LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015 1

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET 7

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi 8

I. Textes adoptés en 2015 8
1. Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que les comptes annuels des entreprises 8
2. Loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe 9
3. Loi du 18 décembre 2015 portant modification: 10
II. Projets de loi 11
1. Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges 11
2. Projet de loi portant modification 1. des articles L.126-1, L.251-1 et L.426-14 du Code du travail ;…. 12
3. Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L.524-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail 13
4. Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant l'article 1832 du Code civil, l'article 6 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises et modifiant certaines autres dispositions légales et l'article 112 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu 13
III. Textes législatifs en préparation 15
IV. Transposition des directives européennes 15

Chapitre 2 : Politique de l'emploi 16

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020 16
II. Le concept « Fit4Job » 19
1. Le projet « Fit 4 Coding » 19
2. Le projet « Fit 4 Entrepreneurship » 19
3. Le projet « Fit4Job – Financial markets » 20
4. Le projet « Relancer ma carrière » 21
5. Le projet « Fit 4 Green Jobs » 22
III. Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise 23
IV. Initiatives sociales en faveur de l'emploi 24
V. Travailleurs handicapés 26
1. Conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés (AP) 26
VI. Aide à la création d'entreprise 28
VII. Aide à la formation professionnelle 28
VIII. Gestion du Fonds Social Européen 29
1. Le programme opérationnel 2007-2013 30
2. Consommation du programme opérationnel 2007-2013 30
3. Le nouveau programme opérationnel 2014-2020 31
4. Appel à candidatures pour les années 2015-2017 32

Chapitre 3 : Préretraite 2015 33

I. Préretraite solidarité 2015 33
II. Préretraite ajustement 2015 36
III. Préretraite progressive 2015 37
IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite 38

Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2015 44

I. Dépenses 44
II. Recettes 47

Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire 48

I. Secteur fédérateur 48
1. Environnement économique et juridique 48
2. Soutien aux entreprises de l'économie sociale et solidaire 48
3. Recherche et innovation sociale 49
4. Visibilité du secteur de l'économie sociale et solidaire 49
II. Visibilité 50
1. Etudes 50
2. Marchés de l'Economie sociale et solidaire 50
III. Environnement juridique 51
1. Loi et amendements 51
2. Indicateurs Extra financiers 51
IV. Soutien à l'Entrepreneuriat et projets innovants 51
1. 123 GO SOCIAL 51
2. Caritas – formation coopérateurs 52
3. Incubateur 52
V. Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne 53
1. Conclusions du Conseil 54
2. Avis exploratoire du Comité économique et social européen - CESE 54
VI. Evénements publics 55
VII. Présence nationale et européenne 56

Chapitre 6 : Emploi et politique sociale au niveau de l'UE 59

I. Les principaux travaux du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (Conseil EPSCO) au courant de l'année 2015 59
1. Approfondir la dimension sociale européenne : vers un « triple A social » 60
2. Semestre européen : vers une meilleure gouvernance sociale 60
3. La relance du dialogue social 61
4. Politique de l'emploi axée sur les jeunes 61
5. Délibérations législatives 62
6. Activités non législatives 65
II. Autres initiatives organisées sous Présidence luxembourgeoise 66
1. Initiative pour l'emploi des jeunes dans les pays du Maghreb 66
2. La conciliation entre le travail, la famille et la vie privée 67

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION 68

AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM) 71

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg 72

I. L'emploi au Luxembourg 72
1. Evolution et structure de l'emploi salarié 72
2. L'emploi salarié par secteur 75
II. Le chômage au Luxembourg 76
1. Evolution du chômage 76
2. La structure du chômage 77
3. Les sorties vers l'emploi 79
4. « Mobilité » du chômage (U1/U2) 80

Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi 82

I. Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 82

1. *Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi* *82*
2. *Offrir des mesures pour l'emploi adaptées pour faciliter la réinsertion professionnelle* *101*
3. *Indemniser les demandeurs d'emploi* *103*
4. *Bénéficier des aides pour augmenter les chances d'intégration sur le marché de l'emploi* *105*

Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes 107

I. La Garantie pour la Jeunesse 107
1. *Les mesures pour l'emploi en faveurs des jeunes* *111*

Chapitre 4 : L'orientation professionnelle et l'apprentissage 113

I. L'encadrement individuel 113
II. Les activités d'orientation collective 114
1. *Le Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) à la Maison de l'orientation Luxembourg et à l'ADEM Belval* *114*
2. *Interventions au sein de différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation au choix* *114*
3. *Interventions au sein de classes d'apprentissage* *115*
4. *Entretiens d'orientation à l'Armée* *115*

III. Autres projets clés 2015 116
1. *Le Girls' Day Boys' Day* *116*
2. *RTL Léierplazendag* *116*
3. *Le projet « Schengen-Lyzeum »* *116*
4. *La coopération transfrontalière* *116*

IV. L'apprentissage en 2015 117
1. *L'apprentissage initial* *117*
2. *L'apprentissage adulte* *118*
3. *L'apprentissage transfrontalier* *119*

Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises 120

I. Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises 120
II. Une hausse des postes vacants déclarés 122
III. Une présélection des candidats affinée 124
1. *Assignations* *124*
2. *Ateliers de recrutement* *126*

IV. Service de la Main d'œuvre étrangère et des non-résidents 127
1. *Projet Pilote* *127*
2. *Les activités du service* *127*
3. *Le certificat accordant le droit de recruter une personne de son choix auprès du service de la Main d'œuvre étrangère* *127*
4. *L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)* *128*
5. *Prêt temporaire de main-d'œuvre* *128*

V. Bénéficier des aides financières pour l'embauche des demandeurs d'emploi 128
1. *Embaucher un chômeur âgé et/ou de longue durée* *128*
2. *Prime d'encouragement à l'embauche* *129*
3. *Embaucher un jeune demandeur d'emploi* *129*
4. *Embaucher un salarié handicapé* *129*
5. *Embaucher un salarié en situation de reclassement* *130*
6. *Bénéficier des aides à l'apprentissage* *131*
7. *Obtenir une bonification d'impôt* *131*

VI. Maintenir l'emploi 132
1. *Indemnisation du chômage partiel* *132*
2. *Indemnisation du chômage involontaire dû aux intempéries* *132*
3. *Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur* *133*

Chapitre 6 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi 134

I. Formations pool 134
II. Formations sur mesure 135
III. Formations spécifiques 135
IV. Formations de reconversion 137
V. Ateliers ADEM 137
VI. Formations sectorielles co-financées par le FSE 138
VII. Institut national des langues 139
VIII. Partenariats 140
1. Chambre de commerce 140
2. Chambre des salariés et Luxembourg Lifelong Learning Center 140
3. Chambre des métiers 140
4. Institut national d'administration publique (INAP) 141

Chapitre 7 : Les services internes de l'ADEM 142

I. Le Contact Center 142
II. Le Service juridique 144
1. Secrétariat de la commission spéciale de réexamen (CSR) 144
2. Contrôles 145
III. Le Service Ressources humaines 146
IV. Le Service informatique 148
V. Le Service Communication et Relations internationales 149
1. Nouvelle charte graphique 149
2. Mise en ligne du Portail de l'emploi en décembre 2015 150
3. Partenariat avec Paperjam 150
4. Conférences de presse 2015 151
5. Evénements clés 2015 organisés par l'ADEM ou événements auxquels l'ADEM a participé activement 151
6. Relations internationales 152
7. Le bureau de coordination national EURES 153

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM) 156

I. Objectifs et missions 157
II. Organigramme 158
1. Formations et services généraux (FSG) 159
2. Help Center (HCC) 159
3. Etablissements soumis à autorisations (ESA) 160
4. Accidents, enquêtes et conseils (AEC) 160
5. Inspections, enquêtes et contrôles (ICE) 161
III. Personnel de l'ITM 162
IV. Développements informatiques 165
V. Collaborations 166
VI. Développement durable 167
VII. Restructuration de l'ITM : Avancement 170
1. Proximité 170
2. Flexibilité et accessibilité 170
3. Rapatriement 170
4. Décloisonnement 171
5. Déménagements 171
6. Organisation 171
7. Recrutement 171
8. Formation 172
9. Coopération 172
10. Evolution des projets stratégiques 173

VIII. Statistiques des différents services 174
1. « Help Center» 174
2. « Inspections, Contrôles et Enquêtes » 178
3. «Accidents, Enquêtes et Contrôles» 182
4. « Etablissements soumis à Autorisation - ESA» 183
IX. Carrière de l'inspecteur du travail 188
X. Transposition des directives européennes 190
XI. European Agency for safety and health at work – EU OSHA 190
XII. CHRIT - SLIC 192
XIII. Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne 193
XIV. Les challenges pour le futur: 194
1. Un monde du travail en évolution permanent : 194
2. En interne – l'évolution de la restructuration 194
3. En externe – au niveau national 195
4. En externe – au niveau international 195

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL 196
I. Les activités de formation organisées par l'EST en 2015 197
1. Cours destinés aux délégués du personnel 197
2. Cours du soir 198
3. Cours de fin de semaine 199
4. Cours destinés aux délégués à l'égalité 199
5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire 200
II. Statistiques 201
1. Cours destinés aux délégués du personnel 201
2. Cours du soir 210
3. Cours de fin de semaine 210
4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité 210
5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire 210

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

I. Textes adoptés en 2015

1. Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que les comptes annuels des entreprises

Cette loi modernise et simplifie les mesures légales concernant le dialogue social au sein des entreprises, et ce par un renforcement qualitatif de celui-ci.

La loi place la délégation du personnel au centre du dialogue social à l'intérieur des entreprises et les délégations divisionnaires, centrales et des jeunes salariés disparaissent et laissent la place, le cas échéant, à une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Le comité mixte est également abrogé et ses missions en matière d'information, de consultation et de codécision reviennent aux délégations du personnel dans les entreprises occupant plus de 150 salariés. Par ailleurs le volet de l'élaboration de plans de formation du personnel est ajouté aux domaines de codécision.

Dans ce contexte, et vu le surcroît de travail et de responsabilités le seuil pour disposer d'un délégué libéré a été ramené de 500 salariés à 250 salariés, sans pour autant augmenter le nombre d'heures libérées pour les entreprises dont le nombre de salariés n'excède pas 149 salariés.

Dans le même ordre d'idées un supplément de jours de formation est accordé aux délégués nouvellement élus et la moitié des heures de formation est également accordé aux délégués suppléants.

Par ailleurs, la protection du délégué en cas de licenciement pour faute grave a été renforcée dans le sens où il continuera à toucher de façon automatique son salaire pendant trois mois.

En outre la protection contre le licenciement a été complétée en interdisant la modification d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué et en interdisant le licenciement pour faute grave pendant une période de maladie.

Par contre cette protection sera levée dans le cas de fermetures d'entreprises.

D'autres améliorations importantes sont le renforcement du soutien aux délégations par des conseillers internes ou externes ainsi que l'élargissement des compétences du délégué à la sécurité au volet de la santé au travail.

2. Loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

Cette loi a notamment :

- accéléré les procédures relatives au reclassement professionnel, notamment par l'introduction d'une deuxième voie d'accès parallèle ;
- renforcé la protection de l'assuré, tant que l'incapacité au dernier poste de travail subsiste, par l'attribution d'un statut spécifique de personne en reclassement professionnel externe ;
- mis en place une procédure de réévaluation périodique par le médecin du travail visant un meilleur suivi des capacités de travail de la personne en reclassement professionnel ;
- procédé à une coordination plus efficace des différents intervenants et rendu plus transparents et rapides les procédures et processus décisionnels à parcourir par l'assuré ;
- amélioré le placement du salarié, tout en prenant soin de ne pas exclure du marché de travail de façon prématurée les salariés encore aptes à travailler ;
- coordonné les voies de recours ;
- créé une indemnité professionnelle d'attente cotisable, en prolongement du droit aux prestations de chômage, en lieu et place de l'indemnité d'attente, prestation non reconnue à l'étranger et constituant un élément étranger, de par sa nature de pension, au système de réinsertion professionnelle dès son implémentation.

3. Loi du 18 décembre 2015 portant modification:

1. **du Code du travail**

2. **de la loi modifiée du 17 février 2009 portant : 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail ; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail,**

3. **de la loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.**

Cette loi a prolongé pour une année les dispositions légales concernant les périodes de référence et la durée de travail hebdomadaire moyenne, ainsi que pour deux années le payement de l'indemnité de chômage de six mois supplémentaires pour les chômeurs âgés de plus de 45 ans justifiant de 20 années au moins d'assurance obligatoire ou ayant été licenciés par une entreprise bénéficiant du chômage partiel depuis six mois au moins au moment du licenciement, de la modification de la dégressivité appliquée en matière d'indemnités de chômage, en faisant intervenir le premier seuil seulement après 273 jours et en suspendant l'application du deuxième seuil, de la possibilité, pour les entreprises ne relevant pas d'un secteur déclaré en situation de crise, d'avoir le droit au chômage partiel de source conjoncturelle sous condition d'avoir négocié un plan de maintien dans l'emploi homologué et de la mesure favorisant le passage rapide des salariés touchés par un licenciement vers un nouvel employeur.

Concernant la reconduction des mesures temporaires en matière d'indemnités de chômage complet il y a lieu de souligner qu'une analyse des derniers chiffres connus sur la situation sur le marché du travail faite conformément au point 3 de l'Accord entre le Gouvernement et la CGFP, l'OGBL et le LCGB du 28 novembre 2014 a certes permis de constater une évolution générale positive, mais également que certaines catégories plus vulnérables de demandeurs d'emploi, dont notamment les demandeurs âgés, les personnes en reclassement externe ou ayant la qualité de salariés handicapés, ont toujours de grandes difficultés à intégrer ou à réintégrer le marché de l'emploi.

Ainsi la nouvelle loi remplace les dispositions légales actuelles concernant le stage de réinsertion professionnelle pour demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans par deux instruments nouveaux, à savoir le stage de professionnalisation et le contrat de réinsertion-emploi réservés à des populations fragilisées.

En effet les expériences pratiques avec la mesure existante et la situation du marché de l'emploi ont souligné la nécessité pressante de développer un nouveau dispositif pour cibler les populations les plus fragiles, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

Dès lors les nouvelles mesures sont exclusivement réservées à ces populations.

II. Projets de loi

1. Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges

Après maintes discussions notamment au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi le Gouvernement a estimé qu'un dispositif législatif en cette matière semble être inévitable tout en préservant une large marge de manœuvre aux partenaires sociaux afin de pouvoir tenir compte des spécificités sectorielles voire permettre des approches tenant compte des problèmes spécifiques d'une entreprise individuelle. En ce qui concerne les nouvelles obligations pour les employeurs, il est proposé de faire une distinction entre les grandes et les petites entreprises.

Ainsi il est suggéré de rendre obligatoire l'élaboration d'un plan de gestion des âges pour tout employeur occupant plus de 150 salariés. Néanmoins, les entreprises occupant moins de 150 salariés seront encouragées à mener des politiques de gestion des âges, qui à ce moment pourraient bénéficier de tous les avantages accordés aux entreprises soumises à obligation.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi pourrait dans ce contexte suivre régulièrement les progrès réalisés dans les différents domaines et réaliser un rapport annuel sur l'application des nouvelles dispositions légales.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 3 avril 2014 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 17 juillet 2015.

2. **Projet de loi portant modification 1. des articles L.126-1, L.251-1 et L.426-14 du Code du travail ; 2. de l'article 1 de la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de 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; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ; 3. de l'article 1bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 4. de l'article 1bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 5. de l'article 454 du Code pénal**

Il s'agit d'un projet de loi concernant la mise en conformité de la législation luxembourgeoise portant transposition des directives communautaires suivantes :

- 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

- 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux

- 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur.

Le projet de loi propose d'ajouter la notion de changement de sexe dans les dispositions légales générales sur la non-discrimination, dans le Code du travail, dans les statuts des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires communaux ainsi que dans l'article 454 du Code pénal ; à garantir, dans le cadre de fusions transfrontalières les mêmes droits de participation aux salariés hors Luxembourg qu'à ceux qui travaillaient déjà sur le territoire national avant la fusion et à tenir compte du libellé exact de la directive 2008/94/CE qui, dans le contexte de la protection du travailleur, invoque comme motif non pas la faillite mais l'insolvabilité de l'employeur.

Le projet a été déposé à la Chambre des Députés en date du 12 mars 2015 et le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 5 mai 2015 suite à quoi la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale de la Chambre des Députés a adopté des amendements en date du 2 décembre 2015.

3. Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L.524-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail

Le projet de loi a pour objet d'abolir la préretraite-solidarité et de réformer les autres formes de préretraite, tel que prévu par le programme gouvernemental et conformément au point n° 191 du Zukunftspak.

Les principales modifications se présentent comme suit :

- en raison de l'augmentation de l'espérance de vie il est proposé de reporter le début possible de la préretraite jusqu'à l'âge de soixante ans au plus tard tout en gardant la possibilité de cesser la vie active à l'âge de cinquante-sept ans ;

- pour garantir un lien certain entre l'entreprise et le futur préretraité, une affiliation minimale de cinq ans auprès de l'entreprise requérante doit exister au moment de l'introduction de la demande d'admission à la préretraite ;

- en vue de permettre de vérifier la collaboration entre les entreprises sollicitant l'aide étatique dans le cadre de la préretraite-ajustement, l'Agence pour le développement de l'emploi se prononcera sur les relations qu'elle a entretenues avec les entreprises concernées ;

- pour compenser l'abolition de la préretraite-solidarité, les conditions d'ouverture des régimes de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ainsi que de la préretraite progressive sont rendues moins contraignantes ;

- le salarié travaillant dans une entreprise couverte par une convention collective de travail prévoyant l'application de la préretraite progressive aura un droit à l'admission à ce mode de préretraite tandis que le départ en préretraite prévu dans le cadre d'une convention spéciale est soumis à l'accord préalable de l'employeur ;

- pour venir en aide aux entreprises confrontées à des mesures de restructuration et ayant été déclarées éligibles à la préretraite-ajustement, la préretraite progressive peut être appliquée sans obligation d'embauche de compensation ;

- dans le souci de rendre plus équitable le calcul de l'indemnité de préretraite il est prévu de baser le calcul sur une période de référence annuelle au lieu de prendre en considération les trois derniers mois précédant immédiatement le départ en préretraite.

Le projet a été déposé à la Chambre des Députés en date du 3 août 2015.

4. Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant l'article 1832 du Code civil, l'article 6 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises et modifiant certaines autres dispositions légales et l'article 112 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

Le projet, élaboré en concertation étroite avec l'Union luxembourgeoise de l'Economie Sociale et Solidaire (ULESS), a pour objet de créer un cadre juridique approprié pour les entreprises sociales et solidaires. Les associations sans but lucratif ne constituant pas le cadre adapté pour poursuivre des activités marchandes sous forme de prestations, de services, de production et de distribution, il y a une

nécessité de créer un nouveau statut de société commerciale à vocation sociale, c'est-à-dire non vouée à l'enrichissement de ses associés, pour couvrir notamment le champ d'activité actuel de certaines a.s.b.l. qui exercent des activités économiques.

La création de la société d'impact sociétal (SIS) consiste à adapter les différents statuts de sociétés de capitaux existants aux besoins spécifiques d'opérateurs économiques qui agissent dans l'intérêt général et qui ne poursuivent pas prioritairement un but lucratif.

L'intégration obligatoire, dans les statuts d'une des sociétés commerciales visées, de différents engagements garantissant la primauté de la finalité sociale ou sociétale sur la distribution du profit garantit ainsi une égalité de traitement entre tous les acteurs économiques sur un même marché concurrentiel au regard du droit commercial, du droit fiscal, du droit du travail et des obligations d'ordre public en rapport notamment avec la sécurité des produits, de la protection des consommateurs, des règles d'hygiène ou de santé publique.

A travers différentes exigences en matière d'agrément et de surveillance, le projet de loi vise à garantir non seulement la bonne gestion financière de ces entreprises, mais également la primauté de la poursuite de la finalité sociale ou sociétale sur la distribution de bénéfices.

Finalement, le projet de loi a pour objet d'encourager une diversification, au moins partielle, des ressources financières et de développer de nouvelles dynamiques dans le domaine de la finance durable en drainant davantage de capitaux privés vers l'entrepreneuriat social et en contribuant ainsi à son développement.

Le 5 juin 2015, le Conseil de Gouvernement a adopté le projet de loi, lequel a été déposé à la Chambre des Députés le 1er juillet 2015 (doc. Parl. 6831).

Au cours de l'automne 2015, la Chambre de Commerce (30 octobre 2015), la Chambre des Salariés (3 novembre 2015) et l'ULESS (9 novembre 2015) ont rendu des avis positifs sur ce projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal.

Le 24 octobre 2015, le Gouvernement a adopté des amendements au projet de loi visant à améliorer l'environnement fiscal des futures sociétés d'impact sociétal (SIS).

De nouveau, la Chambre de Commerce (10 décembre 2015), la Chambre des Salariés (11 décembre 2015) et l'ULESS (26 novembre 2015) ont rendu des avis positifs sur ces amendements.

III. Textes législatifs en préparation

Avant-projet de loi portant modification de différentes dispositions du Code du travail (projet « omnibus »)

Le ministère est en train d'élaborer un avant-projet de loi modifiant certaines dispositions applicables en matière de droit du travail.

Il s'agit d'une part de rectifier certaines erreurs matérielles, mais également d'adapter certaines mesures, dont notamment l'aide au réemploi, la clause de non-concurrence et certaines dispositions techniques concernant les indemnités de chômage.

Par ailleurs le projet vise à abroger certaines aides qui n'ont pas fait leur preuve en matière d'efficacité et à introduire une indemnité de formation pour les demandeurs d'emploi non indemnisés participant à une mesure de formation.

IV. Transposition des directives européennes

Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

Un avant-projet de loi est en préparation et sera soumis prochainement au Conseil de gouvernement.

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020

(p.m.) La stratégie Europe 2020, qui succède à la stratégie de Lisbonne, vise une économie intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne. Elle fixe cinq objectifs clés pour les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la recherche et innovation, de l'inclusion sociale et de la réduction de la pauvreté, ainsi que du changement climatique et de l'énergie.

Pour le domaine de l'emploi, le Luxembourg s'est fixé comme objectif un taux d'emploi des personnes âgés de 20 à 64 ans de 73% en 2020. Afin d'y parvenir, le Ministère élabore, en coopération avec les autres ministères et institutions concernés, des mesures visant notamment les jeunes, les femmes et les travailleurs plus âgés.

Dans le cadre du Semestre européen de la stratégie Europe 2020, le Conseil européen émet annuellement des recommandations pour chaque État membre visant à atteindre les objectifs de la stratégie européenne. En 2015, le Luxembourg a reçu les recommandations suivantes en lien avec le marché du travail :

> *« à combler l'écart entre l'âge légal et l'âge effectif de départ à la retraite, en limitant les départs anticipés et en liant l'âge légal de la retraite à l'évolution de l'espérance de vie ;*
>
> *« à réformer le système de formation des salaires, en concertation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, afin que les salaires évoluent en fonction de la productivité, en particulier au niveau sectoriel. ».*

Dans le cadre de la politique de l'emploi et afin de répondre à la recommandation du Conseil, les mesures suivantes, parmi d'autres, ont été prises :

- Le 3 août 2015 le gouvernement a déposé un projet de loi portant **modification des régimes de préretraite**[1] (solidarité, progressive et préretraite des salariés postés et des salariés de nuit, sauf ajustement). Cette réforme vise à cibler davantage les salariés qui exercent un travail difficile, et tient donc mieux compte des conditions de travail des salariés, tout en promouvant le maintien dans la vie active des personnes âgées. Plus précisément, le projet de loi prévoit ainsi l'abolition du régime de la préretraite-solidarité et l'adaptation des autres régimes de préretraite, sauf pour le régime ajustement qui est destiné à éviter qu'un salarié âgé perde son emploi pour des raisons économiques et se retrouve au chômage avec une faible probabilité de réinsertion professionnelle.

- La **gestion de la pyramide des âges au sein d'une entreprise** étant un facteur clé, aussi pour le maintien dans la vie active des personnes âgées, le gouvernement a pris l'initiative d'élaborer un dispositif législatif en la matière, tout en préservant une large marge de manœuvre aux partenaires sociaux afin de pouvoir tenir compte des spécificités sectorielles, voire permettre des

[1] Dossier parlementaire n° 6844.

approches tenant compte des problèmes spécifiques d'une entreprise individuelle. Le projet de loi portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges[2], qui est actuellement dans la procédure législative, prévoit une obligation pour les employeurs de plus de 150 salariés d'élaborer un plan de gestion des âges qui doit porter sur au moins 3 des points suivants : le recrutement des salariés âgés, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, l'accès à la formation continue ou encore la transmission des savoirs et compétences. Des incitatifs financiers sont prévus pour les entreprises en question, de même que pour celles ne tombant pas sous l'obligation légale mais qui appliquent un plan de gestion des âges sur une base volontaire.

- Une troisième mesure majeure que le gouvernement a mise en œuvre est **la réforme du système de reclassement professionnel** avec comme objectif central le maintien en emploi des personnes en reclassement, notamment celles âgées[3], tout en offrant une protection adéquate aux personnes les plus vulnérables. Les modifications visent notamment une accélération des procédures, une meilleure préservation des droits des personnes en reclassement externe ainsi que la création des conditions nécessaires afin de privilégier le reclassement interne. L'idée étant de soutenir l'effort des entreprises dans l'amélioration des conditions de travail, notamment à travers la mise à disposition d'experts, de favoriser le reclassement interne, c'est-à-dire à l'intérieur des entreprises, au reclassement externe et surtout d'améliorer la réinsertion en emploi des personnes reclassées. En outre, le nouveau système permettra de réduire le taux de chômage de longue durée – nombreux demandeurs d'emploi de longue durée étant en reclassement externe – et de rendre le système de reclassement plus efficace et efficient. L'entrée en vigueur est le 1er janvier 2016.

- La **diversification de l'économie et le développement de l'emploi dans les secteurs porteurs** est une des priorités du gouvernement. C'est pourquoi des projets de formation spécifiques ont été développés avec des partenaires clés dont les centres de formation sectoriels afin de répondre aux besoins des entreprises en matière de qualification de main-d'œuvre. Ces efforts seront intensifiés à l'avenir, notamment avec le soutien du Fonds social européen.

Outre les mesures s'inscrivant dans la mise en œuvre des recommandations du Conseil de l'UE en matière d'emploi, le gouvernement a poursuivi ses efforts pour atteindre l'objectif national (atteindre un taux d'emploi de 73% en 2020). Ces efforts portent particulièrement sur le soutien à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en ciblant les populations vulnérables, notamment les jeunes, les femmes, les séniors et les personnes à besoins spécifiques. Pour ce faire, la politique nationale de l'emploi promeut des emplois de qualité, durables et inclusifs et soutient les mesures et actions visant à lutter contre la précarité et la pauvreté, briguant ainsi une meilleure qualité de vie et un modèle social durable. Les différentes mesures et actions sont élaborées et mises en œuvre en étroite collaboration avec les ministères et services concernés en la matière, ceci pour assurer une approche horizontale concertée qui favorise les synergies entre les différentes mesures.

[2] Dossier parlementaire n° 6678.
[3] 50,1% des personnes en reclassement externe ont plus de 50 ans.

- Le **stage de professionnalisation**[4] et le **contrat de réinsertion-emploi**[5] sont deux nouvelles mesures, applicables à partir du 1er janvier 2016, destinées aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans ou ceux en reclassement externe ou qui ont la qualité de salarié handicapé. La première mesure est un stage d'une durée maximale de 6 semaines offrant l'opportunité au demandeur d'emploi de mettre en évidence ses capacités professionnelles au sein d'une entreprise. La deuxième mesure offre la possibilité au demandeur d'emploi d'améliorer ses connaissances et capacités professionnelles au sein d'une entreprise pour une durée maximale de 12 mois. Ces mesures sont destinées aux entreprises qui peuvent offrir une réelle chance d'embauche subséquence en contrat à durée indéterminée.

- Dans un souci de faciliter l'**insertion des femmes dans l'emploi**, il est indispensable de mettre l'accent sur des mesures favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, par exemple les crèches, les garderies ou encore l'école à temps complet. Dans ce contexte, après discussions avec les partenaires sociaux, le congé parental a été modifié pour mieux prendre en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes qui travaillent et qui désirent s'occuper de leur enfant.

- Le **programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi »** a été conclu entre le Ministère, l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises pour recruter 5 000 demandeurs d'emploi supplémentaires sur la période 2015-2017. Le programme prévoit une coopération étroite pour réaliser des actions concrètes, notamment la mise en place d'échanges réguliers, le développement de partenariats entre l'ADEM et des entreprises particulières, le développement de formations ciblées pour les demandeurs d'emploi et adaptées aux besoins des entreprises, ou encore des campagnes de sensibilisation.

- Lancée officiellement en juin 2014[6], la « **Garantie pour la jeunesse**[7] » a été continuellement développée et perfectionnée, notamment pour le parcours d'activation des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (« NEETs ») et le parcours scolaire.

- La mise en œuvre des mesures et actions développées en faveur d'une insertion professionnelle durable, du maintien dans la vie active et de l'inclusion sociale sont soutenues par le **programme opérationnel 2014-2020 du Fonds social européen**. En effet, le programme opérationnel actuel cible davantage les jeunes de moins de 30 ans, y compris ceux issus de l'immigration, la Garantie pour la jeunesse, les personnes très éloignées du marché de l'emploi (en vue d'un renforcement de l'inclusion sociale) et les demandeurs d'emploi et les salariés âgées de plus de 45 ans.

[4] Plus d'informations : http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/stage-professionnalisation/index.html
[5] Plu d'informations : http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/Contrat-reinsertion-emploi/index.html
[6] Lancement officiel de la Garantie pour la jeunesse : http://www.gouvernement.lu/3812417/26-garantie?context=3423222
[7] http://jugendgarantie.lu/

II. Le concept « Fit4Job »

Le concept « fit4job » constitue un élément de la politique proactive de l'emploi du gouvernement.

L'objectif du concept consiste dans :

- l'encadrement proactif et étroit des personnes, *via* une approche sectorielle, qui ont perdu leur emploi, ou qui intègrent nouvellement le marché du travail ;
- l'augmentation de l'employabilité de ce public cible par le biais d'un diagnostic suivi d'une formation développée spécialement pour le secteur concerné ;
- la collaboration étroite avec les professionnels du secteur permettant ainsi de répondre le mieux possible aux besoins du secteur et des personnes concernées.

1. Le projet « Fit 4 Coding »

Le projet « Fit 4 Coding »[8] constitue le dernier en date du concept « Fit 4 Job » et cible le secteur des technologies de l'information et télécommunications. Il s'inscrit dans les efforts du gouvernement de développer ce secteur et plus précisément dans la stratégie « Digital Lëtzebuerg »[9]. Établi en étroite collaboration avec l'ADEM et le centre de formation NumericALL, le programme pédagogique repose sur le concept développé par WebForce3 qui a fait ses preuves à l'étranger.

Le projet consiste dans la sélection des candidats, qui se décompose en réunions d'informations, des tests d'évaluation et un entretien individuel, et dans 5 modules de formation. Les entreprises du secteur sont étroitement impliquées dans ce projet afin de faire évoluer les formations en fonction des évolutions du marché digital et aussi pour mieux faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

La première session de formation théorique et pratique a débutée en novembre 2015 avec 17 jeunes demandeurs d'emploi, pour un total prévu de 90 jeunes dans 6 sessions. La durée d'une session est de 490 heures sur 14 semaines. Le projet est cofinancé par le Fonds social européen pour un montant global de 522.000 € sur la période 2015-2017.

2. Le projet « Fit 4 Entrepreneurship »

Lancé au 1er janvier 2015, le projet « Fit 4 Entrepreneurship »[10] a été développé en étroite collaboration avec la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et l'ADEM. Il est destiné aux demandeurs d'emploi qui souhaitent mettre sur pied un projet d'affaires, respectivement de créer leur propre entreprise. Le projet consiste en plusieurs étapes : (i) un diagnostic des compétences entrepreneuriales

[8] http://www.fonds-europeens.public.lu/fr/projets-cofinances/fse/2014-2020/1026/index.html
[9] http://www.digital-luxembourg.public.lu/en/index.html
[10] http://www.fonds-europeens.public.lu/fr/projets-cofinances/fse/2014-2020/1006/index.html

de chaque individu, (ii) la mise en place d'un programme de formation adapté aux besoins et (iii) un accompagnement individuel par des chefs d'entreprise.

Le projet est cofinancé par le Fonds social européen pour un budget global de 321.700 € sur les années 2015 et 2016.

3. Le projet « Fit4Job – Financial markets »

Le projet « Fit 4 Financial Markets »[11], initié par le Ministère et l'ADEM en collaboration avec le « House of Training » et cofinancé par le Fonds sociale européen, a pour objectif d'accompagner les demandeurs d'emploi jusqu'à leur réinsertion sur le secteur financier, en adaptant leurs compétences et connaissances aux besoins du marché du travail.

Le projet consiste en 5 étapes :

i. Évaluation : Celle-ci est réalisée sur base d'un inventaire de personnalité et d'un test technique pour évaluer les connaissances et les compétences de chaque candidat.

ii. Entretien individuel : Le candidat participe à un entretien d'orientation et de positionnement, avec un expert en ressources humaines ou recrutement issu du secteur financier, suite auquel il bénéficie, si besoin, d'un plan de développement personnalisé.

iii. Formation et examens : Sur base des résultats du diagnostic le candidat est dirigé vers un ou plusieurs modules de formation lui permettant d'acquérir les connaissances complémentaires nécessaires pour une réinsertion dans le secteur financier.

iv. Suivi actif : Un programme collectif de 32 heures réparti sur 3-4 mois est proposé aux candidats pour les aider dans leurs démarches de recherche d'emploi.

v. Actions de placement (« Meet 4 Job ») : Ces rencontres et autres actions, organisées en étroite collaboration avec les services de l'ADEM, visent à faciliter la prise de contact entre demandeurs d'emploi et les employeurs du secteur financier, et donc à faciliter le retour vers l'emploi.

Les candidats ayant validé leurs connaissances techniques et démontré leurs compétences en situation de recrutement seront éligibles à l'obtention d'un label de qualité intitulé « Fit 4 Financial Markets » validé par la place financière.

Le projet actuel est cofinancé par le Fonds social européen pour un budget global de 740.600 € sur les années 2016 et 2017.

