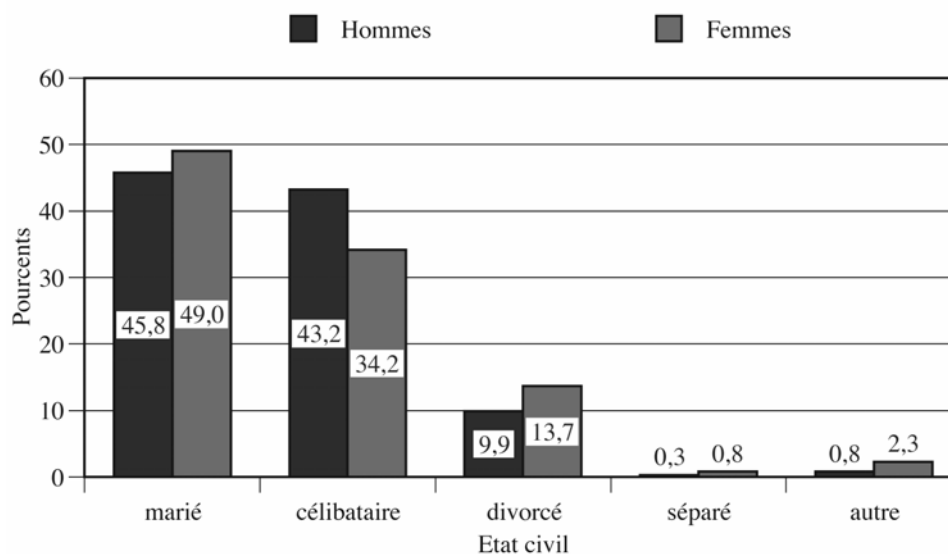
La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2004)



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 est de 9 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 3,2 et 3,8 points de %.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2004)



## 4.7. Niveau de formation scolaire

Niveau de formation scolaire des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre)

	31 décembre 2004					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. Inf.	2618	50,5%	2015	47,5%	4633	49,1%
2. Niv. Moy	1851	35,7%	1595	37,6%	3446	36,6%
3. Niv. Sup	696	13,4%	584	13,8%	1280	13,6%
4. Non préc.	20	0,4%	47	1,1%	67	0,7%
<b>Total</b>	<b>5185</b>	<b>100%</b>	<b>4241</b>	<b>100%</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>

Comparaison des totaux des mois de décembre 2002, 2003 et 2004

	31 décembre 2004		31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	Total		Total		Total	
1. Niv. Inf.	4633	49,1%	3987	47,7%	3069	45,3 %
2. Niv. Moy	3446	36,6%	2988	35,7%	2544	37,6 %
3. Niv. Sup	1280	13,6%	1343	16,1%	1136	16,8 %
4. Non préc.	67	0,7%	41	0,5%	24	0,3 %
<b>Total</b>	<b>9426</b>	<b>100%</b>	<b>8359</b>	<b>100%</b>	<b>6773</b>	<b>100 %</b>

Source: ADEM

Formation de type :

- 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*

Même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 49,1% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 13,6% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. En 2001 et en 2002, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé, dans la composition de la population des demandeurs d'emploi, des changements structurels. Le constat est celui d'une diminution de la proportion des personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi ayant atteint des niveaux de formation plus élevés.

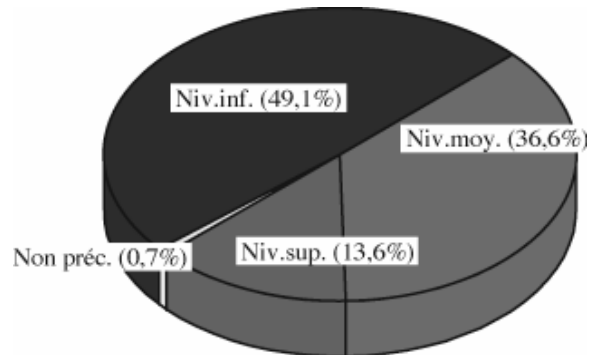
Or, pour la période plus récente marquée par un accroissement important du nombre des inscrits à l'ADEM (en particulier en 2003), un renversement de tendance semble s'annoncer : on enregistre plus de personnes peu qualifiées et un afflux moins important de personnes hautement qualifiées du point de vue scolaire.

En 2004, la part des personnes peu scolarisées est passée à 49,1% (+1,4 et +3,8 points de % par rapport aux mois de décembre 2003 et 2002) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation élevé a régressé (respectivement -2,5 et -3,2 points de % par rapport aux deux mois de comparaison).

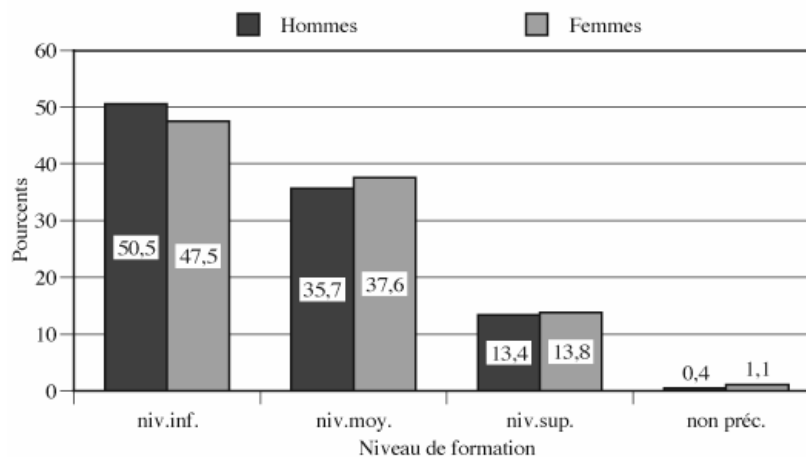
En termes d'effectifs de personnes, le groupe des moins scolarisés a augmenté de plus de 16% (+646 personnes) par rapport à décembre 2003. Pour le niveau moyen, on retient 458 personnes en plus (+15%). Par contre, le nombre des demandeurs d'emploi disposant d'une formation post-secondaire a diminué de 63 unités (-4,7%).

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi, on relève que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un niveau de formation inférieur.

#### Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2004)



#### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2004)



#### 4.8. 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 2004						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
marié	12,8	20,2	17,3	11,7	9,7	28,3	100 (4456)
célibataire	17,4	26,3	17,4	9,1	7,5	22,3	100 (3687)
divorcé	9,8	15,4	19,0	12,2	10,2	33,4	100 (1096)
autre	12,8	15,5	13,9	10,2	7,5	40,1	100 (187)

Près de 44% 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 33% et 25,2%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (22,3%). Cette proportion dépasse 33% pour les chômeurs divorcés.

### b. Durée d'inscription et âge

Durée d'inscription et âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre)

%	31 décembre 2004						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
<26 ans	21,5	33,0	17,2	5,6	4,7	18,0	100 (1801)
26-30 ans	17,1	24,6	20,2	10,8	8,8	18,5	100 (1238)
31-40 ans	14,3	22,2	18,0	12,8	10,3	22,4	100 (2563)
41-50 ans	11,4	17,9	16,7	12,3	10,1	31,6	100 (2282)
>51 ans	7,7	12,4	15,6	11,1	9,6	43,6	100 (1542)

*Comparaison des totaux des mois de décembre 2002, 2003 et 2004*

	31 décembre 2004		31 décembre 2003		31 décembre 2002	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
< 26 ans	18,0 %	100 (1801)	17,7 %	100 (1685)	13,6 %	100 (1437)
26-30 ans	18,5 %	100 (1238)	15,8 %	100 (1108)	12,8 %	100 (954)
31-40 ans	22,4 %	100 (2563)	19,2 %	100 (2379)	16,5 %	100 (2018)
41-50 ans	31,6 %	100 (2282)	28,1 %	100 (2023)	27,7 %	100 (1524)
> 51 ans	43,6 %	100 (1542)	35,5 %	100 (1164)	39,9 %	100 (840)

Source: ADEM

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 depuis 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 ».

Pour toutes les catégories d'âge, on retient une augmentation (en valeurs relative et absolue) des chômeurs de longue durée. Cette évolution est particulièrement marquée pour les personnes âgées de 51 ans et plus. Pour cette tranche d'âge, les chômeurs de longue durée font près de 44% et leur nombre a augmenté de 378 unités par rapport à décembre 2003 (soit une augmentation de + 8,1 points de %)

En décembre 2004, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois passe de 21,5% à 7,7% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2003 étaient de 22,6% et de 8,9%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 33% pour les jeunes à 12,4% pour les demandeurs d'emploi âgés (31% et 14,6 % pour le mois de décembre 2003).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de 18% pour les moins de 26 ans et de 43,6% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2003, les taux respectifs s'élevaient à 17,7% et 35,5%.



### c. Durée d'inscription et emploi recherché

%							31 décembre 2004	
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
A	14,5	21,1	18,2	13,3	8,2	24,7	100 (999)	
B	9,9	17,7	18,2	15,3	14,8	24,1	100 (203)	
C	12,1	20,2	18,2	10,1	10,7	28,7	100 (1467)	
D	10,3	25,5	19,8	11,8	8,8	23,8	100 (1051)	
E	14,6	25,0	20,8	4,2	5,5	29,9	100 (144)	
F	16,4	17,6	18,7	9,7	9,7	27,9	100 (391)	
G	0,0	33,3	33,3	0,0	0,0	33,4	100 (3)	
H	17,7	22,5	14,4	9,7	8,6	27,1	100 (1574)	
I	13,6	17,9	15,6	10,8	8,3	33,8	100 (1401)	
J	16,5	29,7	19,8	10,0	6,1	17,9	100 (777)	
K	10,5	22,7	18,4	10,7	10,0	27,7	100 (1174)	
L	37,2	19,8	12,8	9,1	5,4	15,7	100 (242)	

- 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 de demandeurs d'emploi et la tendance générale à l'allongement des durées d'inscription reflètent évidemment l'existence de difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. Par rapport à 2003, on note pour tous les groupes de métiers, à l'exception de la position D (vendeurs), un regain en importance du chômage de longue durée.

#### 4.9. 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. Le chômage est un phénomène multidimensionnel et l'analyse de ces relations permet de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

### **a. Formation initiale et durée d'inscription**

%	31 décembre 2004						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
1. Niv.inf.	14,6	21,2	16,2	10,1	8,7	29,2	100 (4633)
2. Niv.moy.	14,2	23,1	18,3	10,4	8,9	25,1	100 (3446)
3. Niv.sup.	12,9	21,1	19,7	13,7	9,4	23,2	100 (1280)
4. Non préc.	23,9	26,8	19,4	14,9	7,5	7,5	100 (67)

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.

On s'attend à ce que les demandeurs d'emploi pouvant se prévaloir d'un niveau de formation élevé soient proportionnellement plus nombreux à avoir des durées d'inscription plus courtes.

Ainsi, par exemple, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (23,2%) est de près de 6 points de % inférieure à la proportion de chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur.

On constate toutefois, par rapport aux années antérieures, que ce lien est devenu moins apparent et que les différences s'estompent. Le différentiel actuellement donc de 6 points, était de 11,4 en 2002 et de 14,6 en 2000. Rappelons aussi que, pour tous les niveaux de formation confondus, le nombre des chômeurs de longue durée a augmenté.

Fin décembre 2004, 29,2% (25,4% en 2003) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée et le taux est de 23,2% (18,4% en 2003) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur.

## b. Formation et âge des chômeurs

%	31 décembre 2004					
	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	16,9	10,4	27,3	26,8	18,6	100 (4633)
2. Niv.moy.	25,8	14,5	23,7	21,4	14,6	100 (3446)
3. Niv.sup.	9,4	20,0	36,2	21,5	12,9	100 (1280)
4. Non préc.	13,4	6,0	26,9	38,8	14,9	100 (67)

Une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation ne se dégage pas nettement. 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 (54,1%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que près de la moitié des chômeurs se retrouvent presque 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 supérieur sont assez nombreuses (plus de 36%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 12,9% des demandeurs d'emploi ont un âge supérieur à 50 ans ; cette proportion est de 5,7 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur » (18,6%).

## c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2004							
	Lux.	Port.	Franc.	Ital.	Belg.	All.	autre UE (15)	non UE (15)
1. Niv.inf.	44,4	79,4	17,7	52,0	19,2	21,4	19,3	50,6
2. Niv.moy.	45,8	17,4	54,0	34,1	43,3	56,8	34,6	32,6
3. Niv.sup.	9,4	1,8	28,0	13,1	37,4	20,7	46,1	16,3
4. Non préc.	0,4	1,4	0,3	0,8	0,1	1,1	0	0,5
Total	100 (3145)	100 (2513)	100 (936)	100 (504)	100 (543)	100 (285)	100 (347)	100 (1153)

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité. Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (79,4%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (37,4%), cette tendance étant toutefois en nette diminution (respectivement -5,6 et -12,1 points de % par rapport aux mois de décembre 2003 et 2002).

On note que parmi les demandeurs d'emploi français et belges, les proportions des personnes peu qualifiées sont clairement en dessous des 20% (respectivement 17,7% et

19,2%) et que plus de la moitié des demandeurs en provenance d'un pays non membre de l'UE (15) a une formation de « niveau inférieur ».

Enfin, la ventilation des Luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire donne des résultats stables par rapport à 2003 et 2002 : presque à parts égales, les demandeurs luxembourgeois des deux premiers niveaux de formation (niveaux inférieur et moyen) font un peu plus de 90 % des inscrits nationaux.

Seulement 9,4% des Luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur (en 2<sup>e</sup> rang après les demandeurs d'emploi portugais (1,8%)).

#### **d. Formation et emploi recherché**

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. La demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM. Toutefois, certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 3% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 8,2% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 16,8% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions bien moindres, on retiendra que des chômeurs désirent un emploi d'ouvrier tout en ayant réalisé des études supérieures.

31 décembre 2004					
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
A	8,2	32,0	59,5	0,3	100 (999)
B	3,0	31,0	66,0	0,0	100 (203)
C	16,8	58,1	25,0	0,1	100 (1467)
D	39,6	52,8	7,4	0,2	100 (1051)
E	60,4	36,8	1,4	1,4	100 (144)
F	68,0	28,4	3,6	0,0	100 (391)
G	66,7	33,3	0,0	0,0	100 (3)
H	68,4	30,7	0,8	0,1	100 (1574)
I	71,6	26,0	1,1	1,3	100 (1401)
J	7,1	37,1	2,6	0,4	100 (777)
K	76,2	20,1	1,6	2,1	100 (1174)
L	36,4	48,8	10,3	4,5	100 (242)

- 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*

## Chapitre 2: LES SERVICES DE L'ADEM

### I. *Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi (SAPDE)*

Le counseling d'insertion professionnelle tel que pratiqué par le SAPDE est un processus généralement court, et la personne qui fait appel à ce type de services est, de prime abord, relativement fonctionnelle sur le plan sociopsychologique. Dans le cas contraire toute tentative d'insertion s'avérerait inutile. Les séances de counseling débouchent sur l'établissement d'un diagnostic évolutif de l'employabilité du demandeur d'emploi et cette activité est complémentaire à l'activité de placement et constitue un indicateur de probabilité de réussite du processus d'insertion professionnelle. Il s'agit de protocoles semi-structurés qui permettent un bon diagnostic des états d'exclusion des personnes en recherche d'emploi. Ceci de la manière la plus objective possible, afin de déterminer la position exacte d'employabilité des demandeurs.

C'est le point de départ qui témoigne de l'aptitude du demandeur à suivre un programme de mise à niveau de son employabilité. Nous avons pu constater en 2004 qu'à peu près 30% - 40% des demandeurs rencontrés en individuel présentent des niveaux d'employabilité extrêmement bas, dus principalement à des situations socio-familiales précaires ou à des projets professionnels irréalistes, sinon absents. Cette population, afin d'augmenter son employabilité, nécessite un autre concept d'encadrement que le demandeur dont le CV n'est tout simplement pas optimal.

Toute activité de suivi est donc structurée en fonction du diagnostic évolutif élaboré lors des entretiens individuels.

En ce qui concerne plus précisément les jeunes demandeurs d'emploi, le service a opté pour une stratégie d'intervention dans le long terme. Afin de comprendre toute l'ampleur du travail réalisé il s'avère utile de tracer l'historique de nos actions par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi. La mise en œuvre du Plan d'Action National en faveur de l'emploi visant l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle des jeunes a donné lieu tout d'abord à une approche conceptuelle de type analytique. Il y a lieu de supposer que tout processus d'adaptation au milieu de travail en général est gouverné par des schèmes de pensées bien précis. C'est pourquoi, on a abordé dès 2002 la question du chômage des jeunes par la mise en œuvre d'une recherche sur les schèmes de pensées des jeunes résidents concernant le marché du travail et la vie en entreprise. Cette étude sur les représentations des jeunes fut menée sous la régie d'une équipe scientifique des Editions psychologiques appliquées (EAP) de Paris en collaboration avec l'ADEM et ses partenaires du réseau social luxembourgeois. Le SAPDE a coordonné les diverses activités. Il a été montré que les schèmes de pensées ou représentations ont une forte influence sur les mécanismes d'adaptation du jeune face à un nouveau milieu comme c'est le cas du milieu du travail après que le jeune a quitté l'école. Cette analyse approfondie a permis à isoler un certain nombre de représentations en cause dans le processus d'insertion professionnelle, et de manière plus précise à désigner des stéréotypes véhiculés par des jeunes résidents et qui constituent des freins sérieux à leur insertion professionnelle.

Sur base des résultats susmentionnés on a commencé en 2003 à élaborer un programme de formation sous forme de bilan et qui s'adresse avant tout aux jeunes qui ont peu d'expérience professionnelle et qui éprouvent des problèmes à gouverner de manière autonome leur processus d'insertion professionnelle. Ainsi, le bilan d'insertion professionnelle a pu être finalisé et expérimenté pendant l'année 2003. Dès les premières

sessions, on s'est rendu compte du bien fondé du BIP et de son adaptabilité à une large population hétéroclite (au niveau des qualifications) de jeunes demandeurs d'emploi. Aujourd'hui, on peut dire que le BIP est un outil pédagogique indispensable pour préparer les jeunes au fonctionnement des mécanismes du marché du travail et à la vie en entreprise. Son application optimale se situe entre la fin de la scolarité du jeune et les premières expériences professionnelles sur le terrain. Mais il peut aussi bien être appliqué en alternance avec une première expérience professionnelle du jeune.

Suite à ces résultats encourageants le service a mis en application en 2004 le Bilan d'insertion professionnelle systématique. C'est-à-dire on a organisé à partir de juin 2004 chaque mois deux séances BIP pour environ 10 candidats par séance. Une séance dure à peu près dix-sept demi-journées. 200 bilans d'insertion professionnelle auront lieu jusqu'en juin 2005. La conclusion définitive accompagnée des résultats atteints pourra être documentée pour fin 2005.

En résumé il peut être retenu qu'il s'agit d'un outil de type formation – bilan sur mesure et dynamique destiné à agir sur le processus d'adaptation au monde du travail du jeune résident.

### **1. L'année 2004 en chiffres**

Dans la période de janvier jusqu'à décembre 2003, les conseillers du PEC ont systématiquement encadrés les demandeurs d'emploi intéressés et visés par le PAN.

<b>2004</b>	<b>Hommes vus</b>	<b>Femmes vus</b>	
< 26	384	323	<b>707</b>
>= 26 et < 50	677	626	<b>1303</b>
> 50	138	88	<b>226</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>1199</b>	<b>1037</b>	<b>2236</b>

Parmi cette population de 2236 demandeurs d'emploi, 341 femmes et 386 hommes ont été encadrés de manière plus intensive dans le temps et dans leurs activités de recherche de travail.

### **2. Le bilan d'insertion professionnelle (BIP)**

Un bilan d'insertion professionnelle a pu être établi pour 34 jeunes filles et 26 jeunes hommes. Les résultats obtenus seront analysés et présentés en 2005.

### **3. Le club emploi**

972 demandeurs d'emploi se sont inscrits en 2004 (437 femmes et 535 hommes).

Ceci signifie qu'au cours de l'année 2003 le club emploi fut 7.868 fois sollicité par des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Afin d'encadrer encore mieux le demandeur dans ses démarches, le fonctionnement du Club Emploi est dorénavant le suivant : un demandeur qui veut s'inscrire au Club Emploi aura un entretien d'accueil avec un éducateur ou psychologue qui lui explique le fonctionnement du Club et analyse brièvement si le demandeur nécessite éventuellement un autre encadrement plus personnalisé. Suite à cet entretien le demandeur peut s'inscrire au Club Emploi et a été informé au préalable qu'il peut à tout moment prendre

contact ou solliciter une aide auprès de l'éducateur ou du psychologue qui a mené l'entretien d'accueil. Ce sera sa personne de contact privilégié au sein du SAPDE.

Les mesures générales pratiquées par le SAPDE et/ou en collaboration avec les autres services de l'ADEM

#### **4. Les mesures générales pratiquées par le SAPDE et/ou en collaboration avec les 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.

- **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.

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

- **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).

<b>Formations</b>
Centre de langue
CNFPC / informatiques
Apprentissage des adultes

- **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.

<b>Ateliers</b>
FOSNA
Stratégies de recherche d'emploi

- **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. .

- **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.



## **II. 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.

46 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 30 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.)

En plus 7 ateliers de motivation ont été organisés. Ont été convoqués à ces ateliers 167 personnes (dont 27 femmes) mais seulement 93 y ont participé (55.6%)

Ces ateliers se tiennent en guise de préparation des actions de recrutement et ils sont 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.

## **1. La mission principale**

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

En 2004, le service a enregistré 14.040 postes vacants (contre 12.456 en 2003 ; moyenne mensuelle: 1.170 offres (1.038 en 2003)). L'augmentation est de 12,7%.

55.344 tentatives de placement (une augmentation de 6.948 par rapport à 2003), dénommées « assignations » (moyenne mensuelle: 4.612 assignations) ont été réalisées au cours de l'année 2004.

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 2004, près de 243.644 contacts enregistrés ont été effectués, ce qui correspond à 20.303 contacts par mois ou 8.121 contacts par placeur et par an ou 32 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 récurrence et finalement le retrait définitif des indemnités de chômage complet en cas de 3 absences consécutives non-justifiées). Ainsi, 5.563 sanctions ont été prononcées par l'ADEM en 2004, dont 888 radiations définitives.

On note dans la population inscrite à l'ADEM, une rotation assez élevée. Les services de placement ont procédé à plus de 19.000 inscriptions (voir Chapitre I, (1)). En matière de clôture de dossiers, on peut relever les raisons principales suivantes :

- 4.314 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi occupés de leur propre initiative ;
- 1.758 dossiers clôturés suite à une non-présentation du demandeur d'emploi au premier rendez-vous ;
- 1.457 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi assignés par les soins du service Placement de l'ADEM ;
- 1.121 dossiers clôturés volontairement par les demandeurs d'emploi ;
- 888 dossiers clôturés pour radiation ;
- 202 dossiers clôturés pour abandon de mesure ;
- 325 dossiers clôturés pour demandeurs d'emploi réengagés par leur ancien employeur.

## **2. Aperçu général sur les mesures d'activation organisées par le service**

### **2.1. Actions de recrutement/d'information**

Au cours de l'année 2004, 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 des 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.

	<b>Convocations</b>	<b>Présences à l'atelier</b>	<b>Candidatures retenues</b>
<b>Luxair</b>	106	82 (86%)	15
<b>Swissport</b>	55	44	22
<b>Good Year</b>	748	523 (71%)	133
<b>Argus</b>	36	27	14
<b>IEE</b>	28	19	11
<b>Groupe Goeres</b>	47	24	21
<b>Cactus</b>	47	34	21
<b>Technicolor</b>	37	31	14

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.

## **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 2004, 11 « ateliers » en invitant 414 demandeurs à ces séances de formation. Seulement 233 personnes (dont 105 femmes) ont effectivement participé à ces ateliers, ce qui correspond à un taux de participation de 56.28% seulement.

## 2.3. Formations complémentaires

### ***Rapport d'activité de l'année 2004 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 (MEN-FP) a procédé en collaboration avec le Service Placement de l'Administration de l'Emploi (ADEM), le CNFPC, 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 III.5)

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 professionnelle des chômeurs.