[11] http://www.fonds-europeens.public.lu/fr/projets-cofinances/fse/2014-2020/1016/index.html

4. Le projet « Relancer ma carrière »

Le but du programme « Relancer ma carrière »[12], initié par le Ministère, l'ADEM et le « House of Training », a pour objectif d'accompagner les demandeurs d'emploi âgés de 45 à 65 ans en faisant le point sur leurs compétences et en les accompagnant dans leur recherche d'un emploi, notamment par le biais du coaching. Le projet, qui repose sur les expériences tirées des projets similaires par le passé, débutera le 1er janvier 2016. Il vise l'accroissement de l'activation des demandeurs d'emploi âgés et essentiellement ceux de longue durée.

Le projet consiste en 5 étapes :

i. Entretien d'évaluation : Le candidat participe à un entretien d'évaluation avec un *coach* dans le but d'identifier ses compétences, des pistes de vie professionnelle et de travailler sur les difficultés détectées.

ii. Ateliers de groupe - « Relancer ma carrière » : Sur une période de 3 jours, ces ateliers préparent les candidats à la création d'un projet professionnel en vue de leur réalisation.

iii. Atelier individuel - « Projet Professionnel » : Cette phase de 8 heures vise à préciser le projet professionnel du demandeur d'emploi et d'apprendre à le présenter de manière claire et structurée.

iv. Ateliers de suivi - « Success Teams » : Ce suivi collectif se compose de 4 demi-journées qui ont pour objectif l'accompagnement des candidats dans la mise en place de leurs projets professionnels, le but étant de les rendre plus performants dans leur recherche d'emploi.

v. Actions de placement - « Meet 4 Job » : Ces rencontres et autres actions, organisées en étroite collaboration avec les services de l'ADEM, visent à faciliter la prise de contact entre demandeurs d'emploi et les employeurs, et donc à faciliter la réintégration professionnelle des demandeurs d'emploi âgés.

Le projet est cofinancé par le Fonds social européen pour un budget global de 633.600 € sur les années 2016 et 2017.

[12] http://www.fonds-europeens.public.lu/fr/projets-cofinances/fse/2014-2020/1017/index.html

5. Le projet « Fit 4 Green Jobs »

Le projet « Fit 4 Green Jobs »[13], dont l'ADEM est le promoteur, cible le secteur du bâtiment et a comme but final l'intégration durable sur le marché du travail des demandeurs d'emploi âgées de moins de 30 ans par la formation à de nouvelles compétences débouchant sur des métiers et techniques d'avenir.

Après une première sélection de candidats, ceux-ci suivent une formation spécialisée pour l'un des métiers visés suivants : installateurs de systèmes de chauffage, de ventilation, de sanitaire utilisant les technologies actuelles et futures dans le domaine des énergies vertes, maçon et coffreur pour la construction, conducteur d'engins de travaux publics, conducteur de grue à tour (chantier de construction), façadiers (isolation murale extérieure), plaquiste (isolation murale intérieure), menuiserie extérieure (fermeture du bâtiment) et échafaudeur.

Le projet est cofinancé par le Fonds social européen pour un budget global de 1.843.000 € sur la période 2015-2017.

[13] http://www.fonds-europeens.public.lu/fr/projets-cofinances/fse/2014-2020/1008/index.html

III. Subsides 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 depuis l'année 2003 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 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 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 de 2003 à 2006, en 2007, suite à une demande élevée, 75% des frais de formations ont été remboursés aux demandeurs.

En 2008, 40 demandes ont été introduites dont le montant total des remboursements dépassait largement les 100.000 euro à disposition. Ainsi, un transfert de 160.000 euro a été effectué sur l'article budgétaire.

En ce qui concerne les années 2009 à 2010, le pourcentage de remboursement a été de 40%.

Pour les années 2011 à 2013, le nombre des demandes ne dépassait pas les 33 demandes et le pourcentage de remboursement a été fixé à 50%.

En 2014, 31 demandes ont été introduites et le pourcentage de remboursement a été de 50%.

Les entreprises concernées provenaient de secteurs très variés comme le secteur social et soins, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et financier, crèches etc.

Le groupe-cible concerné, presque 400 personnes, qui ont suivi des cours de luxembourgeois, étaient de majorité féminine et de nationalité française et belge.

En **2015**, 31 demandes ont été introduites et 30 ont été acceptées. Comme les années précédentes, le taux de remboursement a été limité à 50%.

Les entreprises concernées provenaient de secteurs très variés comme le secteur social et soins, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et financier, crèches, agences immobilières et de voyage etc.

Le groupe-cible concerné, presque 400 personnes, qui ont suivi des cours de luxembourgeois, étaient de majorité féminine et de nationalité française et belge.

IV. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

La loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi réglemente l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte pour l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail, et ce indépendamment de la situation conjoncturelle.

L'objectif des initiatives sociales est donc de ramener des personnes plutôt défavorisées vers le premier marché du travail. A cette fin, le MTEESS signe tous les ans des conventions de coopération avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales et des centres de formations en faveur de l'emploi.

En 2015, 34 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 1.829 personnes encadrées en moyenne:

- Aarbechtshëllef asbl
- Beschäftegungs Initiativ Réimecher Kanton (B.I.R.K.) asbl
- CIGL Bettembourg asbl
- CIGL Differdange asbl
- CIGR Dippach Reckange Garnich (DiReGa) asbl
- CIGL Dudelange asbl
- CIGL Esch-sur-Alzette asbl
- CIGR Canton de Grevenmacher asbl
- CIGL Hesperange asbl
- CIGL Kayl asbl
- CIGL Kopstal asbl
- CIGR Mëllerdall asbl
- CIGL Mondercange asbl
- CIGR Nordstad asbl
- CIGL Pétange asbl
- CIGL Roeserbann asbl
- CIGL Rumelange asbl
- CIGL Sanem asbl
- CIGL Schifflange asbl
- CIGL Steinfort asbl
- CIGR Steinsel-Lorentzweiler asbl
- CIGL Strassen asbl
- CIGR Syrdall asbl
- CIGL Walferdange asbl
- CIGR Wiltz Plus asbl
- CNDS asbl
- CO-LABOR s.c.
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi asbl
- Office Social Nordstad (OsNos)
- ProActif asbl
- Services de l'Entraide sàrl (anciennement CNDS – Service de l'Entraide)
- Ville de Dudelange

Les frais engendrés par la mise en œuvre de ces conventions sont en principe à charge du Fonds pour l'emploi, la subvention maximale à laquelle l'employeur peut prétendre est l'addition des 3 éléments :

- Participation aux frais des bénéficiaires ;
- Participation partielle aux frais des encadrants ;
- Participation partielle aux frais de fonctionnement.

A côté des activités des initiatives sociales, des conventions ont été signées avec les 5 centres de formation et d'orientation suivants :

- Centre d'Orientation Socio-Professionnelle – COSP asbl
- Femmes en détresse asbl (projet : « Naxi »)
- Initiativ Rëm Schaffen (projets : « Agent d'accueil / - administratif » et « Secrétaire au cabinet d'avocat »)
- RTPH-ICOPA asbl
- Zarabina asbl

La participation financière de l'Etat aux frais de tous ces organismes gestionnaires d'initiatives sociales et de centres de formations s'élève à un montant de quelques 70,5 millions d'euros pour l'exercice 2015.

V. Travailleurs handicapés

1. Conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés (AP)

Depuis 2003, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire conclut des conventions avec les Ateliers protégés, participant ainsi aux frais de fonctionnement de ces derniers.

En 2015, le MTEESS avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- APEMH - Atelier de Bettange-sur-Mess/Limpach, société coopérative
- APEMH - Atelier de Bettembourg, société annyme
- APEMH - Atelier de Hosingen, société coopérative
- APEMH – Atelier de Limpach, société coopérative
- Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier Keramikfabrik d'Esch-sur-Alzette, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier Coopérations de Wiltz, société coopérative
- Atelier Kraizbierg à Dudelange, société coopérative
- Atelier «Op der Schock» à Rédange-sur-Attert, société coopérative
- Atelier de Capellen, géré par la Ligue HMC, société coopérative
- Atelier Goldknapp à Erpeldange, géré par la Ligue HMC, société coopérative
- Atelier Art Visuel, géré par la Ligue HMC, société coopérative
- Atelier Lelljer Gaart à Lullange, géré par Lelljer Gaart, société coopérative
- Atelier de Berschbach, sàrl, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg asbl
- Atelier de Betzdorf, géré par YOLANDE, société coopérative
- Atelier de Mondorf, géré par YOLANDE, société coopérative
- Atelier de Grevenmacher, géré par YOLANDE, société coopérative
- Ateliers du Tricentenaire, société coopérative

En sus des ateliers protégés conventionnés avec le MTEESS, le MTEESS collabore également avec les ateliers protégés de ATP asbl et Mathellef asbl, en ce qui concerne les salariés handicapés sous contrat de travail.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire définit annuellement le budget visant l'intégration professionnelle des salariés handicapés (ateliers protégés et marché ordinaire) avec l'Inspection générale des Finances. L'évolution du nombre d'Ateliers protégés et du budget reflète l'augmentation du nombre de personnes salariées avec statut handicapé.

Fin 2015, les ateliers protégés ont offert un contrat de travail à 946 salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel suivant le handicap.

Le budget prévu pour la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement s'élevait à 12.981.476 € en 2015.

Le budget prévu pour les salaires des personnes travaillant sous statut handicapé dans les Ateliers protégés s'est élevé à 26.040.936 €.

23 ateliers ont conclu une convention à ce sujet.

2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003

Depuis le 1er juin 2004, certains salariés handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi modifiée du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des salariés handicapés qui avaient un revenu supérieur au salaire social minimum avant l'entrée en vigueur de la loi. Cette mesure s'adresse uniquement aux salariés handicapés ayant eu un contrat de travail au 1er juin 2004.

Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élève en 2015 à 214 personnes.

3. La Convention des Droits des personnes handicapées – Art. 27

L'implémentation du Plan d'action national développé dans le cadre de la Convention des droits des personnes handicapées est un sujet traité au Ministère du Travail et de l'Emploi pour le volet concernant l'intégration et la réintégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Le MTEESS assure les tâches découlant des mécanismes de suivi de la Convention.

A ce titre, le MTEESS a pris une part active dans la rencontre avec les organisations de la société civile.

Dans le souci de promouvoir l'intégration professionnelle de personnes handicapées, le MTEESS, sur base des opportunités offertes par la loi modifiée du 12 septembre 2003, promeut une approche individualisée du processus d'intégration professionnelle et de maintien dans l'emploi.

4. La Commission d'Orientation et de reclassement professionnel

Le MTEESS assure la présidence de cette commission dont les attributions sont définies par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 28 octobre 2013 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées (voir rapport Service des salariés handicapés/Adem).

VI. Aide à la création d'entreprise

En 2015, 49 dossiers ont fait l'objet d'une demande d'aide à la création d'entreprise :

- 26 dossiers ont été traités et liquidés pour un montant total de 161.615,75 euro (date 19/02/2016)
- 17 demandes sont restées sans suite, les dossiers n'étant toujours pas complétés et
- 6 demandes ont été refusées.

VII. Aide à la formation professionnelle

En 2015, 274 demandes pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées en collaboration étroite avec l'Adem. Une partie des personnes ayant bénéficié de l'aide ont retrouvé un emploi, d'autres ont profité d'une mesure d'insertion professionnelle proposée par l'Adem.

VIII. Gestion du Fonds Social Européen

Créé en 1957, le Fonds social européen (FSE) est le principal instrument financier de l'Union européenne qui investit dans le capital humain. Il soutient l'emploi et aide les personnes à parfaire leur formation et leurs compétences afin d'améliorer leurs perspectives professionnelles.

Le FSE :

- favorise des niveaux d'emploi élevés et de qualité ;
- améliore l'accès au marché du travail ;
- soutient la mobilité géographique et professionnelle des salariés ;
- facilite l'adaptation des salariés aux mutations industrielles et aux changements technologiques ;
- encourage un niveau élevé d'éducation et de formation de tous ;
- facilite la transition entre l'école et le marché du travail ;
- lutte contre la pauvreté ;
- améliore l'inclusion sociale ;
- favorise l'égalité entre les genres, la non-discrimination et l'égalité des chances.

Le FSE contribue ainsi aux priorités de l'Union européenne en ce qui concerne le renforcement de la cohésion économique, sociale et territoriale. Il aide également les États membres à rendre leur main-d'œuvre et leurs entreprises plus aptes à relever de nouveaux défis mondiaux.

Les États membres et les régions élaborent leurs propres programmes opérationnels afin de répondre aux besoins réels « du terrain ».

Au Luxembourg, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire est en charge de la gestion du FSE et élabore le programme opérationnel de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg.

1. Le programme opérationnel 2007-2013

(p.m.) Pour le programme opérationnel des années 2007-2013, le Ministère, et plus précisément l'Autorité de gestion, avait demandé à la Commission européenne en 2011 à bénéficier de la prolongation de deux années prévue dans la réglementation européenne. Cette prolongation, jusqu'au 31 décembre 2015, permet en effet de mieux consommer les fonds disponibles et de garantir une meilleure continuité pour les années à venir entre le programme opérationnel actuel et le nouveau pour la période 2014-2020.

2. Consommation du programme opérationnel 2007-2013

28 projets se sont déroulés pendant l'année (35 en 2014) gérés par 15 bénéficiaires différents (19 en 2014). La liste exhaustive des projets, y compris une description de chaque projet, peut être consultée sur le site du FSE (www.fse.lu) à la rubrique « Projets cofinancés ».

La consommation desdits projets sur l'année 2015 a été de 7.991.814,59 € (7.920.796,90 € en 2014). Sur l'ensemble de la période de programmation 2007-2013, la consommation s'élève à 50.876.978,91 €.

Par axe d'investissement la consommation est la suivante :

Axe	Consommation 2015	Consommation cumulée 2007-2015
Axe I : Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail	1.964.671,64 €	16.139.714,27 €
Axe II : Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises	1.665.488,26 €	17.358.831,11 €
Axe III : Renforcer le capital humain	4.068.001,79 €	15.362.613,01 €
Axe IV : Assistance technique	293.652,90 €	2.015.820,52 €
TOTAL	**7.991.814,59 €**	**50.876.978,91 €**

Etant donné qu'il s'agit de la dernière année du programme, aucun appel à candidature n'a été lancé.

3. Le nouveau programme opérationnel 2014-2020

Le nouveau programme opérationnel, qui s'inscrit dans la stratégie Europe2020 et dans le cadre des recommandations spécifiques par pays, a été approuvé par la Commission européenne le 12 décembre 2014 (décision C(2014)9912 final).

Par cette décision, la Commission a notamment validé le choix des objectifs thématiques, des priorités d'investissement et des dotations financières correspondantes. Les objectifs thématiques retenus sont :

- le marché de l'emploi ;
- l'éducation et la formation ;
- l'inclusion sociale et lutte contre la pauvreté.

Ces thématiques sont traduites en les priorités et objectifs spécifiques suivants :

Axe prioritaire 1 : Soutenir l'intégration professionnelle durable

- Objectif spécifique 8.1.1 : Accroître les compétences et les connaissances des demandeurs d'emploi, notamment de ceux qui sont âgés d'au moins 45 ans, en lien avec les besoins futurs du marché de l'emploi en vue d'une meilleure intégration professionnelle.
- Objectif spécifique 8.2.1 : Augmenter l'insertion professionnelle durable des jeunes, notamment par le développement et le perfectionnement du fonctionnement et du suivi de la « Garantie pour la jeunesse ».
- Objectif spécifique 8.2.2 : Augmenter l'insertion des demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans sur le marché de l'emploi.

Axe prioritaire 2 : Renforcer l'inclusion sociale

- Objectif spécifique 9.1.1 : Augmenter l'activation des personnes défavorisées et éloignées du premier marché de l'emploi, notamment les bénéficiaires du Revenu minimum garanti (RMG).

Axe prioritaire 3 : Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences

- Objectif spécifique 10.3.1 : Accroître les compétences et connaissances des salariés, notamment de ceux qui sont âgés d'au moins 45 ans, en lien avec les besoins futurs du marché de l'emploi.

Le programme opérationnel comporte également un quatrième axe relatif à l'assistance technique. Cette assistance apportera un soutien en matière de gestion, de suivi et de mise en œuvre du PO ainsi qu'en matière d'information et de communication, notamment en vue d'une gestion efficiente du programme. Elle soutiendra techniquement les bénéficiaires dans la réalisation et le suivi de leurs opérations.

Le programme est doté d'un budget de 40.112.446 € (réserve de performance incluse). Comme la quote-part du FSE s'élève à 50%, la participation communautaire au programme se chiffre à 20.056.223 €.

4. Appel à candidatures pour les années 2015-2017

Au courant de l'année 2015, deux appels à candidatures ont été lancés. Un premier en date du 28 février 2015 et un deuxième le 5 septembre 2015.

Pour le premier appel 26 candidatures ont été déposées dans le délai imparti du 27 mars 2015. Toutefois, 4 projets n'avaient pas obtenu la contrepartie nationale publique nécessaire à un cofinancement du FSE.

Le comité de sélection s'est réuni les 13 mai et 5 juin 2015 pour procéder à la sélection des candidatures restantes. 20 nouveaux projets ont été finalement retenus.

Les budgets alloués se chiffrent à 11,5 millions d'euros (parts nationale et communautaire confondues) et se répartissent comme suit :

- Axe I - Soutenir l'intégration professionnelle durable: 13 projets avec un budget de 6,9 millions d'euros.
- Axe II - Renforcer l'inclusion sociale: 3 projets avec un budget de 300.000 euros.
- Axe III - Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences : 4 projets avec un budget de 4,3 millions d'euros.

Pour le deuxième appel 15 candidatures ont été déposées dans le délai imparti du 25 septembre 2015, dont 4 projets n'avaient pas obtenu la contrepartie nationale publique nécessaire à un cofinancement du FSE.

Le comité de sélection s'est réuni le 14 octobre 2015 pour procéder à la sélection des candidatures restantes. 9 nouveaux projets ont été finalement retenus.

Les budgets alloués se chiffrent à 4,3 millions d'euros (parts nationale et communautaire confondues) et se répartissent comme suit :

- Axe I - Soutenir l'intégration professionnelle durable: 4 projets avec un budget de 2,2 millions d'euros.
- Axe II - Renforcer l'inclusion sociale: 5 projets avec un budget de 2,1millions d'euros.

Chapitre 3 : Préretraite 2015

I. Préretraite solidarité 2015

Préretraite-solidarité 2015			
A.	**Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire**	**date de la signature**	**Durée de validité de la convention signée**
1	ABN Amro Life SA	**09.04.2014**	**01.08.2014-01.01.2015**
2	ArcelorMittal Centre Logistique Européen	**29.04.2014**	**01.11.2014-31.12.2016**
3	AXA Assurances SA	**25.03.2014**	**01.04.2014-01.03.2016**
4	Bâtiself SA	**12.11.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
5	BDO Audit	**14.11.2014**	**01.12.2014-31.12.2015**
6	BDO Tax & Accounting SA	**14.11.2014**	**01.12.2014-31.12.2015**
7	C & A secs	**18.06.2014**	**01.09.2014-31.08.2015**
8	CF Corporate Services SA	**14.11.2014**	**01.12.2014-31.12.2015**
9	Chambre des Salariés	**28.02.2014**	**01.03.2014-01.03.2015**
	id.	**12.02.2015**	**01.03.2015-31.12.2015**
10	Close SA	**16.11.2015**	**01.12.2015-31.12.2016**
11	Commune de Diekirch	**10.04.2015**	**01.05.2015-31.12.2015**
12	Commune de Schieren	**27.07.2015**	**01.08.2015-31.12.2015**
13	Compagnie lux. de Construction SA	**04.11.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
14	Credem International (Lux) SA	**12.08.2015**	**01.09.2015-31.12.2015**
15	Delphi Automotive Systems SA (cadres)	**26.09.2014**	**01.10.2014-31.12.2015**
16	Edmond de Rothschild (Europe) SA	**07.10.2014**	**01.10.2014-30.09.2016**
17	Eurest SA	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
18	Euroscript Luxembourg sàrl	**09.06.2015**	**01.07.2015-31.12.2015**
19	Fanuc Europe Corporation SA	**06.10.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
20	Heintz van Landewyck sàrl (cadres)	**01.06.2012**	**01.09.2012-31.05.2015**
	id.	**18.06.2015**	**01.07.2015-31.12.2015**
21	Hela Lux SA	**15.09.2015**	**01.10.2015-31.12.2015**
22	Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	**04.11.2014**	**01.12.2014-31.12.2015**
23	ING SA	**23.07.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
24	Innoclean SA	**15.03.2010**	**01.04.2010-31.03.2015**
25	Intertrust sàrl	**25.06.2014**	**01.07.2014-31.12.2015**
26	IP Luxembourg sàrl	**17.07.2012**	**01.08.2012-31.12.2015**
27	Kneip Ingénieurs-conseils sàrl	**05.12.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
28	Landwyck Group sàrl (cadres)	**01.06.2012**	**01.09.2012-31.05.2015**
29	Landewyck Holding sàrl	**18.06.2015**	**01.07.2015-31.12.2015**
30	LCGB Syndicats Chrétiens	**09 12 2014**	**01 01 2015-31 12 2015**

31	NautaDutilh Cabinet d'Avocats	**21.07.2014**	**01.08.2014-01.01.2015**
32	Nordea Bank SA	**13.11.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
33	La Provençale sàrl	**12.02.2015**	**01.03.2015-31.12.2015**
34	Randstad Group Luxembourg sàrl	**25.09.2014**	**01.10.2014-31.12.2015**
35	Randstad Interim Luxembourg SA	**25.09.2014**	**01.10.2014-31.12.2015**
36	Renault Retail Group Luxembourg SA	**20.10.2014**	**01.01.2015-31.12.2017**
37	Royal Bank of Scotland (Luxembourg) SA	**31.01.2014**	**01.02.2014-31.01.2015**
38	Sales-Lentz SA	**06 03 2015**	**01.04.2015-31.12.2015**
39	SES Engineering (Luxembourg) sàrl	**12.02.2015**	**01.02.2015-31.12.2015**
40	Société Européenne de Banque SA	**12.11.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
41	Sogeti Luxembourg SA	**15.05.2015**	**01.06.2015-31.12.2015**
42	Soludec SA + Soludec Development sàrl	**31.07.2014**	**01.08.2014-31.07.2015**
	id.	**04.05.2015**	**01.08.2015-31.12.2015**
43	State Street Bank sca	**05.10.2015**	**01.10.2015-31.12.2015**
44	Sumitomo Mitsui Trust Bank SA	**23.10.2014**	**01.01.2015-31.12.2015**
45	Tralux Constructions sàrl	**25.06.2014**	**01.08.2014-31.07.2015**

B.	**Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail**	**date de la signature**
1	ACL Services SA	**10.06.2015**
2	Assistance en escale dans les aéroports	**15.07.2015**
3	Caisse médico-complém. mutualiste	**21.12.2015**
4	Canon Luxembourg SA	**09.06.2015**
5	Ceratizit Luxembourg sàrl et SA	**15.01.2015**
6	Chaux de Contern SA	**07.10.2014**
7	Chemolux sàrl	**23.09.2015**
8	Coca-Cola Luxembourg sàrl	**18.08.2015**
9	Cosmolux International SA	**nov-15**
10	Courthéoux SA	**09.07.2015**
11	Curver Luxembourg sàrl	**29.09.2015**
12	Edipress Luxembourg SA	**02.03.2015**
13	Faurecia Ast Luxembourg SA	**09.12.2015**
14	Heintz van Landewyck sàrl	**13.05.2015**
15	John Zink International Luxembourg sàrl	**03.07.2015**
16	Lux-Airport SA	**28.10.2015**
17	Luxair SA	**13.02.2015**
18	Luxexpo SA	**09.02.2015**
19	Luxfuel SA	**30.06.2015**
20	Mahle + Mahle Behr Luxembourg sàrl	**16.12.2015**
21	Moog Luxembourg sàrl	**10.03.2015**

22	MPK Luxembourg GmbH	**09.09.2015**
23	OGB-L	**11.06.2015**
24	Pall Center Groupe	**15.10.2015**
25	Ricoh Luxembourg PSF sàrl	**10.09.2015**
26	Saint-Gobain Abrasives SA	**15.06.2015**
27	Secteur sécurité et gardiennage	**24.02.2015**
28	Siemens SA	**14.10.2015**
29	Six Payment Services (Europe) SA	**15.12.2015**
30	Tarkett GDL SA	**21.05.2015**
31	Vinsmoselle sc	**23.10.2015**

II. Préretraite ajustement 2015

Préretraite-ajustement 2015			
	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire	durée de la validité de la convention	date de la signature
1	ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA	**01.01.15-31.12.15**	**25.09.2014**
2	ArcelorMittal Dudelange SA	**01.01.15-31.12.15**	**10.10.2014**
3	ArcelorMittal Luxembourg SA	**01.01.15-31.12.15**	**25.09.2014**
4	CAE Aviation sàrl	**01.08.14-31.12.15**	**29.07.2014**
5	Cargolux Airlines International SA	**01.02.14-01.01.15**	**30.01.2014**
	id.	**01.04.15-01.03.16**	**30.03.2015**
6	DuPont de Nemours sàrl	**01.07.15-01.07.15**	**21.05.2015**
7	Groupe Goodyear	**01.02.14-01.01.15**	**27.09.2013**
	id.	**01.02.15-01.01.16**	**24.10.2014**
8	High Tech Automation Systems SA	**01.12.15-30.11.16**	**30.11.2015**
9	Hôtel Royal SA	**01.12.14-31.12.15**	**27.11.2014**
10	Hyosung Luxembourg SA	**01.01.15-31.12.15**	**28.04.2014**
11	Imprimerie François Faber SA	**30.10.15-30.06.16**	**30.11.2015**
12	Jindal Films Europe sàrl	**01.07.15-01.01.17**	**02.07.2015**
13	Lindab SA	**01.02.14-01.01.15**	**02.12.2013**
	id.	**01.02.15-31.12.15**	**29.01.2015**
14	Luxair SA	**01.01.15-01.01.16**	**24.10.2014**
15	Saint-Paul Luxembourg SA	**01.02.14-01.01.15**	**31.01.2014**
16	Spiroux Lux SA	**01.11.14-30.04.15**	**16.09.2014**
17	Stëftung Hëllef Doheem	**01.08.15-31.07.16**	**29.07.2015**
18	WSA sàrl	**01.02.14-01.01.15**	**30.10.2013**
	id.	**01.02.15-01.01.16**	**24.10.2014**
24	Paul Wurth SA	**01.08.15-31.12.15**	**29.07.2014**

III. Préretraite progressive 2015

Préretraite progressive 2015

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2015	date de la signature
1	Best Ingénieurs-Conseils sàrl**	**12.11.2015**
2	Caisse médico-complémentaire mutualiste*	**21.12.2015**
3	Eurest SA**	**15.12.2014**
4	ING Luxembourg SA*	**23.07.2014**
5	MPK Luxembourg GmbH*	**09.09.2015**
6	Tarkett GDL SA*	**21.05.2015**

* par convention collective de travail
** par convention signée avec le ministère

IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2015)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
ABN Amro Bank (Luxembourg) SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
ABN Amro Life SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
ACL Services SA - Bertrange	**-**	**-**	**1**	**-**
Administration communale Diekirch	**-**	**-**	**1**	**-**
Administration communale Pétange	**-**	**-**	**6**	**-**
Amer-Sil SA - Kehlen	**-**	**2**	**-**	**-**
Amplexor Luxembourg sàrl - Bertrange (anct Euroscript sàrl)	**3**	**3**	**1**	**-**
Anne asbl - Maison Relais Rousennascht - Schieren	**-**	**-**	**1**	**-**
APM asbl - Luxembourg	**-**	**1**	**-**	**-**
Aral Services Luxembourg sàrl	**-**	**1**	**-**	**-**
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	**15**	**15**	**-**	**-**
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	**-**	**-**	**1**	**-**
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	**13**	**10**	**-**	**-**
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	**205**	**91**	**-**	**-**
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**4**	**-**
ARS Exploitation SA - Capellen	**-**	**-**	**1**	**-**
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	**-**	**5**	**3**	**-**
Banque privée Edmond de Rothschild Europe SA - Luxembourg	**-**	**-**	**4**	**-**
BDO Tax & Accounting SA - Luxembourg	**-**	**-**	**3**	**-**
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg	**-**	**6**	**-**	**-**
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	**-**	**2**	**3**	**-**
C&A Luxembourg secs - Luxembourg	**-**	**-**	**2**	**-**
Caisse médico-complémentaire mutualiste - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**

Canon Luxembourg SA - Howald	-	-	2	-
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	9	-	-	-
Caritas Jeunes et Familles asbl - Luxembourg	-	1	-	-
Carlex Glass Luxembourg SA - Grevenmacher	16	4	-	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	4	-	-
Catalyst Recovery Europe SA - Rodange	-	-	2	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-Alzette	-	14	62	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	18	50	-
Centre Hospitalier du Nord - Ettelbruck	-	11	3	-
Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique - Ettelbruck	-	2	-	-
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	-	1	1	-
CFL Cargo SA - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-
CFL Logistics SA - Dudelange	-	-	5	-
CFL Multimodal SA - Bettembourg	-	-	1	-
CFL Technics SA - Pétange	-	-	5	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	3	-
Chaux de Contern SA - Luxembourg	8	-	2	-
Chemolux Mc Bride Sàrl - Foetz	-	1	-	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	7	7	-
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	3	4	3	-
Claire asbl - Luxembourg	-	1	1	
Com'unity sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Compagnie de Construction Luxembourgeoise SA - Leudelange	-	-	2	-
Confédération syndicale indépendante OGBL - Esch-sur-Alzette	-	-	2	-
Cosmolux International SA - Echternach	-	-	1	-
Credem International (Lux) SA - Luxembourg	-	-	1	-
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	-	1	5	-
CTI Systems SA - Lentzweiler	-	-	1	-

Curver Luxembourg sàrl - Niederkorn	-	-	1	-
Delphi Automotive Systems SA - Bascharage	-	-	4	-
Dimension Data Financial Services SA - Capellen	-	-	1	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	-	2	-
Domaines Vinsmoselle s.c. - Stradtbredimus	-	-	1	-
Dometic Sàrl - Hosingen	-	-	2	-
DuPont de Nemours Luxembourg sàrl - Contern	7	14	-	-
DuPont Teijin Films Luxembourg SA - Contern	-	24	-	-
Dussmann Security Sàrl - Niederanven	-	3	-	-
EEW Energy From Waste Leudelange Sàrl - Leudelange	-	2	-	-
Electrolux Luxembourg sàrl - Luxembourg/Hamm	-	-	1	-
Euro-Composites SA - Echternach	-	3	-	-
Eurest SA - Leudelange	-	-	-	1
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelange	-	21	2	-
Fanuc Europe Corporation SA - Echternach	-	-	1	-
Femmes en détresse asbl - Luxembourg	-	-	-	1
Fondation Kräizbierg - Dudelange	-	-	5	-
Fondation Les Parcs du Troisième Âge - Bertrange	-	1	5	-
Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf - Mersch	-	1	-	-
Fujitsu Technology Solutions (Luxembourg) SA - Capellen	-	-	1	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	-	11	-	-
Globus Baumarkt (anct HELA SA)	-	-	1	-
Goodyear SA - Colmar-Berg	71	38	-	-
Guardian Europe sàrl - Dudelange	1	-	-	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	14	6	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	1	14	-	-
Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	1	1	-
Hengen Print & More sàrl - Luxembourg	-	-	-	1

Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	**-**	**1**	**-**	**-**
Hôpitaux Robert Schuman (Hôpital Kirchberg + Clinique Ste Marie)	**-**	**12**	**10**	**-**
Hornbach sàrl - Bertrange	**-**	**-**	**3**	**-**
Hospice de Hamm - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Hôtel Royal SA - Luxembourg	**1**	**-**	**-**	**-**
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	**-**	**-**	**1**	**1**
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	**2**	**-**	**-**	**-**
Hyosung Wire Luxembourg SA - Roost	**3**	**-**	**-**	**-**
IEE SA - Echternach	**10**	**-**	**-**	**-**
ING Luxembourg SA - Luxembourg	**-**	**-**	**10**	**-**
Inter-Actions asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Intesa SanPaolo Bank Luxembourg SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
IP Luxembourg sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**3**	**-**
IVC Luxembourg SA - Wiltz	**-**	**3**	**-**	**-**
John Zink International Luxembourg sàrl - Dudelange	**-**	**-**	**4**	**-**
Klein Lux SA - Differdange	**-**	**-**	**-**	**1**
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**2**	**-**
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	**-**	**3**	**-**	**-**
Kuehne + Nagel sàrl - Contern	**-**	**-**	**1**	**-**
La Provençale sàrl - Leudelange	**-**	**-**	**1**	**-**
LCGB Syndicats Chrétiens - Luxembourg	**-**	**-**	**2**	**-**
Léon Kremer sàrl - Ehlerange	**-**	**-**	**1**	**-**
Lindab SA - Diekirch	**11**	**-**	**-**	**-**
Lux TP SA - Sandweiler	**-**	**-**	**1**	**-**
Luxair SA - Luxembourg	**47**	**13**	**1**	**-**
Luxconsult SA - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Luxlait association agricole - Roost/Bissen	**-**	**1**	**1**	**-**
Maison Relais de la Commune de Mondercange	**-**	**-**	**-**	**1**

Maredoc asbl - Heisdorf	-	-	1	-
Marie asbl Ecole privée Marie-Consolatrice - Esch-sur-Alzette	-	-	2	-
Mediobanca International SA - Luxembourg	-	-	1	-
Mercedes-Benz Luxembourg SA	-	-	1	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	6	-	-	-
Moog Luxembourg sàrl - Bettembourg	1	-	-	-
Nautadutilh Avocats - Luxembourg	-	-	1	-
Nordea Bank SA - Luxembourg	-	-	1	-
Onet Luxembourg sàrl - Howald	-	-	1	-
Panhold SA - Roodt-sur-Syre	-	1	2	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	23	-	5	-
Prosegur Security Luxembourg - Bertrange	-	1	-	-
Randstad Interim SA	-	-	1	-
RBC Investor Services Bank SA - Esch-sur-Alzette	6	-	-	-
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg	-	-	1	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	2	-
Royal Bank of Scotland Global Banking SA - Luxembourg	-	-	2	-
Saint-Gobain Abrasives SA - Bascharage	-	-	2	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	11	1	-	-
Sales-Lentz Autocars SA - Bascharage	-	-	3	-
Securitas Luxembourg SA - Howald	-	1	-	-
Séniorie St Joseph - Consdorf	-	-	1	-
Séniorie St Joseph - Pétange	-	-	1	-
SES Engineering sàrl - Betzdorf	-	-	1	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	2	-
Six Payment Services (Europe) SA (anct Cetrel) - Munsbach	-	1	5	-
Socom SA - Foetz	-	-	12	-
Sodexo Luxembourg SA - Bertrange	-	2	-	-