#### **a. Suivi des formations complémentaires organisées en 2004**

Au cours de l'année 2004, le groupe de travail à caractère informel ADEM/SFP a organisé **24** mesures de formation complémentaire, à savoir :

#### ***Formation 1 «Accueil-Réception HORESCA » mars 2004***

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et HORESCA s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **02.03.2004-02.04.2004**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 11 candidats ont commencé la formation en question .
- 11 candidats ont terminé la formation en question.**
- 02 candidats ont été engagés dans le domaine de l'hôtellerie.
- 04 candidats ont été engagés par d'autres entreprises.
- 05 candidats sont inscrits à l'ADEM., dont
  - 01 candidat se trouve dans une « Mesure spéciale » auprès de Proactif asbl.
  - 01 candidat se trouve en mesure « CAT public ».

#### ***Formation 2 «Accueil-Réception HORESCA » mai 2004***

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et HORESCA s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 5 semaines et s'étend du **04.05.04-11.06.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 11 candidats ont été élus pour la formation en question.
- 01 candidat a abandonné la formation en question.
- 01 candidat ne convient pas : pas d'expérience professionnelle.
- 01 candidat a été embauché.
  
- 08 candidats ont commencé la formation en question.
- 08 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 08 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 02 candidats se trouvent en mesure « stage de réinsertion » auprès de « Executive Hotels Aérogolf » et « Parc Belair ».
  - 01 candidat se trouve dans une nouvelle formation du CNFPC : « Aide-bureau ».

#### ***Formation 1 « Cactus : Vente et Réassort » septembre 2004***

La formation « Vente et Réassort », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CACTUS s'adresse à un groupe de 12 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de deux mois et s'étend du **21.09.04-12.11.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04 :**

- 12 candidats ont été retenus pour la formation visée.
  
- 12 candidats ont commencé la formation en question.
- 01 candidat a abandonné la formation en question.
- 11 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 10 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 01 candidat se trouve en mesure « stage d'insertion » auprès de l'entreprise formatrice.
  - 04 candidats se trouvent en mesure « stage de réinsertion » auprès de l'entreprise formatrice.
  - 01 candidat se trouve en mesure « CAT privé » auprès de l'entreprise formatrice.
  
- 01 candidat n'est enregistré ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

#### ***Formation 1.2004 « agent de sécurité » 9 ARGUS/SECURICOR***

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et les sociétés de sécurité SECURICOR et ARGUS s'adresse à un groupe de **11** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **20.01.04-24.02.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 11 candidats ont commencé la formation en question.
- 10 candidats ont terminé la formation.**
  
- 05 candidats ont été engagés par l'entreprise formatrice ARGUS.

- 02 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.
- 03 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 02 candidats se trouvent dans une mesure stage d'insertion (IE).
  - 01 candidat se trouve dans une mesure stage de réinsertion (SR).

### **Formation 2.2004 «agent de sécurité» 10 Group 4 Falck**

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la société de sécurité **Group 4 Falck** s'adresse à un groupe de **15** demandeurs d'emploi non qualifiés. La formation s'étend du **03.03.2004-09.04.2004**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 15 candidats ont commencé la formation en question.
- 15 candidats ont terminé la formation en question.**
- 15 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 09 candidats se trouvent dans la mesure « stage d'insertion » auprès de l'entreprise formatrice.
  - 05 candidats se trouvent dans la mesure « stage de réinsertion » auprès de l'entreprise formatrice
  - 01 candidat se trouve dans la mesure « CAT public » .

### **Formation 3.2004 «agent de sécurité» 11 Group 4 Falck**

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et les sociétés de sécurité Group4 Falck s'adresse à un groupe de **09** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **15.06-23.07.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 09 candidats ont été sélectionnés pour la formation en question.
- 09 candidats ont commencé la formation en question.
- 09 candidats ont terminé la formation en question.**
- 01 candidat a trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.
- 07 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 02 candidats se trouvent dans une mesure « stage d'insertion » IE auprès de l'entreprise formatrice.
  - 03 candidats se trouvent dans une mesure « stage de réinsertion » SR auprès de l'entreprise formatrice.
- 01 candidat n'est enregistré ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

### **Formation 4.2004 «agent de sécurité» 12 Group 4 Falck**

La formation « agent de sécurité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et les sociétés de sécurité Group4 Falck s'adresse à un groupe de **10** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **20.09.04-28.11.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 10 candidats ont été sélectionnés pour la formation en question.
- 10 candidats ont commencé la formation en question.
  
- 01 candidat a abandonné la formation.
- 09 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 01 candidat a trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.
  
- 08 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 05 candidats se trouvent dans la mesure « stage de réinsertion » auprès de l'entreprise formatrice.
  - 01 candidat se trouve dans la mesure « stage d'insertion » auprès de l'entreprise formatrice.

### **Formation « agent de production » Good-Year 1.2004**

La formation « agent de production », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la société Good-Year s'adresse à un groupe de **13** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **12.10.04-30.11.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 13 candidats ont commencé la formation en question.
- 13 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 13 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 11 candidats sont en mesure « stage d'insertion » auprès de l'entreprise formatrice.
  - 01 candidat est en mesure « stage de réinsertion » auprès de l'entreprise formatrice.

### **Formation « agent de production » Good-Year 2.2004**

La formation « agent de production », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la société Good-Year s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation s'étend du **08.11.04-30.12.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 11 candidats ont commencé la formation en question.
- 11 candidats ont terminé la formation.
  
- 11 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 07 candidats sont en mesure « stage d'insertion » auprès de l'entreprise formatrice.
  - 04 candidats sont en mesure « stage de réinsertion » auprès de l'entreprise formatrice.

### **Formation « Caristes/ Aide-magasiniers » 1.2004**

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et CNFPC- Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de 13 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 8 semaines et s'étend du **18.05.04-14.07.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04:**

- 13 candidats ont commencé la formation en question.
- 02 candidats ont arrêté la formation en question.
- 11 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 04 candidats ont trouvé une occupation salariée en tant qu'aide- magasinier / ouvrier de production.
  
- 07 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 01 candidat est en mesure « CATpublic ».
  - 01 candidat a commencé une nouvelle formation au CNFPC : « Initiation à l'informatique ».

### **Formation «Caristes/ Aide-magasiniers » 2.2004**

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et CNFPC- Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de 8 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 8 semaines et s'étend du **17.09.04-12.11.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 08 candidats ont commencé la formation en question.
- 05 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 05 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 01 candidat se trouve en mesure « CATpublic ».

### **Formation 1.2004 «Engins de chantier/Tüv »**

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et CNFPC - Ettelbrück s'adresse à un groupe de 6 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 2 mois et s'étend du 07.06-30.07.2004, + formation complémentaire du **23.08.04-03.10.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 06 candidats ont été sélectionnés pour la formation en question.
- 06 candidats ont commencé la formation en question.
- 06 candidats ont terminé la formation.**
  
- 04 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 03 candidats se trouvent dans une mesure « stage de réinsertion » SR.



01 candidat se trouve dans une « Mise au travail ».

- 01 candidat n'est enregistré ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).
- 01 candidat a quitté le pays.

### **Formation «Initiation à l'informatique» 31/2004**

La formation «Initiation à l'informatique 31-2004», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adresse à un groupe de 15 demandeurs d'emploi. La formation s'est étendue du **09.02.04-15.07.2004**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 15 candidats ont commencé la formation en question.
- 07 candidats ont abandonné la formation en question pour raisons de santé/ ou d'embauche.
- 08 candidats ont terminé la formation en question.**
- 02 candidats ont trouvé une occupation salariée où ils peuvent profiter des connaissances en informatique.
- 05 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 01 candidat a commencé une nouvelle formation au Centre de Langues (Allemand).

### **Formation «Initiation à l'informatique» 32/2004**

La formation «Initiation à l'informatique 32-2004», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adresse à un groupe de 14 demandeurs d'emploi. La formation s'est étendue du **09.02.04-15.07.2004**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 14 candidats ont commencé la formation en question.
- 03 candidats ont abandonné la formation en question pour raisons de santé/ ou d'embauche.
- 11 candidats ont terminé la formation en question.**
- 03 candidats ont trouvé une occupation salariée où ils peuvent profiter des connaissances en informatique.
- 05 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 01 candidat se trouve dans la mesure « CATprivé ».
  - 01 candidat a commencé une nouvelle formation au CNFPC-« aide-polyvalente ».
- 02 candidats sont bénéficiaire de RMG.
- 01 candidat n'est enregistré ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

### **Formation «Initiation à l'informatique» 33/2004**

La formation «Initiation à l'informatique 33-2004», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et le CNFPC s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi. La formation s'est étendue du **17.05.04-21.07.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

11 candidats ont été sélectionnés pour la formation en question.

09 candidats ont commencé la formation en question.

**06 candidats ont terminé la formation en question.**

06 candidats sont inscrits à l'ADEM.

01 candidat se trouve dans une mesure « ATI » organisée par le SNAS.

### **« Réussir son test d'embauche » 1/2004**

La deuxième formation « Réussir son test d'embauche », organisée conjointement par le CNFPC, le MTE, le MEN-FP et l'ADEM, s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 15 jours et s'étend du **20.01.04-03.02.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04:**

11 candidats ont commencé la formation en question.

11 candidats ont terminé la formation en question.

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

04 candidats sont inscrits à l'ADEM.

01 candidat se trouve dans une mesure « Stage de réinsertion » auprès de Goodyear.

01 candidat n'est enregistré ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

### **« Réussir son test d'embauche » 2/2004**

La deuxième formation « Réussir son test d'embauche », organisée conjointement par le CNFPC, le MTE, le MEN-FP et l'ADEM, s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 15 jours et s'étend du **16.06.04-30.06.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04:**

06 candidats ont commencé la formation en question.

**05 candidats ont terminé la formation en question.**

05 candidats sont inscrits à l'ADEM.

01 candidat se trouve dans une « Mise au travail ».

01 candidat se trouve dans une « Mesure spéciale ».

01 candidat se trouve dans une mesure « CATpublic ».

### **« Réussir son test d'embauche » 3/2004**

La formation « Réussir son test d'embauche », organisée conjointement par le CNFPC, le MTE, le MEN-FP et l'ADEM, s'adresse à un groupe de **8** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 15 jours et s'étend du **16.09.04-15.10.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 08 candidats 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 à l'ADEM.
  - 01 candidat est en formation « aide-polyvalente » au CNFPC.
  
- 01 candidat n'est enregistré ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

### **FEDIL Formation 12 « agent de fabrication »**

La douzième formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la FEDIL s'adresse à un groupe de 10 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de deux mois et s'étend du **4.12.03-15.02.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 10 candidats ont été retenus pour la formation visée.
- 10 candidats ont commencé la formation en question.
- 10 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 04 candidats ont été engagés par une entreprise affiliée à la FEDIL.
  
- 06 candidats sont inscrits à l'ADEM.
  - 04 candidats sont en mesure « CAT privé » (auprès de HEINTZ VAN LANDEWYCK).
  - 02 candidats se trouvent dans la mesure « stage d'insertion » : Goodyear sa, Luxair sa.

### **FEDIL Formation 13 « agent de fabrication »**

La treizième formation « agent de fabrication », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la FEDIL s'adresse à un groupe de **11** demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de deux mois et s'étend du **30.04.04-09.07.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04:**

- 11 candidats ont été sélectionnés pour la formation en question.
- 08 candidats ont commencé la formation en question.
- 06 candidats ont terminé la formation en question.**
  
- 02 candidats ont été engagés par une entreprise affiliée à la FEDIL.

- 04 candidats se trouvent inscrits à l'ADEM .
- 02 candidats se trouvent dans la mesure « stage d'insertion ».
- 01 candidat se trouve dans la mesure « CAT privé ».

### **Formation « ADR » mai 2004**

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et CNFPC – Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de **10** demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 4 semaines et s'étend du **17.05.04-13.06.04**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

- 10 candidats ont été sélectionnés pour la formation en question.
- 01 candidat a abandonné la formation en question.
- 09 candidats ont commencé la formation en question.
- 09 candidats ont terminé la formation en question.**
- 06 candidats ont été engagés par les entreprises commerciales en tant que chauffeur.
- 03 candidats sont inscrits à l'ADEM.
- 01 candidat se trouve dans une mesure « stage de réinsertion » .

### **Bilan quantitatif des mesures complémentaires terminées au 31.12.2004 :**

- 215 candidats ont effectivement commencé les mesures qualifiantes.
- 191 candidats ont terminé les mesures qualifiantes, dont :**
  - 27 candidats travaillent dans l'entreprise formatrice.
  - 15 candidats ont trouvé une occupation salariée auprès d'un autre employeur.
  - 139 candidats sont inscrits à l'ADEM, dont 88 personnes se trouvent dans une mesure de ré/insertion professionnelle.
    - 37 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du Stage d'insertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice.
    - 30 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du Stage de réinsertion professionnelle auprès de l'entreprise formatrice.
    - 06 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. privé.
    - 05 candidats poursuivent une mesure dans le cadre du C.A.T. public auprès d'un employeur du secteur public.
    - 05 candidats poursuivent une autre formation au CNFPC /Centre de Langues.
    - 02 candidats poursuivent une mesure de Mise au Travail dans le cadre du chômage.
    - 03 candidats se trouvent dans une Mesure Spéciale.
  - 6 candidats ne sont enregistrés ni auprès de l'Administration de l'Emploi ni auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).
  - 01 candidat a quitté le pays.
  - 02 candidats sont bénéficiaire de RMG.
  - 01 candidat se trouve dans une ATI.

## ***b. Suivi des formations complémentaires en cours***

Au mois de janvier 2005, les dossiers suivants sont en traitement :

### ***Formation 3 «Accueil-Réception HORESCA » novembre 2004***

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et HORESCA s'adresse à un groupe de 11 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 12 semaines et s'étend du **16.11.04-8.02.05**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

11 candidats ont été élus pour la formation en question.

11 candidats ont commencé la formation en question.

10 candidats poursuivent actuellement la formation.

### ***Formation «Euro- Composites» 1/2004-2005***

La formation, organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et CNFPC- Esch-sur-Alzette s'adresse à un groupe de 8 demandeurs d'emploi. La formation a une durée totale de 10 semaines et s'étend du **16.12.04-28.02.05**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04 :**

08 candidats ont commencé la formation en question.

08 candidats poursuivent actuellement la formation.

### ***« FLEAA » 1.2004- Formation Autobus***

La formation « permis autobus-FLEAA», organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MEN-FP et la FLEAA s'adresse à un groupe de 12 demandeurs d'emploi non-qualifiés. La formation a une durée totale de 2,5 mois et s'étend du **15.11.04-02.02.05**.

#### **Bilan de la formation au 31.12.04**

12 candidats ont commencé la formation en question.

12 candidats poursuivent actuellement la formation.

### 3. **Le site Internet de l'ADEM**

Le 11 juin 2004, l'Administration de l'emploi a lancé son nouveau site internet sous l'adresse [www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu). Fort d'environ 450 pages et avec une moyenne quotidienne de quelque 570 visites, ce site est dédié aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

Après la validation du dossier et l'accord du budget par *eLuxembourg* en juillet 2002, un travail fastidieux pour la préparation d'un cahier des charges relative à la réalisation technique du site, la collecte, l'assemblage et la structuration des informations, la rédaction du contenu et le layout des pages en respectant les règles de la charte graphique, a été effectué.

Après de nombreuses réunions de travail avec les responsables d'*eLuxembourg* et le prestataire externe, les axes principaux suivants ont été définis :

- une rubrique détaillant les **missions** de l'ADEM ;
- un espace « **Employeur** » fournissant des informations utiles à la déclaration des offres, à l'engagement de personnel et à l'obtention des aides que l'ADEM peut proposer ;
- un autre espace « **Demandeur d'emploi** » permettant d'accroître la transparence dans les démarches administratives relatives aux droits et obligations d'un demandeur d'emploi inscrit, les assistances dans la recherche d'emploi et les différentes mesures que l'ADEM propose pour faciliter l'intégration de ces personnes dans la vie active ;
- les **actualités et statistiques**, les **publications des brochures** et divers guides, le détail des **aides et mesures** en faveur de l'emploi, le téléchargement des formulaires et un lien avec le portail juridique du Luxembourg couvrant d'autres fonctionnalités offertes par ce site.

La deuxième phase de développement du site, entamée au dernier trimestre 2004 permettra à court terme la publication des offres d'emploi sur le site EURES, le portail européen sur la mobilité de l'emploi.

### **III. 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 2003, **244** personnes (dont 127 femmes), ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2004, toutes les places (127) disponibles étaient 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 2004, 1068 personnes (dont 199 femmes) ont participé à cette mesure.

Au 31 décembre 2004, 582 personnes (dont 114 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 2004, 500 personnes (dont 169 femmes) sont entrées en stage de réinsertion professionnelle. Au 31 décembre 2004, 285 personnes (dont 94 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 2004, 752 personnes (dont 261 femmes) ont bénéficié de cette mesure. Au 31 décembre 2004, 272 demandeurs d'emploi (dont 94 femmes) poursuivaient encore cette mesure.

## **1. Actions de prospection**

Pendant l'année 2004, 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.

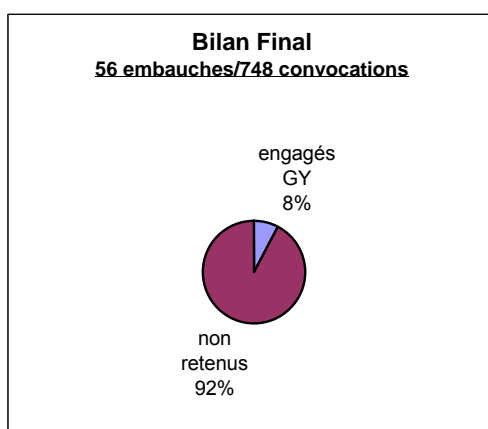
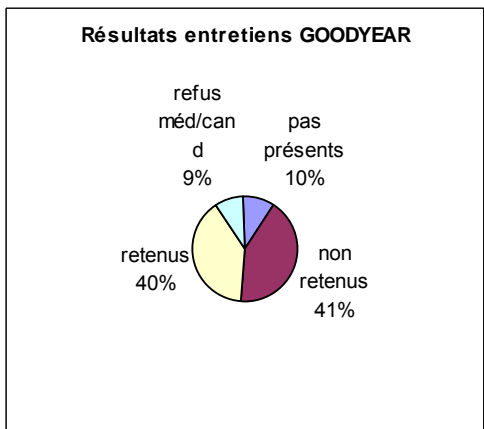
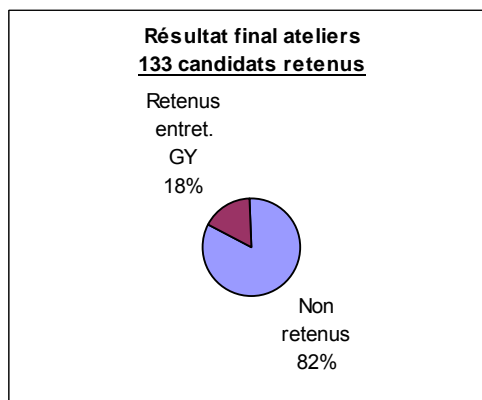
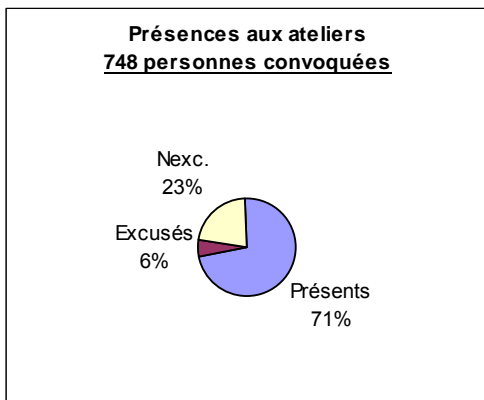
### **Le secteur de l'industrie**

L'année 2004 a été marquée par une stagnation des activités dans le secteur de l'industrie.

Dans la majorité des cas de places déclarées vacantes, les consultants ont été impliqués pour faire une présélection des candidats inscrits à l'ADEM (à titre d'exemple : GOODYEAR, GROUPE 4FALCK, DUSCHOLUX, HvL, EPT, DuPont, EUROCOMPOSITE, CEGEDEL, COSMOLUX, PCPLUX, ELCO, LW, DELPHI, ELTH, GUARDIAN, IEE, V&B, LAMESCH, ROTAREX, RECTILUX, CEGECOM, AVLUX, HITEC). Cette démarche qualitative des candidats présélectionnés a été fortement appréciée par les entreprises et le taux de réussite d'embauche est très élevé.

De septembre à décembre une action concentrée a eu lieu pour Goodyear : Sur 748 personnes convoquées, 133 ont été présélectionnées dont 56 ont été engagées par Goodyear. Les graphiques ci-dessous montrent l'envergure et le taux de réussite de cette opération :





Une autre priorité a été de sensibiliser les entreprises à déclarer tous les postes vacants à l'ADEM. A cette fin 76 entreprises ont été visitées en 2004, dont une vingtaine de nouvelles prospections et les sujets suivants ont été discutés :

- organisation et fonctionnement de l'ADEM
- les formations complémentaires
- la formation pour agents de fabrication
- la formation pour agent de sécurité
- l'embauche de personnel sous-représenté
- le service des travailleurs handicapés
- l'embauche de personnel à capacités réduites
- 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
- la bonification d'impôts.

Les consultants en collaboration avec le MTE, le MEN-FP (CNFPC) et la FEDIL ont organisé pendant l'exercice 2004, 2 cycles de formation pour la profession d'agent de

fabrication. Cette formation a permis à 21 demandeurs d'emploi résidents d'acquérir un savoir-faire complémentaire permettant leur insertion, voire réinsertion dans la vie active. Dans le cadre de cette formation, des visites d'entreprise ont permis aux candidats de mieux connaître le milieu industriel. A l'instar de cette formation, deux cycles supplémentaires ont eu lieu pour Goodyear avec 24 candidats.

De même 4 cycles de formation pour agent de sécurité ont eu lieu au CNFPC pour le groupe 4 Falck et pour Argus. 45 candidats ont été engagés au terme de cette formation.

Une formation ADR avec 10 candidats a eu lieu au CNFPC, ce qui a permis d'augmenter l'employabilité des conducteurs de poids-lourds.

Une formation spéciale opérateurs CNC a été programmée pour Eurocomposite avec 8 candidats.

En collaboration avec le service SAPDE de l'ADEM, les consultants ont participé à une série de séances de simulations d'entretiens d'embauche filmés avec feed-back aux candidats. Cette même démarche a été continuée, à l'instar des autres années, auprès de « Objectif Plein Emploi ».

### ***Le secteur bancaire***

Après une longue période de ralentissement économique et de gel des effectifs, la reprise de la croissance du marché de travail s'est confirmée à partir du deuxième trimestre 2004.

Si les professionnels du secteur financier (PSF) affichent toujours une progression de leurs effectifs, le nombre d'employés dans les banques a continué à baisser par rapport au début de l'année.

#### **Emploi total (banques et PSF)**

2001	28.062
2002	27.699
2003	27.082
Sept. 2004	27.941

Le nombre des établissements de crédits s'est élevé à 162 unités à la fin de l'année 2004 (contre 169 à fin 2003), diminution due à des cessations d'activités et à des fusions.

Pendant l'année écoulée plusieurs sociétés financières ont dû recourir à un licenciement pour raisons économiques de bon nombre de leurs employés, d'autres groupes bancaires ont opté pour une réduction douce des effectifs afin d'éviter des licenciements secs: non-remplacement des départs naturels (démissions, retraites), le non-renouvellement de cdd ou la promotion du temps partiel, négociations individuelles avec un salarié, le recrutement en interne avec des formations adéquates.

La reprise de l'embauche dans le secteur a été confirmée par un nombre croissant des déclarations de places vacantes déclarées aux services de l'ADEM, la plupart des contrats à durée déterminée.

1999	2.002
2000	2.416
2001	1.140
2002	860
2003	832
2004	1.169

Un nombre important d'offres d'emploi coexiste avec un nombre élevé de chômeurs.

Le chômage dans le secteur financier est resté orienté à la hausse car les créations de nouveaux emplois restent insuffisantes pour compenser les pertes.

La plupart des employeurs rencontrent des difficultés de recrutement: niveau insuffisant ou inadéquat de la formation, insuffisance d'expérience, manque de motivation.

Les profils de recrutement ont fortement changé, du fait de l'automatisation des processus: recherche de profils ciblés - des techniciens de haut niveau avec une grande expérience, des fiscalistes ou des professionnels de l'industrie des fonds d'investissements - des compétences qui ne sont pas toujours évidentes à trouver et qu'il faut aussi aller chercher à l'étranger.

Le secteur demande des compétences pointues.

Le nombre des demandeurs d'emploi enregistrés désirant intégrer ou réintégrer le secteur financier a légèrement diminué à environ 600 personnes à fin 2004.

Parmi ces 600 personnes :

- 65 % hommes
- 35 % femmes
- dont une trentaine cherchent un travail à temps partiel
- 60 % de chômeurs indemnisés
- une douzaine de personnes en reclassement externe
- 20 % de demandeurs d'emploi de longue durée (> 1an)
- +/- 100 personnes âgées de > de 50 ans
- +/- 160 personnes âgées entre 40 et 49 ans
- +/- 200 personnes de nationalité luxembourgeoise

Deux catégories de demandeurs d'emploi se trouvent particulièrement touchées par la situation morose du marché de travail: les jeunes diplômés sans expérience professionnelle ainsi que les personnes âgés de plus de 45 ans.

A retenir pour l'année écoulée 3 expériences positives: AXA Assurances et European Fund Administration ont engagé plusieurs jeunes demandeurs d'emploi enregistrés à l'ADEM, sous contrat à durée déterminée ou stage d'insertion.

Un atelier de recrutement pour la BGL a connu un résultat particulièrement positif : quatorze personnes ont été recrutées (sous cdd de 18 mois) pour un projet déterminé dans le temps et une personne avec cdd pour le Service Titres. Parmi ces 15 personnes on compte 7 chômeurs de longue durée inscrits depuis au moins 10 mois et 7 personnes âgées de plus de 45 ans.

Au courant de l'année passée 29 entreprises du secteur financier ont été visitées afin de les sensibiliser à travailler d'avantage avec les services de l'ADEM et de les fidéliser.

456 personnes ont été convoquées pour un entretien individuel afin de définir ensemble la voie à suivre pour trouver un emploi qui correspond au mieux à leurs aptitudes professionnelles et personnelles. A noter qu'un nombre important de demandeurs d'emploi sortant d'un plan social ou d'un licenciement économique ne montrent guère de l'intérêt à réintégrer le secteur. Beaucoup de « volontaires » licenciés optent pour un changement de carrière dans d'autres secteurs moins bien rémunérés avec l'aide au réemploi.

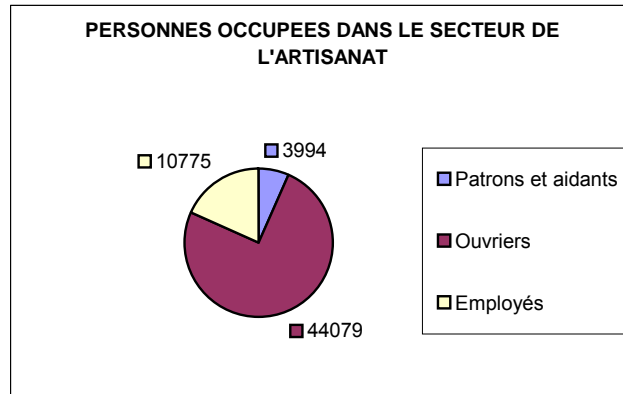
Les plans sociaux récemment signés et/ou les fermetures de plusieurs établissements bancaires (Allgemeine Deutsche Direktbank, Groupe Nationwide/Paneurolife, Institut de Formation Bancaire, IMI Bank etc.) auront un impact sur le nombre des demandeurs inscrits au courant du 1<sup>er</sup> semestre 2005.

Le début de reprise connu par le secteur ne devrait donc pas avoir d'effets positifs sur le chômage avant plusieurs mois.

## Le secteur artisanat

### Constat :

Suivant les statistiques de la chambre des métiers, 4.127 entreprises sont établies au Luxembourg avec un effectif de 55.848 personnes occupées dans les différents groupes de métier du secteur de l'artisanat.

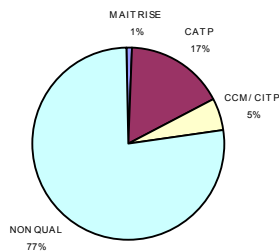


40 % des ouvriers sont frontaliers.

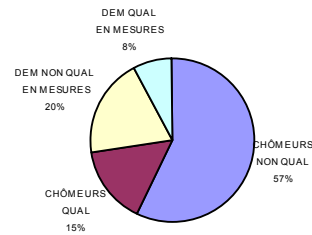
12% des ouvriers seulement sont de nationalité luxembourgeoise.

En décembre 2004 des statistiques approfondies de la situation actuelle des demandeurs d'emploi du secteur de l'artisanat ont été réalisées.

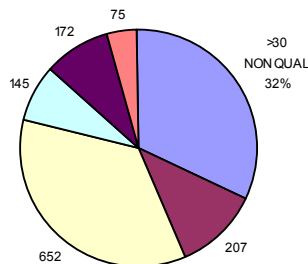
QUALIFICATION DES DEMANDEURS



REPARTITION CHOMEURS/ DEMANDEURS EN MESURES SUIVANT QUALIFICATION



QUALIFICATION TRANCHES D'ÂGE



Groupe Métier	Total Dem	MAITRISE	CATP	CCM/CITP	NON QUAL	>30 TOT DEM	>30 QUALIFIE	<30 >50 TOT DEM	<30 >50 QUALIFIE	< 50 TOT DEM	<50 QUALIFIE	TOTAL DEM MESURES	TOT DEM QUAL MESURES	>30 DEM MESURES	>30 DEM QUAL MESURES
ALIMENTATION	120	6	25	8	81	52	9	50	19	18	11	21	6	14	3
MODE HYGIENE SANTÉ	274	4	68	21	181	127	50	118	27	29	16	57	19	50	16
MECANIQUE	263	3	42	31	187	186	58	58	15	19	3	118	37	99	33
CONSTRUCTION ET HABITAT	1120	7	156	38	919	403	84	542	75	175	42	282	74	188	49
DIVERS	67	1	17	0	49	32	6	29	9	6	3	29	6	22	3
<b>ARTISANAT</b>	<b>1844</b>	<b>21</b>	<b>308</b>	<b>98</b>	<b>1417</b>	<b>800</b>	<b>207</b>	<b>797</b>	<b>145</b>	<b>247</b>	<b>75</b>	<b>507</b>	<b>142</b>	<b>373</b>	<b>104</b>

En moyenne 77% des demandeurs n'ont pas ou peu de qualification.

Afin de rester compétitive, les entreprises sont obligées à recruter du personnel avec une bonne qualification de base, motivée et flexible.

Souvent les demandeurs d'emploi ne peuvent suffire à ses demandes.

Par le biais des mesures d'insertion et de réinsertion et des aides aux entreprises une adaptation aux besoins est possible et facilite l'intégration des demandeurs.

Des 1844 demandeurs d'emploi du secteur artisanal, 507 personnes profitent actuellement d'une de ces mesures.

L'insertion des jeunes nous cause actuellement encore des problèmes. Les entreprises artisanales hésitent souvent de prendre ces jeunes avec l'argument du manque d'expérience. Les mesures d'insertion telle que le stage d'insertion et le contrat CAT-PR augmentent considérablement la chance de trouver un emploi.

Des 800 demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, 373 personnes travaillent actuellement dans une mesure d'insertion.

Des 207 demandeurs d'emploi qualifiés, 142 personnes bénéficie d'une mesure.

Une bonne qualification de base augmente donc considérablement les chances de trouver un emploi. On remarque aussi que les jeunes qui suivent une formation à temps plein à l'école ont plus de difficultés à trouver un emploi que ceux qui font un apprentissage en alternance.

En décembre 2004, au total 285 personnes qualifiées se trouvaient au chômage. Une bonne partie des personnes inscrites retrouvent un autre emploi dans un délai raisonnable.

Apprendre un métier artisanal est encore aujourd'hui un garant de retrouver un emploi.

Le consultant du secteur a été régulièrement en contact direct avec beaucoup d'entreprises, les a aidées en collaboration avec les placeurs à la recherche de personnel et les a conseillées au niveau des aides et mesures offertes par l'ADEM. De même, il a conseillé un grand nombre de demandeurs dans des entretiens individuels.

En collaboration avec le service SAPDE de l'ADEM, le consultant a participé à une série de séances de simulations d'entretiens d'embauche filmés avec feed-back aux candidats. Cette même démarche a été continuée, à l'instar des autres années, auprès de « Objectif Plein Emploi ». Il a également participé à différentes séances d'information dans le cadre du bilan d'insertion professionnelle.

## ***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 sur 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 2004***

Cette année le travail intérimaire a progressé et de plus en plus de sociétés font appel aux sociétés de travail temporaire pour palier à leurs manque de personnel sur un marché de l'emploi. Plus de 2.000 demandeurs d'emploi ont été assignés auprès de 32 sociétés d'intérim, la demande de la profession en général pour les services de l'ADEM a augmenté.

L'année 2004 a été marquée par un ralentissement du marché du travail. Ceci s'est 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. Pour 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 poste type secrétaire ou assistante de direction. En ce qui concerne les candidats non-qualifiés, ils sont aussi relativement difficiles à placer, car la demande cette année a été relativement faible et, comme mentionné précédemment, dans de nombreux cas cette tranche de population ne dispose pas d'un véhicule propre et se trouve souvent écartée des sélections car le lieu de travail se situe souvent sur 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 quand 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 continuent 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 2004 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 une emploi une fois les moyens traditionnels de recherche épuisés, mais plutôt comme un outil de recherche d'emploi complémentaire aux autres méthodes.

## **Le secteur commerce**

### **Missions de prospection:**

Tout comme l'année 2003, l'année 2004 s'est inscrite dans un cadre économique plutôt morose. Il s'est donc avéré de plus en plus important de familiariser un maximum de preneurs de décision du secteur 'Commerce' avec les différentes mesures prévues dans le cadre du PAN et, ainsi, d'inciter les responsables à déclarer les postes vacants aux

services compétents de l'ADEM (mission de plus en plus importante en période de baisse sensible des déclarations de places vacantes auprès de l'ADEM).

Le consultant du secteur « Commerce » a effectué un total de 195 visites auprès de différentes entreprises du secteur, dont des missions de prospection ainsi que des visites de suivi qui ont contribué à régler tous les problèmes éventuels rencontrés dans des dossiers en cours. Bon nombre de responsables ont exprimé leur satisfaction en ce qui concerne cette démarche pro-active de l'ADEM.

La très grande majorité des interventions s'est traduite dans l'immédiat par des déclarations de postes vacants et l'engagement de candidats proposés par les services de l'ADEM.

Reste à souligner la bonne collaboration avec les agents du service placement des différentes agences de l'ADEM et leur mérite dans le bon déroulement des différentes actions communes menées au cours de l'année 2004.

Il va sans dire que les bons contacts entretenus avec la Chambre de Commerce ainsi qu'avec différentes fédérations du secteur commerce (CLC, FLEAA, FEDAM ....) ont contribué à atteindre les bons résultats réalisés courant 2004.

### ***Missions spécifiques***

Des ateliers de recrutement (précédés de pré-ateliers ) ont été organisés à l'ADEM en collaboration avec les responsables de différentes entreprises établies au Luxembourg ou désireuses de s'y établir.

- **Cactus** : Formation Frais :1 atelier en collaboration avec l'ADEM en 2004.(candidats issus en grande majorité de la formation 'Pool Commerce')
- Schlecker** : 1 atelier de recrutement a été organisé (ouverture du site de Luxembourg - Ville). 100 % des effectifs des 6 sites opérationnels actuellement à travers le pays ont été sélectionnés parmi des candidats proposés par l'ADEM. L'ouverture de 3 nouveaux sites est prévue en 2005.
- Auchan** : 3 ateliers de recrutement organisés pendant l'année 2004. Les résultats obtenus n'étant pas trop encourageants , aucune initiative commune n'a été décidée à l'heure actuelle pour l'année 2005.
- Leader Price** (Centre Nobilis) : 1 atelier en 2004, bons résultats.
- Delhaize** : (sites de Bertrange et de Luxembourg – Ville ) : 2 ateliers en 2004, résultats encourageants.

### ***Formations:***

Formation « Pool Commerce »

**11 sessions** ont été organisées au cours de l'année 2004 dans les locaux de la Chambre de Commerce. 352 candidats ont été convoqués aux différents ateliers d'information à Luxembourg et Esch/Alzette (présents aux ateliers : 195 !)

123 candidats ont été retenus pour la formation. **59 % des dossiers ont pu être clôturés** suite à la formation. 10.6 % des candidats dont les dossiers ont été clôturés se sont **réinscrits** au cours de l'année 2004. 13 % des candidats suivent actuellement des **mesures de réinsertion.**

On constate donc une baisse sensible du taux de réussite malgré une augmentation des offres d'emploi déclarées à l'ADEM en 2004 (+ 12 %) . L'impact du nombre croissant de contrats à durée déterminée offerts devrait être analysé dans ce contexte

## ***Le secteur du bâtiment***

### ***Contacts entreprises:***

38 entreprises du secteur de la construction ont été contactées pendant l'exercice 2004, dont 22 ont embauché des demandeurs d'emploi.

### ***Offres d'emploi:***

Suite aux activités de consultance, 152 offres d'emploi ont pu être dégagées.

### ***Entretiens individuels:***

227 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 152 déclarations de postes vacants, 239 personnes ont été assignées, dont 62 ont signé un contrat de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 40.78 %.

Parmi les 62 demandeurs d'emploi embauchés, 8 jeunes ont été insérés par le biais d'un contrat auxiliaire temporaire auprès d'une entreprise du secteur privé et 15 personnes ont bénéficié d'un stage de réinsertion.

### ***Formation sur mesure***

En 2004 une nouvelle formation pratique pour machinistes d'engins de chantier a pu être réalisée par l'ADEM en collaboration avec le MTE, le MEN-FP et CNFPC – Ettelbrück. 6 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de cette formation. 3 de ces candidats sont pour l'instant dans un stage de réinsertion et un quatrième dans une mise au travail.

### ***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 résultats dans le secteur de la construction. Toutefois, force est de constater qu'il existe toujours une pénurie en personnel qualifié. L'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi continue à persister.

## **Le secteur « HORECA »**

### **Missions spécifiques**

**78 visites** ont été effectuées auprès de différentes entreprises du secteur Horeca au cours de l'année 2004.

Malgré la pénurie persistante de main d'œuvre qualifiée dans le secteur Horeca (chiffre allant de 1000 à 3000 candidats selon les différentes sources), on a continué à constater une certaine réticence de la part des responsables en ce qui concerne les déclarations de places vacantes aux services de l'ADEM. En effet, seulement 20 à 25 % des places vacantes sont déclarées (sans intervention des services de l'ADEM).

Il convient donc toujours de conclure que les efforts en matière de sensibilisation des patrons à collaborer avec les services de l'ADEM devront être soutenus. La collaboration avec les responsables de l'HORESCA peut être qualifiée de fructueuse.

### **Formations:**

Formation 'Réception Secteur Horeca' :

Trois sessions ont été organisées en 2004 (en collaboration avec l'Horesca et le CNFPC). Vu les résultats obtenus encourageants, il a été convenu de reconduire cette initiative pour l'année 2005 (1 session planifiée à l'heure actuelle) visant en premier lieu les ressortissants du secteur banques / assurances désireux de se réorienter vers le secteur Horeca.

### **Ateliers de recrutement**

Des actions en matière de recrutement ont été menées avec le Groupe Goeres ainsi qu'avec les responsables de l'Hotel Royal.

### **Divers**

Reste à mentionner la publication du personnel disponible inscrit à l'ADEM dans différents métiers du secteur Horeca dans le mensuel 'Horesca Magazine'. Cette action sera reconduite pour l'année 2004.

Les services de l' ADEM ont participé à la 'Journée mondiale du Tourisme' 2003 qui s'est déroulée au Casino 2000 à Mondorf en collaboration avec l'ONT afin de présenter les opportunités de ce secteur porteur en matière de recrutement à l'heure actuelle.

### **Divers**

Reste à mentionner la publication du **personnel disponible** inscrit à l'ADEM dans différents métiers du secteur Horeca dans le mensuel '**Horesca Magazine**'. Cette action sera reconduite pour l'année 2005.

## **Autres activités**

- Formation ' chauffeur d'autobus ' en collaboration avec la FLEAA / CLC ).
- Retenons 93 entretiens individuels avec des candidats proposés par le service SAPDE en vue d'une orientation éventuelle vers les secteurs 'Commerce' ou Horeca.
- Participation au groupe de travail ' Les qualifications de demain dans le domaine des technologies de l'information et de la communication ' au sein de la FEDIL.

## **1.1. Service social**

Le service social affecté au service de placement de l'ADEM poursuit plusieurs objectifs :

- sur demande des placeurs et des demandeurs d'emploi être disponible pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, dépister précocement les demandes et besoins des chômeurs et les orienter vers les services adéquats
- collaborer avec les différents services de l'ADEM et les services sociaux concernés
- participer à l'atelier « Fraen op der Sich No Arbescht » organisé par le service Emploi Féminin de l'ADEM

Divers changements au cours de l'année ont eu des répercussions au niveau de la disponibilité du service social. En janvier 2004 le service social a fonctionné avec un assistant social d'hygiène à temps plein pour le siège et les trois agences de l'ADEM . Depuis février 2004 l'assistante sociale, affectée au Luxembourg, a repris son travail à mi-temps.

Une permanence sociale est organisée mensuellement à Wiltz, en cas de besoin les administrés ont été convoqués à Diekirch.

### ***Entretiens avec les demandeurs d'emploi***

#### **Consultations individuelles vue en 2004**

956 personnes ont consulté le service social en 2004.

On constate une homogénéité quant au nombre des usagers féminins et masculins pour les personnes au-delà de 26 ans. Toutefois, une majorité de jeunes femmes en dessous de 26 ans (1/3 par rapport aux jeunes gens de cette catégorie d'âge) a sollicité notre service. Cela peut s'expliquer par le fait que bon nombre de jeunes mamans doivent assumer leur vie professionnelle et familiale et assurer les obligations financières de la famille.

#### ***1. Qui a orienté les demandeurs d'emploi vers le service social ?***

Sur base des données statistiques, on a remarqué qu'un tiers des clients a été envoyé par le service de placement.

De plus en plus les demandeurs d'emploi prennent eux-mêmes l'initiative de contacter directement le service (1/3). Aussi ont-ils tendance à s'adresser à celui-ci lorsqu'ils se retrouvent une nouvelle fois dans une situation de recherche d'emploi voire de crise.

Par ailleurs, dans le cadre de la collaboration avec le service SAPDE, on a à peu près 15 % de personnes allocataires du revenu minimum garanti ou bien de l'indemnité d'insertion qui ont été convoqués.

Une personne sur quatre, convoquée par le service social à la demande du placeur ou bien dans le cadre des entretiens avec les personnes allocataires du RMG, ne se présente pas à notre convocation malgré l'envoi du courrier par lettre recommandée. Dans le futur il faudra analyser les causes de cet absentéisme, qui entraîne une perte de temps et d'énergie considérables, et tenter d'y remédier.

## ***2. Orientations proposées par le service social***

Pour les 956 personnes, 1882 recommandations ont été dressées. Parfois plusieurs suggestions ont été élaborées 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 deux est invitée à intensifier sa recherche emploi, à consulter les journaux, à manipuler les bornes, à envoyer des demandes de candidatures spontanées, à utiliser tous les outils de travail mis à la disposition par l'ADEM.

Fréquemment, il a été recouru aux « experts de l'ADEM » : placeurs, consultants, orienteurs professionnels, agents de chômage, membres du service SAPDE, STH, STCTR et autres.

## ***Visites d'institutions sociales collaborant avec l'ADEM***

Dans le but de mieux collaborer avec diverses institutions sociales ainsi que d'assurer une orientation optimale, plusieurs visites et échanges avec d'autres professionnels furent réalisées.

Ainsi les deux assistants sociaux ont été invités à présenter leur travail lors d'une matinée d'information à des collègues travaillant au sein des services de proximité de la Croix-Rouge.

La participation à diverses formations ont contribué à parfaire les compétences et savoir-faire (formation pour formateur du bilan d'insertion professionnelle, journées de formation sur les ressortissants étrangers).

## ***Projets 2005***

Le but est de contribuer à une meilleure information des demandeurs d'emploi visant surtout une population touchée par la précarité (chômeurs indemnisés en fin de droit, jeunes en dérive, ..).

De plus, amener les administrés à se prendre en charge et à s'activer pour faire valoir leurs droits et répondre à leurs obligations et surtout pour les encourager à poursuivre les démarches afin de trouver un emploi.

## **2. Autres actions du service placement**

Pendant l'année 2004, 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.

Le service placement était également représenté sur différentes foires, à savoir entre autres:

- Anesec,
- les journées d'informations de l'Armée à Diekirch,
- Acel,
- la Foire des Etudes et des Formations au Kirchberg.

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 11 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. Ont participé à ces réunions également les préposés des agences, qui se portent donc porte-parole au double sens (vers la direction et vers la base).

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 15 réunions en 2004 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.

Ci-après encore le résultat de deux projets réalisés en 2004.

### **Projet "Innoqualif"**

Le projet, déroulé sur l'année 2004, avait pour mission de proposer, à une quinzaine de chômeurs, un programme de formation qualifiante « Chef de projet d'innovation » suivie d'une période de stage de 6 mois leur permettant de mettre en pratique les compétences acquises lors de la formation. Le but final de ce programme était de favoriser la réinsertion professionnelle de ces quinze bénéficiaires.

### **Programme de la formation : 320 heures de formation**

- Module 1 : Accueil / dynamique de groupe
- Module 2 : Evolution du marché du travail / Point de vue du marché et des entreprises / Point de vue des Ressources Humaines
- Module 3 : Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication / Communiquer dans un environnement TIC / Les opportunités d'innovation par les TIC / Introduction à la veille technologique et concurrentielle
- Module 4 : Pilotage de projets d'innovation par les TIC
- Module 5 : Stratégies des entreprises et informatisation des entreprises - Les modèles existants
- Module 6 : Analyse des besoins – modélisation. Amélioration des processus
- Module 7 : Les grands projets d'entreprises
- Module 8 : La phase d'avant-projet ou l'analyse de l'entreprise et de son environnement.
- Module 9 : Conduite de projet- Planification- Suivi- Gestion de la qualité- Gestion des risques- Gestion du changement
- Module 10 : Création d'entreprise

41 candidatures. 15 candidats sélectionnés.

#### **Résultats d'insertion :**

- 14/15 stagiaires ont suivi l'ensemble de la formation  
(Cause départ : CDD)

#### **Suite à la formation :**

- 4 CDI (chefs de projets)
- 1 Création d'entreprise
- 8 Stages (chefs de projets / assistants)
- 1 sans emploi

#### **Suite au stage (8 stagiaires) :**

- 5 stagiaires ont été engagés, soit en CDD, soit en CDI
- 1 participant a entrepris un stage dans une autre entreprise
- 2 participants se sont vus proposer une prolongation de leur stage, pour une durée de 6 mois, mais l'un d'entre eux a refusé.

### **Projet "CheckUp"**

Le projet CheckUp est un projet pilote qui s'inscrit dans l'expérimentation de nouvelles approches en matière de formation et de lutte contre le chômage dans le domaine des Technologies de l'Information et de la Communication.

Pour permettre un accès au plus grand nombre, le projet a développé une plate-forme internet ([www.innosertion.lu](http://www.innosertion.lu)) conçue en partenariat avec le projet Innosertion.

Cette dernière propose gratuitement à l'individu, d'évaluer son capital compétences TIC actuel, de se sensibiliser aux besoins de compétences futurs dans ses différents métiers et de consulter les référentiels métiers.



Ces questionnaires d'évaluations s'appuient sur les référentiels de compétences et la méthodologie d'anticipation des compétences réalisées dans le projet Innosertion.

Le projet a pour objectif d'aider les individus à réfléchir et à concevoir leur propre plan de développement de compétences sur base d'une meilleure connaissance de son capital actuel et des évolutions des besoins du marché. Ces nouvelles approches devraient permettre d'augmenter l'efficacité des structures intervenant dans la prise en charge des demandeurs d'emploi comme et des organismes de formation.

Durant la phase d'expérimentation réalisée en 2004, les demandeurs d'emploi ont pu bénéficier des services de cette plate-forme.

Résultats quantitatifs auprès des demandeurs d'emploi:

- 66 évaluations de compétences TIC réalisées
- 28 demandes de conseils en formation
- 16 accompagnements à la réalisation d'auto-évaluation
- 03 accompagnements à la conception de développement de compétences

### **3. Bilan des activités des deux contrôleurs affectés à l'ADEM**

Faillites	643
Cessations de commerces	566
Enquêtes chômage/commission de réexamen/conseil arbitral	86
Attestations patronales & E301	593
Interventions/enquêtes pour permis de travail	35
Contrôle général/enquêtes travail intérimaire et prêt temporaire de main d'œuvre	14
Enquêtes chômage intempéries/accidentel/conjoncturel	15
Enquêtes et réunions en rapport avec des licenciements collectifs	17
Enquêtes diverses/contrôles chantiers	25
Réunions/visites d'entreprises/réunions de service	
Enquêtes placement	70

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 leur siège social à l'étranger et par là, le 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.