Sodexo Résidences Services asbl - Bettembourg	-	3	4	-
Sodexo Senior Service SA - Luxembourg	-	-	1	-
Solidarité Jeunes asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Soludec SA - Differdange	-	-	5	-
Soludec Development sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Spiroux Lux SA - Rodange	1	-	-	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	9	-	12	-
Sumitomo Mitsui Trust Bank (Luxembourg) SA	-	-	1	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	-	5	2	-
Technofibres SA - Wasserbillig	-	2	-	-
Telindus SA - Strassen	-	-	1	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	1	3	-
Tragelux Construction sàrl - Mamer	-	-	1	-
Vossloh Cogifer Kihn SA - Rumelange	-	3	-	-
WSA sàrl - Belvaux	44	5	-	-
Zithaklinik SA - Luxembourg	-	2	6	-
TOTAL	**527**	**413**	**360**	**6**

TOTAL GENERAL: 1.306 salariés en préretraite au 31.12.2015

* paiements directs par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (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)

Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2015

I. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2015 DEPENSES *(Situation au 31 mars 2016)*		(unité: euro)
	Détail article	Dépenses liquidées
1. Chômage complet (dépense effective)	C001	241 481 586,85
2. Chômage partiel (dépense effective)	C002	13 095 172,24
3. Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire (paiements au comptable extraordinaire)	C003	9 340 613,53
4. Chômage des frontaliers	C004	32 202 951,67
Sous-total A:		**296 120 324,29**
B. Chômage des jeunes		
1. Complément indemnité pour stagiaires (dépense effective)	J006	14 861,25
2. Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	4 627 304,69
3. Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	1 006 410,11
4. Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 436 661,70
5. Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	9 784 238,43
6. Contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique	J014	25 968,31
7. Contrat d'initiation/appui-emploi - prime unique aux employeurs	J015	1 091 612,73
9. CAE - Projet jeunes	J017	1 453 305,58
10 Remboursements charges sociales	J019	477 254,81
Sous-total B:		**19 917 617,61**
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	Détail article	
1. Stages de réinsertion professionnelle (dépense effective)	E001	12 833 912,40
2. Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur (dép.effective)	E002	15 530 219,90
3. Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	161 615,75
4. Aides à la mobilité géographique	E004	56 222,26
5. Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	28 775 189,51
6. Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	45 373 517,19
7. Service national d'action sociale: mise au travail	E007	41 457,84
8. Travaux extraordinaires d'intérêt général WSA	E009	1 149 210,30
9. Préretraite (hors sidérurgie)	E010	50 386 738,86
10. Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	9 790 000,82
11. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	4 087 646,68
12. Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 466 855,14
13. Frais d'informatique ADEM	E015	182 439,83

14. Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	105 221,63
15. Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	5 111 364,05
16. Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	839 237,03
17. Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	593 907,82
18. Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	81 818 826,09
19. Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	419 710,43
20. Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	102 891,57
21. Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	248 030,26
22. Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 389 244,67
25. Primes encouragement embauche (art. 2 Loi 3/8/10)	E074	661 162,11
Sous-total C.1.:		**261 124 622,14**
C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	
1. Forum pour l'emploi	E018	14 607 893,46
2. Proactif	E019	16 551 066,07
3. Centres d'Initiative et de Gestion Regionaux/Locaux	E075 - E099	28 064 080,01
4. Service de l'Entraide sàrl	E101	1 417 618,18
6. Défi-Job asbl	E041	642 534,59
7. Eng nei Schaff asbl	E055	445 154,77
8. ICOPA RTPH	E056	528 916,00
9. COLABOR	E057	1 547 655,68
10. Aarbechtshëllef asbl	S181	1 394 032,13
11. Actions locales communes		
11.2. Dudelange	E060	709 154,58
12 Mise en place cadre structuré initiatives sociales	E105	35 100,00
13 CNDS - Vollekskichen - Nei Aarbecht	E106	96 334,90
Sous-total C.2.:		**66 039 540,37**
C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	
1. Assistance technique MTE - FSE 2007-2013	E061	278 397,90
16. IRS Secrétariat pour avocat 2014-2015	S205	75 000,00
17. IRS Agent d'accueil 2014-2015	S206	100 400,00
18. Centre d'orientation socio-professionnelle COSP	S207	4 524 000,00
19. ATP Jobcoaching 3 - 2014-2015	S209	30 405,50
20. S.I. Réidener Kanton	S210	27 946,24
21. IFBL Fit 4 Financial Markets	S211	129 732,70
22. IFBL Seniors	S212	81 048,00
23. ADEM Fit4Bâtiment	S215	35 226,00
24 Remboursement avances FSE	S084	416,88
25 LISER EvaLab4Lux	S216	48 450,00
26 4MOTIONE4E	S217	15 575,00
27 Initiativ Rëm Schaffen SCA	S220	60 125,00
28 Initiativ Rëm Schaffen AAA	S221	68 875,00
29 IMS Handicap Entreprises	S224	17 300,00
sous-total C3.		**5 492 898,22**
Sous-total C.:		**332 657 060,73**

D. Section spéciale (Formation)	Détail article	
1. Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	12 450 864,65
2. Complément apprentissage pour adultes	S002	4 767 369,20
3. Initiation polyvalente pour adultes	S005	
4. Formation agent de fabrication	S019	238 205,91
5. Initiation services aux personnes âgées	S030	29 984,56
8. NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	1 227 916,91
9. Zarabina	S122	1 465 750,00
10. Mesures complémentaires:		
10.1. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	652,53
10.2. Aspects du nettoyage professionnel	S135	10 943,96
10.3. Initiation aux métiers de l'alimentation	S136	51 318,05
10.4. Téléopérateur: Accueil/vente/conseil/assist. par téléphone	S137	29 484,00
10 5 Operateur Air-cargo	S138	15 153,03
14. Mesures individuelles à la formation	S169	115 763,05
17. Formations pour demandeurs d'emploi	S202	65 995,23
18 Comité national de défense sociale Kleederstuff II	S203	91 171,93
19 Comité national de défense sociale Naturaarbechten II	S204	30 008,11
21 Formation Cargocenter - Formation Luxair Cargo Center	S214	119 925,00
Sous-total D:		**20 710 506,12**
Total I.:		**669 405 508,75**
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	
1. Préretraite ArcelorMittal Luxbg + ArcelorMittal Bissen & Bettembourg	E010	22 521 460,16
2. Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	228 817,99
2. Indemnités de réemploi	SI02	825 074,03
3. Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	93 137,79
Total II.:		**23 668 489,97**
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail article	Dépenses liquidées
1. Chômage complet	C001	518 413,15
2. Chômage partiel	C002	666 472,63
4. Complément CAE (CAT) + stages d'insertion	J006	15 138,75
5. Stages de réinsertion professionnelle	E001	1 166 087,60
6. Remboursement solde faillite	E002	75 638,50
7. Préretraite	E010	91 800,98
Total III.:		**2 533 551,61**
TOTAL GENERAL:		**695 607 550,33**

II. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2015 Recettes perçues *(Situation au 5 avril 2016)*		
	Montant	**Période à laquelle se rapportent les recettes**
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	116 478 658,20	01/2015-02/2016
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	122 359 301,91	01/2015-02/2016
b) personnes physiques:	302 796 143,60	01/2015-02/2016
Impôt sur le revenu des communes	15 979 053,92	
TOTAL A :	**557 613 157,63**	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires:		
- chômage complet	518 413,15	01/2015-02/2016
- chômage partiel	666 472,63	01/2015-02/2016
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire		
- stages de réinsertion professionnelle	1 166 087,60	01/2015-02/2016
- complément CAT + stages d'insertion	15 138,75	01/2015-02/2016
- préretraite	91 800,98	01/2015-02/2016
- faillites	75 638,50	01/2015-02/2016
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	754 616,79	01/2015-02/2016
Remboursements d'indemnités de chômage de l'étranger	234 053,99	01/2015-02/2016
Remboursement Crédit Cotisations CAE		
Fonds social européen - remboursements	65 784,27	01/2015-02/2016
Remboursements solde faillites	6 434 904,56	01/2015-02/2016
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	5 237 947,42	01/2015-02/2016
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	79 704,39	01/2015-02/2016
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail (Préretraite)	23 989 945,48	01/2015-02/2016
Remboursement indemnités de préretraite indûment payées	3 816,07	01/2015-02/2016
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	1 254 427,82	01/2015-02/2016
Divers	132 169,74	01/2015-02/2016
TOTAL B :	**40 720 922,14**	
C. Dotation extraordinaire + Avance	**176 884 776,99**	01/2015-02/2016
D.Solde reporté de l'exercice 2014	**64 515 830,90**	01/2015-02/2016
E. Récupération avance Fonds pour l'Emploi	**-50 000 000,00**	01/2015-02/2016
TOTAL GENERAL	**725 218 856,76**	

Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire

En Europe, l'économie sociale et solidaire représente environ 14 millions de personnes ; ce qui correspond à 6,5% de la population qui travaille.

Selon une étude du STATEC, en 2012 l'économie sociale et solidaire au Luxembourg représente près de 8% de l'emploi. Ce chiffre a quasiment doublé depuis 2000.

Reconnaissant l'importance de l'économie sociale et solidaire, le gouvernement luxembourgeois a créé, en 2009, le département de l'économie sociale et solidaire.

En 2011 le plan d'action de développement national de l'économie sociale et solidaire stipulait les 4 grands axes de travail suivants :

1. Définir et dérouler une campagne de sensibilisation ;
2. Faciliter la mise en place d'un comité constitutif pour fédérer les acteurs du secteur ;
3. Soutenir l'accompagnement de l'entrepreneuriat solidaire ;
4. Organiser un espace de médiation.

Un certain nombre d'avancées ont été faites depuis la création du département et le département est en train d'améliorer et de compléter l'écosystème national de l'économie sociale et solidaire.

I. Secteur fédérateur

Depuis sa création en juillet 2013 l'ULESS a pour mission de fédérer, représenter, promouvoir et défendre les principes fondamentaux de l'ESS. En 2015, dans le cadre de la poursuite de sa mission et de sa convention avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'ULESS a travaillé sur différents axes.

1. Environnement économique et juridique

L'ULESS a été consultée et a rendu un avis positif dans le cadre de la procédure parlementaire relative au projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS) et a organisé une grande conférence publique suivie d'un débat participatif sur les SIS. L'ULESS a également mené de nombreuses actions de sensibilisation et d'information à destination des acteurs de l'économie sociale et solidaire à ce sujet.

2. Soutien aux entreprises de l'économie sociale et solidaire

L'ULESS est en train d'élaborer un guide pratique sur les clauses sociales dans les marchés publics, afin de fournir des informations et des conseils pratiques pour intégrer une dimension sociale aux différentes étapes de passation des marchés publics au Luxembourg. En parallèle, l'ULESS élabore un programme de sensibilisation et de formation à destination à la fois de ses membres et des pouvoirs publics.

L'ULESS a également contribué à l'examen de faisabilité, ainsi qu'à l'ensemble des travaux préparatoires visant à la création et à l'établissement d'un incubateur pour entreprises sociales au Luxembourg.

3. Recherche et innovation sociale

L'ULESS a rencontré le Statec afin de confirmer sa volonté de contribuer à la mise en place d'une mesure précise par le biais de comptes satellites du poids de l'ESS au Luxembourg.

L'ULESS est intervenue comme partenaire méthodologique du parcours 1,2,3 Go Social organisé par NYUKO et a confirmé sa participation au comité d'accompagnement du projet Part&Act mené par IMS Luxembourg.

4. Visibilité du secteur de l'économie sociale et solidaire

L'ULESS a activement contribué à la prise en considération de l'économie sociale et solidaire en tant que secteur essentiel au développement économique pendant la Présidence luxembourgeoise au Conseil de l'Union européenne, notamment en participant et en contribuant à l'organisation de nombreux événements.

L'ULESS a été contactée en tant qu'organisme fédérateur des entreprises sociales et solidaires par S.E. Mme Michèle Eisenbarth, Ambassadeur, Représentante permanente et Consule générale du Grand-Duché de Luxembourg à Strasbourg, afin de proposer aux entreprises membres de l'ULESS de participer au 445ème marché de Noël de Strasbourg. L'ULESS a organisé un train spécial Luxembourg-Strasbourg le 6 décembre 2015 afin de valoriser la participation des entreprises sociales et solidaires au village luxembourgeois du marché de Noël. Pour l'économie sociale et solidaire, le fait d'être invitée à participer au marché de Noël de Strasbourg au même titre que les autres producteurs et artisans luxembourgeois a été une démarche extrêmement valorisante permettant d'affirmer que leurs produits font pleinement partie du tissu économique luxembourgeois, au même titre que toutes les autres productions artisanales.

II. Visibilité

1. Etudes

Le 5 juin 2015, lors d'une conférence de presse conjointe entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, le STATEC et l'ULESS, M. Serge Allegrezza a présenté les résultats des dernières études statistiques sur l'ampleur de l'économie sociale au Luxembourg qui représente 8% de l'emploi intérieur en 2012 (contre seulement 4,5% en 2000). Une deuxième étude, intitulée «Assessing the non-economic outcomes of social entrepreneurship in Luxembourg » montre une corrélation positive entre la présence d'entreprises sociales sur un territoire et le bien-être perçu par les personnes, surtout parmi les groupes les plus vulnérables. Ces études ont été financées par le département de l'économie sociale et solidaire.

Pour aller plus loin dans l'analyse de l'économie sociale et solidaire, notamment pour déterminer la valeur ajoutée, le Statec a souligné la nécessité d'établir des comptes satellites des unités productives qui font partie du secteur, sur base d'une méthodologie internationale. L'enjeu à moyen terme serait de disposer d'une information statistique approfondie et régulière sur la contribution de l'économie sociale et solidaire à l'ensemble de l'économie luxembourgeoise.

2. Marchés de l'Economie sociale et solidaire

Le département de l'économie sociale et solidaire a soutenu 2 marchés au cours de l'année 2015 :

a. Le « Marché social et solidaire » à Clervaux organisé par RESONORD le 13 septembre 2015 :

   L'objectif de ce marché était double :
   i. Soutenir les partenaires du RESONORD actifs dans le domaine de l'économie sociale et solidaire et promouvoir leurs activités afin de permettre aux bénéficiaires de s'engager dans un processus de (ré)insertion professionnelle et de contribuer au recouvrement de leurs autonomie financière.
   ii. Mettre en évidence l'offre existante et développer celle-ci pour améliorer la disponibilité et l'accessibilité des services (sociaux) dans la région et d'informer et de sensibiliser le grand public.

b. Les stands de l'économie sociale et solidaire dans le « Village luxembourgeois » au 445ème Marché de Noël à Strasbourg du 27 novembre au 24 décembre 2015.

   Le département de l'économie et solidaire a été contacté par S.E. Mme Michèle EISENBARTH, Ambassadeur, Représentante permanente et Consule générale du Grand-Duché de Luxembourg à Strasbourg, afin de soutenir financièrement les stands proposant les produits des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

III. Environnement juridique

1. Loi et amendements

Le département de l'économie sociale et solidaire a élaboré, en concertation étroite avec l'ULESS, une proposition de texte relative au « Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant l'article 6 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises et modifiant certaines autres dispositions légales, les articles 112 et 161 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, le paragraphe 3 de la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et le paragraphe 3 de la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune ».

Le 5 juin 2015, le Conseil de Gouvernement a adopté le projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS), lequel a été déposé à la Chambre des Députés le 1er juillet 2015 (doc. Parl. 6831).

Au cours de l'automne 2015, la Chambre de Commerce (30 octobre 2015), la Chambre des Salariés (3 novembre 2015) et l'ULESS (9 novembre 2015) ont rendu des avis positifs sur ce projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal (doc. Parl. 6831/1).

Le 24 octobre 2015, le Gouvernement a adopté des amendements au projet de loi visant à améliorer l'environnement fiscal des futures sociétés d'impact sociétal (SIS).

De nouveau, la Chambre de Commerce (10 décembre 2015), la Chambre des Salariés (11 décembre 2015) et l'ULESS (26 novembre 2015) ont rendu des avis positifs sur ces amendements (doc. Parl. 6831/3).

2. Indicateurs Extra financiers

Afin d'aider les entreprises sociales dans l'élaboration des critères extra-financiers qui sont demandés pour l'obtention de l'agrément en tant que société d'impact sociétal (SIS) le département de l'économie sociale et solidaire a travaillé avec le Comptoir de l'innovation de Paris afin de créer une liste d'indicateurs standards sur la base de la méthode CDI Ratings qui pourront être utilisés par les différentes entreprises intéressées. Cette liste d'indicateurs sera disponible au deuxième trimestre 2016.

IV. Soutien à l'Entrepreneuriat et projets innovants

1. 123 GO SOCIAL

Depuis 2011 les porteurs de projet à la création d'une entreprise sociale et solidaire peuvent bénéficier d'un accompagnement qui leur est dédié. Globalement, depuis le lancement de 123 Go Social, l'intérêt a été grandissant et 131 demandes de participation ont été reçues. Au total, 70 projets ont bénéficié d'un

accompagnement, 35 business plans sociaux ont été remis. 18 projets sont toujours en activité. Le parcours bénéficie du soutien financier du DESS.

2. Caritas – formation coopérateurs

Dans la lignée du projet COHALUX 2013 et la publication en 2014 du guide pour futurs coopérateurs, la Fondation Caritas Luxembourg travaille sur un projet de création d'une formation pour futurs coopérateurs. Le projet comporte la conception d'une formation et sa mise en œuvre selon les besoins des participants. Le curriculum comporte deux grands volets : le tronc commun pour futurs coopérateurs et le volet spécifique « coopérative d'habitation ».

Ce projet contribue à favoriser le développement de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg et il est en phase avec la future loi sur les sociétés d'impact sociétal. Il est également en ligne avec les efforts du Ministère du Logement de réaliser un projet pilote de coopérative d'habitation. Ce projet bénéficie du soutien financier du DESS.

3. Incubateur

Le dépôt du projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS) et son entrée en vigueur escomptée pour le début de l'année 2016 rendent encore plus nécessaire la mise en place de dispositifs de soutien destinés aux créateurs de nouvelles sociétés d'impact sociétal (SIS). Ainsi, dans un communiqué de presse en date du 5 juin 2015, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a annoncé la création d'un incubateur en 2016 :

« Le Luxembourg a besoin d'infrastructures concrètes pour encourager l'entrepreneuriat social. La mise en œuvre d'un statut de société d'impact sociétal (SIS) constitue un élément essentiel dans la mise en place d'un environnement favorable à la création d'entreprises sociales et solidaires, mais il ne pourra efficacement porter ses fruits que si les créateurs d'entreprises peuvent s'appuyer sur une structure permanente de soutien et d'accompagnement. La mission du futur incubateur pour entrepreneurs sociaux qui ouvrira ses portes au cours de l'année 2016 sera d'instaurer un climat favorable à l'éclosion et au développement de sociétés d'impact sociétal (SIS), combinant production d'innovations sociales et viabilité économique du projet entrepreneurial. À travers ce projet, le gouvernement souhaite marquer sa volonté de contribuer activement au développement d'activités économiques à impact social. »

Cet incubateur pour entreprises à impact social et solidaire sera constitué sous la forme de société d'impact sociétal (SIS) en partenariat étroit entre l'ULESS et l'Etat luxembourgeois et implanté dans les locaux du 1535° à Differdange.

V. Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne

Convaincu que l'économie sociale et solidaire peut contribuer à une transformation économique au service de l'emploi, de la justice sociale et du développement durable, le gouvernement luxembourgeois a fait de l'économie sociale et solidaire une priorité de sa présidence au Conseil de l'Union européenne.

Le département de l'économie sociale et solidaire a organisé les évènements suivants :

a. Le 9 juillet 2015, le **lancement officiel de la Présidence luxembourgeoise** du Conseil de l'Union européenne en matière d'économie sociale à la Représentation permanente du Luxembourg auprès de l'Union européenne à Bruxelles. En présence du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, cette rencontre a permis aux différentes personnes de débattre autour du sujet « Boosting social enterprises in Europe », qui a été au cœur de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne. L'objectif était d'aboutir en décembre 2015 à des plans d'action et à des résultats concrets en faveur des entreprises sociales.

b. Les 3 et 4 décembre 2015, le département de l'économie sociale et solidaire a organisé la grande **conférence « Booster les entreprises sociales en Europe »**. Cette conférence de la Présidence a réuni 500 personnes et s'est articulée autour des questions suivantes :
    - Comment créer de l'innovation sociale ? Comment intégrer systématiquement l'innovation sociale à la création d'activités économiques ?
    - Quel écosystème pour favoriser l'accès au financement pour l'économie sociale et solidaire ? Comment mobiliser l'épargne individuelle pour des projets de l'économie sociale et solidaire ?

Lors de la conférence les représentants de 6 gouvernements européens ont annoncé la création d'un groupe ministériel en matière d'économie sociale et solidaire :

La « Déclaration de Luxembourg - Feuille de route vers la création d'un écosystème plus complet pour les entreprises de l'économie sociale » adoptée à Luxembourg le 4 décembre 2015 par les représentants des gouvernements de sept Etats membres de l'Union européenne : Martine PINVILLE, secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat et de l'Économie sociale et solidaire (France), Luigi BOBBA, sous-secrétaire d'État au ministère du Travail et de la Politique sociale (Italie), Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (Luxembourg), Branislav ONDRUS, secrétaire d'État (ministre adjoint) au ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille (République slovaque), Tadej SLAPNIK, secrétaire d'État chargé du Dialogue avec la Société civile, de la Coordination des Initiatives civiles et de l'Entrepreneuriat social (République de Slovénie) et Carmen CASERO GONZALEZ, directrice générale du travail autonome, de l'économie sociale et de la responsabilité sociale des entreprises (Espagne).

En outre, convaincus que l'innovation financière doit soutenir l'innovation sociale et en espérant ainsi pouvoir faire avancer le débat au niveau européen, le Gouvernement et l'ULESS ont conjointement coordonné la publication des différentes contributions présentées lors de la conférence des 3 et 4 décembre dans un ouvrage collectif intitulé « Financing Social Economy Enterprises ». Cet ouvrage regroupe non seulement l'avis exploratoire demandé par la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne au Comité économique et social européen (CESE) et une analyse intitulée « Understanding social impact bonds » demandée à l'Organisation de Coopération et de Développement

Économiques (OCDE), mais également les points de vue d'experts indépendants sur la question du financement des entreprises de l'économie sociale.

L'adoption, au cours de ce semestre de Présidence, de deux textes essentiels pour l'avenir du secteur au niveau européen :

1. Conclusions du Conseil

Les conclusions du Conseil de l'Union européenne adoptées par les 28 Etats membres de l'Union européenne le 7 décembre 2015 et intitulées « La promotion de l'économie sociale en tant que vecteur du développement économique européen ». Ce document, disponible sur le site du Conseil de l'Union européenne, constitue une étape majeure dans la prise en compte de l'économie sociale au niveau européen et constituera un jalon pour les années à venir.

2. Avis exploratoire du Comité économique et social européen - CESE

Le Comité économique et social européen a élaboré sur demande de la Présidence luxembourgeoise du Conseil à l'Union européenne un avis exploratoire intitulé « Construire un écosystème financier pour les entreprises sociales ». Le document est disponible sur le site du Comité économique et social européen.

VI. Evénements publics

Date	Thème	Organisateurs
6-7 juillet 2015	Le rôle des pouvoirs publics dans le financement de l'économie sociale et de l'entrepreneuriat social Workshop	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ULESS
9 juillet	Lancement de la Présidence luxembourgeoise de l'UE en matière d'économie sociale et solidaire Conférence	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
14 octobre 2015	Establishing Satellite Accounts for the Social Economy Workshop	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire STATEC ULESS
16 novembre 2015	La Société d'impact sociétal (SIS) Conférence publique et débat participatif	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ULESS
3- 4 décembre 2015	« Boosting Social Enterprises in Europe » Conférence européenne dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne	Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg Commission européenne

VII. Présence nationale et européenne

Le département de l'économie sociale et solidaire (DESS) a participé à des degrés divers à plusieurs séries d'évènements à l'étranger :

Le 28 janvier 2015, le DESS a assisté à **« Social Entrepreneurship Network Closing Conference »** qui s'est tenue dans les locaux du Comité des Régions à Bruxelles.

Le 29 janvier 2015, le DESS a assisté à la conférence **« Le rôle de la finance solidaire pour le Luxembourg de demain »** organisée par European Impact Investing Luxembourg (EIIL) dans les locaux de la Banque de Luxembourg.

Le 10 février 2015, le DESS a assisté au déjeuner-débat sur « **Economie circulaire** » organisé par la Fondation CARITAS au Luxembourg.

Le 12 mars 2015, le DESS a assisté à la « **Grande soirée de clôture du parcours 1,2,3 GO Social** », en présence de Leurs Altesses Royales le Grand-Duc Héritier et la Grande-Duchesse Héritière, organisée par Business Initiative, devenu Nyuko a.s.b.l.

Le 2 avril 2015, le DESS a assisté à la conférence « **IMPACT^2**» organisée par le Comptoir de l'innovation et qui s'est déroulée dans les locaux de l'hôtel de ville de Paris.

Le 14 avril 2015, le DESS a assisté à la conférence « **Voici venu le temps de l'économie solidaire** » à Madrid organisée par la Confédération espagnole des entreprises de l'économie sociale et solidaire (CEPES).

Le 22 avril 2015, le DESS a présenté les priorités du gouvernement luxembourgeois en matière d'économie sociale et solidaire au « Social Economy Intergroup hearing » du Parlement européen à Bruxelles.

Les 22 et 23 avril 2015, le DESS a assisté au séminaire « **Capacity Building Seminar** » organisé par l'OCDE et la Commission européenne qui s'est déroulé à Bruxelles.

Les 24 avril 2015, le DESS a assisté au « **Carrefour européen des bonnes pratiques de l'entrepreneuriat social** » organisée par la Chambre régionale de l'ESS de Provence-Alpes-Côtes d'Azur à la Villa Méditerranée de Marseille.

Les 2 et 3 juin 2015, le DESS a assisté au « NGO Networking Meeting ahead of the EU Presidency in Luxembourg» organisé par Social Platform à l'Abbaye de Neumünster.

Le 4 juin 2015, le DESS a assisté à la conférence organisée par Selectra Management sur le « Impact investing » au Luxembourg.

Le 6 juin 2015, le DESS a assisté à l'inauguration de « **Eis Epicerie** » à Sanem.

Le 9 juin 2015, le DESS a assisté à la conférence « **Challenges for Social Economy** » organisée par SOLIDARPOL à Luxembourg-Kirchberg.

Le 17 juin 2015, le DESS a présenté le programme de la présidence luxembourgeoise en matière d'ESS à la Commission Europe du CSESS à Paris.

Le 25 juin 2015, le DESS a assisté au « Social Economy Intergroup hearing » du Parlement européen à Bruxelles.

Le 10 juillet 2015, le DESS est intervenu à l'évènement de clôture du « EESC project on Social Enterprise » du Comité économique et social européen à Bruxelles

Le 24 septembre 2015, a assisté au Forum « **Luxembourg Substainability** » organisé par IMS Luxembourg dans les locaux des Rotondes.

Le 1er octobre 2015, le DESS a assisté à la conférence « **Sozialarbeit und Arbeitslosigkeit – eine gescheiterte Beziehung? Zwischen Ohnmacht und Wertschätzung** » organisée par RESONORD à Hosingen.

Les 19 et 20 octobre 2015, le DESS a assisté à la première édition de l' « **European Microfinance Day** » en présence de la reine Mathilde de Belgique, organisée par le Réseau européen de la microfinance et le Microfinance Center à Bruxelles.

Le 28 octobre 2015, le DESS a assisté au séminaire « October days for sustainable development » organisé par l'Institut de la Banque européenne d'investissement à Luxembourg.

Par ailleurs, le DESS est représenté avec un poste d'expert au sein du groupe d'experts de la commission européenne (**GECES**) et un poste de délégué au sein du programme **LEED** (Local Economic and Employment Development) de l'OCDE dont les réunions se sont tenues aux dates suivantes :

Pour le LEED Directing Committee : les 21 et 22 mai 2015 ainsi que les 9 et 10 novembre 2015 à l'OCDE à Paris

Pour le GECES : le 16 septembre 2015 et le 24 novembre 2015 à Bruxelles.

Chapitre 6 : Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne

I. Les principaux travaux du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (Conseil EPSCO) au courant de l'année 2015

La politique européenne de l'emploi s'inscrit dans un contexte de mutation perpétuelle sous l'influence de facteurs tels que les évolutions du marché du travail qu'entraineront la digitalisation et les nouvelles technologies, la mondialisation des échanges ou encore le vieillissement de la population.

La politique européenne de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances vise à améliorer les conditions de vie en favorisant l'emploi, une croissance durable et une plus grande cohésion sociale.

L'UE est un catalyseur du changement social, qui vise la hausse de l'emploi et la mobilité des travailleurs, la qualité des emplois et des conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la promotion de l'égalité des chances, la lutte contre la discrimination ainsi que la modernisation des systèmes de protection sociale.

La société européenne dans son ensemble a cependant été fortement touchée par la crise économique et financière de 2008 et par ses conséquences qui sont encore bien visibles. Avec cette crise économique et financière, l'UE a payé un lourd tribut social. Le chômage notamment celui des jeunes, a fortement augmenté dans l'Union européenne et les inégalités se sont creusées. Malgré les signes qui témoignent d'une lente reprise économique encore que limitée, fragile et inégale les séquelles restent bien présentes.

L'année 2015 au niveau européen dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales a été essentiellement marquée par la Présidence luxembourgeoise qui a assuré et présidé les travaux du Conseil de l'Union européenne au second semestre 2015. Au cours du premier semestre 2015, c'est la Lettonie, partenaire du Trio de Présidences composé par l'Italie, la Lettonie et le Luxembourg pour la période du 1er juillet 2014 au 31 décembre 2015 qui a assuré la présidence du Conseil. Le principal objectif du trio de présidences en matière d'emploi et d'affaires sociales consistait à venir totalement à bout de la crise économique et financière et de favoriser la croissance au sein de l'Union européenne, à renforcer la capacité de l'Union à créer plus d'emplois (en particulier pour les jeunes), lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale et à saisir les opportunités qu'offre l'ère du numérique, à protéger les droits fondamentaux et à jouer pleinement le rôle qui est le sien dans un monde en évolution constante.

1. Approfondir la dimension sociale européenne : vers un « triple A social »

L'année écoulée au niveau européen a profondément été marquée par la volonté d'approfondir la dimension sociale en faveur de laquelle la Présidence luxembourgeoise a œuvré en soutenant les ambitions de la Commission européenne visant à établir une Europe « triple A » en relançant le dialogue social et en mettant l'accent sur l'investissement social et le capital humain. Le projet européen se distingue depuis ses débuts par une dimension sociale solide qui lui a assuré pendant longtemps l'adhésion des citoyens. En effet, les divergences sociales qui se creusement affaiblissent la performance économique de l'Union mais aussi sa stabilité socio-politique. Elles remettent également en cause l'ambition qui est celle de l'Union européenne d'assurer « la promotion d'une économie sociale de marché hautement compétitive qui tend au plein emploi au progrès social » ainsi que de la justice et de la protection sociale. La Présidence luxembourgeoise a soutenu les Commission dans ses projets visant à associer les partenaires sociaux avec le souci d'assurer une meilleure gouvernance économique et sociale au niveau européen.

Lors de la Présidence luxembourgeoise, de nombreux échanges portant sur la dimension sociale ont eu lieu. Le « triple A social » a également été thématisé dans le contexte de plusieurs conférences ainsi que lors du sommet social tripartite organisé en octobre. L'accent a également été mis sur le renforcement de la dimension sociale dans la gouvernance économique de l'Union et en particulier dans la zone euro. Au Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) d'octobre 2015, les Ministres ont eu un débat d'orientation sur la gouvernance sociale dans l'UE sur base du rapport des cinq Présidences sur l'Union économique et monétaire. Ils ont pris acte des travaux de la Commission sur la relance du dialogue social, et ils ont adopté une décision relative aux lignes directives pour la politiques de l'emploi. La Présidence luxembourgeoise a également organisé pour la première fois une réunion informelle des 19 ministres de l'Emploi et des Affaires sociales des pays membres de la zone euro.

2. Semestre européen : vers une meilleure gouvernance sociale

Le renforcement de la dimension sociale de l'Union européenne a été l'une des priorités majeures de la Présidence luxembourgeoise pour le volet emploi et affaires sociales. Il est en effet essentiel d'intégrer la dimension sociale dans toutes les politiques de l'Union européenne, y compris dans les différentes procédures appliquées dans le cadre du processus du Semestre européen.

Suite aux nombreux échanges portant sur la dimension sociale qui ont eu lieu au sein du Conseil EPSCO pendant la Présidence luxembourgeoise, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, en étroite collaboration avec le Ministère de la Sécurité sociale notamment, a proposé de conclusions du Conseil sur la gouvernance sociale pour une Europe plus inclusive. Celles-ci

ont été adoptées en décembre 2015[14] et visent à mieux prendre en compte la dimension sociale de manière horizontale à travers les différentes politiques, notamment économies et financières.

La réunion des ministres de l'emploi et des affaires sociales de la zone euro[15] – inédite jusqu'à présent – a permis d'aborder les défis particuliers auxquels font face les États membres appartenant à la zone monétaire de l'Euro. Le sujet central a été le renforcement de la dimension sociale dans la gouvernance de la zone euro, et plus particulièrement dans le processus du Semestre européen, avec comme toile de fond l'accroissement des divergences sociales au sein de le zone euro, et plus largement de l'UE.

3. La relance du dialogue social

L'année 2015 a également été marquée par les travaux sur la relance du dialogue social au niveau européen. Le 15 octobre 2015, la Présidence luxembourgeoise a participé au nom du Conseil au Sommet social tripartite en présence également du Premier Ministre luxembourgeois ainsi que du Ministre Nicolas Schmit qui réunissait à Bruxelles les représentants de l'UE et les partenaires sociaux en amont du Conseil européen d'automne. Il a été procédé en particulier à un échange de vues portant sur trois questions, à savoir le rapport des 5 présidents intitulé "Compléter l'Union économique et monétaire européenne", les défis auxquels l'Europe sociale doit faire face, et enfin, les synergies entre les programmes de travail des institutions de l'UE et le programme de travail 2015-2017 que les partenaires sociaux européens viennent d'adopter. Les résultats des discussions ont pour objectif d'alimenter l'action menée et les initiatives lancées par l'UE pour donner un nouvel élan au dialogue social européen. Parmi d'autres sujets abordés lors de ce sommet social tripartite on retrouve la question des réfugiés, l'approfondissement de l'Union économique et monétaire, la transformation des marchés du travail et notamment de l'emploi et des entreprises ou encore la numérisation de l'économie.