## **IV. Le service de la main-d'œuvre étrangère**

### **Le permis de travail**

Le règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 dispose qu'aucun employeur ne peut engager un travailleur étranger non muni d'un permis de travail valable. La demande est à faire avant l'entrée en service du travailleur. Sont dispensés d'un permis de travail les ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne et les travailleurs d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen.

Les services de l'Administration de l'Emploi instruisent la demande et vérifient si la place vacante a été déclarée auprès des services de placement et si des travailleurs appropriés sont disponibles sur place.

Après instruction, la demande en obtention du permis de travail est transmise à la commission d'avis spéciale qui est entendue en son avis avant toute décision d'attribution, de refus ou de retrait d'un permis de travail.

En date du 1er mai 2004 l'Union Européenne s'est élargie aux pays suivants :

La République Tchèque, la République d'Estonie, la République de Chypre, la République de Lettonie, la République de Lituanie, la République de Hongrie, la République de Malte, la République de Pologne, la République de Slovénie et la République Slovaque.

Des mesures de transition temporaires ont été instituées :

Il s'agit de préserver le marché du travail européen de perturbations occasionnées entre autre par des différences de niveau des salaires. Le dispositif mis en place vise à contenir les mouvements de travailleurs salariés au sein du marché unique élargi pouvant exercer une pression à la baisse sur les salaires. Les ressortissants des nouveaux pays membres, à l'exception des ressortissants de Malte et de Chypre, restent soumis à l'obligation du permis de travail jusqu'au 1er mai 2006.

Cette mesure transitoire peut être reconduite après 2006. Le 1er mai 2006 le marché du travail peut, soit être ouvert, soit la période transitoire peut être prolongé de 3 ans.

## V. *Le service de maintien de l'emploi*

### Indemnisation des chômeurs partiels (1986 - 2004)

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	558.888,42 €	1.254
2003	323.897,88 €	647
2004*	337.779,67 €	484

\* données provisoires au 31 décembre 2004

## 1. Aide au réemploi (1989 – 2004)

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.

<b>Année</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Total à charge</b>
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 €
2003	1.575	11.769.121,35 €
2004	2.010	17.607.636,58 €

**2. Indemnité temporaire de réemploi pour les salariés de la sidérurgie (1986 -2004)**

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 €
2003	27	80.735,26 €
2004	19	92.704,86 €

**3. 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 2004:	317
bénéficiaires au 31.12.2004 :	530
dépense pour l'année 2004 :	2.300.493,63 €

#### **4. 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 2004:	175
dépenses engagées:	124.927,43 €

## 5. **Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (1986-2004)**

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.

<b>Année</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Nbre d'entreprises</b>	<b>Dépenses</b>
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	
1998	1.492	373	212.549.585
1999	1.238	382	215.407.410
2000	860	257	185.122.730
2001	1208	252	132.264.607
2002	1.551	305	212.261.752
2003	1.244	300	5.757.757,07 €
2004	1.170	296	5.473.194,23 €

**6. Aides et primes de promotion de l'apprentissage  
(1987/88 - 2002/03)**

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 €
2001/02	2.230	1.164	1.482	748	7.762.533,10 €
2002/03*	1.218	639	721	497	4.556.231,05 €

\* Données provisoires au 31 décembre 2004



**7. 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.

<i>Statistiques annuelles ventilées par pays de destination</i>								
	<b>Nombres de formulaires délivrés</b>							
<b>7.1. Année</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
Allemagne	1.009	954	1180	992	1.595	1.497	1.972	1.859
Belgique	855	708	738	581	885	774	898	730
France	6.993	6.071	6.841	5.024	7.504	7.631	8.988	8.029
Pays-Bas	120	73	60	43	30	35	60	40
Portugal	5	23	8	9	14	12	19	41
Espagne	11	11	16	15	24	22	30	26
Italie	12	8	4	1	30	13	14	20
Royaume-Uni	5	3	4	1	1	39	9	32
Danemark	19	8	21	13	14	11	12	8
Irlande	10	3	8	6	5	14	1	9
Autriche	11	13	13	14	53	31	43	44
Finlande	1	1	2	/	1	5	1	3
Grèce	/	/	/	/	/	36	/	/
Suède	5	4	1	4	10	30	10	3
Norvège				1	/	/	6	3
Hongrie	/	/	/	/	/	/	/	1
Pologne	/	/	/	/	/	/	/	23
Slovaquie	/	/	/	/	/	/	/	3
Suisse	/	/	/	/	/	/	/	6
Islande	/	/	/	/	/	/	/	1
<b>Total</b>	<b>9.056</b>	<b>7.881</b>	<b>8.896</b>	<b>6.704</b>	<b>10.166</b>	<b>10.150</b>	<b>12.063</b>	<b>10.881</b>

## 8. *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	4.179.499,51 €	13.552
2003	6.235.634,68 €	15.296
2004*	5.513.639,87 €	15.655

\* données provisoires au 31 décembre 2004

## 9. *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 2004 : 15  
dépenses pour 2004 : 125.929,74 €

## VI. Le service des prestations de chômage complet

### 1. Indemnisation du chômage complet ( 1988- 2001 )

#### En FLUX (1986-2001)

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 (1988-2004)

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépense totale
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
2003	78.860.677,81	11.706.243,23	194.758,25	90.761.679,29
2004*	94.826.706,13	14.027.837,78	259.336,72	109.110.880,63

\* estimation au 15 février 2005

## 2. Demandes de chômage introduites auprès du service des prestations de chômage complet en 2004

	Luxembourg	Esch-Alzette	Diekirch	Wiltz	Total/mois	Total/année
Janvier	446	340	172	45	1003	1003
Février	349	206	103	29	687	1690
Mars	314	225	82	93	660	2350
Avril	340	221	62	26	649	2999
Mai	277	213	74	26	590	3589
Juin	289	190	68	23	570	4159
Juillet	342	231	65	29	667	4826
Août	298	177	83	43	601	5427
Septembre	411	244	91	39	785	6212
Octobre	359	254	113	45	771	6983
Novembre	385	271	175	54	885	7868
Décembre	352	311	122	57	842	8710
	<b>4162</b>	<b>2883</b>	<b>1210</b>	<b>509</b>	<b>8710</b>	
<i>en %</i>	<b>48,11</b>	<b>32,83</b>	<b>13,20</b>	<b>5,79</b>	<b>100,00</b>	

Au cours de l'année 2004 le nombre de demandeurs d'une indemnité de chômage complet a fortement augmenté par rapport à l'année précédente. En tout, 8.710 personnes ( contre 8.103 personnes en 2003) soit une augmentation de 7,5 % par rapport à 2003.

Sur les 8710 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet :

7284 demandes ont été avisées favorablement ;

560 demandes ont été refusées ;

866 demandes ont été classées sans objet

(demandes incomplètes ou retirées).

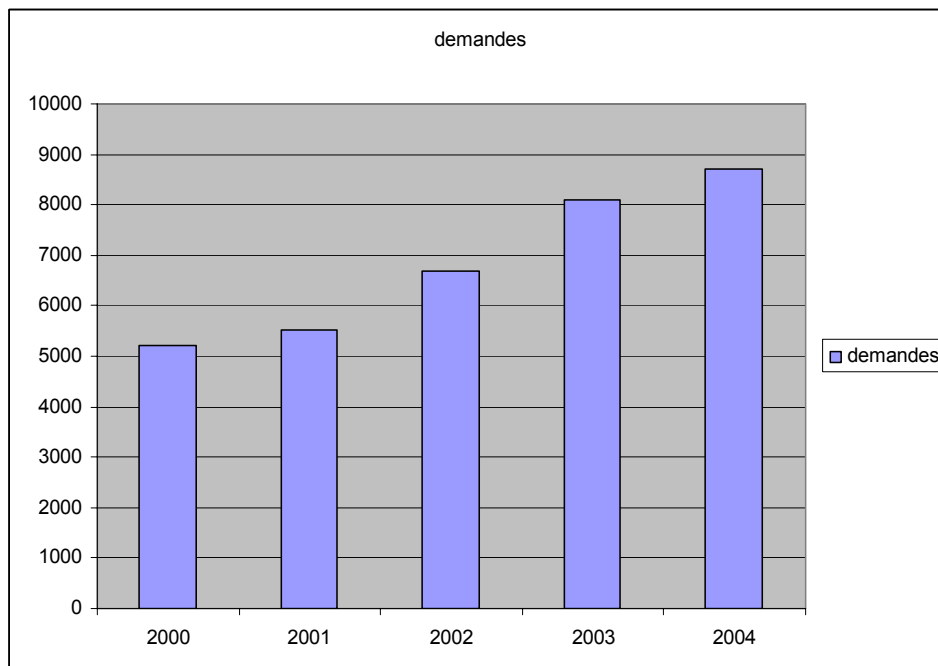
**Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2001:**

En 2001 : 5522 demandes.

En 2002 : 6692 demandes.

En 2003 : 8103 demandes.

En 2004 : 8710 demandes.



Au vu du tableau ci-dessus on constate en 2004 une augmentation de :

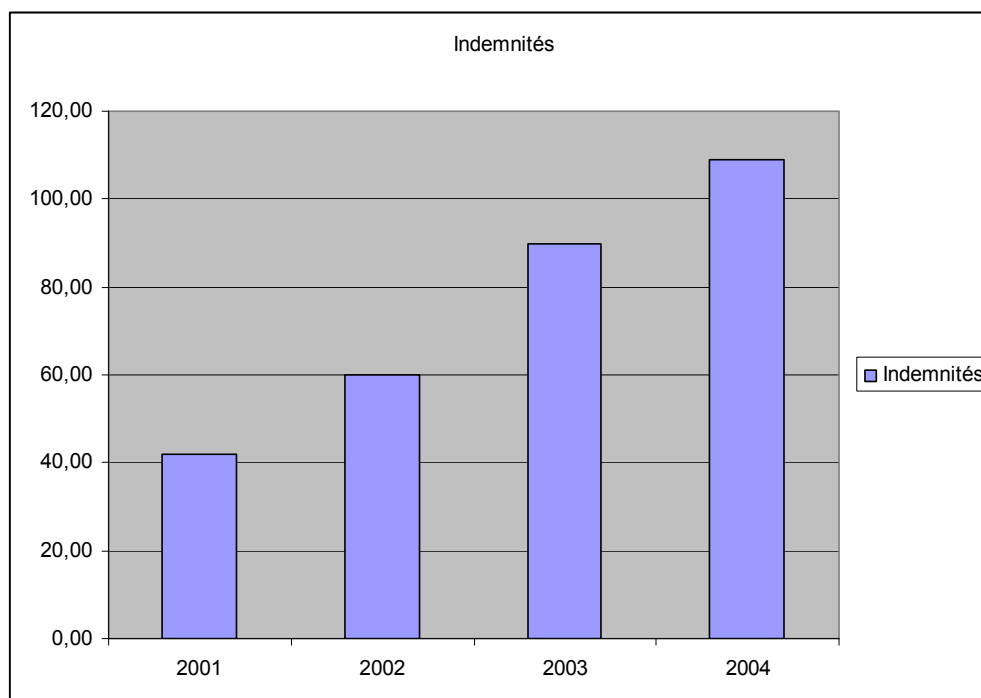
7,5 % de demandes de chômage par rapport à 2003.

30,2 % de demandes de chômage par rapport à 2002.

57,7 % de demandes de chômage par rapport à 2001.

### Evolution du coût des indemnités de chômage versées depuis 2001 (en millions d'euros)

En 2001 : 42,1 millions.  
En 2002 : 60,2 millions.  
En 2003 : 90,7 millions.  
En 2004 : 109,1 millions.



Au vu du tableau ci-dessus on constate en 2004 une augmentation du coût des indemnités de chômage complet de :

20,3% par rapport à l'année 2003,  
81,2 % par rapport à l'année 2002,  
159,1 % par rapport à l'année 2001.

### 3. **Nombre de retraits de l'indemnité de chômage complet**

<b>Motif du retrait</b>	<b>Nombre de retraits</b>
Refus de travail/ refus mise au travail / refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	275
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension d'invalidité	46
Retrait de l'indemnité de chômage en raison de l'octroi d'une pension de vieillesse	33
Octroi d'une pension d'invalidité après la fin de droits au chômage	27
Octroi d'une pension de vieillesse après la fin de droits au chômage	13
Restitutions ( dont 45 pour invalidité, vieillesse et accidents)	68

#### ***Affaires pendantes devant la juridiction de travail :***

A noter qu'en 2004 le traitement des demandes d'octroi des indemnités de chômage complet exigé du service de prestations de chômage complet 1.486 interventions (dont 403 nouvelles affaires) pendantes devant les juridictions de travail compétentes qui se répartissent comme suit :

Tribunal de travail de Luxembourg :	241 employés et ouvriers
Tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette :	107 employés et ouvriers
Tribunal de Diekirch :	55 employés et ouvriers

-----  
**403** 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, 81 recours d'appels et 7 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 2.047 cessions, saisies-arrêts, sommations et pensions alimentaires qui se répartissent comme suit :

Cessions :	532	dont	256	exécutées
Saisies-arrêts :	1.172	dont	817	exécutées
Sommations à tiers détenteurs :	46	dont	39	exécutées
Pensions alimentaires :	45	dont	35	exécutées
Requêtes :	506			

**4. Règlement CEE no 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**

**( travailleurs partant de Luxembourg dans un autre pays CEE à la recherche d'un emploi )**

Pays	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Allemagne	2	6	5	3	13	10	9
Autriche	1	1	0	0	2	1	1
Belgique	9	5	11	10	13	23	21
Danemark	1	2	0	1	1	1	5
Espagne	5	3	3	7	11	8	11
Finlande	0	1	0	1	0	0	0
France	21	16	15	25	30	40	33
Grande-Bretagne	2	3	0	2	5	9	4
Grèce	1	3	4	5	2	1	1
Italie	3	6	6	4	11	4	12
Irlande	0	0	1	2	0	2	0
Islande	0	1	0	0	0	0	0
Norvège	0	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	0	2	1	1	1	0	3
Portugal	21	19	16	17	14	16	35
Suède	1	3	1	0	3	2	0
Suisse							1
<b>Total:</b>	<b>67</b>	<b>71</b>	<b>63</b>	<b>78</b>	<b>96</b>	<b>117</b>	<b>136</b>

- sur les 136 personnes parties à la recherche d'un emploi dans un autre pays, 66 personnes (48,5 %) sont parties chercher un emploi dans un des pays limitrophes.
- Il s'agit ici essentiellement de personnes possédant la nationalité de ces pays.



5. **Règlement CEE no 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**

**( travailleurs venant d'un pays CEE chercher un emploi au Luxembourg)**

<b>Pays</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
Allemagne	11	13	12	8	16	19	21
Autriche	2	1	1	2	4	1	3
Belgique	13	15	18	12	13	8	15
Danemark	7	10	8	9	10	6	7
Espagne	0	1	1	2	0	6	2
Finlande	2	0	0	0	3	0	1
France	9	9	10	8	16	21	14
Grande-Bretagne	1	1	1	0	1	0	0
Grèce	0	0	0	0	0	0	0
Italie	0	0	0	0	0	0	0
Irlande	0	0	1	0	0	0	0
Islande	1	0	0	0	0	1	0
Norvège	0	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	0	0	1	0	1	2	0
Portugal	0	0	0	1	3	4	5
Suède	4	6	1	4	1	1	6
Suisse							1
<b>Total:</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>75</b>

Remarques:

- le nombre de personnes venant chercher un emploi au Luxembourg est resté très stable au cours des 3 dernières années,

sur les 75 personnes qui sont venues chercher un emploi au Grand-Duché en 2004, 50 personnes ( 66,65 % ) viennent des pays limitrophes.

## VII. Le service de l'emploi des jeunes

Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes, telles que définies par la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, visent les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de trente ans accomplis qui sont inscrits à l'ADEM. La hausse du taux de chômage constatée en 2004 n'est évidemment pas sans incidence sur le chômage des jeunes qui, en nombre absolu, a également augmenté, bien que la part des jeunes chômeurs (- 26 ans) au chômage total (demandeurs inscrits à l'ADEM) soit restée stable à 19 – 20%.

Cette augmentation du nombre des demandeurs d'emploi inscrits explique, du moins partiellement, la hausse des chiffres relatifs aux jeunes ayant bénéficié d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes en 2004.

2083 contrats d'auxiliaire temporaire (**CAT**) ont été conclus en 2004 (dont 846 jeunes femmes) contre 1964 CAT en 2003.

68% de ces contrats ont été conclus dans le secteur public. On constate un recul de 3% par rapport à 2003.

Ces 2083 contrats se répartissent de la façon suivante :

Promoteurs	en 2003		en 2004	
	CAT	Dont femmes	CAT	Dont femmes
Administrations	870	476	863	427
Communes	140	52	140	35
ASBL	393	113	426	140
Syndicats comm.	8	0	3	1
Secteur privé	553	195	651	243

On note une évolution positive pour le secteur privé.

Les promoteurs se répartissent de la façon suivante :

	en 2003	en 2004
administrations	94	102
asbl	42	54
communes	32	38
entreprises du secteur privé.	320	342

448 jeunes dont 65 femmes ont profité d'un **stage d'insertion** en 2004, contre 292 en 2003. Sur ces 448 stages, 330 ont débuté en 2004.

17 nouvelles conventions-cadre régissant les modalités d'exécution du stage d'insertion ont été conclues avec 17 entreprises.

Par ailleurs, le **service d'accompagnement personnalisé** des **demandeurs d'emploi** de l'ADEM a fait profiter les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un CAT dans le secteur public d'un dispositif de soutien : 416 personnes âgées de moins de 30 ans ont ainsi été encadrées par le SAPDE.

## **VIII. 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.

Entre l'orientation professionnelle et les jeunes un premier contact est établi soit par la visite des orienteurs dans les différentes classes sur demande des différents lycées secondaires, soit par une visite des élèves au service au sein de l'ADEM.

Par contre le premier contact des adultes avec l'Orientation professionnelle se fait en général dans les locaux du service de l'Orientation professionnelle.

### **Les projets d'établissement « Avanti » et « Envol » avec les lycées techniques à Esch/Alzette**

Cette action, qui a pris son essor 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 de cette collaboration entre les lycées techniques et l'ADEM, la démarche des orienteurs professionnels vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7<sup>ième</sup>, 8<sup>ième</sup> et 9<sup>ième</sup> 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 qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7<sup>ième</sup> de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de sept 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 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<sup>ième</sup>, 8<sup>ième</sup> et 9<sup>ième</sup>. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante pendant l'année scolaire 2003/2004:

- 7<sup>ième</sup> : 4 heures par classe
- 8<sup>ième</sup> : 6 heures par classe (projet Envol) et 4 heures par classe (projet Avanti)
- 9<sup>ième</sup> : 2 heures par classe et en 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 2003/2004, 82 séances d'orientation professionnelle dans 56 classes de 18 à 25 élèves ont été organisées (durée : 2 heures).

### **Projet EPMC 2003/2004**

Pour l'année scolaire 2003/2004, le service de l'Orientation professionnelle a continué le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette (EPMC). Ce projet a été développé par analogie au projet « Avanti ».

Durant cette année scolaire, les classes de 7eST, 7eAD, 7eMO, 8eTE, 8ePO, 8eMO, 9eMO, 9ePR, 9ePO et 9eTE soit au total 18 classes et ainsi 376 élèves y ont participé.

Par ailleurs, 2 séances d'orientations de 2 heures par classe ont été nécessaires à la réalisation du projet, c.-à-d. 36 séances soit 72 heures d'interventions.

### **Le projet « Aide à l'Orientation » avec le Lycée Technique Nic Bieber de Dudelange**

Ce projet est continué en collaboration avec le Service Psychologique et d'Orientation Scolaires du Lycée Technique Nic. Bieber 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 2003/2004, 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). Les classes concernées étant des 9<sup>ème</sup> pratique, polyvalente et technique.

### **Information et orientation individuelles**

Avant de fixer définitivement la voie qu'il veut suivre, il est important que le jeune ainsi que l'adulte 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 en vue de faciliter le choix des jeunes et leur entrée dans la vie professionnelle.

### **1) Attestations CNFPC**

Depuis la rentrée scolaire 2004/2005 (août – décembre 2004) un nouveau dispositif concernant les inscriptions au CNFPC (Centre national de Formation professionnelle continue) des jeunes de moins de vingt et un ans a été mis en place. A cet effet le service de l'Orientation professionnelle fait un entretien individuel avec chaque jeune concerné et contrôle si la personne est inscrite au service Placement ainsi qu'au service d'Orientation professionnelle. Ensuite une attestation renseignant sur la situation individuelle et administrative du jeune est établie. Cette attestation est destinée aux responsables du CNFPC afin de décider sur une admission éventuelle du candidat. Ainsi 406 attestations ont été transmises aux jeunes.

### **2) Stages « Op der Sich no Aarbecht » (OSNA)**

Une activité importante du service de l'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no Aarbecht » (OSNA).

Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service de l'orientation professionnelle participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no Aarbëcht».

Les objectifs des stages sont:

- 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.

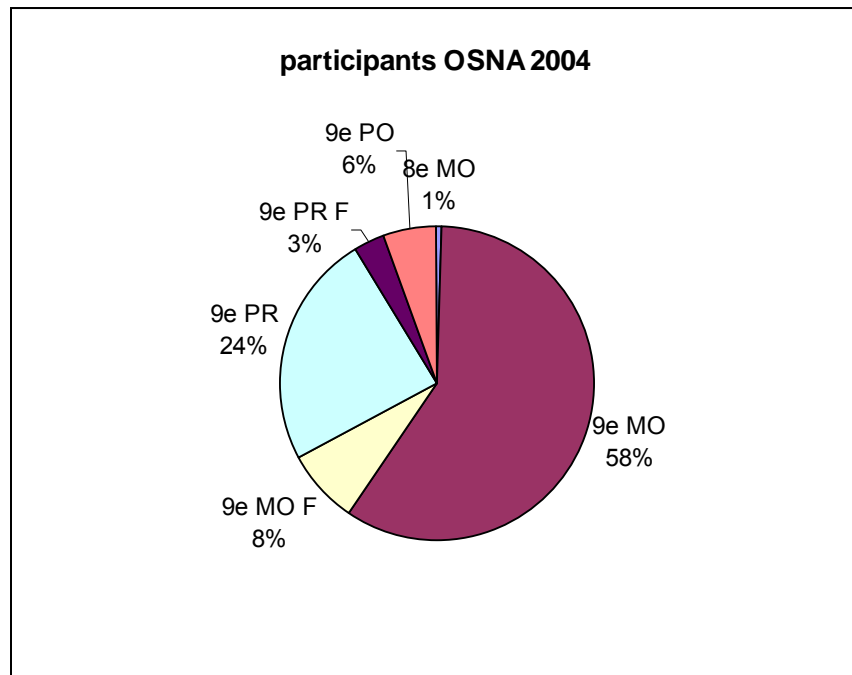
Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9e de l'enseignement secondaire technique, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques).

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
2002/2003	81	1180
2003/2004	88	1360

*Elèves participants aux journées OSNA 2004 par niveau scolaire*

	8e MO	9e MO	9e MO F	9e PR	9e PR F	9e PO	Total
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>799</b>	<b>103</b>	<b>331</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>1.360</b>



### 3) 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 Grand-Duché de Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

Pendant l'année scolaire 2003/2004 les établissements participants étaient les suivants :

Lycée Technique Mathias Adam – Pétange et Differdange

Lycée Technique Lallange

Lycée Technique de Bonnevoie

Lycée Technique du Centre

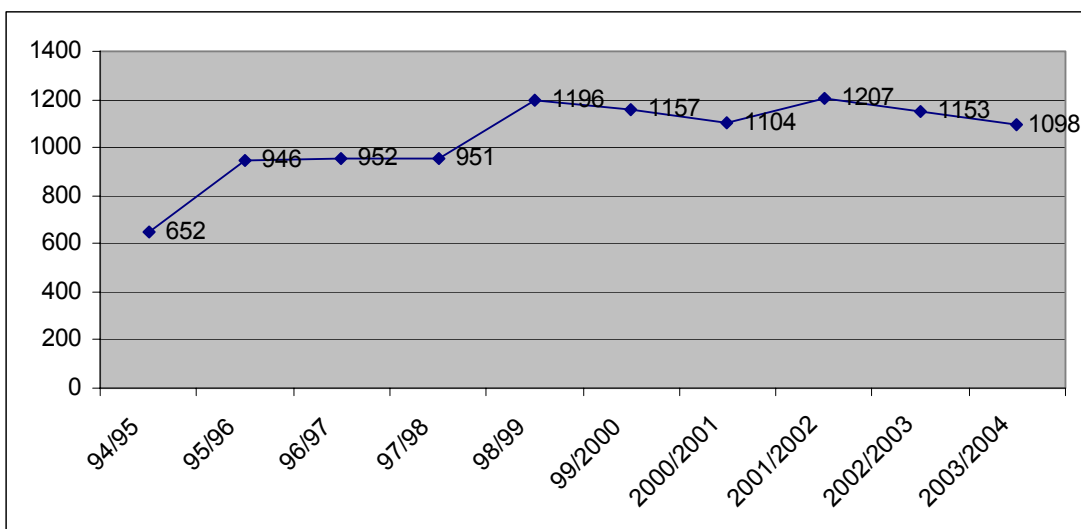
CNFPC - Esch/Alzette

Ecole Privée Marie Consolatrice – Esch/Alzette

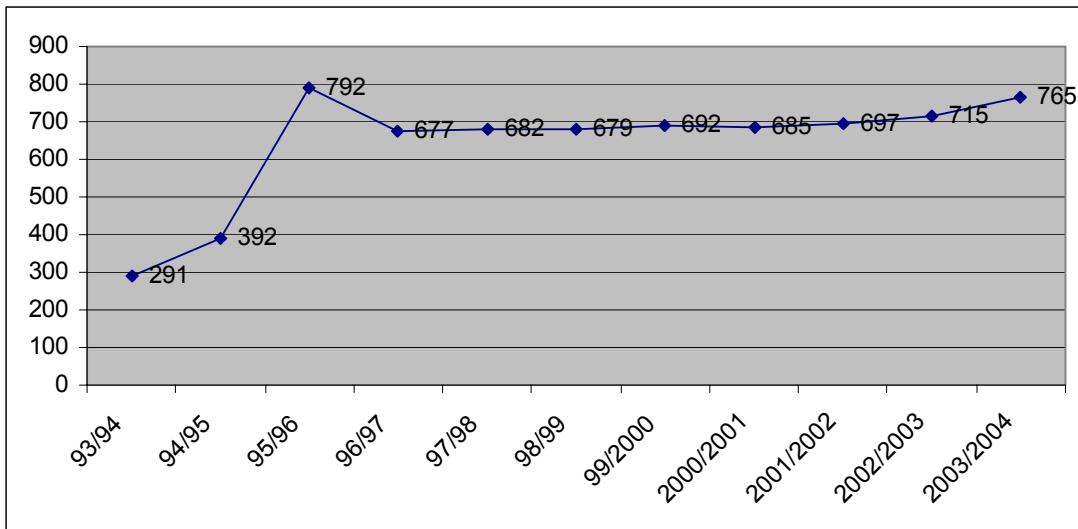
Les tableaux ci-dessous montrent l'évolution du nombre de classes, d'élèves et de patrons impliqués dans les stages organisés en collaboration avec l'orientation professionnelle.

#### Statistiques concernant les stages

par élèves



par patrons



**Berufsinformationszentrum (BiZ)**

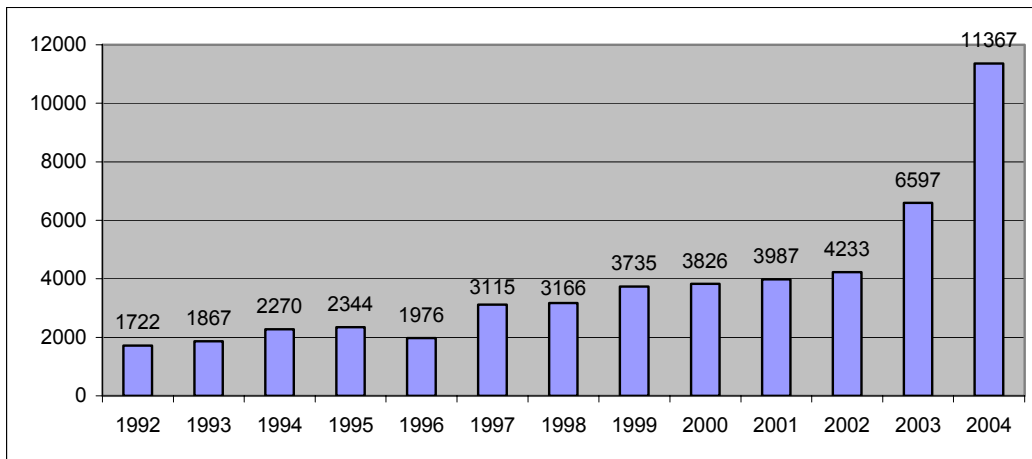
Depuis mars 1991, le service de l'orientation professionnelle dispose du «Berufsinformations Zentrum», où il accueille de plus en plus d'intéressés.

Les statistiques ci-dessous renseignent sur l'évolution des classes et des visiteurs individuels. Le nombre des visiteurs individuels a nettement augmenté en 2004. Ceci est dû à différents facteurs : depuis fin 2002 tous les demandeurs d'emploi en dessous de 21 ans sont transmis par le service placement et reçoivent systématiquement un entretien d'orientation. Par ailleurs le nombre de visiteurs adultes a également augmenté d'une manière significative à cause de l'intérêt croissant porté à l'apprentissage pour adultes.

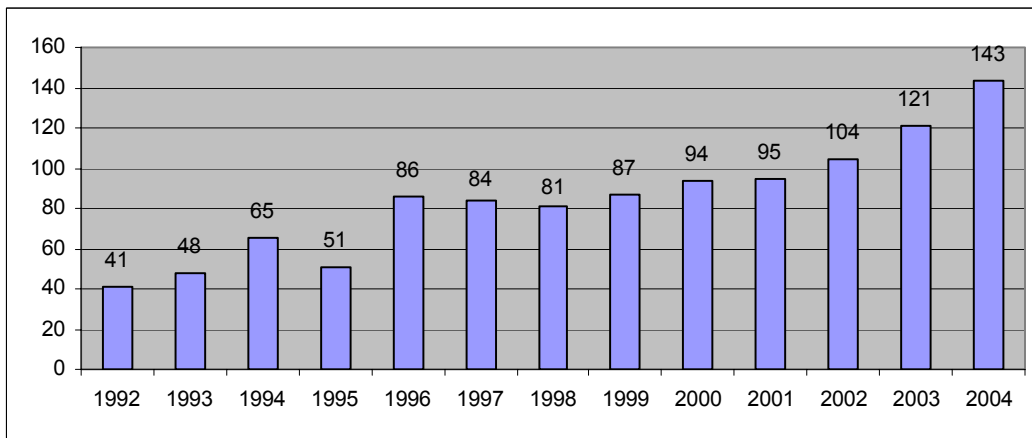
Dans le cadre du PEC, le SAPDE transmet des demandeurs d'emploi au service de l'OP. Ainsi en 2004, 87 personnes ( 50 hommes et 37 femmes ) ont reçu un entretien d'orientation individuel.



## 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 2004

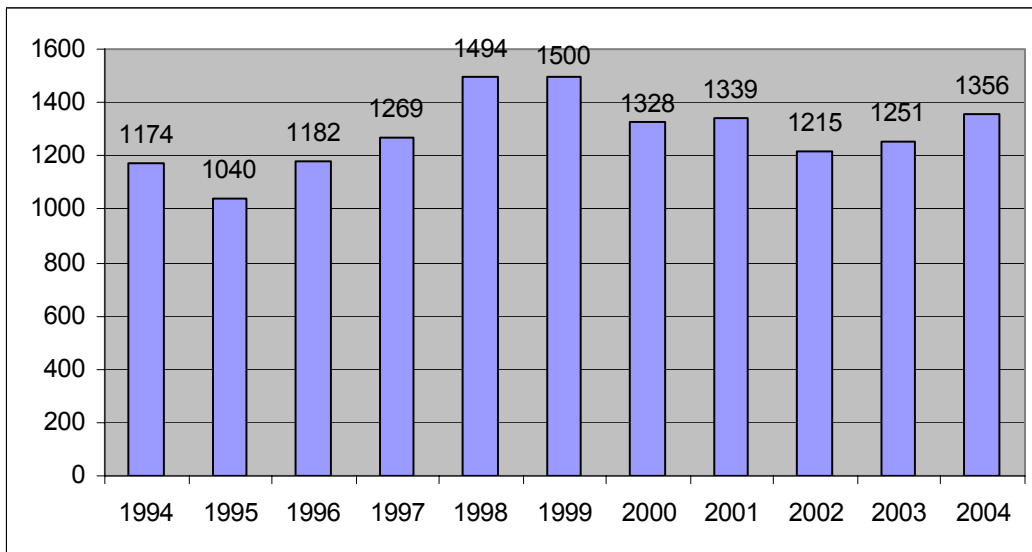
Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2004 année une vaste campagne de prospection de postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

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 1.356 (633 filles et 723 garçons), alors qu'il était de 1.251 l'année précédente. En date du 31.12.2004, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 113 (49 filles et 64 garçons).

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est en augmentation par rapport à l'année dernière (269 contre 43 en 2003) .

#### Evolution des placements en apprentissage



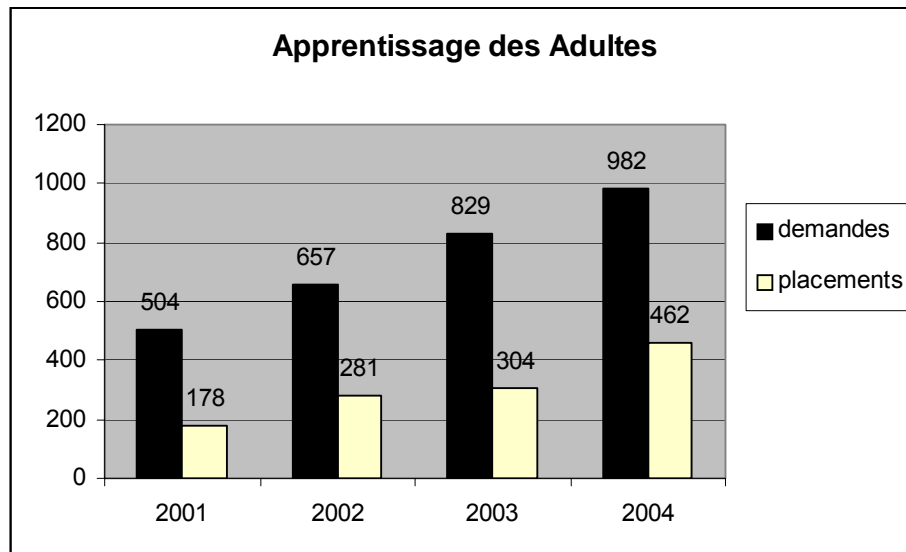
### **Situation de l'apprentissage pour adultes en 2004**

Dans le cadre du règlement grand-ducal modifié du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes, l'ADEM 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 et de la Formation Professionnelle.

L'année 2004 a vu de nouveau une progression significative des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 982 dossiers (contre 829 en 2003) ont été établis et 426 personnes ont été placées ( 304 en 2003).

Progression :



Au total, le montant du remboursement aux employeurs du complément 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 au total pour l'année 2004 à 2.417.500,12 € (ADEM : 1.199.494,65 €, MENFP : 1.218.005,47 €)

### **Classe préparatoire CITP 2004 – Esch/Alzette**

Le projet pour la classe préparatoire CITP – Esch/Alzette a été maintenu pour l'année scolaire 2003/2004. Cette classe est toujours organisée par les mêmes partenaires, c.-à-d. MENFP, CNFPC, LTEWo, LTC, LTMAJ, LTNBD, LTB et ADEM/OP.

Les élèves n'ayant pas réussi les modules nécessaires à l'entrée en apprentissage dans les métiers à formation CITP (cuisinier, électricien, garçon/serveuse, installateur de chauffage, installateur sanitaire, mécanicien d'autos, vendeur) ont la possibilité de s'inscrire au mois de juillet dans cette classe. Cependant il est prévu que seront admis seulement les élèves auxquels manquent tout au plus 2 modules dans les branches suivantes : mathématiques, français ou allemand.

Les élèves sont intégrés au groupe polyvalent du CNFPC et sont en orientation d'octobre à décembre. A partir de janvier ils sont placés dans un atelier spécifique (p.ex. mécanique, coiffure etc). Parallèlement ces élèves suivent un enseignement en mathématiques respectivement français ou allemand.

Des stages d'orientation professionnelle d'une semaine, voire de deux semaines sont organisés pendant les vacances de Carnaval, de Pâques et de la Pentecôte.

Au total 58 élèves (40 garçons et 18 filles) étaient en classe préparatoire CITP pendant cette année scolaire.

Les stages d'orientation professionnelle facilitent le passage de l'école, voire du CNFPC vers la vie active (emploi, apprentissage).

Ainsi 13 élèves sont entrés en apprentissage dans les métiers suivants : boulanger-pâtissier (1), tôlier-débosselleur (1), électricien (1), mécanicien d'autos et de motos (4), peintre-décorateur (1) et vendeur (5). 3 élèves ont intégrés le marché de l'emploi sans qualification. 29 élèves sont inscrits comme demandeur d'emploi au service placement de l'ADEM, dont 7 fréquentent le CNFPC et 1 est en mesure CAT-PU, tandis que 13 élèves ne figurent, ni au fichier du CCSS, ni à l'ADEM.

#### **Autres activités :**

- Tests psychotechniques concernant la formation d'instructeur de conducteur de véhicules automoteurs : En 2004, 68 candidats ont passé le test psychotechnique dont 46 candidats masculins et 22 candidats féminins. 65 candidats ont passé ce test avec succès, 3 candidats ont échoué.

Le test psychotechnique se compose d'un test d'intelligence générale non verbal, d'un test de barrage, d'un test des temps de réaction, ainsi que d'un examen de l'acuité visuelle et du sens chromatique.

- Elaboration de la brochure : « Les Jeunes : l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle » dans le contexte du CNROP.

- Elaboration de nouvelles fiches didactiques en vue des différents projets d'orientation professionnels.

- 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.
- Participation aux portes ouvertes des différents lycées secondaires techniques.

### **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 portail internet Européen « PLOTEUS » du réseau international d'orientation professionnelle EUROGUIDANCE.

### **Bilan des contacts transfrontaliers en 2004**

- 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 2004, 118 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 deux fois par mois à l'ADEM au Luxembourg.

- En 2004 le service de l'Orientation Professionnelle de l'ADEM a continué de participer à des réunions d'informations et d'orientation du groupe de pilotage du **Dispositif d'Insertion par Alternance (DIAL)**, qui est composé de personnes en provenance

de la France : ACTL (Association des Techniciens du Commerce de Longwy), ANPE de Longwy, Education Nationale, CIO de Longwy, Espace « Jeunes Entreprises » (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers, Chambre d'Agriculture), Mission Locale de Longwy, Conseil Régional de Lorraine, HANDI 54.

de la Belgique : IFPME (Institut de Formation pour Petites et Moyennes Entreprises) ; FOREM

du Luxembourg : ADEM - Services de l'Orientation Professionnelle et du Placement.

Les « Forum-Emploi » sont destinés aux lycéens, étudiants et demandeurs d'emploi, avec comme objectif une mise en relation directe avec des entreprises.

En 2004, 2 actions ont été organisées :

- le 3 mai : Forum-Emploi destiné aux demandeurs d'emploi et aux futurs diplômés CAP, Bacs Pro, BTS, DUT terminant leur scolarité en 2004 ; informations sur les contrats en alternance,
- le 4 octobre : Forum-emploi destiné uniquement aux demandeurs d'emploi.

Dans le cadre du projet **ALTERNANCE** les actions de l'année 2004 portaient d'un côté sur l'apprentissage transfrontalier qui se déroulait en date du 3 mai à Longwy.

## **IX. 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 partiels 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 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 2004, 28 ateliers pour demandeurs d'emploi de sexe féminin inscrits à l'ADEM ont eu lieu à Luxembourg. 559 femmes ont été convoquées aux ateliers en question. 297 femmes se sont présentées, ce qui correspond à un taux de présence de 53%.

#### **• Ateliers d'information pour femmes non inscrites à l'ADEM**

Au cours de l'année 2004, 10 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. 19 femmes ont participé à ces actions.

- ***Entretiens individuels***

A part les 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 2004, 170 femmes ont profité de cette offre et ont eu un tel entretien.

En outre le service d'emploi féminin a répondu à un grand nombre d'appels téléphoniques.

### ***Actions spécifiques pour femmes***

- ***Atelier de recrutement pour Luxair***

- 10 femmes étaient présentes,
- 09 femmes étaient intéressées et ont eu un entretien auprès de Luxair,
- 08 femmes ont eu des propositions d'engagement auprès de l'entreprise recruteur, dont 05 femmes ont commencé à travailler auprès de Luxair.

### **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 et de la Formation Professionnelle (MENFP) le projet "Initiation informatique", 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, notamment informatique, techniques de recherche d'emploi, prise de conscience et image de marque. En 2004, 2 formations de ce genre ont eu lieu au Naxi. 2 réunions d'information et de présélection ont eu lieu à l'ADEM Luxembourg pour les cours en question.

- 31 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 14 femmes ont été retenues pour les formations visées,
- 14 femmes ont commencé la mesure, dont,
- 03 femmes ont abandonné la formation,
- 11 femmes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.04 :

- 02 femmes ont trouvé un emploi
- 01 femme poursuit un contrat CAT,
- 01 femme poursuivra un stage de réinsertion professionnelle à partir de janvier 2005.

- **Formation « employée de maison »(Femmes en Détresse asbl)**

La formation « employée de maison », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin à la recherche d'un emploi chez des particuliers.

- 29 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
- 10 femmes ont été intéressées par la formation,
- 04 femmes ont été retenues pour ladite formation.

**La formation n'a pas eu lieu suite à un manque de candidates intéressées.**

- **Formation « restauration de collectivité »(Femmes en Détresse asbl)**

La formation « restauration de collectivité », organisée conjointement par l'ADEM, le MTE, le MENFP et Femmes en Détresse asbl, s'adresse à des demandeurs d'emploi de sexe féminin à la recherche d'un emploi comme aide-cantine.

20.09.2004 au 03.12.2004

- 33 femmes ont été convoquées à l'action de recrutement,
- 20 femmes ont été intéressées par la formation,
- 12 femmes ont été retenues pour ladite formation,
- 12 femmes ont commencé la formation, dont,  
01 femme a abandonné en cours de formation,  
11 femmes ont terminé avec succès.

Bilan en date du 31.12.04 :

- 01 femme a trouvé un emploi,
- 01 femme poursuit un contrat CAT,
- 02 femmes travaillent dans le cadre de l'RMG.

- **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 MENFP 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. Au cours de l'année 2004, 2 séminaires ont eu lieu.

01.03.2004 au 30.04.2004

- 24 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 13 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 12 femmes ont commencé la mesure dont  
02 femmes ont abandonné de leur propre gré,  
10 femmes ont terminé les cours avec succès.

Bilan en date du 31.12.04 :

- 03 femmes ont trouvé un emploi



- 02 femmes poursuivent un stage de réinsertion professionnelle,
- 03 femmes ont eu des missions intérimaires.

#### 10.05.2004 au 09.07.2004

- 22 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 11 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 11 femmes ont commencé la mesure dont
  - 01 femme a abandonné de son propre gré,
  - 10 femmes ont terminé les cours avec succès.

#### Bilan en date du 31.12.04 :

- 04 femmes ont trouvé un emploi,
- 04 femmes ont eu des missions intérimaires,
- 01 la commencé, mais a abandonné un apprentissage adulte.

- **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 MENFP, s'adresse à un groupe de 12 femmes à la recherche d'un emploi.

#### 05.11.2003 au 30.04.2004

- 75 femmes ont été convoquées aux actions de recrutement,
- 39 femmes ont été intéressées au projet,
- 12 femmes ont été retenues pour la formation visée,
- 12 femmes ont commencé la formation, dont
  - 02 femmes ont abandonné pour raisons personnelles,
  - 10 femmes ont terminé les cours avec succès.

#### Bilan en date du 31.12.04 :

- 09 femmes ont trouvé un emploi, dont
- 04 femmes ont eu des missions à durée déterminées.

- **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 en date du 03.03.04 dans les locaux de l'ADEM.

#### 02.04.2004 – 30.09.2004

- 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, dont

05 femmes ont abandonné la formation de leur propre gré,  
03 femmes ont terminé la formation avec succès.

Bilan en date du 31.12.04 :

01 femme poursuit un stage de réinsertion professionnelle.

• **« 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 2004, deux séminaires ont été réalisés.

35 femmes ont manifesté de l'intérêt pour les séminaires,  
12 femmes ont suivi la mesure dont  
2 femmes ont trouvé un emploi,  
2 femmes poursuivent une formation.

• **« Bürokommunikation und Bürotechnik » (Zarabina asbl)**

Cette formation, subventionnée par le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), s'adresse aux femmes inscrites à l'ADEM.

Un atelier d'information sur la formation « Bürokommunikation und Bürotechnik » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 16.09.2003

42 femmes ont été convoquées,  
32 femmes ont été présentes,  
16 femmes ont été intéressées par la mesure en question et  
ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.  
11 femmes ont suivi la formation,  
03 femmes ont abandonné la formation dont  
01 abandon pour cause d'un emploi.  
08 femmes ont terminé avec succès la formation.

Bilan en date du 31.12.04 :

04 femmes ont trouvé un emploi,  
01 femme suit un stage de réinsertion professionnelle.

Un atelier d'information sur la formation « Bürokommunikation und Bürotechnik » a eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 15.09.2004 en vue du recrutement des candidates pour la formation de l'année prochaine.

24 femmes ont été convoquées et  
08 femmes se sont présentées par propre initiative,  
24 femmes ont été présentes,  
12 femmes ont été intéressées par la mesure en question et  
ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,  
11 femmes ont été retenues pour la formation qui débutera en janvier 2005.

- **45 Pluspunkte- Erfahrungswerkstätte (Zarabina asbl)**

Ce séminaire s'adresse à un groupe de personnes âgées de plus de 45 ans inscrites à l'ADEM, donc à la recherche d'un emploi. L'objectif de ce séminaire est de motiver les personnes quant à leur recherche active et de les soutenir à faire leur futur choix professionnel tout en considérant leur propre biographie, leurs ressources personnelles, leurs intérêts personnels et les besoins du marché. La réflexion sur l'âge, sur les expériences vécues, les points forts et faibles etc constitue le point de départ pour une meilleure stratégie de recherche.

Au cours de l'année 2004, 2 séminaires ont eu lieu. 4 séances d'information ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM.

Séminaire du 03.05.04 au 23.07.04 :

- 59 personnes ont été convoquées,
- 36 personnes ont été présentes,
- 22 personnes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
- 08 personnes ont participé au séminaire,
- 08 personnes ont terminé avec succès le séminaire.

Bilan en date du 31.12.04 :

- 01 personne a trouvé un emploi,
- 01 femme suit un stage de réinsertion professionnelle,
- 01 personne suit une mesure spéciale,

2 ateliers d'information sur le séminaire «45PlusPunkte» ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM en date du 11.11.2004 en vue du recrutement des candidats pour la formation de l'année prochaine.

- 58 personnes ont été convoquées,
- 47 personnes ont été présentes,
- 29 personnes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice.

- **Formation Dagesmamm/Dagespapp du Service à la condition féminine de la Commune de Bettembourg**

Cette formation s'adresse à des personnes désirant garder des enfants à leur domicile.

2 ateliers d'information sur la formation ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM en vue du recrutement des candidats pour la formation de l'année prochaine.

- 40 personnes ont été convoquées,
- 17 personnes ont été présentes,
- 10 personnes ont été retenues pour la mesure en question par l'organisme formateur.
- 10 personnes ont commencé la mesure en question,  
01 personne a abandonné la mesure en commun accord,  
09 personnes poursuivent actuellement la formation.

- **Formation Dagesmamm/Dagespapp du Genderhaus de Rédange**

Cette formation s'est adressée à un groupe de 14 femmes inscrites à l'ADEM et désirant assurer la fonction de gardienne d'enfant à leur domicile. Toutes les femmes ont terminé la formation avec succès.