4. Politique de l'emploi axée sur les jeunes

Le 19 mai le Conseil a augmenté de près d'1 milliard d'EUR le montant des avances qui seront versées en 2015 au titre de l' « initiative pour l'emploi des jeunes »

C'est dans le contexte de la lutte contre le chômage des jeunes de moins de 25 ans que le Conseil sous Présidence lettone a décidé d'augmenter sensiblement le montant des avancées prévues au titre de l'initiative pour l'emploi des jeunes. Au lieu de quelques 67 millions d'Euros, les Etats membres ont reçu 1 milliard d'Euros en 2015 sous la forme d'avances, ce qui leur permet de déployer rapidement des mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Le 21 avril, le Conseil a accordé un mandat à la Présidence lettone pour engager les discussions avec le Parlement européen. Suite à ces négociations, la Présidence lettone a obtenu un accord supprimant ainsi l'obstacle principal à la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes en libérant les Etats membres de la charge financière pesant sur leur budget et en leur permettent de déployer rapidement des mesures contre le chômage des jeunes. L'initiative pour l'emploi des jeunes a été adopté en février 2013 et avait pour objectif d'apporter des

[14] Conclusions adoptées : http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14129-2015-INIT/fr/pdf
[15] Pour plus d'informations : http://www.eu2015lu.eu/fr/actualites/articles-actualite/2015/10/05-info-epsco-eurozone/index.html

financements supplémentaires à hauteur de 6,4 milliards d'EUR au cours de la période 2014-2020 en vue de promouvoir l'emploi des jeunes dans les régions les plus touchées par le chômage de cette catégorie de la population.

5. Délibérations législatives

5.1. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux gens de mer, modifiant les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE et 2001/23/CE

Le mois de mai 2015 a également été marqué par un accord dégagé par la Présidence lettone avec le Parlement européen sur une nouvelle directive destinée à renforcer le protection des droits du travail des gens de mer. Ce nouvel acte législatif donne aux gens de mer les mêmes droits à l'information et à la consultation que ceux dont bénéficient les travailleurs à terre, tout en prenant en compte la nature particulière du secteur des transports maritimes. Il repose sur une position commune adoptée par les partenaires sociaux du secteur maritime.

En plus de garantir des conditions de concurrence équitable dans le secteur maritime, la directive vise à accroître la qualité des emplois maritimes. L'objectif est d'inverser la tendance actuelle à la diminution du nombre de jeunes Européens embrassant certaines professions maritimes et de retenir les travailleurs qualifiés dans la profession.

La réforme vise également à remédier à la situation juridique actuelle qui engendre un traitement inégal de la même catégorie de travailleurs par des États membres différents. Aujourd'hui, la situation varie selon que ces derniers appliquent ou non les exemptions et dérogations autorisées par la législation en vigueur. La plupart des États membres n'ont eu recours aux exceptions que de manière limitée, voire pas du tout.

5.2. Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

Les lignes directrices pour les politiques de l’emploi, qui font partie intégrante de la Stratégie européenne pour l’emploi, sont des priorités et objectifs communs adoptés annuellement par le Conseil sur proposition de la Commission européenne. Depuis l’adoption en 2010, les lignes ont été maintenues en l’état jusqu’en 2015 lorsque la Commission européenne a présenté en mars 2015, sous Présidence lettone, des modifications majeures de ces lignes. Suite aux échanges au sein des comités consultatifs du Conseil EPSCO, essentiellement au sein du Comité de l’Emploi, et des groupes préparatoires, les ministres de l’Emploi sont parvenus à un accord politique lors de leur réunion du 18 juin 2015. Soulignons que la délégation luxembourgeoise a, tout au long du processus, soutenu que l’investissement dans les personnes (capital humain) soit au cœur des nouvelles lignes directrices, notamment la création d’emplois de qualité, le développement de la formation initiale et continue, le

renforcement de l'inclusion sociale, le combat contre la pauvreté et la promotion de l'égalité des chances.

La Présidence luxembourgeoise a poursuivi le travail réalisé par la Présidence lettone sur les lignes directrices suite aux avis du Parlement européen, du Conseil économique et social européen ainsi que du Comité des Régions. Ainsi, lors de la réunion du Conseil EPSCO d'octobre 2015, les ministres ont adopté[16] les nouvelles lignes directrices pour les politiques de l'emploi qui visent à

- stimuler la demande d'emplois ;
- améliorer l'offre d'emplois, les qualifications et les compétences ;
- améliorer le fonctionnement des marchés du travail ;
- favoriser l'inclusion sociale, combattre la pauvreté et promouvoir l'égalité des chances.

5.3. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil établissant une plateforme européenne dans l'objectif de renforcer la coopération visant à prévenir et à décourager le travail non déclaré

Le 20 novembre 2015, un accord avec le Parlement européen a pu être dégagé par la Présidence luxembourgeoise sur la proposition de décision établissant une plateforme européenne visant à encourager une coopération plus étroite entre les autorités compétentes dans les Etats Membres en charge de lutter contre le travail non déclaré. L'objectif global est de contribuer à améliorer les conditions de travail, promouvoir l'intégration dans le marché du travail et de lutter contre l'inclusion sociale. Les travailleurs non déclarés sont souvent soumis à des conditions de travail dangereuses, des salaires plus bas et des violations de leurs droits du travail. La plate-forme couvre toutes les formes de travail non déclaré, y compris les faux indépendants, un type d'emploi utilisé afin de réduire les impôts et les cotisations de sécurité sociale. Le travail non déclaré a souvent une dimension transfrontalière. La nature du travail non déclaré varie entre les Etats membres et est influencé par le contexte économique, administratif et social. La lutte contre le problème complexe du travail non déclaré nécessite une approche globale et holistique. La Commission a présenté sa proposition au Conseil et au Parlement européen le 9 avril 2014.

5.4. Proposition de Règlement du Parlement Européen et du Conseil relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail

Le 2 décembre 2015, le Comité des représentants permanents a approuvé un accord conclu avec le Parlement européen portant sur le rétablissement et la réorganisation de l'actuel réseau EURES (services européens de l'emploi). Le nouveau réseau EURES est renforcé et modernisé. Son portail devient un outil moderne d'aide à la mobilité de l'emploi, utilisant les toutes dernières technologies informatiques et accessible à tous. EURES a pour objectif de faciliter la libre circulation des travailleurs à

[16] Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015 : http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015D1848&qid=1460709209943&from=FR

l'intérieur de l'UE et, ainsi, de permettre le développement d'un marché du travail plus intégré dans l'Union. L'ensemble des citoyens de l'UE peut bénéficier de toute la gamme des services offerts. Une attention particulière est accordée à l'accès des personnes handicapées aux services. Le réseau EURES amélioré aide les travailleurs à surmonter les obstacles à la mobilité, renforce l'accès aux offres d'emploi dans toute l'Union et contribue à faciliter la création d'emplois. Il contribue ainsi à lutter contre le chômage en mettant mieux en adéquation l'offre et la demande sur le marché du travail.

5.5. Proposition de recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail

Le 7 décembre dernier, le Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) a adopté la proposition de recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail. La proposition de Recommandation a été adoptée par la Commission le 17 septembre. La proposition a été présentée le 18 septembre au groupe de travail "Questions Sociales" et le 5 octobre au Conseil EPSCO. Le Comité de l'Emploi a transmis son avis sur les principales lignes politiques de la proposition de recommandation au Conseil en début novembre. Les Etats membres ont tous donné leur accord sur le fait que le chômage à longue durée est un problème qui doit être adressé d'urgence, et que la recommandation est un cadre adéquat pour soutenir leurs actions. Basée sur le modèle de l'initiative pour les jeunes (garantie jeunesse), la proposition de recommandation vise à cibler un groupe particulièrement touché par la crise économique: les demandeurs d'emploi de longue durée âgé de plus de 30 ans ou compris entre 25-30 ans lorsqu'ils ne bénéficient pas de la garantie jeunesse. A différence de la garantie jeunesse, le groupe des chômeurs de longue durée est très hétérogène, ce qui va rendre l'application et l'évaluation des mesures plus compliqué.

5.6. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes

La directive relative à la représentation des femmes dans les conseils d'administration était un des grands sujets du Conseil du mois de décembre. Malgré tous les efforts investis par la Présidence luxembourgeoise dans ce dossier, les Ministres ne sont pas parvenus à s'accorder sur une orientation générale. La Commission avait proposé en 2012 un objectif quantitatif de 40 % de membres du sexe sous-représenté au sein des conseils des sociétés cotées en bourse d'ici 2020. Sachant que dans sa forme telle que proposée par la Commission, le texte aurait très peu de chance de trouver un accord au niveau ministériel, la Présidence luxembourgeoise avait proposé un compromis comprenant les mesures déjà entreprises au niveau national et qui étend les délais d'application. Afin de prendre en compte les soucis relatifs au principe de subsidiarité, la Présidence avait introduit une clause de flexibilité qui permet aux États membres de suspendre les exigences procédurales de la directive, pour autant qu'ils aient déjà pris des mesures aussi efficaces ou réalisé des progrès leur permettant de se rapprocher des objectifs quantitatifs fixés dans la directive. Malgré toutes ces propositions qui d'après la Présidence offraient suffisamment de flexibilité pour prendre en compte la diversité des Etats membres les réserves d'examen de plusieurs Etats membres n'ont pas pu être levées.

5.7. Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle

Suite à la tenue de deux réunions au niveau du groupe de travail « Affaires sociales », le Conseil du 7 décembre a également fait le point sur l'état d'avancement des travaux sur la directive égalité de traitement proposée par la Commission en 2008. La directive a pour objet d'étendre la protection contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle à des domaines autres que l'emploi. Elle interdirait la discrimination dans les domaines suivants : la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, l'éducation, ainsi que l'accès aux biens et services, y compris le logement.

6. Activités non législatives

6.1. Adoption des conclusions du Conseil - Un nouveau programme pour la santé et la sécurité au travail en vue de favoriser de meilleures conditions de travail

Le Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) du 5 octobre a adopté des conclusions sur un nouveau programme pour la santé et la sécurité au travail en vue de favoriser de meilleures conditions de travail. Ces conclusions sont de nature prospective, mettant l'accent sur les changements, par exemple en termes de technologie et d'évolution démographique. Tous ces changements doivent être pris en compte dans la législation européenne sur la santé et la sécurité au travail afin de garantir aux travailleurs des conditions de travail décentes.

6.2. Adoption des conclusions sur la promotion de l'économie sociale en tant que vecteur essentiel du développement économique et social en Europe

Tout au long de sa Présidence de l'Union européenne, le Luxembourg a fait de l'économie sociale et solidaire l'une de ses priorités. En effet, ce thème a acquis une visibilité politique croissante, tant en tant que secteur qui constitue un plier important à l'échelle européenne, et plus particulièrement en termes d'emplois et de cohésion sociale. L'économie sociale combine activités économiques durables et effets sociaux positifs, tout en adaptant les biens et les services aux besoins. Elle contribue à la réalisation de plusieurs grands objectifs de l'UE, tels que la croissance intelligente, durable et inclusive, des emplois de qualité, la cohésion sociale, l'innovation sociale, le développement local et régional et la protection de l'environnement. Ce dans ce contexte, que la Présidence luxembourgeoise a suite à la tenue de quatre groupes de travail du Conseil proposé un projet de conclusions du Conseil qui a été adopté au Conseil EPSCO du 7 décembre. Le 4 décembre 2015, six Etats membres de l'UE : le Luxembourg, la France, l'Italie, l'Espagne, la République slovaque et la Slovénie avaient adopté la Déclaration de Luxembourg appelant à renforcer le soutien aux entreprises d'économie sociale dans l'UE.

6.3. Projet de conclusions du Conseil sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la prise de décision

En la date du 7 décembre 2015, le Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) a adopté des conclusions du Conseil sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la prise de décision. Ces conclusions s'inscrivent dans le cadre de l'examen de la mise en œuvre du Programme de Pékin qui vise à renforcer le pouvoir d'action des femmes. C'est sur base d'un rapport préparé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes que la Présidence luxembourgeoise a présenté le projet de conclusions. Dans le but de surveiller la mise en œuvre des 12 domaines d'action critiques identifiés dans le Programme d'action de Pékin, les présidences successives ont travaillé sur la collecte et l'analyse des données et l'élaboration d'indicateurs sur des domaines critiques spécifiques.

La présidence luxembourgeoise a mis l'accent sur la question de la prise de décision politique, économique et sociale, ainsi que la prise de décision dans les institutions de recherche et les universités, les médias et les organisations sportives.

6.4. Echange de vues sur l'avenir de la stratégie sur l'égalité des femmes-hommes 2010-2015

Le Conseil de décembre a procédé à un échange de vues sur l'avenir de la stratégie sur l'égalité femmes et des hommes (2010-2015) qui a expiré à la fin de l'année dernière. Sous Présidence luxembourgeoise, 22 États membres avaient écrit à la Commission, l'invitant à adopter une nouvelle stratégie autonome de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2020. Le 3 décembre 2015, les services de la Commission ont publié un document de travail sur « l'engagement stratégique pour l'égalité de genre » qui réaffirme le caractère prioritaire des cinq domaines prioritaires de l'ancienne stratégie. Plusieurs délégations ont appelé la Commission à mettre en place un véritable cadre stratégique et à publier une communication au lieu d'un simple document de travail.

II. Autres initiatives organisées sous Présidence luxembourgeoise

1. Initiative pour l'emploi des jeunes dans les pays du Maghreb

Lors de la réunion informelle organisée le 16 juillet 2015 par la Présidence luxembourgeoise, les Ministres du Travail et des Affaires sociale de l'Union européenne, se sont retrouvées pour aborder lors d'un déjeuner de travail la question de l'emploi des jeunes avec les partenaires sociaux puis avec leurs homologues de la Tunisie, du Maroc et d'Algérie. Dans le but de souligner le souhait de renforcer le partenariat avec les voisins du dus de la Méditerranée, la Présidence a soumis un projet d'initiative pour l'emploi des jeunes par la formation professionnelle dans les pays du Maghreb. Concrètement, l'initiative pour l'emploi des jeunes se base sur une démarche complémentaire aux efforts qui sont déjà déployés dans les trois pays. Elle se concentre sur l'investissement dans la qualification et les compétences afin notamment d'améliorer l'adéquation entre offres et demandes d'emplois. Le projet visera donc notamment à améliorer les systèmes de formation professionnelle, à identifier les besoins de formations,

à mieux définir les compétences requises et les profils pour les différents métiers et à améliorer les compétences. Les trois Ministres des pays du Maghreb ont salué l'initiative luxembourgeoise ainsi que la discussion menée sur le sujet. Pour le compte de la Commission, la Commissaire Marianne Thyssen a indiqué que le chômage des jeunes était l'un des enjeux les plus urgents des deux côtés de la Méditerranée et que l'initiative de la Présidence luxembourgeoise était la bienvenue.

2. La conciliation entre le travail, la famille et la vie privée

En amont du Conseil Emploi, Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) du 7 décembre 2015, la Présidence luxembourgeoise sur demande de la Commission européenne, à organiser un petit-déjeuner ministériel ayant pour objectif de discuter la thématique de la conciliation entre le travail, la famille et la vie privée : « action pour relever les défis rencontrées par les parents et les soignants ». Les échanges ministériels ont eu lieu sur base d'une note préparée par la Précédence. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du récent retrait de la proposition ion de la Commission de 1008 visant à modifier la directive relative au congé de maternité. Suite à ce retrait, la Commission a lancé un « nouveau départ » afin de répondre de façon globale au problème de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Au mois d'août 2015, la Commission a publié une feuille de route pour cette initiative, qui a pour but de moderniser et d'adapter le cadre juridique et politique actuel de l'Union européenne, de manière à ce que les parents ayant à leur charge des enfants ou des proches puissent mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et leur vie professionnelle. Le 11 novembre 2015, la Commission a lancé une première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la manière de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et de réduire les obstacles à la participation des femmes au marché du travail.

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2015 des litiges suivants :

- litige surgi entre la S.àr.l. Chemolux et les syndicats OGB-L et LCGB dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail
  (réunion du 17 septembre 2015) ;

- litige surgi entre la S.A. Luxair et le Comité mixte de la S.A. Luxair dans le cadre d'un système d'évaluation et de performance des salariés hors cadre
  (réunion du 10 décembre 2015) ;

* * *

L'Office National de conciliation a été saisi en 2015, en vue de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et avenants à des conventions collectives de travail, de neuf déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 2 février 2015 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant XI à la convention collective de travail pour le bâtiment conclu entre le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de construction et de génie civil, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 25 juin 2015 portant déclaration générale de l'avenant XII à la convention collective de travail pour le bâtiment conclu entre le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de construction et de génie civil, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 25 juin 2015 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour le métier de «plafonneurs-façadiers» Annexe V – Congé collectif d'été, conclu entre la Fédération des Patrons Plafonneurs Façadiers, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 25 juin 2015 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des salariés occupés dans le secteur des garages conclue entre la Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l.. (FEGARLUX) et l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois a.s.b.l. (ADAL), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 25 juin 2015 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant aux conventions collectives de travail existantes pour le personnel dans le secteur des garages (ex-ouvriers et ex-employés) conclu entre la Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. (FEGARLUX) et l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois a.s.b.l. (ADAL), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 25 juin 2015 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant au contrat collectif applicable aux agents des sociétés de service et de gardiennage conclu entre la Fedil Security Services, d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant I à la convention collective de travail pour le personnel du secteur «nettoyage de bâtiments» signée en date du 26 février 2010, conclu entre la Fédération des Entreprises de Nettoyage, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 1er novembre 2015 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel en matière de formation continue sectorielle conclu entre la Fédération des Artisans, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 15 novembre 2015 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports 2015-2016 conclue entre le Groupement des Services Aéroportuaires du Findel, d'une part et les syndicats OGB-L, LCGB et NGL-SNEP, d'autre part.

AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM)

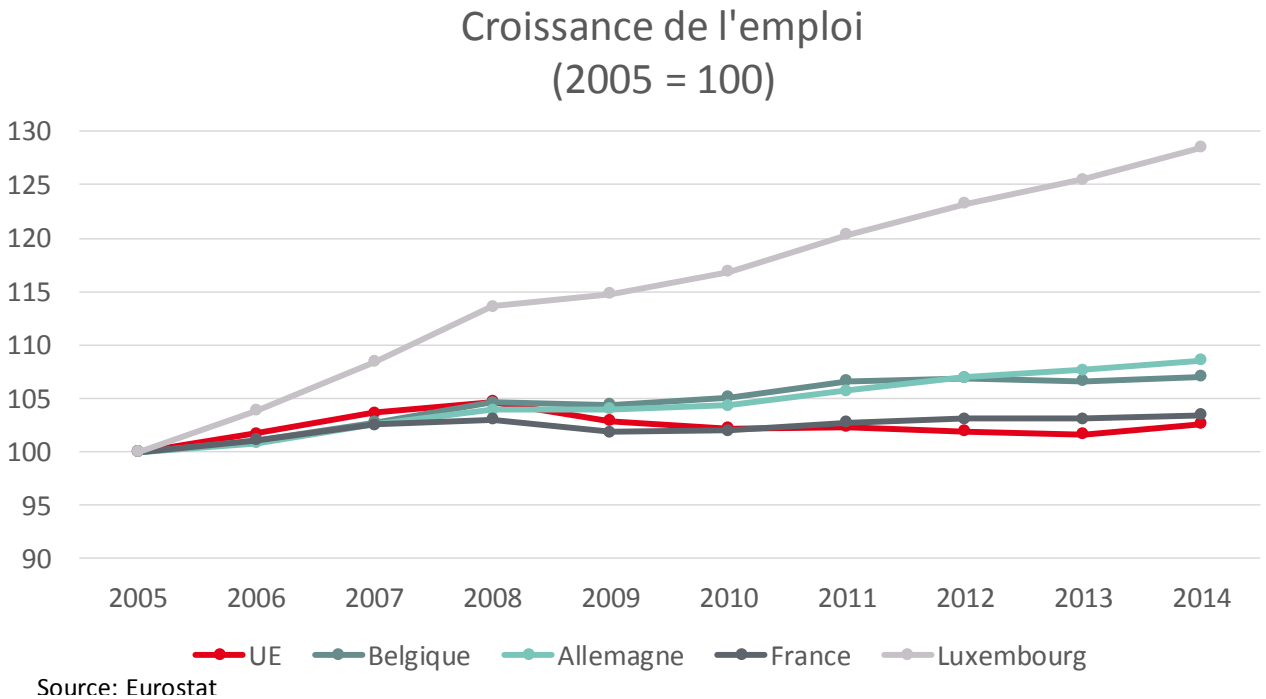
Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. L'emploi au Luxembourg

1. Evolution et structure de l'emploi salarié

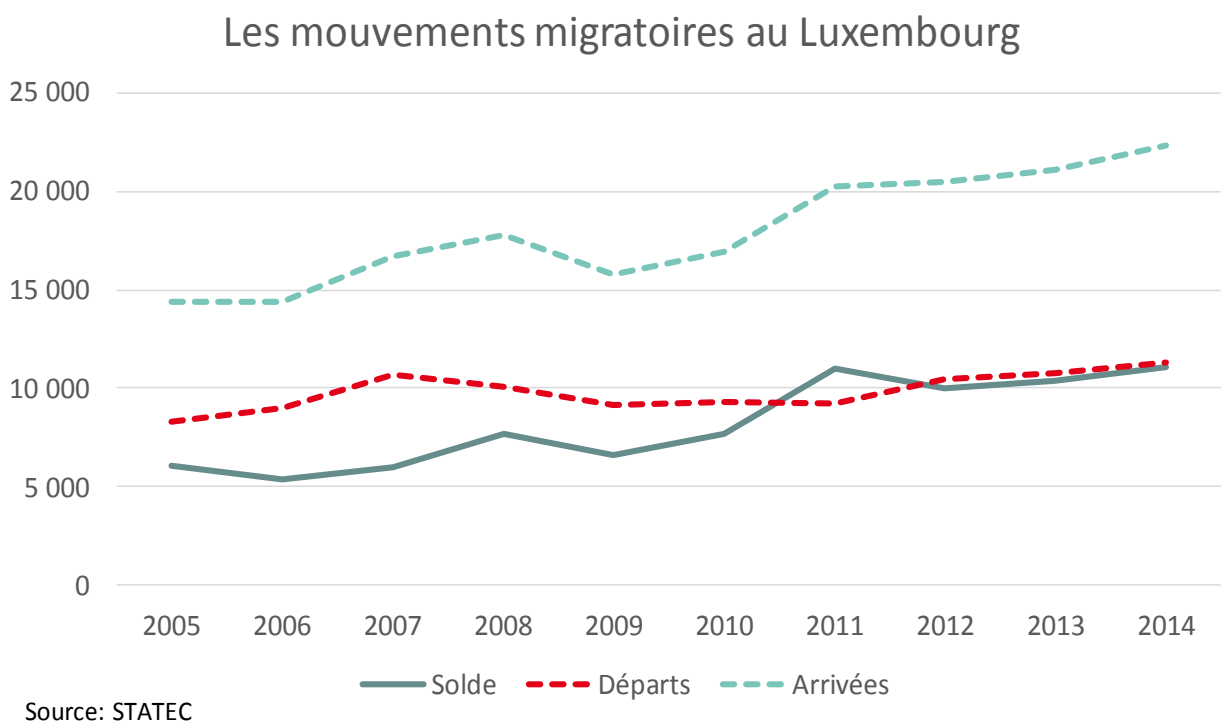
Le marché du travail luxembourgeois est très dynamique. De 2005 à 2014, l'emploi a progressé de 29%. Comparé aux pays limitrophes et à la moyenne européenne, cette croissance est exceptionnelle. Sur la même période, l'emploi a augmenté de 9% en Allemagne, 7% en Belgique et de 3% en France ainsi que dans l'ensemble de l'Union Européenne.

Suite à la crise économique de 2009, l'emploi a régressé au sein de l'Union Européenne. Or, au Luxembourg, l'emploi a continué à croître de manière significative, même si la courbe s'est tassée légèrement à partir de 2009.



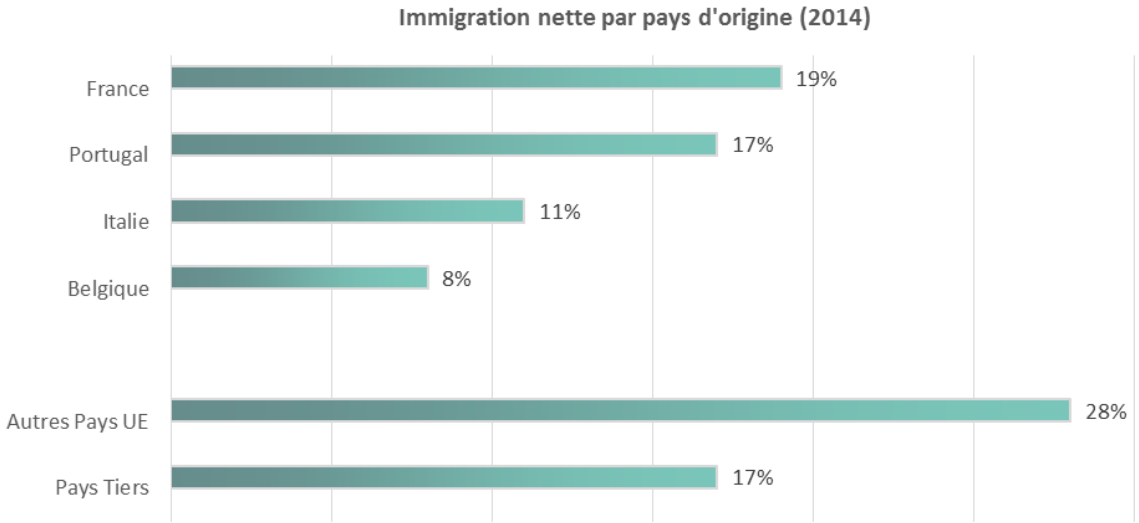
Source: Eurostat

La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la même période (2005-2014), les flux migratoires vers le Luxembourg ne se sont pas taris, bien au contraire. Le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs, a continué de progresser. Cette progression est due à une hausse des arrivées. Le nombre de départs est resté assez stable.



Source: STATEC

De 2001 à 2013, l'immigration portugaise a été relativement forte. Pour rappel, les Portugais sont le premier groupe d'étrangers au Luxembourg, avec 17% de la population totale. Par ailleurs, ils sont le premier groupe en termes de flux migratoires depuis 2001. En 2014, la situation a cependant changé. Les Français sont maintenant le premier groupe, avec 19% des flux, suivis des Portugais (17%), des Italiens (11%) et des Belges (8%). L'immigration provient en très grande majorité des pays de l'UE. Seuls 17% des immigrés sont issus d'un pays hors UE.



Source : STATEC

Au troisième trimestre 2015, quelque 381.390 personnes ont exercé un emploi salarié au Grand-Duché. Ce chiffre est en hausse de 2.7% par rapport au troisième trimestre 2014. A cela se rajoutent encore quelque 21.000 travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Cette population a progressé de 1.2% par rapport au troisième trimestre 2014.

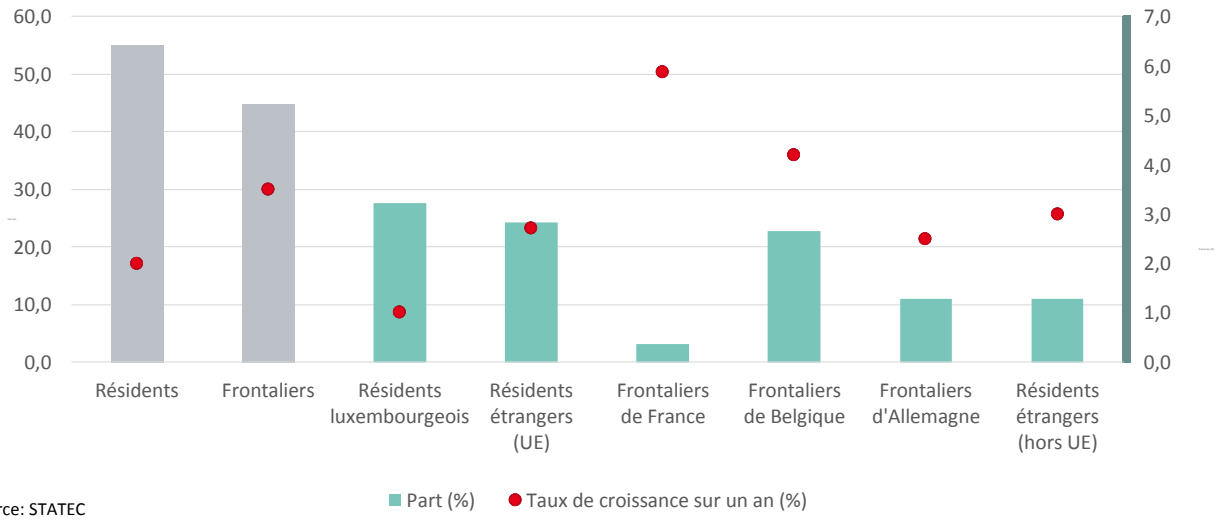
Les travailleurs frontaliers, c'est-à-dire les personnes qui ne résident pas au Luxembourg mais qui s'y déplacent tous les jours pour y travailler, représentent 45% de l'emploi salarié. Un peu plus de la moitié de ces travailleurs frontaliers est originaire de France. Les autres travailleurs frontaliers se répartissent à parts égales entre la Belgique et l'Allemagne.

Les ressortissants luxembourgeois qui résident au Luxembourg représentent 28% des salariés. Le reste des salariés résidants se répartit comme suit : 24% des salariés sont des ressortissants de l'UE et 3% sont des ressortissants de pays tiers qui vivent et travaillent au Luxembourg

L'emploi des frontaliers est très sensible à la conjoncture. Avant la crise, l'emploi des frontaliers a connu des taux de croissance très élevés, au-delà de 5% voire de 10% par an. Cette dynamique a été un temps freinée par la crise. Pendant un moment, l'emploi des résidents, dont la croissance a été peu affectée par la crise, augmentait plus vite que l'emploi des frontaliers. Depuis le début de l'année 2014, la situation s'est inversée durablement : l'emploi des frontaliers progresse plus vite que l'emploi des résidents.

Parmi les résidents, ce sont les ressortissants des pays tiers qui affichent le taux de croissance le plus élevé avec environ 6% en 2015. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est de l'ordre de 3% et en ce qui concerne les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à environ 1% en 2015.

Emploi salarié selon la nationalité et le lieu de résidence des travailleurs (2015)



Source: STATEC

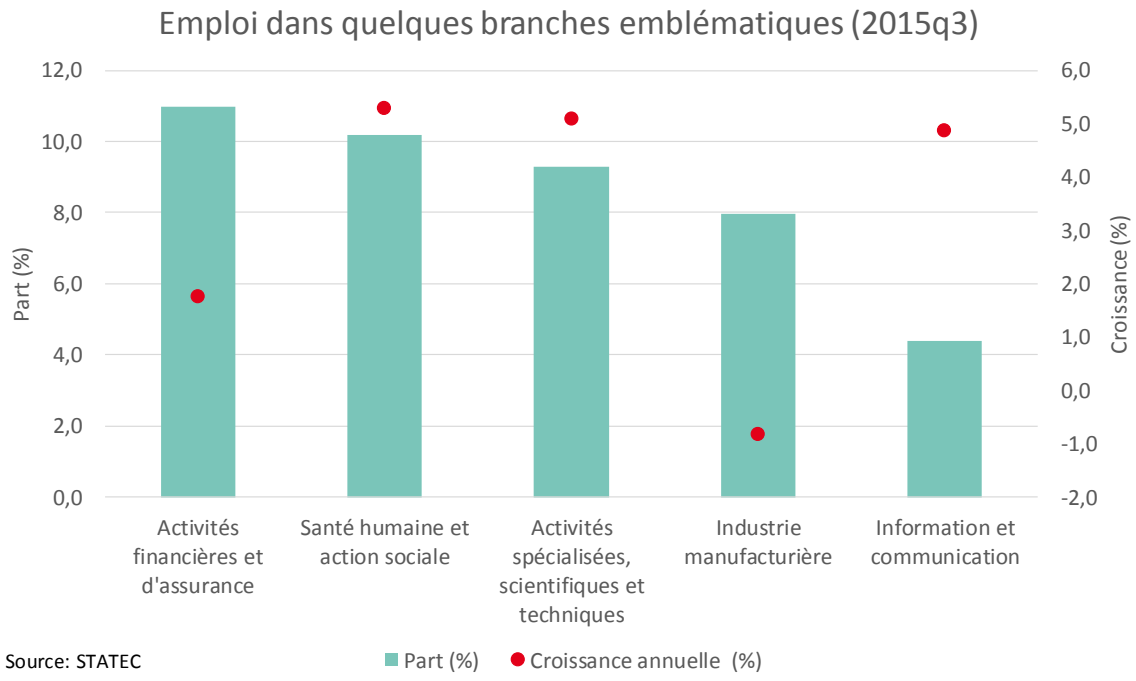
2. L'emploi salarié par secteur

Les secteurs les plus dynamiques en 2015 sont les services aux entreprises et en particulier les « activités spécialisées, scientifiques et techniques » et les « activités de services administratifs et de soutien ». Le premier secteur, dont l'emploi affiche une progression de 4.9% par rapport à 2014 et qui représente 9% de l'emploi salarié total, regroupe entre autres les activités juridiques et comptables, l'ingénierie, le conseil aux entreprises et la Recherche & Développement. Il s'agit donc d'activités qui s'adressent principalement à des travailleurs hautement qualifiés. Le deuxième secteur dont l'emploi affiche une progression de 5.5% par rapport à 2014 et qui représente 6% de l'emploi salarié total, regroupe entre autres les agences de travail intérimaires, les activités liées à la sécurité et au gardiennage et les activités de nettoyage. A l'inverse du premier secteur, ce secteur propose majoritairement des emplois peu qualifiés. En somme, ces deux secteurs représentent près d'un tiers de la création nette d'emplois entre le troisième trimestre 2014 et le troisième trimestre 2015.

La croissance au sein des « activités de services administratifs et de soutien » s'explique surtout par la bonne performance du secteur du travail intérimaire. Le nombre de travailleurs intérimaires a progressé de 13% en passant d'environ 6.600 au troisième trimestre 2014 à 7.500 au troisième trimestre 2015. En termes d'heures prestées la hausse est de 15% sur cette même période.

Deux autres secteurs qui affichent des bonnes performances en termes d'emplois sont la santé et l'action sociale (+3.7%) et l'information et la communication (+3.7%). Dans le secteur financier, l'emploi n'a progressé que de 2.4%. Comme ce secteur est relativement important, avec près d'un emploi sur neuf, il représente 12% de la création nette d'emplois entre le troisième trimestre 2014 et le troisième trimestre 2015.

Les performances de l'industrie sont à première vue décevantes en 2015 où l'emploi n'a progressé que de 0.8%. Or comme ce secteur représente 8% de l'emploi total, il est quand même à l'origine de 4% des créations nettes d'emplois entre le troisième trimestre 2014 et le troisième trimestre 2015.

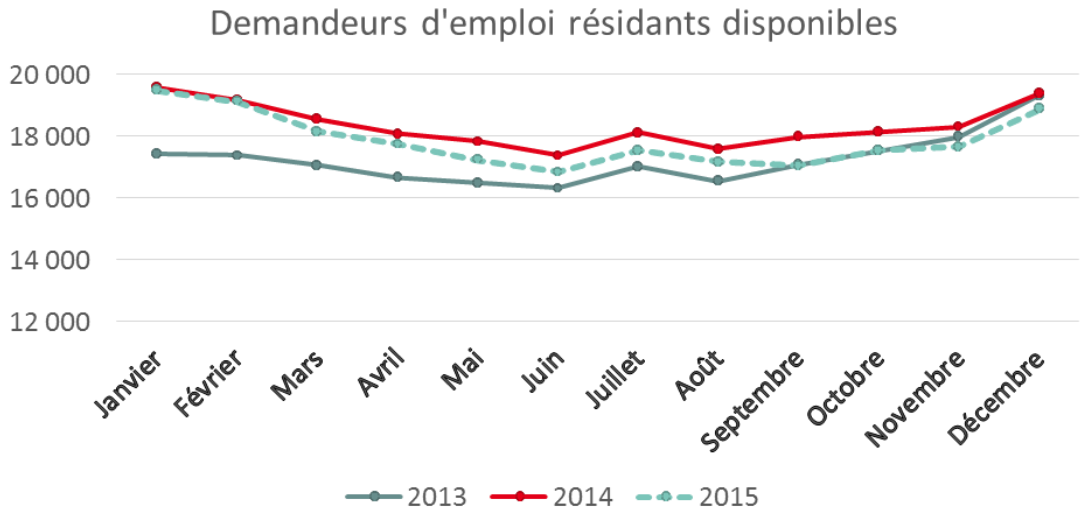


Source: STATEC

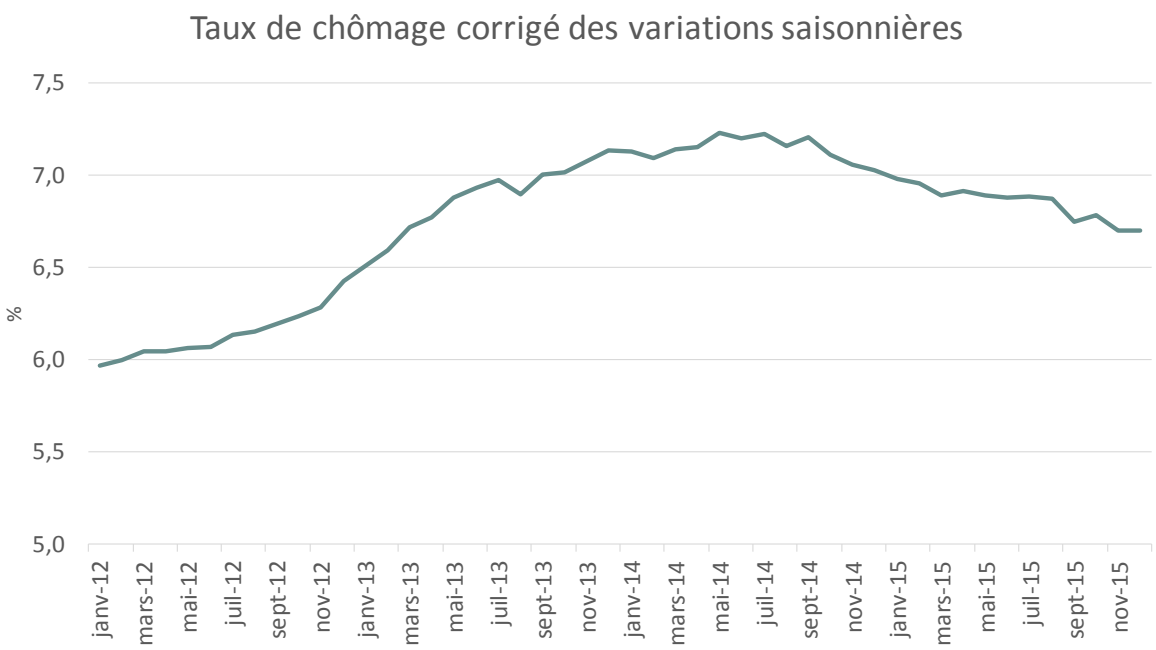
II. Le chômage au Luxembourg

1. Evolution du chômage

En 2015, le chômage a reculé de manière significative. Le nombre de demandeurs d'emploi résidants disponibles inscrits à l'ADEM est en recul par rapport à 2014. A partir de septembre 2015, le nombre de demandeurs d'emploi est même passé en-dessous des niveaux constatés en 2013. La baisse était plus timide en début d'année (-0.5% en janvier), mais elle s'est amplifiée et s'établit autour de 3% en fin d'année. En moyenne annuelle, le nombre de demandeurs d'emploi résidants disponibles est passé de 18 089 en 2014 à 17 855 en 2015, ce qui correspond à une baisse de 2.6%.



Cette tendance positive est également perceptible au niveau du taux de chômage. Le taux de chômage est la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population active (personnes en emploi et chômeurs). En 2015, le taux de chômage continue sa baisse déjà entamée en 2014. A partir de mars 2015, il passe en-dessous de la barre des 7% pour s'établir à 6.7% à la fin de l'année.



2. La structure du chômage

Le chômage ne touche pas tous les travailleurs de la même façon. Près d'un demandeur d'emploi sur 4 (23%) a le statut du « salarié handicapé » (SH) et/ou celui du salarié à « capacité de travail réduite » (CTR). Il s'agit là de demandeurs d'emploi qui ont un problème de santé susceptible de les « handicaper » dans l'exercice d'une activité professionnelle. Néanmoins, ces demandeurs ont pu profiter de la récente décrue du chômage : en 2015 leur nombre a baissé de 1.5% par rapport à 2014.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis moins de 12 mois recule de 6.2%. Pour les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois, le bilan est mitigé. Le nombre de personnes inscrites entre 12 et 24 mois recule de 6.0%. Par contre, le nombre de demandeurs inscrits depuis plus de 2 ans a progressé de 7.2% (environ 300 personnes).

Il y a un lien très fort entre l'état de santé du demandeur d'emploi et sa durée d'inscription. La proportion des demandeurs d'emploi ayant un problème de santé augmente avec la durée d'inscription. Chez les demandeurs d'emploi inscrits depuis moins de 12 mois, seulement 5% ont le statut SH ou CTR. Cette proportion passe à 15% chez les personnes inscrites entre 12 et 23 mois, et à 58% chez les personnes inscrites depuis au moins 24 mois. Vu d'un autre angle, 90% des demandeurs résidants avec un statut SH ou CTR sont inscrits depuis au moins 12 mois et 78% depuis au moins 2 ans.

La récente décrue du chômage profite surtout aux demandeurs d'emploi plus jeunes. Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus, qui représentent 27% des demandeurs d'emploi, ont vu leur nombre augmenter. Chez les personnes âgées de 50 à 59 ans, la hausse est 2.4% et chez les personnes âgées de 60 ans et plus, la progression est même de 5.8%. On pourrait l'expliquer par le fait que les demandeurs d'emploi plus âgés sont davantage sujets à des problèmes de santé. En effet, la proportion des demandeurs au statut SH au CTR est de 38% dans la classe d'âge de 50 à 59 ans voire de 45% chez les demandeurs âgés de 60 ans et plus.

Par contre, le nombre de jeunes de moins de 30 ans, qui représentent 22% des demandeurs d'emploi, recule. La baisse est de 4.3% chez les demandeurs âgés de 25 à 29 ans. Chez les demandeurs d'emploi âgés moins de 25 ans, les baisse est encore plus forte, à savoir 10.6%. Cette tendance n'est pas nouvelle. Depuis quelques années, la proportion des jeunes de moins de 25 ans est en baisse. Elle passe progressivement de 18% en 2006 à 11% en 2015. Puis, en 2015 on assiste également à un recul du nombre absolu des jeunes de moins de 25 ans. Un élément qui explique cette baisse est la scolarité plus longue des jeunes. Cette hypothèse est confirmée par un regard sur les inscriptions. En 2012, 5.682 jeunes de moins de 25 ans se sont inscrits à l'ADEM. En 2015, ils n'étaient plus que 4.842 à venir s'inscrire à l'ADEM.

	2015	Part %	2014	Variation sur un an	%
Demandeurs d'emploi inscrits	17 855		18 323	-468	-2,6
Hommes	9 191	51,5	9 682	-491	-5,1
Femmes	8 664	48,5	8 641	23	0,3
Age					
< 25 ans	2 001	11,2	2 237	-236	-10,6
25-29 ans	1 959	11,0	2 047	-88	-4,3
30-39 ans	4 273	23,9	4 398	-126	-2,9
40-49 ans	4 727	26,5	4 878	-151	-3,1
50-59 ans	4 256	23,8	4 157	98	2,4
60 ans et plus	640	3,6	605	35	5,8
Niveau de formation					
Inférieur	7 725	43,3	8 063	-338	-4,2
Moyen inférieur	1 951	10,9	2 000	-49	-2,5
Moyen supérieur	4 310	24,1	4 281	29	0,7
Supérieur	3 020	16,9	2 964	56	1,9
Non précisé	796	4,5	927	-131	-14,1
Durée d'inscription < 6 mois					
< 6 mois	6 614	37,0	6 992	-378	-5,4
6-11 mois	3 089	17,3	3 347	-258	-7,7
12-23 mois	2 882	16,1	3 065	-183	-6,0
24 mois et plus	5 271	29,5	4 920	351	7,1
Salariés handicapés (SH) et salariés à capacité de travail réduite (CTR)	4 065	22,8	4 126	-61	-1,5
Bénéficiaires de l'indemnisation de chômage complet	6 666	23,6	7 081	-415	-5,9
Inscriptions	1 851		1 900	-49	-2,6
dont: premières inscriptions	668		645	23	3,6

Un autre élément susceptible d'entraver la (ré) insertion sur le marché du travail plus difficile est lié à un manque de qualification. A ce niveau il convient de noter que plus que la moitié des demandeurs d'emploi ont un niveau de qualification relativement faible, c'est-à-dire ne dépassant pas la classe de 12ème de l'enseignement secondaire technique ou la classe de 3ème de l'enseignement secondaire.

Par contre, les personnes peu qualifiées ont pu profiter davantage de la baisse du chômage que les demandeurs d'emploi plus qualifiés. Le nombre de demandeurs d'emploi avec un niveau de formation

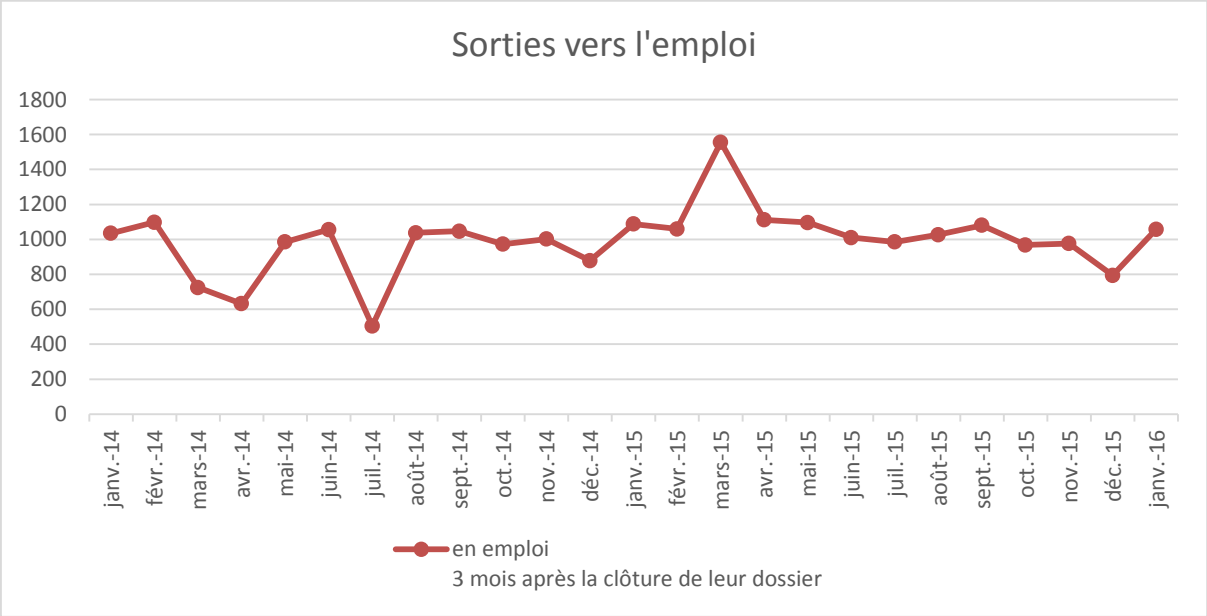
« inférieur » ou « moyen inférieur » est en recul. Par contre le nombre de personnes avec un niveau « moyen supérieur » (l'équivalent des classes de 12e à 14e de l'enseignement secondaire technique ou des classes de 2e et 1re de l'enseignement secondaire) ou « supérieur » (enseignement post-secondaire) augmente légèrement. Ces chiffres sont quand même à relativiser. Les personnes avec un niveau de formation moyen supérieur et supérieur représentent 41% des demandeurs d'emploi, mais leur part dans la population active est nettement plus importante, à savoir 72%.

Si la proportion des demandeurs d'emploi qualifiés voire hautement qualifiés a tendance à augmenter, force est de constater que la durée d'inscription de ces personnes est faible comparée à celle des demandeurs d'emploi peu qualifiés. En effet, chez les demandeurs d'emploi d'un niveau de formation « supérieur », la part des personnes inscrites depuis 12 mois et plus est de 33%. De l'autre côté de l'échelle, chez les personnes très peu qualifiées (niveau inférieur), cette part est de 58%.

Un élément susceptible d'entraver l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi peu qualifiés est l'état de santé. En effet, 77% des demandeurs SH ou CTR ont un niveau de formation « inférieur » ou « moyen inférieur », 19% un niveau « moyen supérieur » et seulement 4% un niveau supérieur. Cela signifie que chez les personnes peu qualifiées, 31% ont un statut SH ou CTR, contre 5% chez les demandeurs d'emploi hautement qualifiés.

3. Les sorties vers l'emploi

En 2015, 12.753 personnes inscrites à l'ADEM étaient en emploi trois mois après la clôture de leur dossier. Ceci représente une augmentation de 16 % par rapport à 2014, ce qui était un des engagements pris ensemble par l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) en mars 2015 dans le cadre du programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi ».



4. « Mobilité » du chômage (U1/U2)

Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne.

Travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi

Pays	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Allemagne	13	11	14	15	17	16
Autriche	2	1	1	2	1	1
Belgique	7	11	7	14	16	28
Bulgarie			1			2
Chypre		1				
Croatie						1
Danemark	3	1		1	1	1
Espagne	6	5	1	9	14	18
Estonie				3		
Finlande	2	1		2		1
France	41	35	48	40	43	54
Grande-Bretagne	6	5	10	7	10	3
Grèce	2	3	2		2	4
Hongrie					1	3
Italie	6	7	7	8	14	9
Irlande	1		2	5	1	2
Islande	2			1		
Lettonie			2	1	1	2
Lituanie		1	1	1		
Malta			1			
Norvège				3	1	3
Pays-Bas		1		2	3	1
Pologne		2	1	2	3	2
Portugal	34	28	36	56	60	66
Roumanie		1				3
Slovaquie				3	2	1
Slovénie			2	1	2	2
Suède	5	2	3	5		2
Suisse	7		5	4	5	6
République tchèque			4	1	1	
Total :	**137**	**115**	**148**	**186**	**198**	**231**

En 2015, le nombre de travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi a augmenté de 16,6% par rapport à 2014.

Travailleurs venant d'un pays CE chercher un emploi au Luxembourg

Pays	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Allemagne	8	10	18	9	13	12
Autriche		4	3	2	5	5
Belgique	9	19	10	17	8	18
Bulgarie						1
Chypre						
Danemark	4	5	5	3	1	1
Espagne	3	3	12	13	11	6
Estonie				3		
Finlande	2	1	2	1	2	3
France	19	27	26	27	39	47
Grande-Bretagne	1				1	
Grèce				1		
Hongrie		1				
Italie		1		2	2	
Irlande			2	3		
Islande		2	2			
Lettonie			1	1	1	3
Lituanie		1			1	1
Malta						
Norvège			1			1
Pays-Bas		1		4	2	1
Pologne			1			
Portugal	17	15	84	121	68	36
République tchèque	1		1	1		1
Roumanie						
Slovénie			1	1	1	1
Slovaquie		1			1	
Suède		1				
Suisse		2	3	3	2	6
Total:	**64**	**94**	**172**	**212**	**158**	**143**

En 2015, le nombre de travailleurs venant d’un pays CE chercher un emploi au Luxembourg a baissé par rapport à 2014.

Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi

I. Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi

1. Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi

Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi est un mode d'accompagnement qui vise à personnaliser le suivi des demandeurs d'emploi pour mieux tenir compte de leur situation individuelle. En fonction d'un *profiling* visant à définir sa proximité/distance par rapport au marché de l'emploi sur base de critères objectifs (formation, expérience, compétences linguistiques, état de santé), le demandeur d'emploi est orienté vers l'offre de services qui correspond à ses besoins. Les personnes proches du marché de l'emploi bénéficient d'un encadrement « régulier ». Les demandeurs d'emploi en encadrement « régulier » signent une convention de collaboration et sont encadrés par un conseiller demandeur de l'ADEM. Les personnes plus éloignées du marché de l'emploi sont orientées vers un suivi « intensif ». Ce suivi se caractérise par un plan d'action individuel formalisé dans une convention de collaboration et un accompagnement assuré par un conseiller spécialement formé de l'ADEM.

Projet pilote commencé en 2013 à l'agence de Wasserbillig, le parcours personnalisé a été déployé en 2015 dans toutes les agences de l'ADEM pour les nouveaux inscrits.

Fin 2015, plus de 40% du total des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM bénéficiaient du parcours personnalisé des demandeurs d'emploi.

Nombre de demandeurs d'emploi profilés et nombre de conventions de collaboration signées

En 2015, 19.396 demandeurs d'emploi ont fait l'objet d'un *profiling*. 82% d'entre eux ont été dirigés vers un encadrement dit « régulier » tandis que 18% demandeurs d'emploi ont été dirigés vers un encadrement dit « intensif ». Parmi les demandeurs d'emploi profilés, 19% l'ont été dans le cadre du programme « Garantie pour la Jeunesse ». Parmi eux, 73% ont été dirigés vers un encadrement dit « régulier » et 27% vers un encadrement « intensif ».

En 2015, 16.809 conventions de collaboration ont été signées dont 3.640 dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse.

1.1. Bilan par agence

a) Moments clés 2015 des agences

Agence Wasserbillig :

- SNAS : projet-pilote de collaboration entre l'ADEM et le Service national d'action sociale (SNAS) pour harmoniser le suivi et l'encadrement des demandeurs d'emploi recevant le RMG.

Agence Dudelange :

- Sommet économique qui portait sur la situation économique locale autour des ministres Nicolas Schmit et Etienne Schneider et du bourgmestre de Dudelange, Dan Biancalana.

Agence Diekirch:

- Matinée d'information Lycée classique Diekirch.
- Jugend Jobday Diekirch
- Journée d'information pour élèves des écoles post-primaires avec Armée Luxembourgeoise
- Inauguration en octobre 2015 de la nouvelle agence de l'ADEM. Après plusieurs mois de travaux de rénovation, a eu lieu l'inauguration des nouveaux locaux de l'agence Diekirch en présence du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et la direction de l'ADEM. Le nouveau logo et la nouvelle identité visuelle est partout visible.

Agence Esch-Belval :

- Coopération transfrontalière avec Pôle Emploi Lorraine avec l'organisation d'ateliers de recrutement pour Auchan. Les candidats intéressés ont été sélectionnés par la méthode MRS (Méthode de Recrutement par Simulation développé par Pôle emploi)
- 5 réunions avec le SNJ Sud, réunissant tous les acteurs, soutenant les jeunes. Participation à 2 Jobinfodays organisés dans le cadre du « Level up » par le SNJ
- RTL- Léierplazendag au BIZ à Belval avec le MEN, les différentes chambres professionnelles et de nombreux employeurs
- RTL-Jobdag au Belval Plaza

Agence Wiltz:

- Préparation du déménagement de l'agence dans les nouveaux locaux qui est qui est prévu courant du 1er semestre 2016
- Organisation du Workshop « séance d'information sur la recherche d'emploi » pour nos demandeurs d'emploi

Agence Differdange :

- Urban Jobmarket 2015

Agence Luxembourg

- Aménagement des nouveaux locaux du Club emploi
- Préparation des travaux de rénovation de l'agence

b) Evolution des inscriptions/réinscriptions

Le suivi des demandeurs d'emploi est assuré dans 7 agences régionales, situées à Luxembourg, Esch-sur-Alzette, Diekirch, Differdange, Dudelange, Wasserbillig et Wiltz. L'agence de Luxembourg est de loin la plus grande. Elle accueille 40% des demandeurs d'emploi et 33% des personnes dans une mesure pour l'emploi. Viennent ensuite les agences d'Esch (21% des demandeurs, et 22% des personnes en mesure) et Diekirch (11% des demandeurs et 15% des personnes en mesures). Les agences de Differdange, Dudelange et Wiltz sont plus petites et accueillent chacune entre 4% et 6% des demandeurs d'emploi et entre 6% et 7% des personnes en mesure.

	Demandeurs d'emploi résidants diponibles			Personnes en mesure		
	Effectifs	Part	Variation par rapprt à 2014	Effectifs	Part	Variation par rapprt à 2014
Diekirch	2 005	11%	2%	838	15%	14%
Differdange	2 043	11%	-9%	560	10%	-5%
Dudelange	1 133	6%	-9%	364	7%	-3%
Esch	3 757	21%	4%	1 205	22%	15%
Luxembourg	7 080	40%	-3%	1 774	33%	20%
Wasserbillig	778	4%	-8%	301	6%	-5%
Wiltz	1 059	6%	-3%	376	7%	-14%
Total	17 855	100%	-3%	5 418	100%	9%

Il est à noter que les variations entre agences régionales s'expliquent partiellement par des réorganisations internes. Ainsi, la Garantie pour la Jeunesse n'est offerte que dans les 3 grandes agences de l'ADEM (Luxembourg, Esch et Diekirch).

En 2015, les agents de l'ADEM ont inscrit moins de personnes qu'en 2014. Néanmoins, si le nombre total des inscriptions est en recul de 3%, le nombre des 1ères inscriptions a progressé de 2%.

	Inscriptions			Premières inscriptions		
	Effectifs	Part	Variation par rapprt à 2014	Effectifs	Part	Variation par rapprt à 2014
Diekirch	2 526	11%	5%	863	11%	-10%
Differdange	2 080	9%	-13%	695	9%	33%
Dudelange	1 260	6%	-12%	476	6%	40%
Esch	4 689	21%	5%	1 557	19%	-6%
Luxembourg	9 437	42%	-2%	3 817	47%	-2%
Wasserbillig	1 123	5%	-9%	392	5%	15%
Wiltz	1 102	5%	-14%	364	4%	31%
Total	22 217	100%	-3%	8 164	100%	2%

c) Organisation interne

Afin de mener à bien le déploiement global du parcours personnalisé et d'offrir l'encadrement le plus adéquat aux demandeurs d'emploi, l'ADEM a renforcé ses ressources sur le terrain.

Ressources supplémentaires affectées en 2015

- Luxembourg → 2 Conseillers demandeurs
- Esch → 2 Conseillers spécialisés
- Diekirch → 2 Conseillers demandeurs et 2 Conseillers spécialisés
- Wiltz → 1 Conseiller spécialisé
- Dudelange → 1 Conseiller spécialisé
- Differdange → 1 Conseiller spécialisé

Des nouvelles procédures ont été adoptées dans l'organisation des rendez-vous au sein des services des salariés handicapés, salariés à capacité de travail réduite, de l'orientation professionnelle et auprès des psychologues.

Différents modules de formation concernant le parcours personnalisé ont été proposés au personnel concerné.

1.2. Sanctions

Cellule sanctions :

En mai 2015, a été créée la cellule sanctions dont l'objectif est d'harmoniser la prise en charge des demandeurs d'emploi et de décharger les conseillers demandeurs. La cellule sanctions va progressivement se développer et traiter l'ensemble des dossiers. En 2015, 198 dossiers ont été traités par la cellule sanctions ; 104 sanctions ont été émises alors que dans 94 dossiers il a été décidé de ne pas sanctionner le demandeur d'emploi.

Retrait d'indemnités de chômage complet

En 2015, l'ADEM a procédé à 1.317 retraits de chômage complet pour différents motifs.

Année	**2013**	**2014**	**2015**
Refus de travail/d'occupation temporaire indemnisée/de participation à des stages ou cours/rupture mesure/abandon de cours ou formation	257	283	225
Restitutions (pour invalidité, vieillesse ou accidents)	149	159	107
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	653	802	984

1.3. Encadrement des salariés à capacité de travail réduite

a) Activités du Service des salariés à capacité de travail réduite (SSCTR)

Le Service des salariés à capacité de travail réduite (SSCTR) assure le secrétariat de la Commission mixte et gère le paiement des aides accordées aux bénéficiaires de reclassement.

b) La Commission Mixte

La Commission mixte se compose de représentants des assurés, des employeurs, de l'ADEM et de la Direction de la santé.

Au cours de l'année 2015, la Commission mixte a été saisie de 1.461 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Evolution des nouveaux dossiers

Année	Nouveaux dossiers
2010	1.646
2011	2.030
2012	2.857
2013	2.333
2014	1.385
2015	1.461

Types de décision

Année	Décisions de reclassement interne	Décisions de reclassement externe
2010	503	941
2011	556	1.116
2012	704	1.656
2013	699	1.618
2014	599	724
2015	625	754

Les autres de dossiers ont soir été déclarés irrecevables, sans objet, classés sans suite ou sont en suspens.

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2015 à la suite de l'avis émis par le médecin du travail compétent (reports et nouveaux dossiers confondus)

Décisions	Dossiers (nouveaux + reports)	%
reclassements internes	625	40,00%
reclassements externes	754	48,30%
dossiers irrecevables	2	0,10%
dossiers sans objet	8	0,90%
dossiers sans suite	8	0,50%
dossiers en suspens	158	10,10%
total	**1.561**	100,00%

c) Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements interne et externe

NACE	Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total	%
01	Culture et production animalière, chasse et services annexes	1	4	5	0,3%
02	Sylviculture et exploitation forestière	0	5	5	0,3%
10	Industries alimentaires	17	17	34	2,2%
11	Fabrication de boissons	1	2	3	0,2%
12	Fabrication de produits à base de tabac	3	2	5	0,3%
13	Fabrication de textiles	0	6	6	0,4%
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie		1	1	0,1%
17	Industrie du papier et du carton	0	2	2	0,1%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	2	2	4	0,3%
20	Industrie chimique	2	3	5	0,3%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	4	21	25	1,6%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	0	14	14	0,9%
24	Métallurgie	0	28	28	1,8%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et équipements	0	22	22	1,4%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	8	4	12	0,8%
27	Fabrication d'équipements électriques	0	2	2	0,1%
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3	19	22	1,4%
29	Industrie automobile	1	2	3	0,2%
32	Autres industries manufacturières	1	1	2	0,1%

33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0	2	2	0,1%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	3	3	0,2%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2	8	10	0,6%
41	Construction de bâtiments	4	88	92	5,9%
42	Génie civil	1	39	40	2,6%
43	Travaux de construction spécialisés	6	147	153	9,8%
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	3	27	30	1,9%
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	25	44	69	4,4%
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	99	44	143	9,2%
49	Transports terrestres et transport par conduites	6	52	58	3,7%
50	Transports par eau	2	1	3	0,2%
51	Transports aériens	2	20	22	1,4%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	3	10	13	0,8%
53	Activités de poste et de courrier	1	2	3	0,2%
55	Hébergement	16	1	17	1,1%
56	Restauration	41	23	64	4,1%
58	Edition	3	2	5	0,3%
60	Programmation et diffusion	1	1	2	0,1%
61	Télécommunications	8	6	14	0,9%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	3	3	6	0,4%
64	Activités des services financiers, hors assurances et caisses de retraite	28	19	47	3,0%
65	Assurance	4		4	0,3%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	7	5	12	0,8%
68	Activités immobilières	3	4	7	0,4%
69	Activités juridiques et comptables	19	5	24	1,5%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	1	6	7	0,4%
71	Activités d'architectes et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	4	3	7	0,4%
72	Recherche développement scientifique	2	7	9	0,6%
73	Publicité et études de marché	1	1	2	0,1%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1	0	1	0,1%
78	Activités liées à l'emploi	0	9	9	0,6%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	1	0	1	0,1%
80	Enquêtes et sécurité	1	9	10	0,6%
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	46	18	64	4,1%
82	Activités administratives et autres activités de soutien	2	0	2	0,1%

	aux entreprises				
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	51	36	87	5,6%
85	Enseignement	5	2	7	0,4%
86	Activités pour la santé humaine	54	12	66	4,2%
87	Hébergement médico-social et social	57	8	65	4,2%
88	Action sociale sans hébergement	65	19	84	5,4%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	1	2	3	0,2%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	1	0	1	0,1%
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	0	1	1	0,1%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	1	0	1	0,1%
94	Activités des organisations associatives	4	2	6	0,4%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	1	0	1	0,1%
96	Autres services personnels	12	2	14	0,9%
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	69	0	69	4,4%
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	1	0	1	0,1%
	Total	**711**	**850**		**100,0%**
	Grand total	**1561**			

d) Répartition par âge, sexe et lieu de résidence

Répartition des dossiers par âge des reclassés

Age	**Dossiers**	**Pourcentage**
20-29 ans	46	2,90%
30-39 ans	223	14,30%
40-49 ans	577	37,00%
50-59 ans	680	46,60%
60-… ans	35	2,20%
total	**1.561**	100%

Répartition des dossiers par sexe :

- femmes : 711 (45,5%)
- hommes : 850 (54,5%)

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe

Luxembourg	425	56,4%
Allemagne	94	12,5%
Belgique	67	8,9%
France	168	22,3%
total	**754**	100%

e) Motifs à la base des décisions de reclassement externe

retrait d'une pension d'invalidité	116	15,40%	
licenciement avant la saisine de la commission mixte	62	8,20%	
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	194	25,70%	
fin du contrat à durée déterminée	15	2,00%	52,20%
démission / résiliation d'un commun accord en cours de procédure	2	0,30%	
faillite de l'employeur	5	0,70%	
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	87	11,70%	
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	108	14,30%	25,90%
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	165	21,90%	21,90%
total:	754	100%	

f) Reclassements internes décidés

avec l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	357	57,10%
sans l'accord de l'employeur n'ayant pas atteint le quota de salariés reclassés ou handicapés	171	27,40%
avec l'accord de l'employeur n'occupant pas plus de 25 salariés ou ayant atteint le quota de travailleurs reclassés ou handicapés	97	15,50%
total:	**625**	100,00%

g) Indemnité compensatoire

Au cas où le nouvel emploi de reclassement entraîne une diminution de rémunération, le salarié en reclassement professionnel externe peut avoir droit à une indemnité compensatoire.

Année	Interne	Externe	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	1.693	296	1.989	43.720.394
2011	1.910	343	2.253	51.359.824
2012	2.181	377	2.558	59.978.990
2013	2.420	405	2.825	68.969.913
2014	2.606	444	3.050	76.048.566
2015	2.744	471	3.215	82.011.212

h) Mesures de reconversion

Au cours de l'année 2015, la Commission mixte a prescrit 49 mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe ou interne.

Année	Dépenses (en EUR)
2010	147.828
2011	84.406
2012	151.842
2013	91.015
2014	147.637
2015	102.291

i) Indemnité d'attente

Lorsqu'une personne en reclassement externe n'a pas le droit aux indemnités de chômage et n'a pas encore retrouvé d'emploi, elle peut bénéficier de l'indemnité d'attente qui correspond au montant de la pension d'invalidité auquel la personne aurait eu droit.

En 2015, 886 dossiers ont été transmis à la Caisse nationale d'assurance pension en vue de l'attribution de l'indemnité d'attente.

Année	Dossiers transmis à la CNAP
2010	740
2011	687
2012	723
2013	1.003
2014	1.153
2015	886

Bénéficiaires de l'indemnité d'attente et dépenses

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	2.334	42.254.730
2011	2.774	52.596.339
2012	3.145	61.906.018
2013	3.736	73.931.085
2014	4.407	88.119.792
2015	4.783	98.374.830*

*à la date de publication du rapport annuel

j) Recours

Au cours de l'année 2014, 45 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

1.4. Encadrement des salariés handicapés

a) Activités

Le Service des salariés handicapés remplit les missions suivantes :

- Assurer les secrétariats de la commission médicale et de la commission d'orientation et de reclassement professionnel
- Prendre en charge l'exécution des mesures pour les salariés handicapés et les employeurs
- Poursuivre les actions de promotion de l'occupation des salariés handicapés

b) 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 fonctionnelle ou de la psychiatrie;
- un médecin représentant l'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale;
- un médecin représentant le Ministre de la Santé.

Le secrétariat est assuré par un agent du Service des salariés handicapés de l'ADEM.

En 2015, la commission médicale a siégé à 26 reprises et a été saisie de 765 requêtes dans le cadre des demandes en obtention du statut de salarié handicapé et du revenu pour personnes gravement handicapées. En tout, elle a prononcé 761 décisions.

c) Reconnaissance du statut de salarié handicapé

Nouvelle procédure d'information : Ateliers d'information pour requérants sans emploi

Les modalités d'introduction d'une demande en reconnaissance du statut de salarié handicapé ont été modifiées en septembre 2015. Dès lors, tous les requérants sans emploi sont appelés à prendre contact avec le secrétariat de la Commission médicale qui leur fixe une date pour un atelier d'information obligatoire avant toute introduction du statut de salarié handicapé.