- **Projet vélo en ville de Delta asbl**

Ce projet s'adresse à des filles sans qualifications professionnelles inscrites à l'ADEM et à la recherche d'un emploi dans la vente ou un métier technique.

Une réunion d'information et de sélection a eu lieu à l'ADEM le 04.02.04.

- 17 femmes ont été convoquées,
- 08 femmes ont été présentes,
- 06 femmes ont été intéressées par la mesure en question et ont eu un entretien individuel auprès de l'organisation formatrice,
- 02 femmes ont suivi la formation,
- 02 femmes ont abandonné la formation pour raisons personnelles.

## **X. Le service des travailleurs handicapés**

### **1. Procédure administrative**

Le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi est chargé des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration 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.

Jusqu'au 31 mai 2004, les personnes handicapées qui sollicitaient le bénéfice de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés étaient 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.) instruisait les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et décidait de l'octroi, du refus ou du retrait.

Après avoir obtenu de la qualité de travailleur handicapé, le directeur de l'Administration de l'Emploi fixait, sur proposition de la commission précitée, les mesures à prendre en vue de la (ré)intégration professionnelle de la personne handicapée. La C.O.R. constatait 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 du travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, date de l'entrée en vigueur de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée, une Commission médicale instruit les demandes en reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et les demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées. Elle décide de l'octroi ou du refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou elle prend une décision relative à la diminution de la capacité de travail et à l'état de santé de la personne ayant introduit une demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées.

Au cas où le droit à la qualité de travailleur handicapé est constaté, les impétrants sont tenus de se faire inscrire au Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi. La Commission médicale transmet son dossier à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel qui décide de guider la personne reconnue travailleur handicapé vers le marché du travail ordinaire ou vers les ateliers protégés.

La C.O.R. peut proposer au directeur de l'Administration de l'Emploi, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, et sur vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation au travail pour ce travailleur.

### **2. Composition de la Commission médicale**

La commission médicale se compose de 5 membres dont:

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation fonctionnelles ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le ministre de la Santé.

Il est nommé un membre suppléant pour chacun des membres titulaires.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dans le concours lui paraît utile pour l'exécution de sa mission en raison de leur compétence ou de leur fonction.

Le secrétariat est assuré par un agent du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

### **3. *Composition de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel***

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel se compose de 8 membres dont :

- deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail;
- un représentant de l'Administration de l'Emploi;
- un médecin du travail ;
- un psychologue spécialisé dans le domaine du handicap;
- un ergothérapeute spécialisé dans le domaine des aides techniques;
- un éducateur gradué;
- un assistant gradué.

Il est nommé un membre suppléant pour chaque membre titulaire.

En cas de besoin, la commission peut s'adjoindre des personnes dont le concours en raison de leur compétence ou de leur fonction lui paraît utile pour l'exécution de sa mission.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

### **4. *Activités de la Commission médicale***

Depuis l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, la commission médicale a siégé à 4 reprises.

La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 93 personnes ayant introduit une demande. Cette même qualité a été refusée à 42 requérants qui n'ont pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

De même 16 personnes ont sollicité le revenu pour personnes gravement handicapées personnes, dont 14 demandes ont été avisées favorablement.

Au 31 décembre de l'année 2004, 3487 personnes étaient reconnues comme travailleurs handicapés depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 12 novembre 1991, précitée.

Le taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) 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 3487 reconnaissances permettent de différencier le type de handicap reconnu comme suit :

- handicaps physiques : 2414 (69%)
- handicaps mentaux : 695 (20%)
- handicaps sensoriels : 260 (7%)
- handicaps psychiques : 118 (3%)

**Récapitulatif des décisions de la commission médicale en 2004**

Date de la commission	Reconnaissance du statut de travailleur handicapé		Revenu pour personnes gravement handicapées	
	accord	refus	accord	refus
29/10/04	25	1		
12/11/04	25	16	1	1
03/12/04	21	6	9	
14/12/04	22	19	4	1
<b>Totaux</b>	<b>93</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>2</b>

## 5. **Activités de la commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.)**

Pendant les 5 premiers mois de l'année 2004, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (C.O.R.) a siégé à 5 reprises pour l'instruction de 301 dossiers.

La qualité de travailleur handicapé a été accordée à 240 personnes ayant introduit une demande. Cette même qualité a été refusée à 61 personnes ayant introduit une demande en raison du fait que ces requérants n'avaient pas subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins.

### **Récapitulatif des décisions de la COR 01-01-04 – 31-05-04**

Date de la commission	Reconnaissance du statut de travailleur handicapé	
	accord	refus
22/01/04	28	12
19/02/04	32	17
18/03/04	60	
23/03/04	33	16
28/04/04	87	16
<b>Totaux</b>	<b>240</b>	<b>61</b>

### **Récapitulatif des décisions d'orientation de la C.O.R. 01-06-04 – 31-12-04**

Date de la commission	Orientation vers le marché du travail ordinaire	Orientation vers les ateliers protégés
19/10/2004	17	
11/11/2004	15	
23/11/2004	5	1
07/12/2004	9	
<b>Totaux</b>	<b>46</b>	<b>1</b>

## 6. **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 professionnelle prévues par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi précitée.

En 2004 la Commission d'orientation et de reclassement professionnel a proposé 342 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 regroupées en six catégories :
- les mesures d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles ;
- les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles ;



- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport ;
- les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés ;
- la prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés ;
- la prise en charge du congé supplémentaire de six jours ouvrables.

## **7. 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 du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles.

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 frais comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

En 2004, le Service des travailleurs handicapés a assuré une prise en charge de 4 personnes handicapées placées dans des centres spécialisés.

### ***Les mesures d'intégration et de réintégration professionnelles :***

Selon les dispositions de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le directeur de l'Administration de l'Emploi peut accorder aux employeurs des subsides sous forme d'une participation au salaire variant entre 40% et 100% du salaire brut y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Pendant l'exercice 2004, le Service des travailleurs handicapés a géré une prise en charge de 598 mesures respectivement d'aide à l'embauche et du maintien de l'emploi sous forme d'une participation au salaire aux employeurs du marché du travail ordinaire. Conformément à la loi du 12 septembre 2003, précitée, 526 demandes en vue d'une participation au salaire ont été adressées par les ateliers protégés à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

### ***La prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ainsi que des frais de transport :***

4 personnes handicapées ont sollicité au cours de l'année 2004 une aide relative aux frais d'aménagement de leur poste de travail.

### ***La prise en charge par l'Etat des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants handicapés :***

3 travailleurs handicapés indépendants, qui malgré leur handicap sont disposés à poursuivre leur activité professionnelle, étaient en 2004 bénéficiaires de l'exemption des charges de sécurité sociale.

***Les aides financières en faveur des travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés :***

L'article D de la loi modifiée du 12 novembre 1991 précitée, abrogée par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées avait prévu la possibilité d'une subvention aux unités économiques de production qui assurent aux travailleurs handicapés l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans les 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 2004 ont suivi, soit une propédeutique professionnelle, soit une réadaptation professionnelle accompagnée d'un réentraînement à l'effort et d'une remise 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 349 primes d'encouragement qui sont allouées mensuellement aux personnes gravement handicapées.

En outre, le Service des travailleurs handicapés a participé dans le cadre de la loi modifiée du 12 novembre 1991 précitée, aux frais de salaire de 90 travailleurs handicapés occupés de la Fondation IMC Kraïzberg 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 36 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux personnes handicapées auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

En 2004, le Service des travailleurs handicapés a prévu la prise en charge financière de 709 demandes de congé supplémentaire.

## 8. **La réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés**

### **Mesures d'insertion des demandeurs d'emploi handicapés en 2004**

Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé	5
Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public	30
Stage de réinsertion professionnelle	9
Mesure de formation	33
Mesure spéciale	30
Mise au travail	6
Affectation temporaire indemnisée	43
Atelier de stratégie et de recherche d'emploi	4
Bilan de compétences	17
Séminaire d'insertion	1
<b>Totaux</b>	<b>178</b>

En collaboration avec les services Placement, Emploi des Jeunes et le Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'Administration de l'Emploi ainsi que du Service national d'action sociale du Ministère de la Famille et de l'Intégration, des mesures d'insertion et de réinsertion sont offertes aux travailleurs handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail ordinaire.

### **Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat**

Par référence à l'article 16.(3).h. de la loi du 19 décembre 2003 concernant le budget des recettes et des dépenses d'Etat pour l'exercice 2004, 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-femmes/heures/semaine pour la création de postes réservés à des travailleurs handicapés (avis CER/D/16/2004, avis CER/D/68/2004, avis CER/D/129/2004, avis CER/D/169/2004).

<b>Affectation proposée :</b>	<b>Hommes- femmes/heures/semaine</b>
Administration Judiciaire	80
Administration de l'Emploi	120
Administration de l'Environnement	20
Administration des Contributions Directes	40
Administration des Douanes et Accises	40
Administration des Ponts et Chaussées	40
Archives Nationales	10
Armée luxembourgeoise	40
Athénée de Luxembourg	40
Centre National de Formation Professionnelle Continue	40
Centre de Communications du Gouvernement	80
Commission Nationale pour la Protection des Données	40
Direction de la Santé	40
Education Différenciée	120
Fonds National de Solidarité	120
Institut National d'Administration Publique	40
Lycée classique Diekirch	40
Lycée du Nord Wiltz	40
Lycée technique Josy Barthel	40
Lycée technique agricole Ettelbruck	40
Ministère de l'Education Nationale / Département des Sports	80
Ministère d'Etat	80
Ministère de la Fonction Publique	20
Ministère de la Justice	80
Musée National d'Histoire Naturelle	40
Police Grand-Ducale	80
Service Central des Imprimés de l'Etat	120
Servior-Ministère de la Famille	430
<b>Total hommes-heures/semaine</b>	<b>2000</b>

**9. Programme transnational de formation continuée pour l'accompagnement en formation professionnelle et à l'emploi**

Dans le cadre du programme Léonard de Vinci II, le Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi participe avec des partenaires belge, allemand, néerlandais, espagnol et tchèque à l'élaboration d'un programme de formation professionnelle transnationale pour les formateurs et accompagnateurs de personnes handicapées en matière de formation professionnelle et d'emploi.

L'objectif de cette formation est de permettre aux formateurs et accompagnateurs d'acquérir ou d'amplifier des compétences leur permettant:

- d'éviter une interruption des formations professionnelles des personnes handicapées,
- d'accompagner l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises afin d'assurer leur ancrage dans l'emploi à long terme.

Le contenu de cette formation continuée transnationale est orienté vers le soutien des personnes ayant un handicap et se décline autour des trois axes suivants :

- les exigences du poste de travail et les compétences du travailleur,
- l'apprentissage des compétences requises en situation réelle de travail et les possibilités de soutien financier,
- des méthodes pour le maintien durable de l'emploi.

## **XI. Le service des travailleurs à capacité de travail réduite**

Le service des travailleurs à capacité de travail réduite (STCTR) 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 concernés par 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 de l'instruction des dossiers pour la Commission mixte, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite mène un entretien personnel avec chaque salarié concerné, afin de lui fournir les informations sur la procédure ainsi que les issues possibles et de lui permettre de compléter son dossier. De même, l'employeur concerné est contacté afin de l'informer et d'obtenir sa position par rapport à un reclassement interne. A la demande de la Commission mixte, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite, en collaboration avec le médecin du travail de l'ADEM, effectue des visites d'entreprises en vue de détecter les possibilités de reclassement interne.

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite participe activement dans la réalisation de bon nombre de reclassements internes, souvent en collaboration avec le médecin du travail compétent. A la demande des employeurs, les agents du STCTR se rendent dans les entreprises ou les renseignent par voie téléphonique sur les mesures susceptibles de les aider dans le cadre d'un reclassement interne.

Dans le cadre du reclassement interne des travailleurs concernés, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite a effectué des visites auprès des 24 employeurs suivants : Menuiserie Nicolas Russo sàrl, Belaton S.A., C. Karp-Kneip Constructions S.A., Carrelages Willy Lang & Fils sàrl., John Zink International Luxembourg, sàrl., Menuiserie Karier et cie, secs, Communisis Datadoc S.A., Maes Lux S.A., Castellani Frères sàrl & cie secs, Goodyear Luxembourg Tires S.A., Savam Lux S.A., Interoute, sàrl, Aquatechnic sàrl, Rubbermaid Luxembourg, sàrl, Presta-Gaz S.A., TSG Transport Services Grevenmacher S.A., Trefilarbed Bettembourg S.A., Hausman & co sàrl, Speralux S.A., Hifi International S.A., Oeko-Bureau sàrl, Garage Crucuani Roberto, Cosmolux International S.A., Wust Construction Luxembourg sàrl.

Le suivi des travailleurs bénéficiaires d'un reclassement externe est assuré conjointement par le Service Placement et le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM. L'équipe du STCTR dispense aux personnes intéressées des informations concernant des formations, stages, mesures de réinsertion professionnelle ainsi que des mesures de réhabilitation ou de reconversion. Elle contribue également à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par le biais d'assignations à des postes vacants et l'assistance dans leur démarche de recherche de travail.

Le Service des travailleurs à capacité de travail réduite assure également la constitution et le suivi des dossiers introduits concernant l'indemnité compensatoire et les mesures prévues par la législation des personnes handicapées applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe.

Des agents du Service des travailleurs à capacité de travail réduite sont chargés par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi de défendre les décisions de la Commission mixte devant le Conseil Arbitral des Assurances Sociales et le Conseil Supérieur des Assurances Sociales.

## 1. La 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.

### 1.1. Les dossiers dont la commission mixte a été saisie

A la date du 31 décembre 2003, 87 dossiers sont restés en suspens. Pour ces dossiers, la commission mixte a décidé, au cours de l'année 2004,

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	5	13	18	20,69%
Reclassements externes	19	45	64	73,56%
Dossiers irrecevables	1	1	2	2,30%
Dossiers sans objet	1	1	2	2,30%
Dossiers en suspens	1	0	1	1,15%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>87</b>	<b>100,00%</b>

Au cours de l'année 2004, la Commission mixte a été saisie de 1247 dossiers.

#### a. Répartition des dossiers par secteur d'activité

NACE	Secteur d'activité	F.	H.	T.	%
0	Sans code NACE	54	55	109	8,74
01	Agriculture et chasse		13	13	1,04
02	Sylviculture et exploitation forestière		2	2	0,16
05	Pêche / Aquaculture			0	0,00
10	Extraction de houille / lignite / tourbe			0	0,00
11	Extraction d'hydrocarbures			0	0,00
12	Extraction de minerais d'uranium			0	0,00

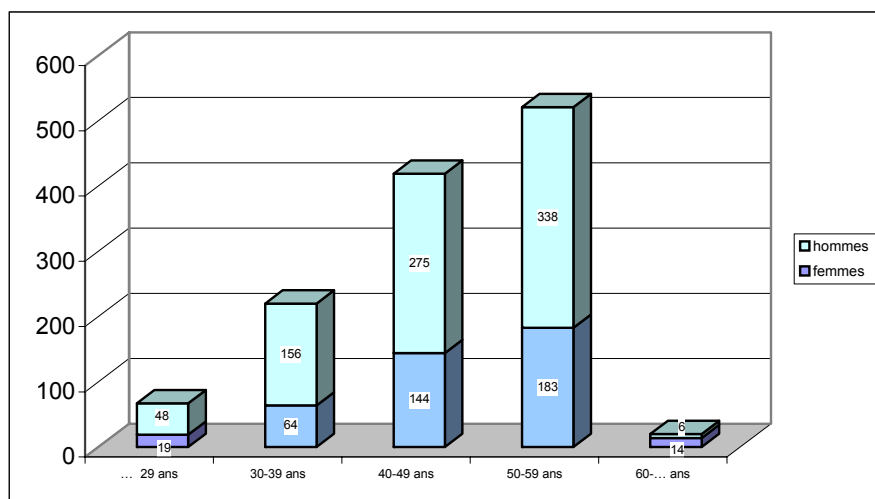
14	Autres industries extractives	1	4	5	0,40
15	Industries alimentaires	12	17	29	2,33
16	Industrie du tabac	4	1	5	0,40
17	Industrie textile		2	2	0,16
18	Industrie de l'habillement et des fourrures			0	0,00
19	Industrie du cuir et de la chaussure			0	0,00
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	1	2	3	0,24
21	Industrie du papier et du carton			0	0,00
22	Edition, imprimerie, reproduction		6	6	0,48
23	Cokéfaction / raffinage / industries nucléaires			0	0,00
24	Industrie chimique	1	4	5	0,40
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	5	30	35	2,81
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	8	12	20	1,60
27	Métallurgie		45	45	3,61
28	Travail des métaux	5	34	39	3,13
29	Fabrication de machines et équipements	2	8	10	0,80
30	Fabrication d'équipements électriques et électroniques			0	0,00
31	Fabrication de machines et appareils électriques		1	1	0,08
32	Fabrication équipements de radio, télévision et communication	8	1	9	0,72
33	Fabrication d'instrum. médic., de précis., d'optique et d'horlogerie			0	0,00
34	Industrie automobile	1	1	2	0,16
35	Fabrication d'autres matériels de transport			0	0,00
36	Fabrication de meubles / industries diverses		1	1	0,08
37	Récupération		2	2	0,16
40	Production et distribution d'électricité, gaz, chaleur			0	0,00
41	Captage, traitement, distribution d'eau			0	0,00
45	Construction	3	264	267	21,4
50	Commerce et réparation automobile	6	11	17	1,36
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	11	43	54	4,33
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	41	25	66	5,29
55	Hôtels et restaurants	32	18	50	4,01
60	Transports terrestres	5	53	58	4,65
61	Transports par eau			0	0,00
62	Transports aériens	1	8	9	0,72
63	Services auxiliaires des transports	1	9	10	0,80
64	Postes et télécommunications	8	3	11	0,88
65	Intermédiation financière	24	23	47	3,77
66	Assurance			0	0,00
67	Auxiliaires financiers et d'assurance	1	4	5	0,40
70	Activités immobilières		6	6	0,48
71	Location sans opérateur	1	4	5	0,40
72	Activités informatiques	3	3	6	0,48
73	Recherche et développement	1	7	8	0,64
74	Services fournis principalement aux entreprises	49	42	91	7,30
75	Administration publique	42	23	65	5,21
80	Education			0	0,00
85	Santé et action sociale	80	15	95	7,62



90	Services collectifs, sociaux et personnels	2	6	8	0,64
91	Activités associatives	7	9	16	1,28
92	Activités récréatives, culturelles et sportives		5	5	0,40
93	Services personnels	1		1	0,08
95	Services domestiques	1		1	0,08
99	Activités extraterritoriales	2	1	3	0,24
	<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>823</b>	<b>1247</b>	<b>100,0</b>

### **b. Répartition des dossiers par âge des travailleurs concernés**

	Femmes	Hommes	Total	%
... 29 ans	19	48	67	5,37
30-39 ans	64	156	220	17,64
40-49 ans	144	275	419	33,60
50-59 ans	183	338	521	41,78
60-... ans	14	6	20	1,60
<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>823</b>	<b>1247</b>	<b>100,00</b>

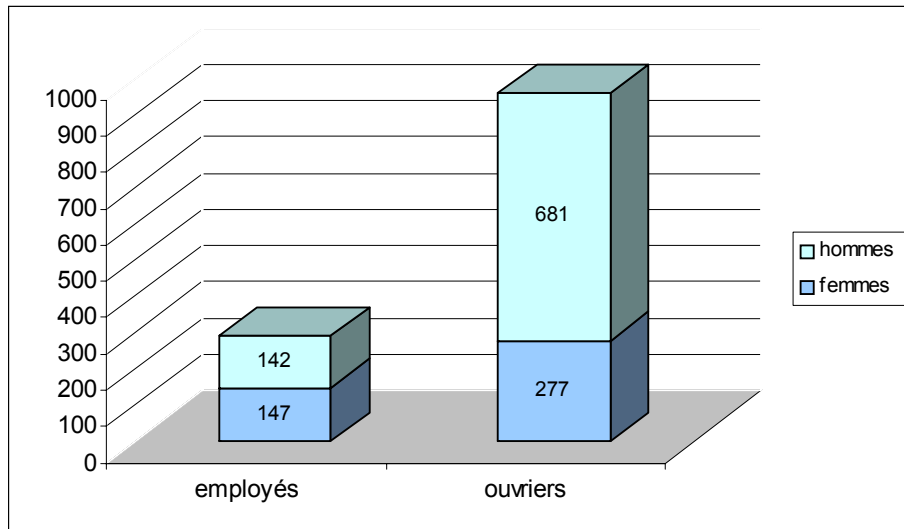


### **c. Répartition des dossiers par sexe :**

hommes : 823 (66,00 %)  
femmes : 424 (34,00 %)

### **d. Répartition des dossiers par statut :**

ouvriers : 958 (76,82%)  
employés : 289 (23,18%)



## 1.2. Les décisions de la commission mixte

Au cours de l'année 2004, la commission mixte a pris, lors de 25 séances,

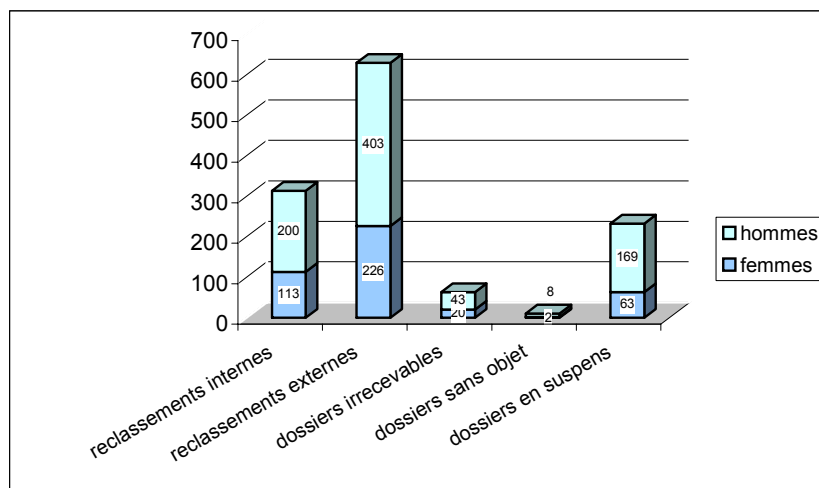
- 341 décisions de reclassement interne et
- 713 décisions de reclassement externe.

Elle a déclaré

- 143 dossiers irrecevables et
- 11 dossiers sans objet.

Au 31 décembre 2004, 232 des dossiers introduits à cette date se trouvaient en suspens.

	Femmes	Hommes	Total	%
Reclassements internes	113	200	313	25,100
Reclassements externes	226	403	629	50,441
Dossiers irrecevables	20	43	63	5,052
Dossiers sans objet	2	8	10	0,802
Dossiers en suspens	63	169	232	18,605
<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>823</b>	<b>1247</b>	100,00



La répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe est la suivante :

	Femmes	Hommes	Total	%
Luxembourg	171	239	410	65,183%
Allemagne	15	32	47	7,472%
Belgique	12	54	66	10,493%
France	28	78	106	16,852%
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>403</b>	<b>629</b>	100,000%

## 2. *L'indemnité compensatoire :*

Au 31 décembre 2004, le Service des travailleurs à capacité de travail réduite de l'ADEM a été saisi de 290 demandes en vue du paiement de l'indemnité compensatoire :

- 261 demandes de bénéficiaires d'un reclassement interne
- 29 demandes de bénéficiaires d'un reclassement externe.

**3. Les mesures prévues par la loi du 29 septembre 2003 relative aux personnes handicapées applicables aux bénéficiaires d'une décision de reclassement interne ou externe :**

En 2004, vingt demandes en obtention d'une participation au salaire ou d'une autre aide sur base de l'article 7 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ont été introduites.

**4. L'indemnité d'attente**

Au cours de l'année 2004, 15 dossiers ont été transmis à la Caisse de Pension des Employés Privés et 43 dossiers à l'Etablissement d'Assurance contre la vieillesse et l'invalidité en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

**5. Recours**

Alors qu'en 2003, quatre-vingt-quinze recours contre des décisions de la Commission mixte avaient été introduits devant le Conseil Arbitral des Assurances, ces recours se chiffrent pour l'année 2004 à quarante-et-un.

## ***XII. Service de la médecine du travail***

Le poste de travail de médecin du travail à l'ADEM, occupé depuis le 19 avril 2004 répond à des demandes émanant de différents services, qui sont par ordre d'importance de demandes croissantes :

- le service placement
- le service des travailleurs handicapés
- le service des travailleurs à capacité de travail réduite.