Les explications par rapport à la procédure d'obtention du statut de salarié handicapé y sont développées, ainsi que les droits et les obligations qui en découlent. Ces ateliers d'information ont lieu à intervalles réguliers en langue française, allemande et/ou luxembourgeoise aux sièges de l'ADEM à Luxembourg-Hamm, Esch/Belval et si besoin à Diekirch. En cas de problèmes de compréhension, les requérants peuvent se faire accompagner par une tierce personne de leur choix.

Dans un souci de transparence et de dialogue, l'ADEM garantit ainsi que toutes les personnes intéressées reçoivent les mêmes informations sur base desquelles elles peuvent prendre une décision en connaissance de cause.

En 2015, six ateliers d'information ont été réalisés auxquels ont participé 140 personnes. A la suite de ces ateliers, 103 personnes ont introduit une demande en reconnaissance du statut de salarié handicapé.

Séances d'information avec les assistants sociaux

6 séances d'information ont été menées par le Service des salariés handicapés afin de familiariser les professionnels du secteur du handicap aux nouvelles modalités d'introduction d'une demande en reconnaissance du statut de salarié handicapé.

Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé

Année	Bénéficiaires
2010	459
2011	493
2012	497
2013	421
2014	426
2015	371

RECONNAISSANCES SALARIES HANDICAPES 2015							
Tranche d'âge	**Accords**	**Transitoires**	**Refus**	**Irrecevables**	**Déboutements ***	**Sursis**	**Totaux**
< 26 ans	114	23	8	0	1	1	147
26 à 30 ans	25	6	7	2	0	0	40
31 à 40 ans	47	28	35	1	0	0	111
41 à 50 ans	101	31	73	1	1	2	209
51 à 60 ans	80	24	78	1	0	2	185
> 60 ans	4	3	3	0	0	0	10
Totaux	**371**	**115**	**204**	**5**	**2**	**5**	**702**

* Demandes rejetées conformément à l'article 7 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

d) Revenu pour salariés handicapés

En 2015, 390 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

42 demandes de réouverture de demande du RSH au bénéfice de salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité.

e) Revenu pour personnes gravement handicapées

63 demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

f) Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)

La COR se compose de 8 membres dont:

- deux représentants du ministre ayant dans ses attributions le Travail
- un représentant de l'ADEM
- 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 social

En 2015, la COR a siégé à 12 reprises et traité 708 dossiers.

Total des **orientations décidées et mesures** proposées par la COR

Orientation MO	**Orientation AP**	**Participation MO**	**Participation AP**	**Cotisations Sociales**	**Mesures**	**Frais de transport**	**Total**
212	83	189	86	2	25	8	605

MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé

g) Mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

En collaboration avec les services assurant le développement de l'emploi et de la formation, des mesures d'insertion et de réinsertion sont offertes aux salariés handicapés inscrits comme demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs chances d'intégration sur le marché du travail ordinaire.

Le SSH peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle. Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces frais comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

En 2015, le Service des salariés handicapés a pris en charge la participation financière de 33 mesures (25 + 8 mesures frais de transport).

h) Prises en charge financière

- Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour 9 salariés indépendants handicapés
- Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail pour 9 salariés handicapés
- Remboursement des frais de transport pour 8 salariés handicapés
- Prise en charge de 805 remboursements du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés

i) Réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Mesure de réinsertion professionnelle	Nombre
Apprentissage adultes	7
Apprentissage jeunes	10
Affectation Temporaire Indemnisée	81
Bilan des compétences	1
Contrat appui-emploi public	38
CNFPC	11
Contrat d'initiation-emploi privé	11
Formation ADEM	179
Formation	48
Mesure spéciale	63
Mise au Travail	42
Pool Assistant	0
Stage de réinsertion	15
Service volontaire	14
Stage Découverte Initiative Sociale	4
TOTAL	**524**

Postes réservés à des personnes handicapées à charge de l'Etat

La Commission d'économies et de rationalisation du Ministère d'Etat et le SSH ont proposé au Conseil de Gouvernement un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des salariés handicapés.

Affectation proposée	heures-salariés / semaine
Administration des Bâtiments publics	40
Administration des Contributions Directes	80
Agence pour le Développement de l'Emploi	510
Archives nationales	20
Bibliothèque nationale	32
Centre de Logopédie	40
Centre des technologies de l'information de l'Etat	40
Centre Pénitentiaire de Givenich	40
Education différenciée	40
Fonds National de Solidarité	120
Lycée Classique de Diekirch	40
Lycée Technique Agricole	20
Lycée Technique Hôtelier Alexis Heck	60
Lycée Technique Mathias Adam	20
Ministère de l'Education Nationale	40
Ministère des Affaires étrangères et européennes	20
Musée National d'Histoire et d'Art	80
Office luxembourgeois de l'Accueil et de l'Intégration	50
Office National de l'Enfance	40
Service de la Restauration scolaire	80

Au-delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directrice de la Commission d'économies et de rationalisation du Ministère d'Etat (CER), la réoccupation des postes laissés vacants par un salarié handicapé a pu être effectuée grâce au Service des salariés handicapés.

1.5. 10 Autres activités 2015

Promotion de l'occupation de salariés handicapés

La formation professionnelle pour les salariés handicapés est un axe important en vue de favoriser l'insertion des salariés sur le marché de l'emploi. Le Service des salariés handicapés poursuit ses efforts de coopération avec des institutions de la Grande Région et plus particulièrement avec le Euro-BBW à Bitbourg où les 7 premiers jeunes salariés handicapés ont terminé avec succès leur formation qualifiante et ont été intégrés sur le marché du travail.

Dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi, le Service des salariés handicapés continue à multiplier ses visites d'employeurs afin de détecter précocement l'apparition de problèmes ayant trait aux relations entre les salariés handicapés et les employeurs. La stratégie visée est celle d'une sorte de médiation entre les deux parties avec comme but final la pérennisation de la relation de travail. Au cas où cette option s'avère impossible, le Service des salariés handicapés s'efforce d'organiser la

réaffectation du salarié handicapé auprès d'une nouvelle entreprise ainsi que le remplacement de ce dernier par une autre personne.

Formation et travail en réseau du SSH

Depuis 2009 et jusqu'au 31 décembre 2015, le Service des salariés handicapés a collaboré activement avec Job coaching ATP a.s.b.l. afin de sensibiliser les salariés handicapés et les employeurs au concept du «supported employment», accompagnement intensif et individualisé d'une personne vers l'emploi mettant l'accent sur l'autonomisation et la responsabilisation de la personne. Il est centré sur la mise en valeur et l'expression des ressources personnelles du salarié en équilibre avec les besoins de l'entreprise. L'intervention se fait aussi bien au stade de la préparation du candidat à l'intégration en entreprise qu'à l'intégration du candidat en entreprise sans négliger le suivi professionnel.
Le Service des salariés handicapés informe les usagers sur ce concept et les accompagne ensemble avec Job coaching ATP a.s.b.l. dans les différentes étapes de leur projet d'intégration professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Outils IDA et MELBA

Tous les conseillers spécialisés du Service des salariés handicapés utilisent systématiquement depuis le 1er janvier 2015 les méthodes MELBA et IDA dans leur contact avec les clients.
Ces outils permettent de reconnaître les connaissances et les compétences professionnelles d'une personne ainsi que ses capacités de travail résiduelles.
MELBA est un procédé qui permet de documenter les capacités d'une personne d'une part, et les exigences d'un poste de travail d'autre part. L'analyse et la comparaison de ces deux profils permettent d'obtenir un placement approprié. Les 29 caractéristiques comportent les compétences clés liées aux capacités cognitives d'une personne et les exigences psychiques d'un emploi. Par ailleurs, le procédé MELBA peut être utilisé dans le contexte d'un développement voire d'un changement d'emploi en entreprise et est compatible avec la classification ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). MELBA constitue une méthode scientifique permettant de déterminer la perte de rendement du salarié handicapé.

IDA est un module diagnostic qui est basé sur le procédé MELBA permettant de répertorier et d'évaluer les qualifications clés relatives au travail qui peuvent être documentées avec MELBA.

L'instrument pour le diagnostic des compétences IDA est un set de 14 épreuves de travail standardisées (exercices prédéfinis : tests écrits et tests de dextérité).
Les 14 épreuves représentent des opérationnalisations qui permettent d'évaluer :

- des compétences cognitives,
- des compétences manuelles et intellectuelles,
- des compétences psychomotrices,
- des compétences dans le domaine des techniques culturelles et de la communication, telles qu'elles sont définies par MELBA.

A côté de la méthode de détermination de l'employabilité des demandeurs, IDA permet une meilleure évaluation des compétences clés pour des personnes à besoins spécifiques qui est une condition sine qua non pour la réussite d'une (ré)-intégration professionnelle ou d'un maintien de l'emploi.

En 2015, 133 analyses IDA et 123 analyses MELBA ont été effectuées par les conseillers spécialisés du service des salariés handicapés.

Participations à des événements :

- Conférence européenne sur l'emploi assisté à Lisbonne ayant comme thème principal «Améliorer la diversité à travers l'emploi assisté »
- Conférence annuelle sur les droits des personnes handicapées à Trèves du 14-15 décembre 2015 (Academy of European Law)

1.6. La cellule des Initiatives sociales

La cellule des Initiatives sociales recueille et enregistre les offres d'emploi déclarées par les Initiatives sociales. Elle organise des ateliers de recrutement pour le compte et recueille les fiches de renseignement des demandeurs d'emploi encadrés auprès des Initiatives sociales.

La cellule analyse et vérifie le projet professionnel, l'encadrement des demandeurs d'emploi en mesure spéciale ainsi que les formations offertes et émet, en cas de demandes de CDI cofinancés de la part des Initiatives sociales, des propositions d'avis au Ministre du travail et de l'emploi.

Elle a aussi pour mission d'effectuer des entretiens individuels avec les demandeurs d'emploi affectés auprès des Initiatives sociales.

En 2015, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 1492 places vacantes auprès des Initiatives Sociales
- 3212 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1107 demandeurs d'emploi ont été engagés

Divers ateliers de recrutement ont été organisés :

- 5 ateliers pour COSP Bastendorf
- 12 ateliers pour COSP Lintgen
- 6 ateliers pour COSP Differdange

837 demandeurs d'emploi ont été convoqués, 364 ont finalement commencé les formations auprès des 3 COSP.

En tout, 876 entretiens ont été menés par les conseillers spécialisés.

1.7. La cellule de la médecine du travail

La cellule de médecine du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services.

Examens médicaux réalisés dans le cadre du service Parcours personnalisé des demandeurs d'emploi

Certaines demandes d'examens viennent directement des conseillers professionnels. 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 résiduelles. Cette évaluation est ensuite transmise au conseiller professionnel concerné.

Examens médicaux réalisés dans le cadre du service des salariés 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 est d'établir un bilan médical chez les personnes faisant la demande de reconnaissance de statut de salarié handicapé. 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 des personnes possédant le statut de salarié 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.

Examens médicaux réalisés à la demande du service des salariés à capacité de travail réduite

Il s'agit à ce niveau et en référence à la loi modifiée 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.

Personnes concernées :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1302
- Nombre des personnes présentes : 1109 (85% du total)

Service PPDE :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 168
- Nombre des personnes présentes : 123 (73% du total convoqué)

Service des salariés handicapés :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 579
- Nombre des personnes présentes : 516 (89% du total convoqué)

Service des salariés à capacité de travail réduite :

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 555
- Nombre des personnes présentes : 470 (85% du total)

2. Offrir des mesures pour l'emploi adaptées pour faciliter la réinsertion professionnelle

En 2015, 5 418 personnes ont bénéficié d'une mesure pour l'emploi (moyenne annuelle). Avec 1 529 personnes, les mesures spéciales, c'est-à-dire les initiatives syndicales et communales, représentent 28% de l'ensemble de toutes les mesures proposées par l'ADEM. Viennent ensuite les activités d'insertion professionnelle, organisées par le Service national d'action sociale (SNAS), avec 17%, les contrats d'initiation-emploi (CIE) avec 14% et les stages de réinsertion professionnelle (SRP) avec 10%.

	2015	Part %	2014	Variation sur un an	%
Mesures spéciales	1529	28	1376	153	11
Activités d'insertion professionnelle	932	17	881	51	6
Contrat d'initiation-emploi	755	14	731	24	3
Mesures de formation	680	13	609	71	12
Stage de réinsertion professionnelle	544	10	469	75	16
Contrat appui-emploi	413	8	360	53	15
Occupation temporaire indemnisée	376	7	367	9	2
Pool des assistants	158	3	158	0	0
Service volontaire	32	1	21	11	53
Total	5418	100	4972	447	9

Le nombre de bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi a progressé de 9% en 2015 par rapport à 2014. Les mesures suivantes ont en total contribué à 90% de cette progression : mesures spéciales (34%), stages de réinsertion professionnelle (17%), mesures de formation et apprentissage pour adultes (16%), contrats appui-emploi (12%) et activités d'insertion professionnelle (11%).

Les mesures s'adressent majoritairement à des personnes à faible niveau de qualification (niveau inférieur et niveau moyen inférieur). En effet, ils représentent 63% des personnes en mesure, tandis qu'ils représentent 55% des demandeurs d'emploi disponibles. Néanmoins, il y a des disparités importantes entre les mesures. Le cas du pool des assistants est particulier. Il s'adresse par définition exclusivement à des personnes hautement qualifiées. Parmi les contrats initiation-emploi (CIE), on recense une majorité de personnes avec un niveau de qualification élevé, à savoir 61%. En outre, environ un CIE sur 6 (17%) est effectuée par une personne d'un niveau de formation « supérieur »

(Bac+). En revanche, les mesures spéciales sont utilisées à 80% et les activités d'insertion professionnelle à 70% par des personnes peu qualifiées.

Bénéficaires des mesures pour l'emploi - ventilation selon le niveau de formation (%)

	Faible	Elevé
Mesures spéciales	80	20
Activités d'insertion professionnelle	70	30
Contrat d'initiation-emploi	39	61
Mesures de formation	67	33
Stage de réinsertion professionnelle	59	41
Contrat appui-emploi	63	37
Occupation temporaire indemnisée	55	45
Pool des assistants	0	100
Service volontaire	69	32
Total	63	37

Les jeunes de moins 30 ans représentent 40% des personnes en mesure, tandis qu'ils ne représentent que 22% des demandeurs d'emploi disponibles. Ce chiffre s'explique par le fait que certaines mesures sont réservées aux jeunes de moins 30 ans : il s'agit notamment du CAE, du CIE et du service volontaire. On note également que le pool des assistants et les mesures de formations sont très prisés par les jeunes. Dans le premier cas, 73% des bénéficiaires sont âgés de moins de 30 ans et dans le deuxième cas, 65% des bénéficiaires sont âgés de moins de 30 ans.

Bénéficiaires des mesures pour l'emploi - ventilation selon l'âge (%)

	< 30	30-39	40-49	50+
Mesures spéciales	16	28	32	24
Activités d'insertion professionnelle	11	31	38	21
Contrat d'initiation-emploi	98	2*	0	0
Mesures de formation	65	19	11	5
Stage de réinsertion professionnelle	0	51	34	15
Contrat appui-emploi	99	1*	0	0
Occupation temporaire indemnisée	25	22	19	35
Pool des assistants	73	25	1	2
Service volontaire	99	4	0	0
Total	40	23	22	15

* Les contrats cités concernent les moins de trente ans. Hors, ces personnes ont été prises en compte car elles étaient encore en mesure pour l'emploi quand elles ont eu trente ans.

3. Indemniser les demandeurs d'emploi

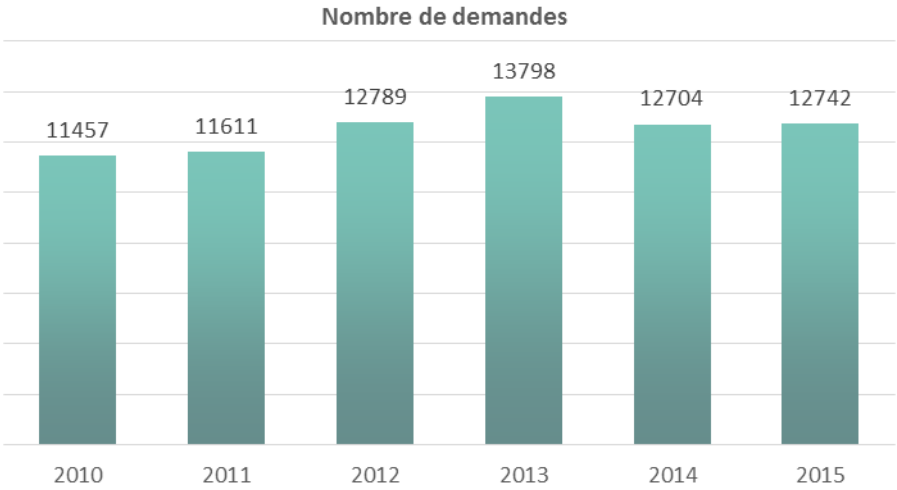
En cas de cessation **involontaire** des relations d'emploi, le travailleur sans emploi a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage pour compenser l'absence de sa principale source de revenus.

3.1. Evolution du coût des indemnités de chômage complet versées depuis 2010

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépenses (en EUR)
2010	168.691.981	24.311.855	32.005	193.035.838
2011	165.018.177	25.444.183	25.994	190.488.355
2012	193.528.162	29.670.175	28.672	223.227.009
2013	231.193.609	35.420.366	30.015	266.643.991
2014	226.958.478	34.909.773	30.454	261.898.705
2015	**207.945.958**	**32.071.846**	**27.858**	**237.045.663**

3.2. Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2010

En 2015, 12.742 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites (contre 12.704 demandes en 2014).



Sur les 12.742 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet, 11.267 demandes ont été avisées favorablement, 1.403 demandes ont été refusées, 72 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

3.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2015, le service des prestations de chômage complet a effectué 1.184 interventions pendantes (dont 342 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 342 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

- Tribunal du travail de Luxembourg : 208
- Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette : 83
- Tribunal du travail de Diekirch : 51

En tout, 70 actes d'appel et 7 mémoires en cassation ont été introduits.

3.4. Les indemnités de chômage cessibles et saisissables par la loi

4 399 saisies-arrêts, cessions, sommations ou pensions alimentaires ont été traitées en 2015 soit une diminution de 0,5% par rapport à 2014.

Type	Nombre d'indemnités saisies
Saisies-arrêts	1.741 dont 1.669 exécutées
Cessions	1.286 dont 1.087 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	145 dont 139 exécutées
Pensions alimentaires	118 dont 65 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	1.109

4. Bénéficier des aides pour augmenter les chances d'intégration sur le marché de l'emploi

4.1. Aide au réemploi

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.

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	5.021	40.306.552
2011	3.419	43.948.696
2012	3.672	44.567.965
2013	3.996	47 993 973
2014	3.420	47.635.627
2015	3.262	44.962.881

4.2. Prime d'apprentissage

En cas de réussite de l'année d'apprentissage, le Fonds pour l'emploi accorde à tout apprenti une prime d'apprentissage. En 2015, 2.387 demandes de primes ont été effectuées. Le montant total déboursé pour l'ensemble des primes attribuées est de 4.277.580 euros.

4.3. Aide à la mobilité géographique

L'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 ou d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation

Année	Demandes	Dépenses (en EUR)
2010	303	183.431
2011	231	225.000
2012	173	123.805
2013	168	120.624
2014	88	123.985
2015	61	91.973

4.4. Aide à la formation professionnelle et bons de réduction

Tout demandeur d'emploi, indemnisé ou non, voulant suivre une formation professionnelle peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide à la formation professionnelle. En 2015, 231 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 211 ont été accordées.

Année	Nombre d'aides à la formation professionnelle accordées
2013	100
2014	201
2015	211

4 718 bons de réduction ont été émis. Il s'agit d'une aide financière destinée au demandeur d'emploi pour les cours pour adultes.

4.5. Aide à la création d'entreprise

Les demandeurs d'emploi désirant créer leur propre entreprise ont la possibilité de faire une demande pour une aide à la création d'entreprise.

En 2015, 49 dossiers ont fait l'objet d'une demande d'aide à la création d'entreprise dont 26 ont été traités et liquidés, 17 sont restés sans suite et 6 refusés.

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	32	362.881
2011	36	299.907
2012	54	128.200
2013	28	162.526
2014	27	181.423
2015	26	161.616

Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes

I. La Garantie pour la Jeunesse

La Garantie pour la Jeunesse, initiative européenne qui vise à lutter contre le chômage des jeunes , **de moins de 25 ans,** a été lancée le 26 juin 2014 par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire en étroite collaboration avec le ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse : le Service national de la Jeunesse (SNJ) et l'Action locale pour Jeunes (ALJ).

En intégrant ce programme, le jeune a le choix de suivre trois parcours différents : le retour à l'école avec l'ALJ ; le service volontaire permettant de découvrir ses compétences et ses intérêts avec le SNJ ou bien le choix d'entamer sa vie professionnelle avec l'ADEM. En choisissant l'ADEM, le jeune bénéficie de conseils de spécialistes expérimentés qui l'aident à définir son projet professionnel en l'incitant à participer à des formations et des mesures d'orientation, gagner en expériences pratiques dans la vie professionnelles et à trouver un apprentissage ou un emploi.

Avec la mise en place de la Garantie pour la Jeunesse, l'ADEM a repensé son accueil destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Les jeunes bénéficient d'un encadrement pluridisciplinaire grâce à une quinzaine de conseillers spécialement formés pour un suivi le meilleur suivi des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. La cellule Garantie pour la Jeunesse est présente dans trois agences de l'ADEM : Luxembourg, Esch et Diekirch. En tout, 17 personnes assurent l'encadrement et le suivi des jeunes faisant partie du programme de la Garantie pour la Jeunesse.

Au cours de l'année 2015, 3.801 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans se sont inscrits au programme „Garantie pour la Jeunesse" de l'ADEM.

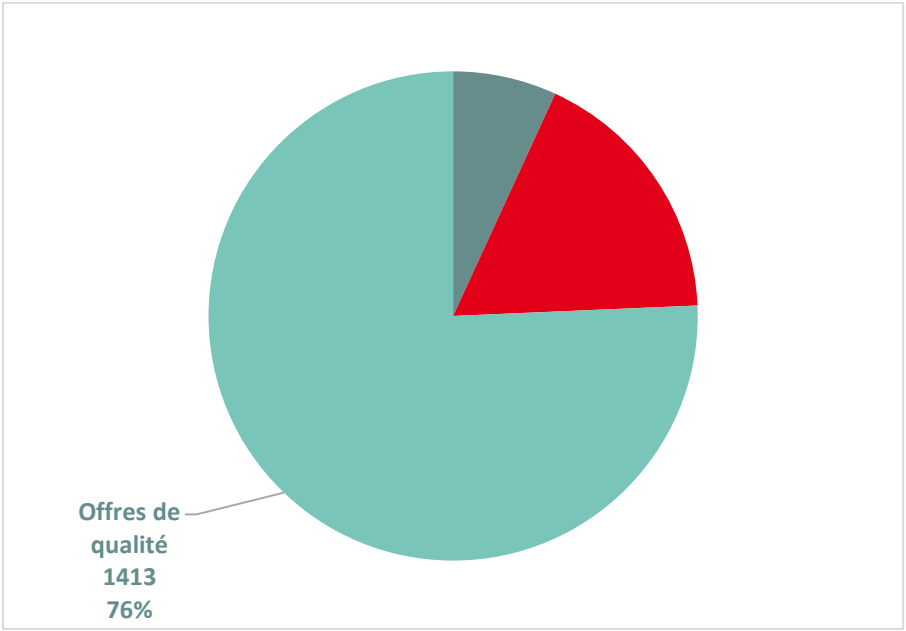
Parmi ces 3.801, un indicateur de suivi peut être établi pour 1.867 personnes (49%) en date du 31 décembre 2015. Ce groupe est appelé « population de référence ». En effet, l'analyse doit exclure 561

personnes qui ont abandonné, pour diverses raisons, le programme dans les 4 premiers mois après leur inscription à l'ADEM. Pour eux, l'ADEM n'a pas eu l'opportunité de pouvoir les suivre au moins pendant 4 mois pour pouvoir leur proposer une offre de qualité. Une offre de qualité est définie comme une offre d'un emploi, d'un apprentissage, d'une mesure pour l'emploi ou un retour aux études. L'analyse doit également exclure les 1.373 personnes qui se sont inscrites à l'ADEM depuis fin août 2015 étant donné que pour eux la période de temps disponible à l'ADEM pour accomplir la garantie pour la jeunesse est par définition inférieure à 4 mois à la date de l'analyse.

Parmi ces 1.867 personnes, 76% d'entre elles ont reçu une offre de qualité. Une offre de qualité est définie comme une offre d'emploi, d'un apprentissage, d'une mesure pour l'emploi ou un retour aux études

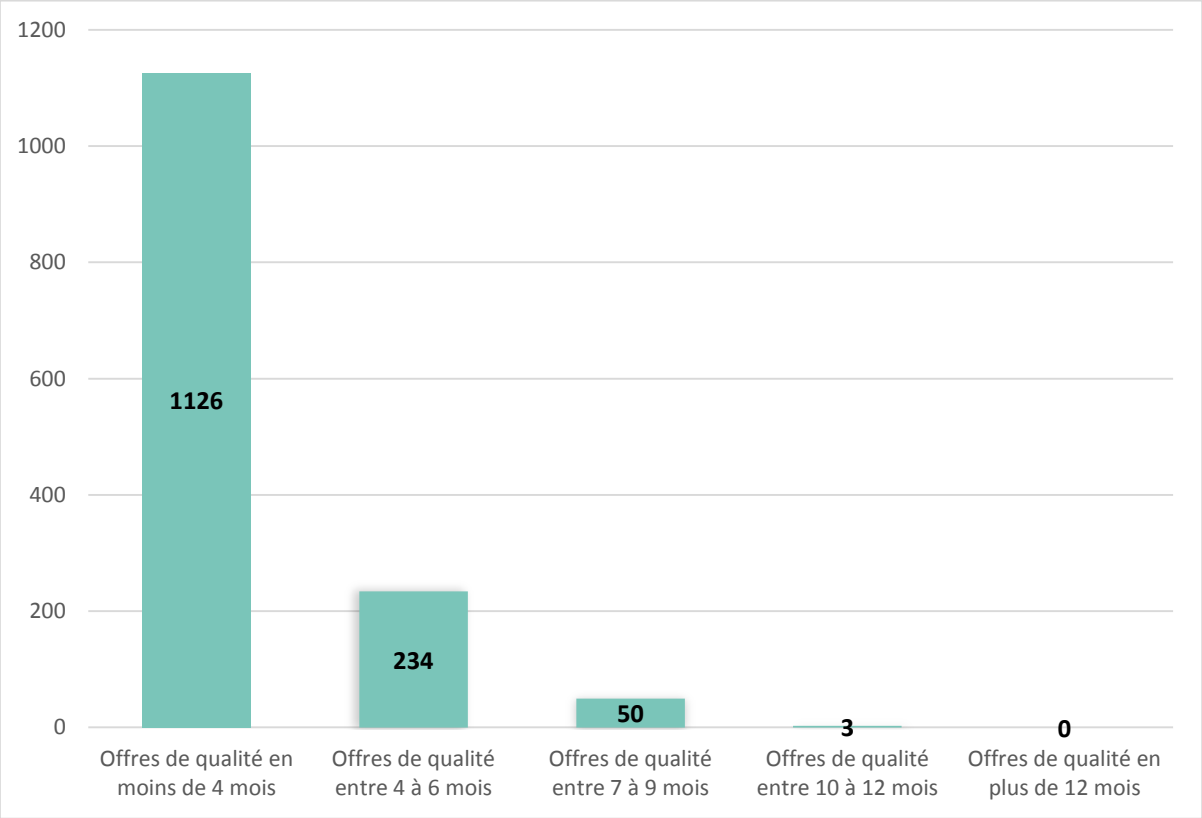
La majorité (80%) des personnes ayant reçu une offre de qualité l'ont reçue endéans les quatre premiers mois d'inscription. Les 20% restants ont reçu leur offre de qualité après quatre mois d'inscription.

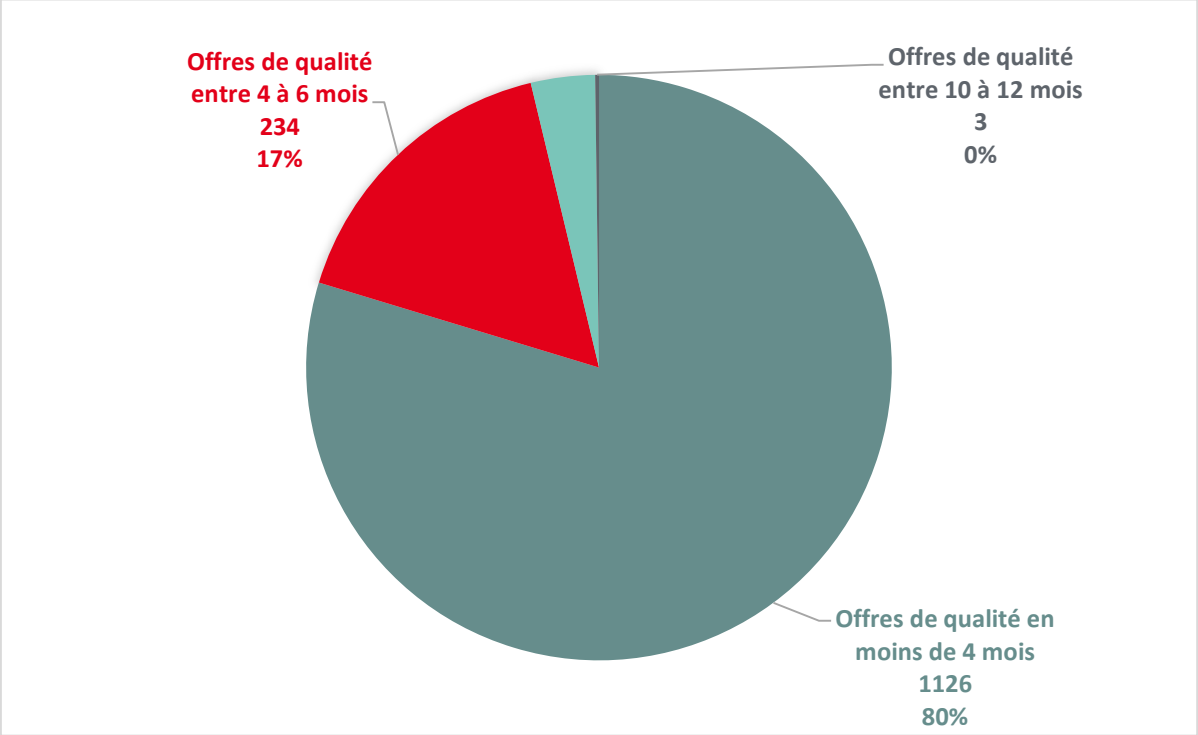
Pour ce qui est des personnes n'ayant pas reçu d'offre de qualité, 7% d'entre elles ont quitté le programme après quatre mois et 17% d'entre elles sont toujours encadrées et suivies par leur conseiller « Garantie Jeunesse » de l'ADEM.



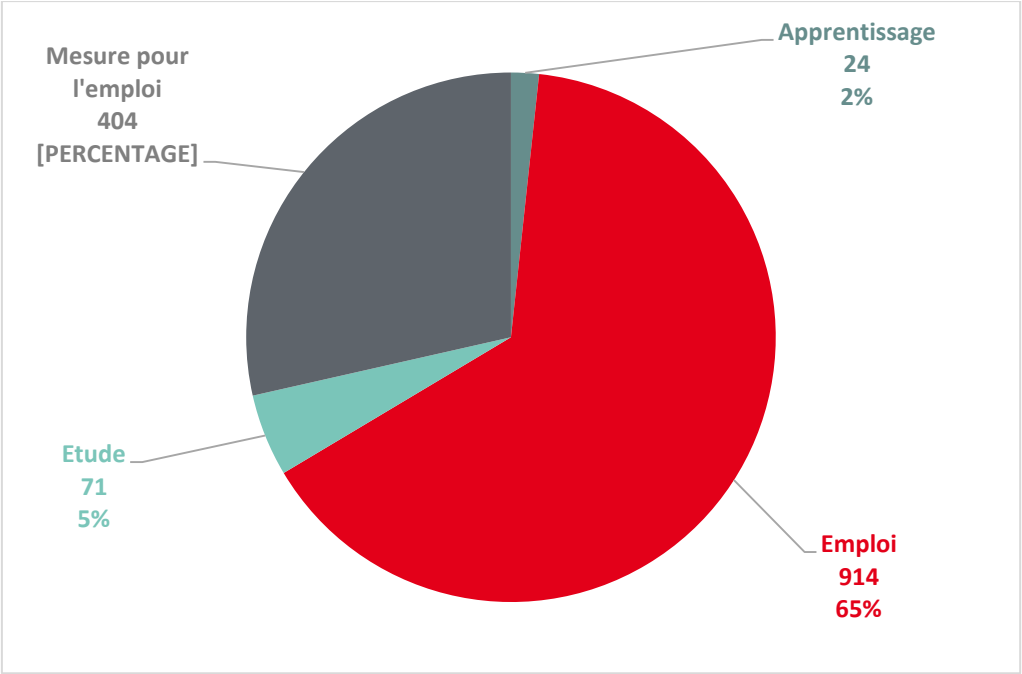
La majorité (80%) des personnes ayant reçu une offre de qualité l'ont reçue endéans les quatre premiers mois d'inscription. Les 20% restants ont reçu leur offre de qualité après quatre mois d'inscription.

Temps d'attente avant réception de l'offre de qualité





Les offres de qualité ont consisté à 65% d'une offre d'emploi, 28% ont reçu une offre de mesure pour l'emploi, 2% un apprentissage, 5% sont retournés aux études.


Apprentissage
24
2%
Mesure pour
l'emploi
404
[PERCENTAGE]
Etude
71
5%
Emploi
914
65%

Réorganisation de l'accompagnement des jeunes de moins de 30 ans

En 2015, la cellule « Emploi des jeunes » a été dissoute. En effet, l'ADEM entend élargir l'accompagnement mis en place dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse pour les jeunes en dessous de 25 ans, à tous les jeunes en dessous de trente ans. Cette nouvelle organisation a été mise en place dans les agences de Luxembourg, Esch et Diekirch, dans lesquelles les jeunes demandeurs d'emploi sont encadrés par des conseillers dédiés aux jeunes et spécialement formés aux besoins de la population cible. Les jeunes en dessous de 30 ans, actuellement suivis dans les agences Wiltz, Dudelange, Differdange et Wasserbillig, seront progressivement réorientés vers les 3 grandes agences offrant le nouveau type d'accompagnement.

1. Les mesures pour l'emploi en faveurs des jeunes

1.1. Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE)

Le CIE s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins trois mois à l'ADEM. Dans le cadre de cette mesure, l'employeur peut, sur demande, récupérer 50 % des indemnités salariales, ainsi que l'intégrité de la part patronale des charges sociales.

Pour le jeune, le contrat CIE offre divers avantages :

- La durée du contrat est de 12 mois (prolongation de 6 mois possible)
- Salaire social minimum
- Encadrement par un tuteur pendant toute la durée du contrat
- Elaboration d'un plan de formation

En 2015, 755 contrats CIE ont été signés. (+3% par rapport à 2014)

1.2. Le contrat d'appui-emploi (CAE)

Le CAE s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans inscrits depuis au moins trois mois à l'ADEM. Le but est de permettre une progression vers l'emploi au bénéficiaire du contrat. Pour le jeune, cela offre divers avantages :

- la durée du contrat est de 12 mois (prolongation de 6 mois possible)
- Salaire social minimum
- Encadrement par un tuteur pendant toute la durée du contrat
- Elaboration d'un plan de formation

En 2015, 413 contrats CAE ont été signés. (+15% par rapport à 2014)

1.3. Evolution CIE et CAE depuis 2010

Année	CAE	CIE
2010	227	709
2011	286	920
2012	314	940
2013	296	725
2014	360	731
2015	413	755

1.4. Jobelo

Jobelo est un programme proposé par l'ADEM depuis 2013. La finalité de ce projet innovateur est de faciliter l'accès aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et éloignés du marché de l'emploi à un apprentissage ou un emploi. Au début du programme, les jeunes intègrent le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) pour y suivre une formation pendant deux mois. A l'issue de cette formation, ils entament une expérience d'initiation à emploi (EIP) au sein d'une entreprise. Par la suite, les jeunes peuvent décrocher un contrat d'appui-emploi (CAE agrément) d'un an au sein de l'entreprise. Pendant le programme, les jeunes qui le souhaitent peuvent également bénéficier de formations afin d'obtenir le niveau requis pour commencer un apprentissage.

Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs 75% de l'indemnité pendant 12 mois et 50% pour la prolongation de 6 mois ainsi que 100% des charges patronales.

Pendant l'année 2015, les résultats suivants ont pu être notés :

- 268 jeunes ont commencé une formation au COSP
- 228 ont terminé la formation
- 148 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite
- 82 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- 44 autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, etc)
- 26 contrats d'apprentissage signés

Depuis le lancement de Jobelo en 2013, 264 employeurs ont participé au projet, dont 77 nouvelles entreprises en 2015.

Chapitre 4 : L'orientation professionnelle et l'apprentissage

Le Service d'orientation professionnelle (OP) de l'ADEM propose des entretiens d'orientation et des séances d'information collectives en faveur des jeunes et adultes en vue de choisir un métier adapté. Il gère le Centre d'Information professionnelle / BiZ – Beruffsinformatiouns-Zentrum, qui met à disposition un large éventail de médias. L'ADEM-OP est également responsable pour le placement en apprentissage initial/apprentissage pour adultes.

I. L'encadrement individuel

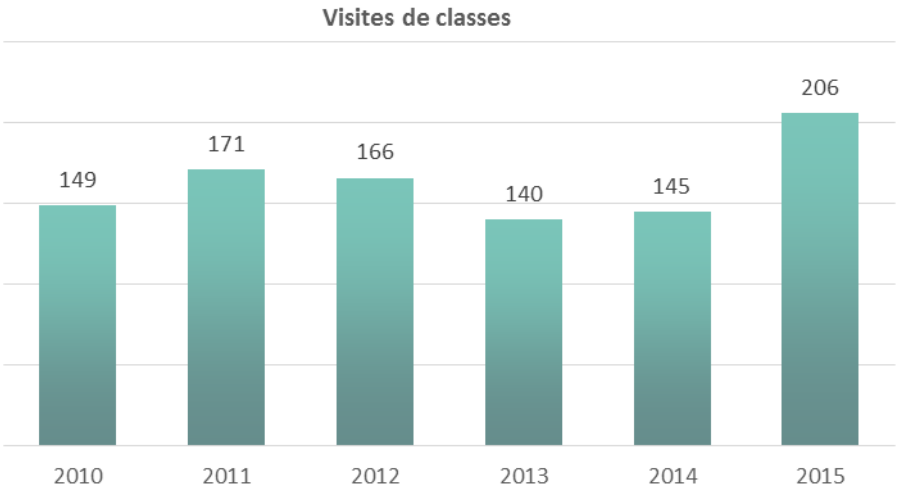
L'entretien individuel est mené par un conseiller d'orientation dont le rôle est d'informer la personne, de l'orienter sur son parcours scolaire, professionnel ou encore de lui dispenser les informations nécessaires concernant la formation professionnelle.

Service OP	**Nombre de personnes s'étant présentées pour introduire un dossier d'apprentissage**	**Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou encadrement individuel**	**Entretiens d'orientation dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse**
Luxembourg	4.458	2.108	48
Esch	3.118	1.374	33
Diekirch	947	359	45

II. Les activités d'orientation collective

1. Le Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) à la Maison de l'orientation Luxembourg et à l'ADEM Belval

Les élèves ainsi que les adultes qui souhaitent s'informer sur leurs possibilités professionnelles et les formations ou qui envisagent une reconversion professionnelle trouvent au BIZ un large éventail de médias qu'ils peuvent consulter gratuitement. En 2015, les deux BIZ ont accueilli 206 classes scolaires, soit 61 de plus qu'en 2014. Celles-ci sont encadrées par des conseillers d'orientation et les élèves y sont informés des modalités d'inscription au service de l'orientation professionnelle et sur les conditions d'accès en vue d'un apprentissage. Les jeunes y effectuent bien sûr aussi des recherches sur les différents métiers grâce aux ordinateurs disponibles au sein des BIZ.



2. Interventions au sein de différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation au choix

Ces interventions régulières ont 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 7ème de l'enseignement secondaire technique.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle sont :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi
- développer les capacités d'analyse des professions et métiers dans le monde du travail
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel

Ce vaste projet peut s'étendre sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7ème, 8ème et 9ème.

En 2015, 68 interventions ont été effectuées par les conseillers/conseillères d'orientation de l'ADEM.

3. Interventions au sein de classes d'apprentissage

Des interventions ont lieu au sein de différents lycées techniques pour y présenter les démarches administratives à réaliser en vue d'effectuer un apprentissage. Les agents du service d'orientation professionnelle y distribuent un dossier comportant des informations sur les différentes professions (DT, DAP, CATP), le déroulement de l'apprentissage, les dates clés, etc à chaque élève. Le service d'orientation professionnelle s'est déplacé dans 31 classes en 2015. En 2014, le service s'était déplacé dans 32 classes.

4. Entretiens d'orientation à l'Armée

En 2015, le service d'orientation professionnelle a effectué des entretiens individuels à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch. Ces actions individuelles sont menées tout au long de l'engagement des soldats volontaires en vue de faciliter l'intégration dans la vie civile et sur le marché de l'emploi.

Ces interventions ont eu lieu avec les conseillers d'orientation en vue d'aider et de préparer les soldats volontaires en phase de reconversion de formuler un projet professionnel et vise aussi à informer les soldats volontaires sur leurs possibilités d'études et/ou d'apprentissage ainsi que leurs perspectives d'emploi.

Lors des entretiens individuels, le soldat volontaire est invité à s'exprimer sur son projet professionnel devant un conseiller du service d'orientation professionnelle, un agent du service de Reconversion de l'Armée et un agent de l'Ecole de l'Armée. Au total, 126 soldats volontaires ont été encadrés en 2015 soit 52 de plus qu'en 2014.

Le Conseil d'Orientation composé de représentants du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, du Ministère de la Défense et du service d'orientation professionnelle de l'ADEM valide le projet professionnel des soldats volontaires et élabore une ligne de conduite pour les différentes étapes de la reconversion. En 2015, le Conseil d'Orientation s'est réuni 5 fois.

En outre, 3 séances d'information ont été organisées pendant lesquelles un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation du marché de l'emploi.

III. Autres projets clés 2015

1. Le Girls' Day Boys' Day

Depuis l'automne 2010, le service d'orientation professionnelle effectue la coordination générale du GDBD avec le soutien du Ministère de l'Egalité des Chances et le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Pour rappel, l'objectif du « Girls'Day – Boys'Day » consiste à élargir les perspectives professionnelles des jeunes tout en dépassant les stéréotypes liés au sexe.

Le 30 avril 2015, près de 1.100 élèves ont pu découvrir les métiers atypiques au sein de différentes entreprises, communes ou administrations et 34 lycées y ont participé, soit les mêmes chiffres qu'en 2014.

2. RTL Léierplazendag

Le 24 septembre 2015 a eu lieu le premier « RTL Léierplazendag » au sein du service d'orientation professionnelle de l'ADEM Esch/Alzette.

Cette journée visait à mettre en contact les candidats adéquats avec les employeurs formateurs potentiels. Plus de 400 personnes ont participé à cet évènement et une quarantaine de contrats d'apprentissage ont été conclus suite à cette journée.

3. Le projet « Schengen-Lyzeum »

Les élèves du Schengen-Lyzeum, un lycée germano-luxembourgeois à Perl, ont pu bénéficier de la présence régulière de représentants du service OP au sein de leur établissement scolaire. En effet, comme le lycée combine des éléments de deux systèmes scolaires, les élèves et leurs parents se voient confrontés à des questions liées au système scolaire, à la formation initiale au Luxembourg et à leurs possibilités après avoir quitté le lycée. 56 élèves ont bénéficié d'un entretien d'orientation individuel et 116 élèves des classes de 8ème ont assisté aux séances d'information collectives.

4. La coopération transfrontalière

Depuis plusieurs années, un conseiller d'orientation du service d'orientation professionnelle de l'ADEM et un conseiller de la « Berufsberatung » de la « Bundesagentur für Arbeit » à Trèves assurent une fois par mois une permanence au sein de l'institution du pays voisin.

Lors de ces sessions d'orientation au BIZ de Trèves, 152 candidats ont eu des entretiens avec un(e) conseiller/conseillère d'orientation luxembourgeois(e). L'intérêt majeur continue à porter sur les formations dans le secteur bancaire, l'apprentissage pour adultes et les professions d'apprentissage transfrontalier.

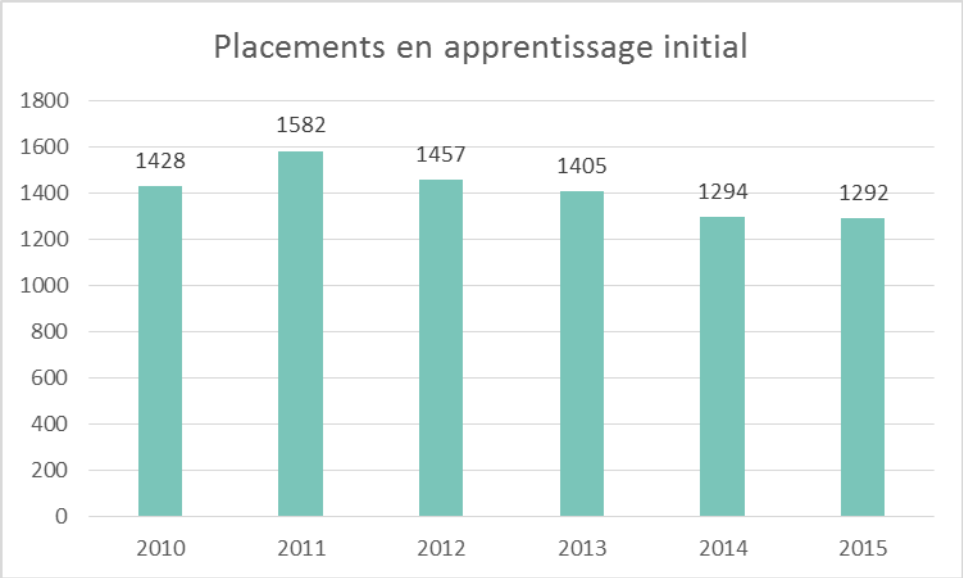
En outre, deux conseillers/conseillères d'orientation ont été présent(e)s à la foire d'apprentissage « Future 2016 » à Trèves pendant laquelle des jeunes étudiants peuvent s'informer sur les formations proposées au Luxembourg et les formations transfrontalières.

Deux conseillers du service d'orientation professionnelle ont informé et conseillé les visiteurs au sujet du système d'apprentissage luxembourgeois lors d'une foire d'apprentissage à Losheim.

IV. L'apprentissage en 2015

1. L'apprentissage initial

En 2015, le nombre de placements en apprentissage s'élève à 1.292 (487 filles et 805 garçons) alors qu'il était de 1.294 en 2014. En décembre 2015, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 302. Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 304.



Demandeurs d'apprentissage initial qui n'ont pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage

Année	Demandeurs sans contrats d'apprentissage
2010	358
2011	352
2012	309
2013	342
2014	261
2015	302

Le nombre des demandeurs d'apprentissage a été supérieur à celui des offres de poste d'apprentissage pour les métiers/professions suivant(e)s :

Agent de voyages, assistant en mécanique automobile, conseiller en vente, commis de vente, débosseleur de véhicules automoteurs, décorateur, dessinateur en bâtiment, électricien, esthéticien, fleuriste, informaticien, magasinier du secteur automobile, mécatronicien d'autos et de motos, opticien, peintre-décorateur

Offres d'apprentissage non satisfaites

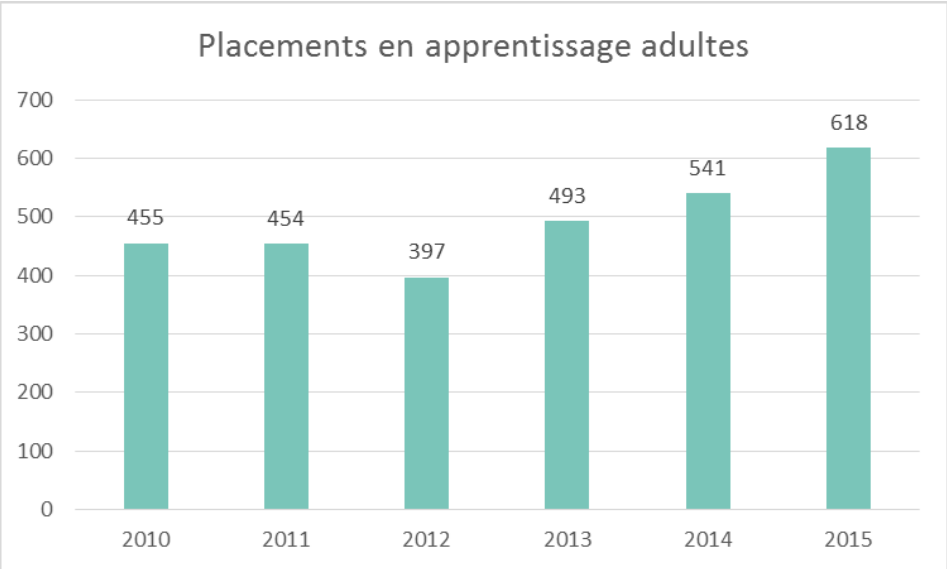
Année	Offres non satisfaites
2010	263
2011	127
2012	188
2013	166
2014	192
2015	304

Le nombre d'offres de poste d'apprentissage a été supérieur à celui des demandeurs d'apprentissage pour les métiers/professions suivants:

Boucher-charcutier, charpentier, couvreur, cuisinier, ferblantier-zingueur, fumiste-ramoneur, gestionnaire qualifié en logistique, installateur chauffage-sanitaire, maçon, marbrier, mécanicien d'usinage, plafonneur-façadier, serrurier, serveur de restaurant, vendeur en boucherie, vitrier-miroitier.

2. L'apprentissage adulte

En 2015, sur 1891 demandes, 618 personnes ont décroché un contrat d'apprentissage pour adultes soit une hausse de des placements en apprentissage pour adultes de 14% par rapport à 2014.



3. L’apprentissage transfrontalier

L’apprentissage transfrontalier est une formation où la partie pratique en milieu professionnel sous contrat d’apprentissage est réalisée dans un organisme de formation situé au Luxembourg et la formation scolaire est assurée par une institution dans un pays limitrophe. Le règlement grand-ducal actuel prévoit une soixantaine de professions d’apprentissage transfrontalier. Or, au cours des dernières années, les contrats d’apprentissage transfrontalier qui ont été signés se limitent à une trentaine de métiers différents.

Placements apprentissage transfrontalier (jeunes et adultes)

Année	Placements en apprentissage
2011	34
2012	35
2013	49
2014	48
2015	57

Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises

Prix « Best public partner 2015 »

Pour la deuxième année consécutive, l'ADEM a été sacrée « Best Public Partner 2015 » par un jury composé de 75 directeurs RH du Luxembourg des secteurs suivants : industrie, secteur public, finance, services, BTP, commerce, transports et logistique. La candidature de l'ADEM portait sur les premiers résultats obtenus suite au développement du service employeurs.

Organisation de 11 MEET ADEM, séances d'information dédiées aux employeurs :

- MEET ADEM Entrepreneurs Pétange/Rodange
- MEET ADEM - Chambre française de l'Industrie
- MEET ADEM – Grande Région
- MEET ADEM – Chambre de Commerce
- MEET ADEM – Fondation CASA (Centro de Apoio Sociale Associativo asbl)
- MEET ADEM – Clayr Grasso
- MEET ADEM Elsa (European Law Students Association)
- MEET ADEM - Fédération Jeunes Dirigeants
- MEET ADEM Ekokaul
- MEET ADEM Norden
- MEET ADEM The Network

I. Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises

Le partenariat pour l'emploi a été signé en février 2015 avec l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL). Il vise à formaliser la collaboration entre l'ADEM et les entreprises. L'objectif principal du programme est de développer une stratégie concertée entre l'ADEM et l'UEL afin de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi au Luxembourg.

Les entreprises se sont en effet engagées à embaucher chaque année entre 2015 et 2017, 12.600 demandeurs d'emploi. Sur les trois années, ceci représente 5.000 personnes de plus qu'en 2014 (année de référence). En 2015, plus de 12.753 personnes inscrites à l'ADEM ont retrouvé un emploi, c'est-à-dire près de 1.800 personnes en plus que l'année dernière. L'objectif a donc légèrement été dépassé.

Des conventions bilatérales entre l'ADEM et les entreprises signataires sont un élément clé de l'accord conclu entre le Gouvernement et l'UEL en janvier, dans le but de renforcer la compétitivité des entreprises et de contribuer à la réduction du chômage et à la croissance économique.

En novembre 2015, les premières entreprises ont reçu le label « partenaire pour l'emploi ».

L’esprit de dialogue est à la base de la labellisation. En s’associant avec l’ADEM, les entreprises labellisées font signe de leur responsabilité sociale sur le marché national de l’emploi. Une attention particulière est en effet portée sur l'accès ou le retour à l’emploi des personnes les plus fragiles : jeunes, demandeurs d’emploi plus âgés et demandeurs d’emploi de longue durée, aptes pour le marché du travail.

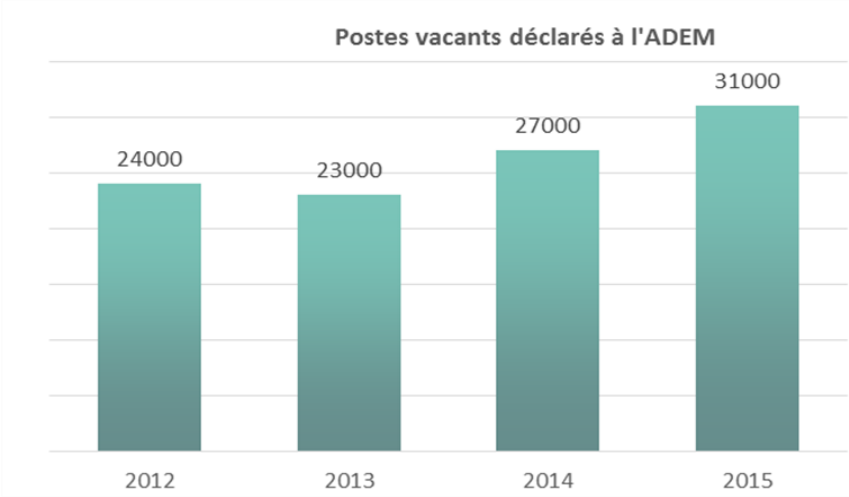
Les conventions de partenariat que les entreprises signent avec l’ADEM comportent des engagements forts pour les deux parties. Parmi les engagements pris par les entreprises labellisées il y a la participation active aux mesures en faveur de l’emploi comme par exemple le programme « Jobelo » qui cible les jeunes non-qualifiés. Les entreprises s’engagent aussi à voir les candidats de l’ADEM en entretien et de donner un feedback régulier. Les résultats en ce qui concerne les embauches de demandeurs d’emploi seront évalués annuellement lors d’une réunion entre les directions de l’entreprise et de l’ADEM. L'ADEM s'engage, de son côté, entre autres, à effectuer une présélection de qualité des candidats pour chaque offre d'emploi déclarée et à effectuer un suivi régulier des offres en cours. Pour les profils souvent recherchés par des entreprises l’ADEM constituera un « pool » de candidats qui seront très rapidement disponibles. La mise en place du JobBoard (lancé en mars 2016) est également un engagement pris par l’ADEM pour que les entreprises puissent consulter les profils des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

En 2015, 23 entreprises ont reçu le label « Entreprise, partenaire pour l’emploi » :

Aldi, ArcelorMittal, Auchan Luxembourg, AXA, Cactus, Ceratizit, CFL, Chaux de Contern, Colruyt, Cora, Croix Rouge, Delhaize, DuPont, Elco, La Provençale, Luxair, Lux Airport, Match, OST Manufaktur, Pall Center, Post Luxembourg, Sodexo, Six (Cetrel).

II. Une hausse des postes vacants déclarés

Le nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM a continué sa progression en 2015. Les chiffres mensuels sont très volatils mais la tendance pointe clairement vers la hausse. En 2015, plus de 31 000 postes ont été déclarés, ce qui correspond à une hausse de 14% par rapport à 2014. Cette hausse s'explique d'un côté par une amélioration de la conjoncture, qui fait que les entreprises embauchent davantage. D'un autre côté, la hausse est sans doute due aux démarches réalisées par le service employeurs auprès des entreprises pour que celles-ci déclarent leurs postes vacants à l'ADEM. En effet, les offres de l'année 2015 ont été déclarées par 5 873 employeurs, dont 3 098 sont des employeurs qui n'ont pas déclaré des offres à l'ADEM en 2014.



Presque une offre sur quatre (23%) concerne les métiers du « support à l'entreprise ». Les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics représentent 16% du total des postes déclarés, et les services à la personne et à la collectivité, ainsi que les métiers de la santé représentent 13% des offres, les métiers de l'HORECA 10%. Le secteur qui a contribué le plus à la croissance entre 2014 et 2015 est celui de la construction, du bâtiment et des travaux publics (37%), suivi du support à l'entreprise (29%) et des services à la personne et à la collectivité (14%).

		2014	2015	Part en 2015	Variation	Variation (%)	Contribution à la croissance (%)
A	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	682	774	2	92	13	2
B	Arts et faconnage d'ouvrages d'art	41	75	0	34	83	1
C	Banque, assurance, immobilier	1 792	1 907	6	115	6	3
D	Commerce, vente et grande distribution	2 254	2 308	7	54	2	1
E	Communication, media et multimedia	327	373	1	46	14	1
F	Construction, bâtiment et travaux publics	3 569	4 993	16	1 424	40	37
G	Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	2 793	3 085	10	292	10	8
H	Industrie	1 367	1 513	5	146	11	4
I	Installation et maintenance	2 914	2 810	9	-104	-4	-3
J	Sante	680	490	2	-190	-28	-5
K	Services a la personne et a la collectivite	2 953	3 494	11	541	18	14
L	Spectacle	70	52	0	-18	-26	0
M	Support a l'entreprise	6 159	7 285	23	1 126	18	29
N	Transport et logistique	1 566	1 897	6	331	21	9
Total		27 167	31 056	100	3 889	14	100

Les métiers et les secteurs sont indexés suivant le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois). Il s'agit d'un référentiel de métiers mis au point et utilisé par Pôle Emploi en France. L'ADEM a commencé à utiliser ce référentiel à partir du 1er janvier 2014. Le référentiel est accessible via internet sur http://rome.adem.public.lu/.

Le tableau ci-dessous reprend les métiers pour lesquels l'ADEM a recensé le plus d'offres. Les 20 métiers, sur un total de 460, repris dans le tableau couvrent près de 42% de toutes les offres déclarées en 2015. Il s'agit de métiers qui s'adressent à des travailleurs hautement qualifiés aussi bien qu'à des travailleurs peu qualifiés.

Offres déclarées en 2015 - 20 types de poste les plus fréquents

		Postes	%
I1203	Maintenance des bâtiments et des locaux	1 530	4,9
M1203	Comptabilité	1 125	3,6
M1805	Études et développement informatique	1 024	3,3
F1703	Maçonnerie	1 024	3,3
G1602	Personnel de cuisine	853	2,7
M1607	Secrétariat	833	2,7
K2204	Nettoyage de locaux	664	2,1
G1803	Service en restauration	648	2,1
A1203	Entretien des espaces verts	601	1,9
C1301	Front office marchés financiers	539	1,7
F1701	Construction en béton	522	1,7
M1602	Opérations administratives	505	1,6
K1903	Défense et conseil juridique	462	1,5
F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	417	1,3
G1801	Café, bar brasserie	398	1,3
M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	397	1,3
M1601	Accueil et renseignements	374	1,2
M1201	Analyse et ingénierie financière	363	1,2
D1402	Relation commerciale grands comptes et entreprises	348	1,1
M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	342	1,1

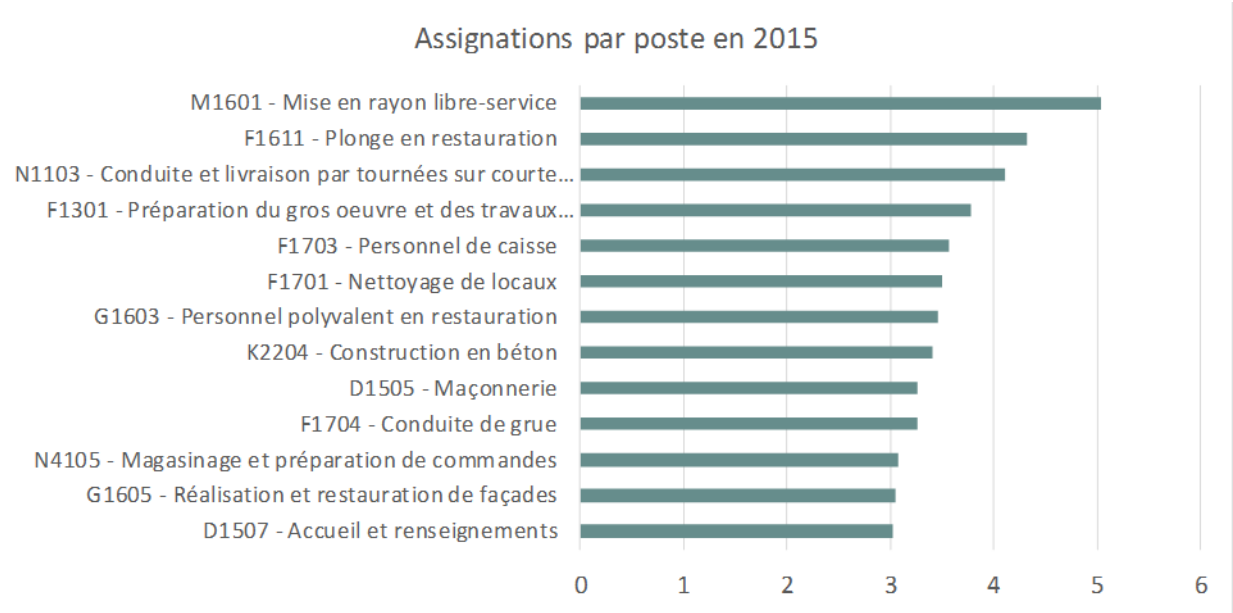
III. Une présélection des candidats affinée

1. Assignations

Dès qu'une offre est enregistrée, elle est publiée dans la base de données interne de l'ADEM. Les conseillers demandeurs soumettent leurs propositions de candidats au conseiller employeur qui s'occupe de l'entreprise ayant déclaré le poste. Des recherches de candidats potentiels sont également effectuées grâce à des outils de *matching* et à une recherche textuelle parmi tous les CV des demandeurs d'emploi. Une concertation a alors lieu entre les conseillers demandeurs et les conseillers employeurs pour décider d'une liste de candidats correspondant au profil recherché. Les candidats présélectionnés peuvent alors être assignés.

Pour chaque poste déclaré, l'ADEM a pu assigner en moyenne 2.4 candidats en 2015. En 2014, il y a eu 3.4 assignations par poste en moyenne. Les métiers qui ont reçu le plus d'assignations sont la mise en rayon libre-service (5 assignations par poste), la plonge en restauration (4.3 assignations par poste) et la conduite et livraison par tournées sur courte distance (4.1 assignations par poste). D'autres métiers affichant un ratio élevé sont illustrés ci-dessous.

Nombre d'assignations par poste déclaré en 2015



En revanche, pour 33% des offres aucun candidat correspondant au profil recherché n'a pu être assigné. Cette proportion est en hausse par rapport à 2014, ou elle était de 27%. La proportion d'offres sans assignation est la plus élevée notamment dans les métiers de l'informatique, de la banque et de la finance. Les 10 métiers illustrés ci-dessous représentent près de 35% des offres sans assignation. Il s'agit de métiers qui nécessitent un haut niveau de qualification (p.ex. informatique et finance), des bonnes compétences linguistiques (p. ex secrétariat) ou des diplômes particuliers (p. ex défense et conseil juridique, intervention socio-éducative), respectivement une combinaison de ces trois éléments.

Secteur	Offres	Offres sans assignation
Études et développement informatique	914	751
Comptabilité	1 031	607
Front office marchés financiers	516	424
Conseil en organisation et management d'entreprise	376	332
Défense et conseil juridique	393	320
Analyse et ingénierie financière	329	265
Secrétariat	804	211
Audit et contrôle comptables et financiers	223	205
Analyse de crédits et risques bancaires	298	192
Intervention socioéducative	270	179

Les métiers dans lesquels les employeurs souhaitent embaucher ne correspondent pas forcément aux métiers dans lesquels les demandeurs d'emploi souhaitent travailler. Dans les métiers du commerce, de la vente et de la grande distribution, ainsi que dans les métiers du transport et de la logistique il y a un certain équilibre arithmétique entre offres et demandes. Dans d'autres métiers par contre, le nombre de postes proposés dépasse largement le nombre de candidats disponibles. Dans les métiers du support à l'entreprise, il y a 2.7 fois plus d'offres que de candidats. Dans les métiers de la banque, de l'assurance, et de l'immobilier ce facteur est de 3.8 et dans l'installation et la maintenance, le facteur est même de 5.6.

Offres et demandes d'emploi en 2015

		Offres	Demandes	Ratio
K	Services à la personne et à la collectivité	3494	4188	0,8
L	Spectacle	52	61	0,9
B	Arts et façonnage d'ouvrages d'art	75	73	1,0
D	Commerce, vente et grande distribution	2308	2159	1,1
N	Transport et logistique	1897	1745	1,1
E	Communication, media et multimédia	373	289	1,3
G	Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	3085	2076	1,5
A	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	774	454	1,7
H	Industrie	1513	632	2,4
F	Construction, bâtiment et travaux publics	4993	2060	2,4
J	Santé	490	191	2,6
M	Support a l'entreprise	7285	2733	2,7
C	Banque, assurance, immobilier	1907	496	3,8
I	Installation et maintenance	2810	501	5,6

2. Ateliers de recrutement

L'ADEM peut, pour plusieurs postes vacants similaires déclarés par une entreprise, organiser des ateliers de recrutement gratuits. L'ADEM présélectionne des candidats sur base de critères fournis par l'entreprise. Les candidats sont d'abord préparés grâce à des séances d'information délivrées par les agents de l'ADEM qui organisent ensuite l'atelier de recrutement en présence de l'entreprise.

En 2015, le service employeurs de l'ADEM a organisé 78 ateliers de recrutement. Plus de 1.500 demandeurs d'emploi ont participé à ces ateliers de recrutement. La même entreprise peut bien sûr bénéficier de plusieurs ateliers de recrutement par an.

Ateliers de recrutement par secteur :

Secteur	Nombre d'ateliers	Entreprises concernées
Intérim	10	Facejob, Alyze, Randstad, Topp, Axia, Adecco, Chrono
Horesca	36	Hitch, Happy Pizza, Heirens Terrace, Memphis Coffee, Courte Paille, Mama loves you, Italia Due, Sodexo
Industrie	11	Dupont, Post centre de tri, Luxairport, GULF, MC Diamond, CEBI, CFL Cargo, Eurocomposites, Dussmann
Santé et socio-éducatif	1	Servior, Croix Rouge, Fondation Elysis, Hein, Robert, ALIVE, Paramedicus
Nettoyage	1	Sodexo
Commerce	11	Batiself, La Provençale, Cogel, Monoprix, Action, Auchan, House of Luxembourg, Pall Center
Services et autres	8	BDO, GT Fiduciaires, Memola, Fiduciaire Jean-Marc Faber

IV. Service de la Main d'œuvre étrangère et des non-résidents

1. Projet Pilote

En raison de la spécificité et la complexité de la matière sur la libre circulation des travailleurs et l'immigration, et plus précisément en ce qui concerne les autorisations de séjour et de travail, un projet pilote a débuté en décembre 2014, avec 6 agents ont été formés afin de s'occuper du premier contact avec un demandeur d'emploi de nationalité non européenne, donc de l'inscription auprès de l'ADEM.

Dans ce contexte, les agents sont chargés de contrôler si une personne est en droit de s'inscrire en tant que demandeur d'emploi ou pas, conformément aux dispositions de l'article L.622-5 du Code du Travail, et en même temps garantit une inscription en tenant compte des éventuelles restrictions conformément à l'autorisation de séjour.