### ***1. Examens médicaux réalisés pour le service placement.***

A ce niveau les demandes d'examens viennent directement des placeurs. Il s'agit donc de demandeurs d'emploi qui sont supposés présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté. La finalité de ces examens est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités physiques résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au placeur concerné.

### ***2. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs handicapés.***

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du Secrétariat de la Commission médicale ou bien du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

La finalité des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission médicale et en référence à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est d'établir un bilan médical chez des personnes faisant la demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé (fixation d'un taux d'IPP, détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission médicale.

Le but des examens médicaux réalisés à la demande du Secrétariat de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel est d'établir un bilan médical chez des personnes possédant le statut de travailleur handicapé (détermination de la diminution de la capacité de travail du requérant, avis sur l'aptitude au travail ou proposition éventuelle pour l'octroi du revenu pour personnes gravement handicapées).

Ce bilan est ensuite transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

### ***3. Examens médicaux réalisés pour le service des travailleurs à capacité de travail réduite***

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle d'établir un rapport concernant les capacités de travail résiduelles des candidats. Ce rapport est ensuite adressé à la Commission mixte.

#### **4. Détail de l'activité médicale :**

##### **4.1. Personnes convoquées aux examens médicaux :**

- **nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux :** **1324,**
- nombre des personnes présentes : 1221 (92% du total),
- nombre des personnes non présentes avec motif valable : 57 (4,3% du total),
- nombre des personnes non présentes sans motif valable : 46 (3,4% du total).

##### **4.2. Description de l'activité médicale service concerné :**

###### ***Service placement :***

- **nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux :** **58,**
- nombre des personnes présentes : 53 (91% du total),
- nombre des personnes non présentes avec motif valable : 2 (3,4% du total),
- nombre des personnes non présentes sans motif valable : 3 (5,2% du total).

###### ***Service des travailleurs handicapés :***

- **nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux :** **456,**
- nombre des personnes présentes : 391 (86% du total),
- nombre des personnes non présentes avec motif valable : 45 (9,8% du total),
- nombre des personnes non présentes sans motif valable : 20 (3,3% du total).

###### ***Service des travailleurs à capacité de travail réduite :***

- **nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux :** **810,**
- nombre des personnes présentes : 777 (96% du total),
- nombre des personnes non présentes avec motif valable : 10 (1,2% du total),
- nombre des personnes non présentes sans motif valable : 23 (2,8% du total).

##### **4.3. Autres activités**

A la demande de la commission mixte, huit visites d'entreprises et/ou études de postes de travail ont été effectuées afin d'étudier des éventuelles possibilités de reclassement professionnel.

### **XIII. Participation de l'ADEM au réseau EURES**

(EUROpean Employment Services)

#### **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 25 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.

La Charte EURES adoptée par le Bureau de Coordination EURES en 2003 (JO 2003/C 106/03) fixe les règles actuelles auxquelles les membres d'EURES (les services spécialisés désignés par les États membres) et les partenaires du réseau EURES (toutes les autres organisations participantes, y compris les organisations de partenaires sociaux)

adhèrent, conformément à l'article 3 de la décision, lorsqu'ils entreprennent des activités dans le cadre de la coopération EURES.

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.

## **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 600 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.

## **3. EURES au Luxembourg**

### **3.1. Structure**

L'ADEM participe au réseau EURES en partenariat avec le CEPS/INSTEAD.

Les activités sont

- transnationales : collaborations entre les 27 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 km<sup>2</sup>, 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 :

1. les 3 services publics de l'emploi (ADEM, ANPE, FOREM) ;
2. les organisations patronales (FEDIL pour le Luxembourg) ;
3. 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.

### **3.2. Réalisations et actions au Luxembourg**

#### ***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 collectifs. Ces collaborations sont considérées comme un exemple de bonne pratique par la Commission européenne.

#### ***Les conseillers EURES***

Une trentaine de conseillers EURES sont actifs dans les zones susmentionnées. Six (cinq à partir du mois d'août suite au départ du conseiller de Diekirch) 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 :

### ***Février***

Séminaire EURES " Free movement of workers after Enlargement, with focus on the Baltic Sea Area" à Helsinki-Talin (9 au 14).

### ***Mars***

Forum pour l'Emploi à Perpignan (16 au 19).

### ***Mai***

Europatag à Trêves (6).  
Séance d'information sur le marché du travail au Luxembourg à l'Université de Trêves (12).

### ***Juin***

Séance d'information sur le marché du travail au Luxembourg à l'Arbeitsamt à Trêves (16).  
Séminaire des chefs des Services Publics de l'Emploi et des Managers EURES à Dublin (17 au 19).

### ***Juillet***

Séminaire des Services Publics de l'Emploi de la Grande Région à Rochehaut (1 et 2).

### ***Septembre***

Réunion transfrontalière "Eifel-Ardenne" des SPE organisée par Eures /ADEM Wiltz (17).  
Participation au stand EURES à la foire DEULUX à Trêves (24 au 26).

### ***Octobre***

Participation "Aktionstag für Angestellte" à Sarrebruck (7).  
Participation au "Forum de l'Initiative et de l'Innovation" à Gérardmer (22).

### ***Novembre***

Stand EURES à la Foire des étudiants à Luxembourg (9 et 10).  
Groupe de travail des Managers EURES à la Haye (17 au 19).  
Formation continue "allocations de chômage" à Metz (18 et 19).  
Informations à des conseillers EURES lituaniens suite à une rencontre à l'Agentur für Arbeit à Saarebruck (30).

### ***Décembre***

Participation à la foire "Incontro Aziende-Studenti" à Vicenza (1 au 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 2004.

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 qui sera rendue publique lors de la Conférence de Presse organisée par la FEDIL le 10 mars 2005.

## ***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 4e Sommet des Exécutifs de la Grande Région le 19 novembre 1998. Cette décision a été concrétisée à l'occasion du 6e 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.

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.

Les activités de l'année 2004 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 3e rapport de l'OIE intitulé « Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région est téléchargeable sur le site [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net) rubrique Coopération politique interrégionale / Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

### ***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.

Les travaux, demandés par la Commission Européenne, ont pour objectif l'information des citoyens européens sur les conditions de vie et de travail au G.-D. de Luxembourg.

Les services sont offerts à l'ensemble des conseillers EURESs des EURES Transfrontaliers et accessibles, à certaines conditions, au public.

Des moyens d'informations et d'analyses sont mis à la disposition de tous les acteurs.

a) ***Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, publiés tout les deux mois, téléchargeables sur le site <http://www.eureslux.org>.***

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 :

Les aspects transfrontaliers du travail intérimaire au Luxembourg, Entreprises magazine, n°3, janvier-février 2004.

Handicap, maladie et travail. Vers une conciliation possible, Entreprises magazine, n°3, janvier-février 2004.

Le travail intérimaire au Luxembourg 1999-2003, Differdange, mars 2004.  
Etudier dans la Grande Région... et en Europe, Differdange, mars 2004.  
La qualité de l'emploi au Luxembourg, Entreprises magazine, n°4, mars-avril 2004.

Le travail intérimaire au Luxembourg : aspects transfrontaliers, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°2/2004, mai-juin 2004.  
Les travailleurs âgés au Luxembourg, Entreprises Magazine, n°5, mai-juin 2004.

Etudier dans la Grande Région... et en Europe, nouvelle édition, Differdange, juillet 2004.

155 000 frontaliers entrants dans la Grande Région, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°3/2004, juillet-août 2004.

Le travail au noir au Luxembourg, Entreprises magazine, n°7, septembre-octobre 2004.

Une croissance stabilisée à 2%, mais toujours plus de frontaliers, Entreprises magazine, n° 7, septembre-octobre 2004.

Le dialogue social au Luxembourg. Les libertés d'association et d'action des organisations professionnelles, Differdange, novembre 2004.

La coopération institutionnelle dans la Grande Région, les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°4, novembre-décembre 2004.

Emploi et travail. Le programme du nouveau gouvernement luxembourgeois pour 2004-2009, Entreprises magazine, n°8, novembre-décembre 2004.

**Inspection du Travail  
et des Mines  
(ITM)**

## 1. *L'inspection du travail et des mines : un organisme en pleine mutation*

### 1.1. Objectifs et missions

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) fait partie du Ministère du Travail et de l'Emploi. Son rôle est de veiller à l'application de l'ensemble de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs ayant un contrat de travail, à l'exclusion des fonctionnaires des administrations avec lesquelles l'ITM est sensé collaborer. La responsabilité en matière de contrôle incombe aux inspecteurs et contrôleurs, de plus en plus épaulés par des douaniers.

Outre la santé et la sécurité, l'ITM est responsable dans de nombreux autres domaines tels que:

La prévention et le règlement des conflits du travail;

La délivrance d'autorisations d'exploitation à des établissements et pour des activités qui, aux termes de la loi, présentent des risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs ou de la population ou créent une nuisance;

La surveillance des accords collectifs;

Le contrôle des salaires, de l'horaire de travail et des congés;

La surveillance de l'élection des représentants du personnel, y compris la suite à donner aux plaintes pour irrégularités, dans l'ensemble du domaine des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité, dans les établissements employant plus de 15 travailleurs;

L'homologation des organismes agréés

L'élaboration de normes

### 1.2. Le personnel de l'Inspection du travail et des mines

Au cours de l'année 2004, quatre collaborateurs ont quitté l'ITM, soit pour partir en retraite, soit pour changer l'administration. Ils seront remplacés au cours de l'année 2005, de sorte que l'ensemble des effectifs totalise dorénavant 71 personnes. Les effectifs dans les différentes agences n'ont pas subi de modification au cours de cette année. La répartition des effectifs se présente comme suit:

Département	Service	personnel	2000	2001	2002	2003	2004
Direction	Direction	directeur	1	1	1	1	1
		staff administratif	3	1	1	1	1
Sécurité	Direction	dir. adjoint	1	1	1	1	1
		staff administratif	1	2	2	2	2
	Sécurité	ing. dipl.	3	4	4	4	3
		ing. tech.		-	1	2	4
	Établ. classés	ing. tech.	7	8	8	9	6

		staff administratif	5	5	5	5	6
Droit du travail	Direction	dir. adjoint (attaché)	1	1	1	1	1
		attachés	3	3	3	3	3
		ass. sociale	1	1	1	1	1
		ing. tech.	1	1	1	2	2
		staff administratif + rédacteurs	4	5	5	6	6
Services auxiliaires	Administration	Inspect./rédacteurs	1	1	/	1	1
		staff administratif	3	2	4	4	4
	Informatique	ing. tech.	2	1	1	3	3
		opérateurs	2	3	3	2	3
		staff administratif			1	1	1
Agences	Luxembourg	préposé et adjoint	1	1	1	1	1
		secrétariat	2	3	3	3	2
		contrôleurs	6	6	6	6	6
	Esch/Alzette	préposé et adjoint	2	2	2	2	1
		secrétariat	2	2	2	2	2
		contrôleurs	5	5	6	6	5
	Diekirch	préposé	1	1	1	1	1
		secrétariat	1	2	2	2	1
		contrôleurs	3	3	3	3	3
		<b>TOTAL:</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>71</b>

Il est à remarquer que 4 agents détachés de l'Administration de la douane et accises actuellement en service au sein de la direction et des agences sont intégrés numériquement dans les services, malgré qu'ils effectuent encore certaines tâches dans le cadre de leurs attributions au sein de l'Administration des douanes et accises.

De plus, un certain nombre de personnes travaillent à temps partiel.

### 1.3. Collaborations

L'inspection agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Association d'Assurance contre les Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Inspection chargée de veiller à la sécurité des fonctionnaires (Ministère de la Fonction publique), les organismes agréés pour le contrôle des réservoirs sous pression, appareils de levage, le bruit et l'hygiène du travail entre autres, le service des douanes,...



L'ITM collabore et agit au sein du comité consultatif de l'Inspection du Travail et des Mines, un organe créé par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 1983 et chargé de conseiller le Ministre du Travail sur des questions relatives au travail en général, y compris les matières liées à la santé et à la sécurité, ainsi que sur l'efficacité de la législation en vigueur dans ce domaine.

## 2. **Statistiques liées à l'activité de l'Inspection du Travail et des Mines**

### 2.1. **Nombre d'entreprises par branche**

Le tableau ci-dessous reprend, par secteur d'activité, le nombre d'entreprises. L'immobilier, le service aux entreprises et le commerce restent les branches les plus représentées.

<b>Secteur d'activité</b>	<b>Nombre d'entreprises</b>
. Agriculture, viticulture <sup>1</sup>	2450
. Extraction de produits non énergétiques	12
. Industries manufacturières	964
. Energie et eau	57
. Construction	1.952
. Production de services marchands <sup>2</sup>	20.808
dont: Institutions de crédit et d'assurance <sup>3</sup>	1.056
Commerce	7.142
Transports et communications	1.426

<sup>1</sup> nombre d'exploitations (recensement agricole du 15 mai 2003)

<sup>2</sup> hors santé et action sociale

<sup>3</sup> y compris réassurances et auxiliaires d'assurances

### 2.2. **Liste des principales entreprises et des employeurs publics**

<b>Entreprise/institution</b>	<b>Activité</b>	<b>Effectif</b>
Etat	Service public	20.334
Ville de Luxembourg	Service public	3 289
Arcelor S.A.	Produits sidérurgiques	6 700
Groupe Cactus	Supermarchés	3 840
Goodyear Luxembourg	Pneumatiques	3 540
CFL, Chemin de fer luxembourgeois	Transports	3 200
Groupe Dexia BIL	Banque	2 870
P&T Luxembourg	Postes et télécommunications	2 770
Banque Générale du Luxembourg	Banque	2 480
Groupe Luxair	Transport aérien de personnes	2 360
Groupe Pedus	Entreprise de nettoyage, restauration de collectivités	2 030
Centre Hospitalier de Luxembourg	Activités hospitalières	1 770
Banque et Caisse D'Epargne de l'Etat	Banque	1 760
Groupe Guardian	Verre plat, verre pour automobile	1 310

Dupont de Nemours (Luxembourg)	Matières plastiques, non-tissées	1 260
Kredietbank Luxembourg	Banque	1 260
Groupe Clearsteam	Services auxiliaires financières	1 140
Cargolux Airlines International	Transport aérien de fret	1 070
Hôpital de la Ville d'Esch	Activités hospitalières	1 060
Servior	Etablissement public, centres, foyers et services pour personnes âgées	1 000
Fondation Stëftung Hëllef Doheem	Gestionnaire de services d'aide et de soins en faveur du maintien à domicile	990
Securicor Luxembourg	Surveillance, installations de sécurité	980
Groupe BNP Paribas Luxembourg	Banque, gestion de fonds, fiduciaire	970
Compass Group Luxembourg	Restauration collective, nettoyage	950
Groupe Courtheoux/Match/Profi	Supermarchés	930
Groupe 4 Falck (y compris F4F Technologies)	Surveillance, installations d'alarme	900
ING	Banque	900
Groupe Saint-Paul	Imprimerie, édition et activités connexes	900
Hôpital Kirchberg	Activités hospitalières	880
Groupe PriceWaterhouseCoopers	Réviseurs d'entreprises	860
Groupe Sodexo Luxembourg	Restauration collective, exploitation de maisons de retraite	850
Groupe Ceratizit	Métallurgie et mécanique	800

### 2.3. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les statistiques disponibles concernent l'année 2003. Par rapport à 2002, le nombre total d'accidents du travail a diminué. Le nombre d'accidents mortels est également en légère régression. Les données statistiques présentées ci-après concernent la section industrielle – le régime général. Elles ont été publiées par l'Association d'Assurance contre les Accidents.

Tableau : Nombre d'accidents du travail tous secteurs confondus

Année	Accidents (tous)			Accidents du travail proprement dits			Accidents de trajet			Maladies professionnelles		
	Déclarés	reconnus		déclarés	reconnus		déclarés	reconnus		déclarées	reconnues	
		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		tous	Dont mortels		toutes	Dont mortelles
1999	26.078	24.540	13	20.401	19.791	6	5.568	4.752	6	109	17	1
2000	26.959	25.445	23	21.144	20.490	13	5.680	4.936	10	135	19	
2001	28.189	26.472	20	21.621	20.784	8	6.399	5.662	12	169	26	
2002	28.749	26.856	14	22.017	21.087	7	6.499	5.689	5	233	80	2
2003	28.233	25.928	14	21.590	20.365	5	6.369	5.533	9	274	30	0

Tableau: Répartition de la fréquence des accidents en 2003

<b>Activités</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Travaux de toiture et travaux sur les toits	32	<b>31,70</b>
Travail intérimaire	32,35	<b>30,04</b>
Bâtiment, gros-oeuvre; travail des minéraux	23,83	<b>22,69</b>
Fabrication par voie humide d'objets en ciment	22,66	<b>22,64</b>
Equipements techniques du bâtiments (installations électriques, de gaz, d'eau,...)	21,43	<b>20,15</b>

Aménagement et parachèvement de bâtiments (façades, isolation,...)	18,31	<b>19,34</b>
Travail des métaux et du bois (fabrication, traitement d'objets en métal, fabriques de machines, réparation et entretien des machines,...)	16,44	<b>16,34</b>
Communes	14,75	<b>13,40</b>
Fabrication ciment, chaux, gypse et dolomie	9,54	<b>12,82</b>
Aviation	12,42	<b>12,33</b>
Distribution de l'énergie et de l'eau	9,97	<b>10,58</b>
Transport terrestre, fluvial et maritime	11,14	<b>10,23</b>
Commerce, alimentation et autres activités non classées	10,22	<b>9,85</b>
Ateliers de précision (horlogeries, bijouteries, photographes, laboratoires dentaires, rémouleurs,...)	10,76	<b>9,81</b>
Chimie, textile, papier	11,18	<b>9,73</b>
Sidérurgie	7,94	<b>8,49</b>
Fabrication de faïences et verre	7,44	<b>7,05</b>
Etat	7,99	<b>6,43</b>
Assurances, banques, bureaux d'études,...	2,99	<b>2,87</b>
Entreprises de radio-télédiffusion, théâtres, cinémas,...	2,79	<b>2,84</b>
Travailleurs intellectuels indépendants	0,62	<b>0,60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10,66</b>	<b>10,18</b>

Malgré une légère baisse de la fréquence des accidents par rapport aux chiffres 2002, les trois premières activités qui enregistrent le plus haut taux de fréquence restent les travaux de toitures, le travail intérimaire et le bâtiment, gros-oeuvre et travail des minéraux.

La plus forte hausse est enregistrée par le secteur de la fabrication ciment, chaux gypse et dolomie. Le secteur de travail intérimaire enregistre la plus forte baisse. Il est également important de noter que le nombre total de salariés comptabilisés en 2003 est supérieur de 2.677 unités par rapport à l'année précédente.

Le tableau ci-dessous indique la répartition du nombre d'accidents survenus en 2003 suivant l'agent matériel.

<b>Agent matériel</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Parties d'équipements et d'installation du trafic, véhicules (terre, eau, air)	10.662	41,12
Outils à main, éléments de raccord, transmissions, échafaudages et constructions auxiliaires, parties de bâtiment, matériel d'installation	4.654	17,95
Produits du sol, matières premières et matériaux, combustibles, aliments, engrais, produits de nettoyage, explosif, poussière	3.568	13,76
Machines, installations pour levage, le transport, le transvasement et l'emballage	1.986	7,66
Machines, appareils et installations pour le façonnage, l'usinage, le traitement et la transformation, appareils à jet pour fluides sous pression	1.735	6,69
Agriculture, élevage, pistolets de scellement, hommes, équipements de protection individuelle, véhicules et appareils pour le sauvetage	1.300	5,01
Eau, air, gaz techniques, matières artificielles, substances chimiques, substances biologiques, vaccins, substances d'essai	984	3,80

Machines et appareils pour le traitement, le nettoyage, le séchage, la climatisation, les services de santé, les installations de mesure, d'essai et de laboratoire, machines et installations de bureau	601	2,32
Installation pour la production, la transformation, le stockage, la transmission et la distribution d'énergie et de support d'énergie	338	1,30
Machines, fours et appareils servant principalement à l'extraction et à la production de matières premières et de matériels, machines, appareils et installations pour l'abattage, la préparation de peaux et de boyaux, pour la fabrication de papier, de carton et de cuir, pour la pêche commerciale, pour l'extraction de gaz, de l'eau et pour l'épuration	96	0,37
Pas d'indication	4	0,02

L'infrastructure routière et les véhicules ainsi que la manipulation d'outils à main apparaissent comme étant les principaux agents matériels à la base des accidents. Les produits toxiques et dangereux représentent également une cause matérielle importante.

## 2.4. Conventions collectives de travail

Comme chaque année des textes de convention collective de travail sont déposés auprès de l'Inspection du Travail et de Mines. Le tableau ci-dessous indique par catégorie le nombre de nouvelles conventions collectives de travail ou avenants à des textes existants déposés en 2004.

-	<b>Branche</b>	<b><i>Nombre de CCT ou d'avenants déposés</i></b>
	Banques - Employés	1
	Entreprises de travail intérimaire	1
	Etat - Ouvriers	1
	Hôpitaux	2
	Nettoyage de bâtiments	1
	Travailleurs intérimaires	1

<b><u>Code</u></b>	<b><u>Secteur</u></b>	<b>Nombre de CCT ou d'avenants déposés</b>
15.511	Préparation de lait, beurreries, fromageries	2
15.610	Travail des grains	1
15.931	Vinification	1
17.540	Industrie textiles n.c.a	2
20.200	Fabrication de panneaux de bois	1
20.400	Fabrication d'emballages en bois	1
21.250	Fabrication d'autres articles en papier ou en carton	1
22.120	Edition de journaux	1
24.610	Fabrication de produits explosifs	1
25.110	Fabrication de pneumatiques	2
25.230	Fabrication d'éléments en matière plastique pour la construction	1
25.240	Fabrication d'autres articles en matière plastique	1

26.110	Fabrication de verre plat	2
26.610	Fabrication d'éléments en béton pour la construction	2
26.810	Fabrication de produits abrasifs	1
27.210	Fabrication de tubes en fonte	3
27.340	Tréfilage à froid	2
27.350	Production de ferro - alliages et autre produits non CECA	2
27.440	Métallurgie du cuivre	1
28.402	Découpage, emboutissage	1
28.510	Traitement et revêtement des métaux	1
29.210	Fabrication de fours et de brûleurs	2
29.220	Fabrication de matériel de lavage et de manutention	2
29.240	Fabrications d'autres machines d'usage général	2
29.560	Fabrication de machines diverses d'usage spécifique	2
29.710	Fabrication d'appareils électroménagers	1
31.400	Fabrication d'accumulateurs et de piles électriques	1
32.200	Fabrication d'appareils d'émission et de transmission	1
34.200	Fabrication de carrosseries pour véhicules et remorques	1
36.500	Fabrication de jeux et jouets	1
37.100	Récupération de matières métalliques recyclables	1
40.101	Production d'énergie électrique	2
40.102	Distribution d'énergie électrique	2
45.310	Travaux d'installation électrique	1
50.200	Entretien et réparation de véhicules automobiles	2
50.500	Commerce de détail de carburant	1
51.110	Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles etc.	2
51.240	Commerce de gros de cuirs et peaux	1
51.340	Commerce de gros de boissons	1
51.392	Commerce de gros alimentaire non spécialisé	1
51.511	Commerce de gros de combustibles liquides	1
51.541	Commerce de gros quincaillerie	1
51.560	Commerce de gros d'autres produits intermédiaires	1
51.642	Commerce de gros de machines de bureau et de matériel informatique	1
52.421	Commerce de détail de vêtements. de confection pour hommes, femmes, enfants (assortiment général)	2
60.300	Transport par conduites	1
62.101	Transports aériens réguliers de personnes	3
63.210	Gestion d'infrastructures de transports terrestres	2
67.131	Dépositaires professionnels de titres	2
72.300	Traitement de donnés	1
74.202	Ingénierie, études techniques	2
75.112	Administration communales	2
80.210	Enseignement secondaire général	1
85.143	Autres activités relatives aux soins médicaux	1
92.130	Projection de films cinématographiques	1

### 3. *Aperçu des activités et initiatives en 2004*

#### 3.1. Visites de contrôle et d'inspection routinières

Un des rôles principaux de l'Inspection du Travail et des Mines est de veiller au respect de la réglementation. A cet effet, des visites de contrôle et d'inspection de routine sont organisées tout au long de l'année dans tous les secteurs d'activité. Le tableau ci-dessous indique le nombre de visites effectuées dans les différents secteurs d'activité. (LISTE NON COMPLETE COMME UNE PARTIE DES DONNEES N'ETAIT PAS RENTREE A TEMPS)

Désignation des diverses branches d'activité	Nombre d'entreprises considérées	Total des visites
Agriculture, chasse, services annexes	4	5
Sylviculture, exploitation forestière, services annexes	6	10
Pêches, aquaculture		
Extraction de produits énergétiques		
Extraction d'hydrocarbures, services annexes	5	6
Autre industries extractives	2	3
Industrie alimentaire	8	11
Industrie textile	2	3
Industrie d'habillement et de fourrures		
Industrie du cuir et de la chaussure		
Travail du bois et fabrication d'articles en bois	4	5
Industrie du papier et du carton	1	1
Edition, imprimerie, reproduction	5	5
Cokéfaction, raffinage, industrie nucléaire		
Industrie chimique	10	20
Industrie du caoutchouc et des plastiques	3	3
Fabrication d'autres minéraux non-métalliques	4	5
Métallurgie	6	10
Travail des métaux	20	38
Fabrication de machines et équipement	2	2
Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	4	6
Fabrication de machines et appareils électriques	2	2
Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	2	2
Fabrication d'instrument médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie		
Industrie automobile		
Fabrication de meubles, industries diverses	3	3
Industries diverses	77	78
Récupération	18	23
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	11	12
Captage, traitement et distribution d'eau		
Construction	157	178
Commerce et réparation automobile	15	19
Commerce de gros et intermédiaires de commerce	44	46
Commerce de gros alimentaire	7	10

Commerce détail alimentaire	12	25
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	12	12
Hôtels et restaurants	114	130
Transports et communications	22	25
Transport par eau	2	3
Transport aérien	7	7
Services auxiliaires de transports	18	22
Postes et télécommunications	5	5
Intermédiation financière	5	10
Assurances	2	2
Auxiliaires financiers et d'assurances		
Activités immobilières	21	21
Location sans opérateur	4	7
Activités informatiques	4	9
Recherche et développement	1	3
Services fournis principalement aux entreprises	35	61
Administration publique	15	23
Education	4	4
Santé et action sociale	15	18
Assainissement, voirie et gestion des déchets	1	2
Activités récréatives, culturelles et sportives	13	25
Services personnels	28	34
Services domestiques	16	19
Activités extraterritoriales		
Divers commerces	29	35
Autres Activités	21	21
<b>TOTAL</b>		

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.

### 3.2. Interventions à la suite d'une réclamation

De 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	Nombre de plaintes adressées
Enquêtes d'accidents	231
Salaires	361
Hygiène et sécurité dans les entreprises	253
Durée du travail, heures supplémentaires	193
Délégations du personnel	16
Congé	149
Repos hebdomadaire	117
Congédiement et préavis de licenciement	62
Travail des femmes et des enfants	52
Jours fériés légaux	109
Congé parental	27
Harcèlement sexuel	4

Divers	91
--------	----

Aucune plainte n'a été adressée à l'ITM de la part des délégué(e)s à l'égalité. Les chiffres mentionnés ne tiennent pas compte des réclamations traitées et des informations données aux bureaux des réclamations des différentes agences lors des permanences des contrôleurs.

### 3.3. Traitement des autorisations d'exploitation

En 2004, le Service des Etablissements Classés de l'ITM s'est chargé d'examiner 2.417 demandes d'autorisation d'exploitation.

Pour la plupart des nouveaux projets d'une certaine envergure (projets de la classe 1 et partiellement de la classe3), le service examine avec le bureau d'architecte, le bureau d'études ou le maître d'ouvrage la conformité des plans par rapport aux prescriptions de sécurité de l'ITM et de la procédure à suivre. Ces entrevues ont pour objectif principal la prévention et permettent aux demandeurs d'adapter éventuellement leur projet aux prescriptions afin d'établir correctement le dossier de commodo-incommodo. Les dossiers ainsi introduits sont traités avec plus de rapidité.

Le Service des établissements classés est également actif dans le cadre de la mise en conformité des établissements existants (lors de la construction d'extension par exemple). L'examen de la situation est effectué par un expert du service qui le cas échéant et selon la complexité du dossier peut charger un organisme agréé d'effectuer un examen complémentaire en vue de contrôler les mesures de sécurité relatives à la protection incendie, aux installations électriques, etc.. La recherche de solutions s'effectuent en concertation avec les différentes parties en présence (ITM, exploitant, organisme agréé,...).

Année	Classe 1	Classe 3	Classe 3A	Article 31	Total
1999 (01/08-31/12)	208	51	316	7	582
2000	512	409	775		2.077
2001	596	196	776		1.568
2002	600	280	1.342		2.222
2003	614	295	1.295		2.204
<b>2004</b>	<b>535</b>	<b>381</b>	<b>1.501</b>		<b>2.417</b>



**Ecole supérieure  
du Travail  
(EST)**

En tant qu'instrument de formation postscolaire, 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, au 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.

## **Chapitre 1:   FORMATION**

### ***I.   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 2004, 27 semaines de cours, soit 1.080 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, 14 cours ont été tenus en langue française.

Au total 848 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention en 2004 (479 aux cours en langue française et 369 aux cours en langue luxembourgeoise).

Les matières traitées en 2004 concernaient les domaines suivants:

- \* La formation des délégués du personnel
- \* Protection des données
- \* Droit du travail
- \* Sécurité sociale
- \* Les attributions des délégués du personnel
- \* Economie
- \* Sécurité et Santé au travail
- \* Discrimination

36 conférenciers ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

En 2004, année de renouvellement des délégations du personnel, le nombre des inscrits aux activités de l'Ecole Supérieure du Travail s'élevait à 848 unités, effectif jamais atteint auparavant. Cet effectif dépasse de près de 31% le nombre de participants de 1999, première année du mandat 1999/2003. De 1999 à 2003 le nombre des participants aux activités de l'école a diminué. Ce recul qu'on observe régulièrement au cours d'un même mandat, s'explique par le fait que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel est fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs. Il faut rappeler que les délégués occupés au sein d'une entreprise 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 durée de mandat. Ainsi un certain nombre des délégués ont épuisé leur droit au congé-formation bien avant la fin de leur mandat, c'est-à-dire avant l'année 2003.

## **II. 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.

77 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2004/2005.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1re année: 39 personnes à Esch-sur-Alzette (42 heures)

2e année: 22 personnes à Luxembourg (42 heures)

3e année: 16 personnes à Dudelange (42 heures)

Les matières enseignées 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 9 conférenciers spécialisés dans les matières respectives.

### **III. 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 2004, l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 7 cours de fin de semaine (soit 64 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 151. 9 conférenciers ont assuré cet enseignement.

Les matières traitées en 2004 ont été les suivantes:

- La discrimination sur le lieu du travail
- La gestion des déchets au Luxembourg (visites de la station dépuratoire et du centre de recyclage)
- Protection des données
- Actualités européennes
- Structures et fonctionnement de l'Etat
- L'imposition au Grand-Duché de Luxembourg
- Dispositions du code civil relatives aux lois fiscales en matière des différents régimes matrimoniaux.

### **IV. 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 11bis 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 2004 l'Ecole Supérieure du Travail a organisé 6 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 98 personnes.

Le programme de cette activité était le suivant:

Le contexte «socio-économique» dans lequel s'inscrit l'égalité des chances sur le lieu de travail

- la situation au Grand-Duché
- la situation européenne

La législation en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg

Le/la délégué(e) à l'égalité face au dirigeant de l'entreprise.

## V. **Cours à l'intention des personnes assumant la gestion effective d'une entreprise de travail intérimaire**

Un règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'oeuvre, stipule que la qualification professionnelle visée dans la loi précitée résulte de la participation à une formation ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières faisant l'objet de ladite formation. Le même règlement grand-ducal retient que la formation et le test d'aptitude sont assurés par l'Ecole Supérieure du Travail. Aussi l'Ecole Supérieure du Travail a-t-elle organisé en 2004 une formation et un test d'aptitude dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire.

En 2004, 12 personnes se sont inscrites à ces cours et 10 candidats participeront aux épreuves du test d'aptitude qui auront lieu les 14 et 21 mars 2005. Le total des heures de cours organisées à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 54 dont 36 heures en matière de droit du travail et 18 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

En conclusion:

Au total, 1.186 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 59.

L'ensemble de ces activités représentait 1.363 heures de formation.

## Chapitre 2: **CONSEIL ADMINISTRATIF**

Au cours de l'année 2004, le Conseil administratif de l'Ecole Supérieure du Travail s'est réuni deux fois afin d'arrêter les programmes des cours à organiser.

## Chapitre 3: **STATISTIQUES**

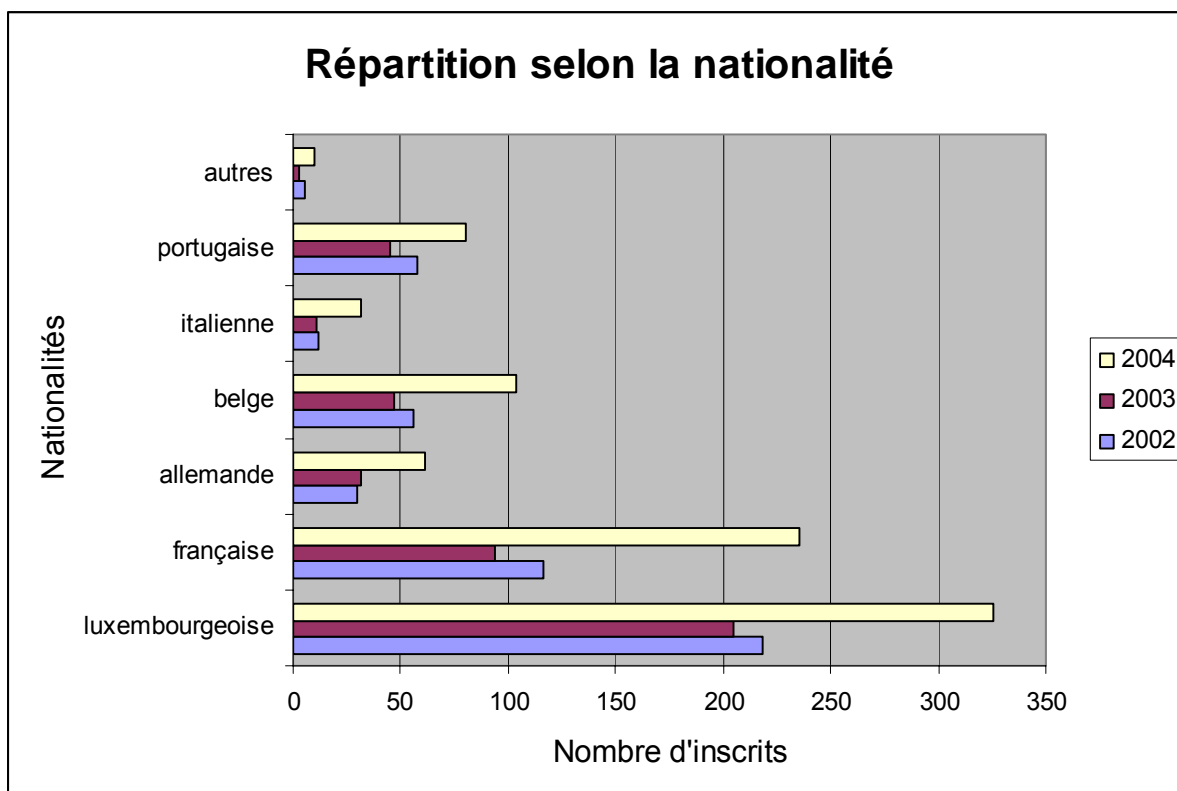
### I. **Cours à l'intention des délégués du personnel**

a) Répartition selon le sexe

	2002		2003		2004	
Hommes	391	79%	346	80%	651	77%
Femmes	104	21%	91	20%	197	23%
<b>Total</b>	<b>495</b>		<b>437</b>		<b>848</b>	

b) Répartition selon la nationalité

Nationalité	2002		2003		2004	
luxembourgeoise	218	44%	205	47%	326	38,5%
française	116	24%	94	21,5%	235	28%
allemande	30	6%	32	7%	61	7,5%
belge	56	11%	47	11%	104	12,5%
italienne	12	2%	11	2,5%	32	3%
portugaise	58	12%	45	10%	80	9,5%
autres	5	1%	3	1%	10	1%
<b>TOTAL</b>	<b>495</b>		<b>437</b>		<b>848</b>	

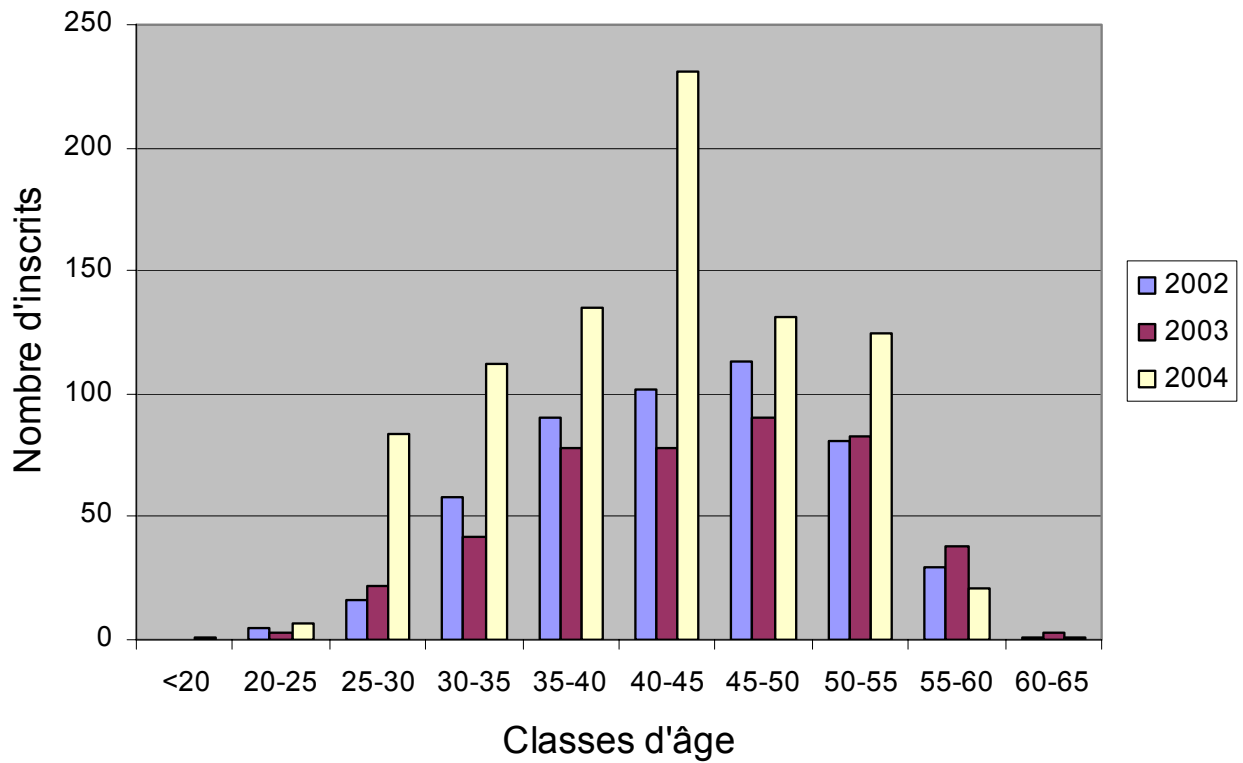


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âges	2002		2003		2004	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
< 20	0	0%	0	0%	1	0,5%
[20 - 25[	5	1%	3	0,5%	7	1%
[25 - 30[	16	3%	22	5%	84	10%
[30 - 35[	58	11,5%	42	9,5%	112	13%
[35 - 40[	90	18%	78	18%	135	16%
[40 - 45[	102	21%	78	18%	231	26,5%
[45 - 50[	113	23%	90	21%	131	15,5%
[50 - 55[	81	16%	83	19%	125	14,5%
[55 - 60[	29	6%	38	9%	21	2,5%
[60 - 65[	1	0,5%	3	0,5%	1	0,5%
<b>TOTAL</b>	<b>495</b>		<b>437</b>		<b>848</b>	

Moyenne d'âge en 2004: 40,82

## Répartition selon l'âge



d) Répartition selon le secteur d'activité

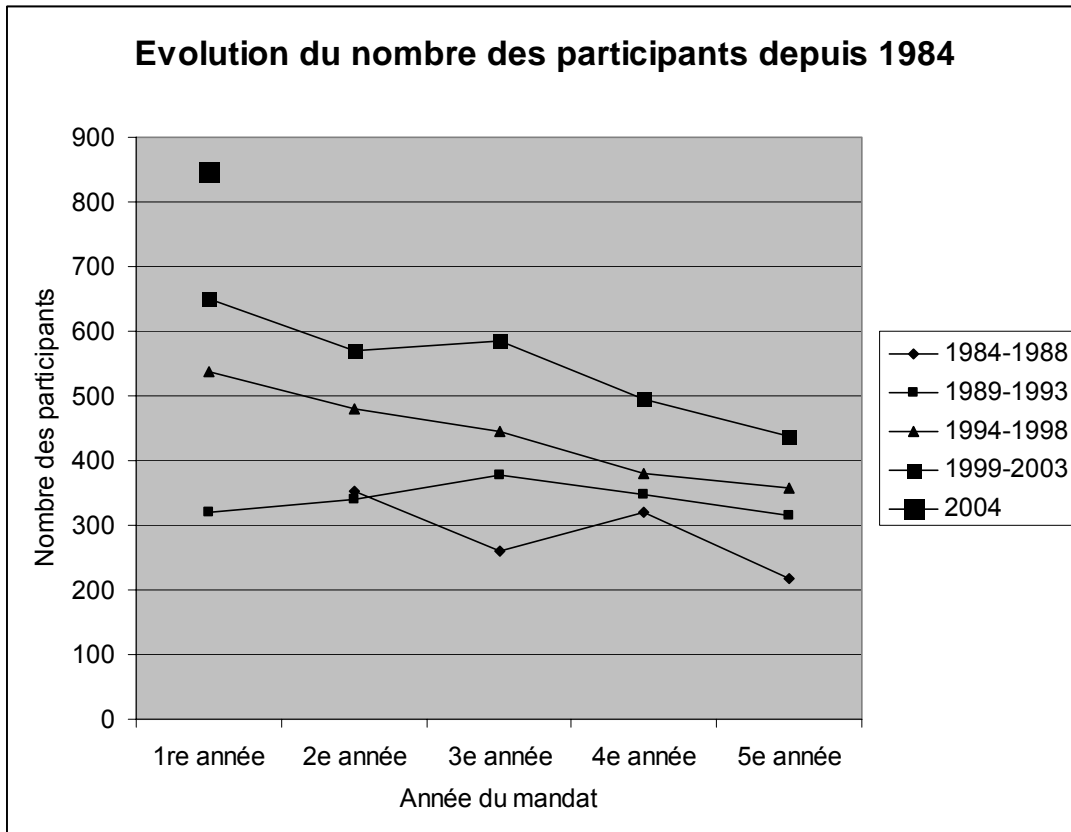
<b>Classes</b>	<b>Libellé</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
12	Elevage des bovins	0	0	1
13	Extractions de minerais de métaux non ferreux	0	0	0
14	Autres industries extractives	0	0	5
15	Industries alimentaires	7	1	1
16	Industrie du tabac	2	2	10
17	Industrie Textile	3	6	3
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois	2	0	6
21	Industrie du papier et du carton	0	0	0
22	Edition , Imprimerie, Reproduction	2	6	2
24	Industrie chimique	10	9	22
25	Industrie du caoutchouc et des plastiques	26	18	42
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	27	18	18
27	Métallurgie	83	78	89
28	Travail des métaux	22	19	34
29	Fabrication de machines et équipements	9	3	19
31	Fabrication de machines et appareils électriques	1	0	3
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	9	10	15
34	Industrie automobile	1	0	2
36	Fabrication de meubles, industries diverses	3	0	1
37	Récupération	0	1	0
40	Production et distribution d'électricité de gaz et de chaleur	4	1	1
45	Construction	67	54	83
50	Commerce et réparation automobile	0	0	11
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce	12	1	27
52	Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	6	6	3
55	Hôtel et restauration	9	2	13
60	Transports urbain des voyageurs	10	2	15
61	Transport maritime	0	0	5
62	Transports aériens	18	11	25
63	Services auxiliaires des transports	3	0	2
64	Postes et Télécommunications	13	16	18
65	Intermédiation financière	41	52	101
66	Assurances	0	0	2



67	Auxiliaires financières d'assurances	0	6	14
72	Conseil en système informatique	0	0	16
73	Recherche et développement	1	2	2
74	Services fournis principalement aux entreprises	19	42	78
75	Administration publique	16	21	32
80	Education	0	2	2
85	Santé et action sociale	59	43	112
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets	6	3	5
91	Organisations associatives	0	0	5
92	Activités récréatives, culturelles et sportives	4	2	3
93	Services personnels	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>495</b>	<b>437</b>	<b>848</b>

e) Evolution du nombre de participants depuis 1984

<b>Année de référence</b>	<b>Année respective des mandats</b>	<b>Nombre des participants</b>
1984	1 <sup>re</sup> année	non disponible
1985	2 <sup>e</sup> année	353
1986	3 <sup>e</sup> année	260
1987	4 <sup>e</sup> année	319
1988	5 <sup>e</sup> année	217
1989	1 <sup>re</sup> année	320
1990	2 <sup>e</sup> année	341
1991	3 <sup>e</sup> année	378
1992	4 <sup>e</sup> année	348
1993	5 <sup>e</sup> année	315
1994	1 <sup>re</sup> année	538
1995	2 <sup>e</sup> année	479
1996	3 <sup>e</sup> année	446
1997	4 <sup>e</sup> année	379
1998	5 <sup>e</sup> année	357
1999	1 <sup>re</sup> année	649
2000	2 <sup>e</sup> année	569
2001	3 <sup>e</sup> année	585
2002	4 <sup>e</sup> année	495
2003	5 <sup>e</sup> année	437
2004	1 <sup>re</sup> année	848



## II. Cours du soir

Année	2002/2003	2003/2004	2004/2005
1re année	28	31	39
2e année	23	20	22
3e année	6	19	16
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>70</b>	<b>77</b>

Age moyen (cycle 2004/2005): 43,51

## III. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2002	12	231
2003	11	281
2004	7	151

## IV. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2002	36	32	68
2003	26	17	43
2004	36	62	98

**V. Cours à l'intention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire**

<b>Année</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
2001/2002	13	5	18
2003	13	11	24
2004/2005	9	3	12

**Office national  
de conciliation  
(ONC)**

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2004 des litiges suivants :

Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Entente des hôpitaux, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail

(réunions du 8 et du 21 janvier 2004) ;

Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la société SEO, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel employé

(réunion du 13 janvier 2004) ;

Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la société RUBBERMAID, d'autre part au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel ouvrier

(réunions du 13 janvier et du 2 mars 2004) ;

Litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une et la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiments

(réunion du 21 janvier 2004) ;

Litige surgi entre les syndicats ALEBA, OGB-L et LCGB d'une et la S.A. Oldenburgische Landesbank, d'autre part au sujet de la négociation d'un plan social

(réunions du 12 et 19 mars 2004) ;

Litige surgi entre les syndicats ALEBA, OGB-L et LCGB d'une et l'ABBL d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour employés de banque

(réunions du 11 et 19 mai, du 7 et 18 juin, du 7 juillet, du 15 septembre, du 6 octobre et du 9 novembre 2004) ;

Litige surgi entre les syndicats ALEBA, OGB-L et LCGB d'une et la S.A. IMI Bank, d'autre part au sujet de la négociation d'un plan social

(réunion du 9 juillet 2004) ;

\* \* \*

En outre l'Office National de Conciliation a été saisi en 2004 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 :

de l'avenant II à la convention collective de travail pour les entreprises de nettoyage de bâtiments conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de nettoyage de Bâtiments et les syndicats OGB-L et LCGB

(règlement grand-ducal du 29 octobre 2004) ;

de l'avenant et du texte coordonné de la convention collective de travail applicable aux ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire conclu entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB

(règlement grand-ducal du 29 octobre 2004) ;

de l'avenant et du texte coordonné de la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclu entre l'ULEDI et les syndicats OGB-L et LCGB

(règlement grand-ducal du 29 octobre 2004).

A noter que tous les litiges à l'ordre du jour de l'ONC en 2004 ont été traités selon les dispositions de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et de l'arrêté grand-ducal modifié du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de Conciliation.