Après avoir commencé en décembre 2014 à l'agence Luxembourg, le projet a été lancé à l'agence d'Esch-sur-Alzette à laquelle tous les demandeurs d'emploi non communautaires des agences d'Esch-sur-Alzette, Dudelange et Differdange sont inscrits par les agents du service MOE.

Un élargissement du projet vers l'agence de Diekirch est prévu en 2016.

2. Les activités du service

Les agents de ce service sont en charge de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi frontaliers. En 2015, le service main d'œuvre étrangère a traité 702 inscriptions de frontaliers ayant perdu leur dernier emploi au Luxembourg et 228 dossiers de frontaliers n'ayant jamais encore travaillé au Luxembourg.

Le Service Main d'œuvre étrangère s'occupe également des dossiers d'inscriptions des demandeurs d'emploi issus de pays tiers. Ainsi, au 31 décembre 2015, les dossiers de 3.472 demandeurs d'emploi de nationalité hors UE étaient actifs.

Enfin, le Service main d'œuvre étrangère a traité 58 nouvelles demandes de protection internationale.

3. Le certificat accordant le droit de recruter une personne de son choix auprès du service de la Main d'œuvre étrangère

Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander à l'ADEM une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix.

En 2015, le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents a été saisi de :

1298 demandes de certificat (+ 29% par rapport à 2014). En tout, 1.071 certificats ont été émis soit 28,4% de plus qu'en 2014. 281 demandes de certificats ont été refusées.

Par ailleurs, le Service a traité au total 25 demandes de réexamen présentées sous forme de recours gracieux et a été saisi pour avis sur 1 recours contentieux pendant devant le tribunal administratif.

4. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)

Les demandeurs de protection internationale peuvent demander une autorisation d'occupation temporaire.

En 2015, 26 demandes en obtention d'une AOT ont été avisées par le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents.

5. Prêt temporaire de main-d'œuvre

Les employeurs, autres que les entrepreneurs de travail intérimaire, peuvent être autorisés par le ministre du Travail, après avis de l'ADEM, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs. Le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents a été saisi par 28 demandes d'avis.

V. Bénéficier des aides financières pour l'embauche des demandeurs d'emploi

L'ADEM propose des aides financières à l'embauche et au maintien de l'emploi aux entreprises. Ces aides étatiques constituent un avantage pour une entreprise tant dans la démarche de recrutement que dans le maintien et la stabilisation des emplois déjà existants.

1. Embaucher un chômeur âgé et/ou de longue durée

L'employeur qui embauche des chômeurs âgés ou de longue durée peut récupérer sous certaines conditions les cotisations sociales versées.

Année	Demandes	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	1.415	2.526	11.660.939
2011	1.446	3.610	11.656.798
2012	1.498	3.836	16.734.072
2013	1.714	3.022	19.668.939
2014	1.693	5.909	21.877.870
2015	1.979	7.233	26.756.882

2. Prime d'encouragement à l'embauche

Tout employeur qui engage par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans et qui se trouve dans une période d'indemnisation a droit au remboursement du salaire versé pendant les trois premiers mois du contrat et au remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

Année	Demandes	Dépenses (en EUR)
2012	263	394.788
2013	224	321.1723
2014	365	450.278
2015	365	611.988

3. Embaucher un jeune demandeur d'emploi

L'employeur qui engage des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM à la suite d'un contrat CIE ou CAE peut bénéficier du remboursement d'une partie des indemnités salariales, ainsi que de l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

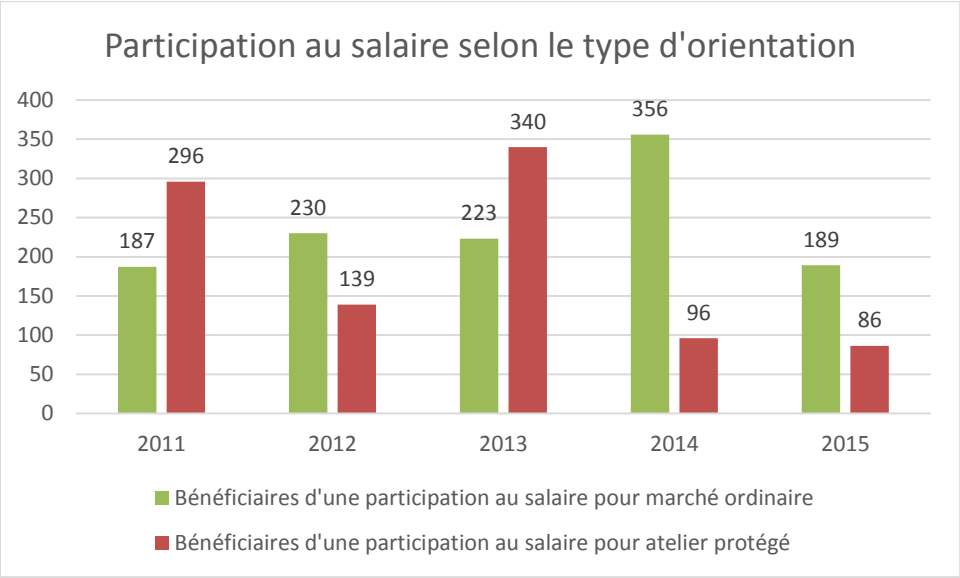
En 2015/2016, 115 demandes de remboursement ont été introduites et concernaient l'année 2014/2015. En effet, cette aide n'est remboursable qu'au plus tôt 12 mois après la mesure jeune effectuée.

4. Embaucher un salarié handicapé

L'employeur qui embauche un salarié handicapé peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie des frais salariaux, des frais de formation, des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail, des frais de transport ainsi que d'une mise à disposition d'équipements professionnels adaptés et de la part patronales des cotisations sociales.

<u>Prises en charge financière</u>

- Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour 9 salariés indépendants handicapés
- Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail pour 9 salariés handicapés
- Remboursement des frais de transport pour 8 salariés handicapés
- Prise en charge de 805 remboursements du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés



Dépenses concernant les frais salariaux et d'aménagement de poste de travail depuis 2010

Année	Dépenses (en EUR)
2010	7.981.000
2011	8.454.500
2012	8.635.000
2013	8.784.500
2014	8.977.900
2015	8.802.239 *

*chiffres provisoires à la date de publication du rapport annuel

5. Embaucher un salarié en situation de reclassement

L'employeur qui procède au reclassement interne de son salarié ou qui embauche une personne bénéficiaire d'une décision de reclassement externe, peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie des frais salariaux et des frais d'aménagement des postes de travail.

Dépenses concernant des frais salariaux et des frais d'aménagement des postes de travail :

Année	Dépenses (en EUR)
2010	693.264
2011	731.393
2012	799.740
2013	483.826
2014	573.529
2015	325.092

6. Bénéficier des aides à l'apprentissage

L'employeur qui engage un apprenti peut bénéficier du remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage et le remboursement de la part patronale des charges sociales. En 2015, l'ADEM a traité 2.953 demandes d'aide à l'apprentissage. Les dépenses liées à ces aides s'élevaient à 12.325.134 millions d'euros. En outre, l'ADEM a également traité 2.387 demandes de primes à l'apprentissage pour une somme totale dépensée de 4.277.580 millions d'euros.

L'employeur qui engage un apprenti adulte (plus de 18 ans) et qui paie le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, peut bénéficier d'un remboursement du complément d'indemnité. En 2015, ces demandes s'élevaient à 3.136. 4.618.804 millions d'euros ont été dépensés.

7. Obtenir une bonification d'impôt

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 3 mois et assigné par l'ADEM peut bénéficier d'une bonification d'impôt sous certaines conditions et dans le cas d'un reclassement interne de leur salarié, de l'embauche d'un reclassé externe ou de l'embauche d'un demandeur d'emploi affecté à une mesure ou suite à son affectation à une mesure pour l'emploi.

En 2015, l'ADEM a procédé à l'émission de 2.758 certificats de bonification d'impôt.

Emission de certificats de bonification d'impôt :

Année	AS*	RE**	RI	Total
2010	2.281	100	193	2.574
2011	2.606	88	199	2.893
2012	2.767	68	203	3.038
2013	3.083	43	245	3.371
2014	3.145	43	308	3.496
2015	2.434	36	288	2.758

*AS : suite à une assignation du candidat

**RE : suite à un reclassement externe

***RI : suite à un reclassement interne

VI. Maintenir l'emploi

1. Indemnisation du chômage partiel

Les employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à leur verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération peuvent bénéficier de subventions.

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	31.873	22.448.156
2011	15.772	15.601.901
2012	29.739	28.709.933
2013	18.892	20.983.834
2014	12.100	14.155.527
2015*	6.824	9.588.446

*données provisoires à la date de publication du rapport annuel

2. Indemnisation du chômage involontaire dû aux intempéries

Les travailleurs salariés et les apprentis occupés dans les secteurs du bâtiment et du génie civil ainsi que dans les branches artisanales connexes, dont l'activité normale se déroule sur les chantiers, ont droit à l'octroi d'une indemnité compensatoire de rémunération en cas de chômage involontaire directement causé par des intempéries.

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	40.697	25.653.532
2011	8.967	3.777.239
2012	24.781	15.826.128
2013	35.186	22.258.609
2014	1.915	1.485.963
2015*	9.057*	8.584.681

*données provisoires à la date de publication du rapport annuel

3. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur

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 salarié 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.

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.

Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur

Année	Bénéficiaires	Entreprises	Dépenses (en EUR)
2010	1.939	499	11.199.159
2011	2.448	490	17.832.405
2012	2.041	448	13.224.643
2013	2.344	534	13.943.189
2014	2.294	539	14.948.982
2015	2.158	481	14.995.168

Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite de l'employeur

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2012	54	128.200
2013	263	502.005
2014	225	455.500
2015	216	424.300

Chapitre 6 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Le pôle Formation de l'ADEM s'occupe, d'une part, du traitement des demandes individuelles d'aides à la formation professionnelle et d'autre part, elle organise des formations collectives dédiées aux demandeurs d'emploi. En 2015, elle a traité 231 demandes d'aide à la formation professionnelle. 211 d'entre elles ont été accordées. 4.718 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis, soit le double par rapport à 2014.

En 2015, plus de 2.700 demandeurs d'emploi ont participé à des actions de formations organisées par ou avec l'ADEM en 2015.

I. Formations pool

Intitulé	**Demandeurs d'emploi ayant commencé la formation**
Formation CNFPC Aide-Polyvalent	12
Formation CNFPC Classe IPDM"	2
Formation Agent de fabrication 1	14
Formation Agent de fabrication 2	15
Formation agent de nettoyage	12
Formation pour Chauffeurs Professionnels	32
Formation Air Cargo Professional	6
Formation Aircargo Professional 1	4
Formation Aircargo Professional 2	10
Formation complémentaire Aide Senior	13
Formation complémentaire QUALILOG I	16
Formation complémentaire QUALILOG II	8
TOTAL	**144**

II. Formations sur mesure

Intitulé	Demandeurs d'emploi ayant commencé la formation
Formation "Teleopérateur"	5
Formation "Poissonnerie"	8
Formation compl "DuPont"	9
Formation compl "GULF" 01/2015	8
Formation compl POST "Tri Bettembourg"	11
Formation complémentaire "BATI-C"	14
TOTAL	**55**

III. Formations spécifiques

Intitulé	Demandeurs d'emploi ayant commencé la formation
Formation "Elektroschrott /BC Schläifmillen" 2015	65
Formation Adem "aide au cabinet d'avocat" 2015	18
Formation Adem IRS (Initiativ Rem Schaffen) "Agent d'accueil / agent administratif"	38
FORMATION ADEM "TREMPLIN " 1/2015 (FR)	10
Formation Adem Zarabina "EDV-Assistentin" 2015	12
Formation Adem/Zarabina "45 Pluspunkte" (2015)	10
Formation GesoL 1/2015 (DE)	9
Formation GesoL 2/2015 (FR)	14
Formation Adem NAXI "Jonk an aktiv!" 01/2015	14
Formation ADEM NAXI "Projet Professionnel" (FR) 01/2015	13
Formation Adem NAXI "Rebondir" 01/2015	12

Formation NAXI "Assistance aux personnes" (FR)	15
Formation NAXI "Assistance aux personnes" (LUX)	13
Formation de base au COSP Bastendorf	114
Formation de base au COSP Differdange	100
Formation de base au COSP Lintgen	187
Projet Jeunes JOBELO COSP Bastendorf	82
Projet Jeunes JOBELO COSP Differdange	76
Projet Jeunes JOBELO COSP Lintgen	125
Formation "Däi Potential fir däi Beruff"	27
Formation "Ton potentiel pour ton emploi"	10
Formation "Youth 4 Work" 2015	20
Formation "Youth 4 Work" 2016	1
CAE - Formation INAP	14
CAE - Formation INAP 2015/2	13
Dress For Success (Jeunes: 16 - 30)	53
Formation "e-skills for women"	9
Formation "Jobpilot" 2015 (RTPH asbl)	3
Formation "Jobpilot" 2015/Centre (RTPH asbl)	24
Formation "Jobpilot" 2015/Nord (RTPH asbl)	15
Formation "Jobpilot" 2015/Mamer (RTPH asbl)	17
Formation "Jobpilot" 2015/Sud (RTPH asbl)	23
GJ - Atelier LSC "Carrière et projet professionnel"	45
GJ - Atelier LSC "Carrière et projet professionnel" (FR)	15
GJ - Atelier LSC "Carrière et projet professionnel" (LUX)	10
TOTAL	**1.226**

IV. Formations de reconversion

CNFPC Aide serrurier	5
CNFPC Bureautique (2 sessions)	23
CNFPC Opérateur CNC	3
CNFPC Retoucheuses en confection	8
CNFPC Aide bureau	24
CNFPC Service restauration	3
CNFPC Service restaurant	5
TOTAL	**68**

V. Ateliers ADEM

Intitulé	**Demandeurs d'emploi ayant commencé la formation**
Atelier CV et lettre de motivation	243
Atelier préparation à l'entretien d'embauche	29
Atelier 40+ (6 sessions)	32
Formation Luxembourgeois (2 sessions)	33
Formation Luxembourgeois pour GJ (2 sessions)	21
Formation Profilpass	14
Formation Luxembourgeois pour CAE (2 sessions)	24
Atelier ZidCard	15
Atelier Facejobb (8 sessions)	120
Formation Vendre vos valeurs (3 sessions)	45
Formation Mon Monologue (6 sessions)	102
Atelier KPMG	15
Atelier KliberApp (2 sessions)	25
Atelier RH Expert (2 sessions)	45
Atelier Morgan Philipps (2 sessions)	50
Bilan des compétences	38
TOTAL	**851**

VI. Formations sectorielles co-financées par le FSE

Intitulé	**Demandeurs d'emploi ayant commencé la formation**
FIT4 Bâtiment Grutier	2
FIT4Bâtiment Maçon	11
FIT4Bâtiment Monteur d'échafaudage	2
FIT4Coding – développeur web	14
FIT4Greenjobs Conducteur d'engins	4
FIT4Greenjobs Installateur green tech	3
FIT4Greenjobs Maçon	5
FIT4Financial Markets	69
FIT4 Relancer ma carrière	86
FIT4 Entrepreneurship	63
TOTAL	**259**

Certaines formations ont bénéficié d'un **taux de placement** très élevés, telles que :

Formation	Taux de placement*
FIT4Bâtiment Monteur d'échafaudage	100%
Formation Post Tri Bettembourg	91%
Formation Zarabina EDV Assistentin	83%
Formation complémentaire QUALILOG	81%
Formation Téléopérateur	80%
Formation Agent de production Dupont	78%
Formation Poissonnerie	75%
FIT4Bâtiment Maçon	71%
Formation IRS agent administratif	63%
Formation complémentaire Aide Sénior	62%

*En emploi trois mois après la date de début de la formation

VII. Institut national des langues

Langue	Demandeurs d'emploi ayant commencé la formation
Formation INL-ALL (sessions 1,2 et 3)	29
Formation INL-ALL (sessions 1, 2 et 3)	12
Formation INL-ANGL (sessions 4,5 et 6)	29
Formation INL-ANGL (sessions 1, 2 et 3)	18
Formation INL-FR (sessions 4,5 et 6)	65
Formation INL-FR (sessions 1, 2 et 3)	57
Formation INL-LUX (sessions 1, 2 et 3)	75
Formation INL-LUX (sessions 1,2 et 3)	114
TOTAL	**399**

VIII. Partenariats

1. Chambre de commerce

Dans le cadre de ce partenariat, conclu en 2014, en matière de formation professionnelle continue, la Chambre de Commerce met à disposition un contingent de places de formation de l'offre LSC (Luxembourg School for Commerce). Tout demandeur d'emploi ayant déterminé un projet professionnel réaliste en étroite concertation avec son conseiller référent à l'ADEM, pourra effectuer une demande d'inscription en formation préalable et accéder à cette offre en cas de validation de son dossier.

Nombre de demandes en 2015 : 227

Nombre d'inscriptions en 2015 : 150

Exemples de formation suivies par les DE :

- Accès aux professions du commerce
- HORECA
- Comptabilité informatisée avec Sage Bob 50
- Comptabilité commerciale

2. Chambre des salariés et Luxembourg Lifelong Learning Center

En septembre 2015, l'ADEM et la Chambre des salariés ont fixé les termes d'une nouvelle collaboration permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder gratuitement aux cours du soir et aux séminaires proposés par la Chambre des salariés. Ainsi des places seront systématiquement mises à disposition pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

- Nombre de demandes en 2015 : 16
- Nombre d'inscriptions en 2015 : 13

Exemples de formation suivies par les DE : Initiation à la bureautique

3. Chambre des métiers

En octobre 2015, l'ADEM et la Chambre des métiers se sont engagées au niveau de trois volets :

La formation continue des demandeurs d'emploi : mise à disposition gracieusement d'un contingent de places à des demandeurs d'emploi. 6 demandes ont été introduites en 2015 et 5 personnes ont pu s'inscrire.

En ce qui concerne **la formation initiale :** une collaboration étroite entre le service d'orientation professionnelle de l'ADEM et la Chambre des métiers afin de réduire le nombre de demandes et d'offres d'apprentissage non satisfaites ».

Actions de sensibilisation communes des entreprises de l'artisanat dans le cadre du programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi grâce à un soutien mutuel des initiatives proposées par les deux entités et à un échange régulier sur le terrain entre les conseillers de la Chambre des Métiers et les agents de l'ADEM.

4. Institut national d'administration publique (INAP)

Projet de formation pour jeunes, embauchés sous contrat d'appui-emploi (CAE) auprès d'un ministère ou d'une administration étatique. Cette mesure permet au jeune d'acquérir une formation pratique et théorique afin d'améliorer ses chances d'insertion ou de réinsertion sur le marché de l'emploi.

Le contenu de ces formations qui a pour objectif de développer les connaissances et de renforcer les compétences des jeunes candidats est organisé sous forme de modules comprenant quatre volets principaux :

- les notions de base sur la législation du travail
- initiation et perfection aux outils de la bureautique
- développement des compétences de communication et d'organisation personnelle
- initiation au travail de secrétariat

Deux sessions ont été organisées pour les jeunes en contrat d'appui emploi (CAE) dont une pour les jeunes en CAE faisant partie du projet pilote « CAE en Maison Relais ». En tout, 26 jeunes ont bénéficié d'une formation à l'INAP.

Chapitre 7 : Les services internes de l'ADEM

I. Le Contact Center

Le Contact Center, lancé en septembre 2012 poursuit deux missions différentes :

- Permettre aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux employeurs de joindre facilement l'ADEM et d'obtenir rapidement des réponses à leurs questions
- Décharger les agents de l'ADEM (en particulier les conseillers demandeurs) d'une partie des appels téléphoniques afin de leur permettre de consacrer plus de temps et une meilleure écoute à leurs clients.

Deux numéros uniques d'appel ont été mis en service :

- Le contact demandeur d'emploi : +**352 247-88888**
- Le contact employeur : +**352 247-88000**.

26 conseillers téléphoniques encadrés par un chef de service répondent ainsi aux questions générales des appelants, et en cas de questions très spécifiques transfèrent les appels vers les agents de l'ADEM.

En 2015 le service a ainsi traité près de 166 159 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 77%.

En 2015, les appels arrivant auprès des agences de Wiltz, Differdange, Dudelange et Wasserbillig ont été déviés vers le Contact center. Les appels de l'agence d'Esch-Belval seront déviés au mois d'avril 2016. Dès lors, le Contact Center couvrira l'ensemble des appels téléphoniques de toutes les agences de l'ADEM.

En 2015, l'effectif des agents du service contact center a été augmenté de 9 nouveaux conseillers dont 1 personne à temps partiel. Le Contact Center a développé ses activités puisque 9 agents d'accueil appartenant au service sont répartis dans 4 agences afin d'y assurer l'accueil physique des demandeurs d'emploi et d'y offrir les mêmes services que les agents téléphoniques, des informations et conseils sur les démarches à entreprendre et les services de l'ADEM.

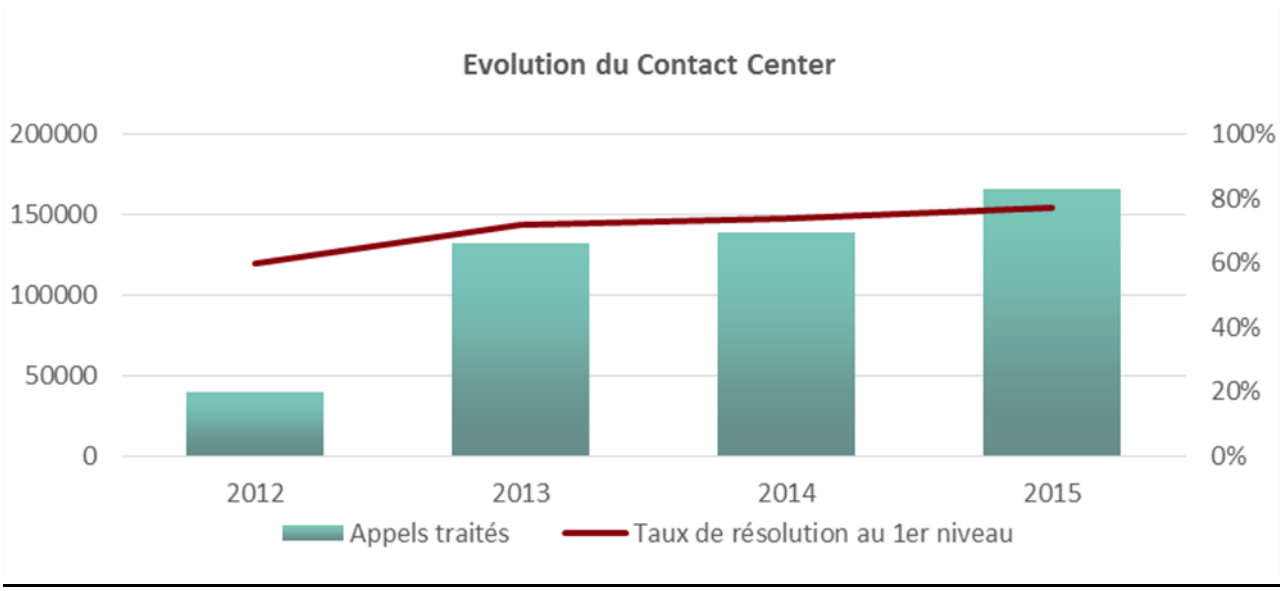
Le service s'occupe également du dispatching des messages électroniques envoyés à l'adresse info@adem.public.lu. Depuis l'année 2014 le service Contact center est chargé également de l'envoi de certains certificats, comme les certificats d'inscriptions, les certificats de rémunération, pour le service chômage et pour le service des salariés à capacité de travail réduite.

Chiffres clés 2015

Appels traités	**166.159**
Temps moyen d'attente avant prise d'appel	39 secondes (ligne demandeurs d'emploi) 27 secondes (ligne employeurs)
Résolution au premier niveau	128.438
Taux de résolution 1er niveau	77%
Appels transférés	20.875
Tâches envoyées par mail	16.846

Evolution

Année	**Appels traités**	**Taux de résolution au 1er niveau**
Janvier - Septembre 2012	40.000	60%
2013	132.466	72%
2014	139.000	74%
2015	166.159	77%



II. Le Service juridique

Le Service juridique prend en charge notamment les activités suivantes :

- interprétations juridiques
- vérification (avant signature et envoi) des décisions susceptibles de recours émises par l'ADEM
- contrôle, préparation de réponses et suivi des réclamations/recours gracieux
- préparation, contrôle et suivi des dossiers « contentieux »
- assurer l'application correcte de la législation
- assurer la communication de la jurisprudence
- plaider les/certaines affaires devant les juridictions (sociales)
- coordination et accompagnement du travail des contrôleurs ;
- émission d'avis juridiques ;
- proposition de modifications législatives
- bon fonctionnement du secrétariat de la CSR
- revue du contenu de toutes les décisions susceptibles de recours émises par l'ADEM quant à leur intelligibilité
- réponses aux questions parlementaires

1. Secrétariat de la commission spéciale de réexamen (CSR)

Un recours peut être introduit devant la CSR, qui est de composition tripartite, concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage, contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation, contre des décisions relatives au chômage « intempéries » ainsi que contre le refus ou le retrait de différentes mesures ou aides financières.

Les décisions de la CSR sont elles-mêmes susceptibles de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Le troisième niveau de recours est le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Nombre et types de recours introduits :

- 1040 recours (+3%) concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet
- 33 recours contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation
- 8 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries »
- 96 (-28%) recours concernant différentes mesures

Total : 1.177 recours introduits au secrétariat de la CSR.

En 2015, la CSR a réussi à ramener le délai entre l'introduction d'un recours et la notification de la décision, de cinq à six mois à deux à trois mois en moyenne.

Le Conseil arbitral des assurances sociales a été saisi de 228 (+117%) recours contre des décisions de la CSR, dossiers où l'ADEM en assure la défense.

Evolution des recours par type :

Année	Type de recours	Nombre total
2010	Chômage	703
	Intempéries	6
2011	Chômage	569
	Intempéries	4
	Conseil arbitral	47
2012	Chômage	685
	Intempéries	6
	Mesures	57
	Conseil arbitral	59
2013	Chômage	842
	Intempéries	4
	Mesures	133
	Conseil arbitral	77
2014	Chômage	1.005
	Intempéries	3
	Mesures	136
	Conseil arbitral	112
2015	Chômage	1.040
	Intempéries	8
	Mesures	96
	Conseil arbitral	228

2. Contrôles

En 2015, les contrôleurs de l'ADEM ont effectué le contrôle de 757 dossiers.

Types de contrôle :

- Les dossiers en provenance du service des prestations de chômage complet concernent notamment d'éventuelles fraudes lors de la (non)déclaration des participations dans des/d'autres sociétés.
- Vérifications de l'adresse des demandeurs d'emploi

Depuis mai 2015, dans le cadre d'un projet pilote, les contrôleurs effectuent des entretiens contradictoires avec des demandeurs d'emploi qui n'ont pas donné les suites souhaitées à des assignations. En tout, 121 entretiens ont été organisés.

III. Le Service Ressources humaines

Au 31 décembre 2015, le nombre des agents de l'ADEM s'élevait à 410 agents.

- 258 fonctionnaires et employés
- 77 employés détachés de l'AGOUV
- 74 agents non statutaires (consultants/prêts temporaires de main-d'œuvre)

Agence	**Nombre d'agents**
Luxembourg (Bender, Hamm, Place de l'Etoile)	236
Esch/Alzette	123
Differdange	9
Diekirch	16
Dudelange	10
Wasserbillig	8
Wiltz	8

L'ADEM emploi également 24 agents d'entretien répartis dans ses différentes agences.

Engagements effectués au cours de l'année 2015

En 2015, l'ADEM a procédé à 30 engagements (remplacement et renforcement) dont 5 personnes non-statutaires, 5 fonctionnaires, 7 employés de l'Etat dont 13 employés recrutés par le biais des postes réservés à des personnes handicapées à charge du budget de l'exercice 2015.

Service	**Nombre d'agents**
Service des salariés à capacité de travail réduite	1
Service des salariés handicapés	1
Service employeurs	3
Service Maintien de l'Emploi	2
Service Main-d'œuvre étrangère	3
Service Parcours personnalisé des demandeurs d'emploi	6
Service Juridique	2
Médecin du travail	1
Service Etudes et Statistiques	1
Service Infrastructures	1

Evolution depuis 2011

Année	Fonctionnaires	Employés de l'Etat	Employés disposant du statut SH	Agents embauchés suite à un reclassement	Aagents sous statut indépendants	Agents détachés	*Total Personnel*
2011	143	70	34	3	5	38	*293*
2012	145	77	48	3	5	55	*333*
2013	151	79	49	4	6	54	*343*
2014	150	104	50	12	12	59	*387*
2015	151	108	55	19	13	64	*410*

En 2015, suite au départ à la retraite de Jean Hoffmann, un nouveau responsable du service Etudes et Statistiques, Jean Ries, est entré en fonction.

Un nouveau service a également été créé, le service Infrastructures, en charge des bâtiments et de la sécurité des agences. Le responsable, Claude Reimen, s'occupe également des travaux de rénovation des agences (Diekirch, Bender) et des déménagements (Wiltz).

Le budget de l'ADEM : Nouveauté

Des préparatifs ont été mis en place au cours de l'année 2015 afin de constituer l'ADEM comme service de l'Etat à gestion séparée pour l'année 2016. Le « service de l'Etat à gestion séparée » est une modalité d'exécution du budget introduite par la loi sur la comptabilité de l'Etat de 1999 et qui vise à doter une administration ou un service d'une flexibilité plus importante en matière budgétaire et financière sans pour autant conférer à l'entité en question une personnalité juridique propre ou une autonomie de gestion échappant à l'emprise de l'Etat.

Le budget interne devient modulable sans respecter les règles traditionnelles de transférabilité, de dépassements ou les critères de rattachement des dépenses à un exercice donné.

Pour les dépenses, il n'y aura pas d'intervention à priori du contrôleur financier, mais un contrôle semestriel à posteriori. A ajouter que l'autonomie financière et comptable du service exclut le volet « personnel », le nombre des agents de l'Etat ainsi que leur rémunération étant toujours fixés suivant les règles traditionnelles. Sont également exclus du mécanisme « gestion séparée » les frais d'investissements immobiliers.

IV. Le Service informatique

En 2015, le service Informatique a réalisé **11 projets** différents répartis en 4 catégories : juridique, business, interne et évolution technique

Dans la catégorie **juridique, 1 projet** réalisés :

- adaptations des applications au format électronique des extraits de compte

Dans la catégorie **business, 5 projets** réalisés :

- Gestion du chômage partiel dans ADEM Common
- Configuration du produit JobBoard aux besoins de l'ADEM
- Release de l'outil Cross pour mieux rechercher les offres d'emploi
- Gestion automatique des informations liées à l'échange avec les chambres professionnelles pour les contrats d'apprentissage
- Développement de la gestion des formulaires PDU1 dans ADEM Common

Dans la catégorie **interne, 2 projets** réalisés :

- Mise en place d'un accord cadre afin de simplifier la gestion des contrats informatiques
- Gestion de la documentation des nouveaux projets dans Sharepoint
- Migration de la documentation ADEM Common sous Sharepoint

Dans la catégorie **évolution technique, 3 projets** réalisés :

- Remplacement progressif des bornes des offres d'emploi par une nouvelle génération de bornes
- Adaptation de Cross et ADEM Common à websphere 8,5 et Maven
- Mise en place d'un moniteur afin d'être alerter des éventuels dysfonctionnements liés aux composants informatiques

V. Le Service Communication et Relations internationales

Une des principales tâches du service Communication est de rédiger et mettre en page de nombreuses publications : flyers, affiches, rapports, formulaires, guides, etc., aussi bien pour la diffusion interne qu'externe. Ces publications sont publiées sur les différents canaux de communication de l'ADEM (Portail, LinkedIn, Intranet) et distribuées en version papier dans les différentes agences et lors des foires et salons auxquels l'ADEM participe.

En 2015, le service Communication a produit, entre autres, 12 Newsletters internes, un rapport annuel public et un rapport annuel exhaustif destiné au Ministère de Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, une fiche dédiée aux conseillers employeurs, un flyer formation poissonnerie, un flyer formation boucherie, un flyer FIT4coding, un flyer JobBoard, un flyer Jobelo, un Flyer Club emploi, les cartes et posters du Girls'Day-Boys'Day, un Guide CV/lettre de motivation, la liste des métiers 2015/2016, les fiches info ADEM Hamm, ainsi que 25 communiqués de presse.

1. Nouvelle charte graphique

En été 2015, l'ADEM s'est dotée d'un nouveau logo et d'une nouvelle charte graphique. Suite à l'organisation d'un concours, les agents du service avec l'aide d'une agence de communication a été chargée de déployer le nouveau visuel à toutes les publications existantes et d'adapter la signalétique des agences de l'ADEM.

L'ADEM a souhaité concevoir une stratégie de communication cohérente qui clarifie son rôle et ses missions. Dès l'été 2015, la charte a été déployée sur tous les supports de communication interne et externe de l'agence et la signalétique des agences a également été adaptée.

Cette stratégie de communication repose, entre autres, sur une forte identité graphique et visuelle.

Pourquoi ?

L'ADEM a choisi de se doter d'une identité graphique propre afin de développer un positionnement crédible, pertinent, unique et durable. L'identité graphique est orientée vers les clients de sorte à faciliter la prise de contact avec l'ADEM. Le logo est reconnaissable, déclinable et flexible afin d'atteindre les différentes cibles de l'ADEM sur tous les documents et vecteurs de communication. Les éléments graphiques permettent ainsi l'identification des services et produits, aident à renforcer l'impact des messages et à valoriser l'image de l'ADEM et représentent le personnel qualifié et l'expertise au sein de l'ADEM. La dénomination «ADEM» a été conservée puisque cette abréviation était déjà très utilisée parmi les acteurs du marché du travail au Luxembourg.

2. Mise en ligne du Portail de l'emploi en décembre 2015

L'ADEM a été chargée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire de produire un tout nouveau site Internet appelé « Portail pour l'emploi » en étroite collaboration avec le Centre des informations et technologies de l'Etat (CTIE). Ce portail contient toutes les informations utiles concernant l'ADEM et le marché de l'emploi, un JobBoard interactif, plateforme qui permet aux employeurs de visualiser les CV des demandeurs d'emploi et à ces derniers d'avoir directement accès aux offres déclarées par les entreprises.

En donnant un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services dans le domaine de l'emploi, ce portail fait partie intégrante des projets liés à la gouvernance électronique, un des principaux leviers de la modernisation de l'Etat.

Le portail est clairement structuré en trois parties selon les publics-cibles de l'ADEM à savoir : les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes. Les différentes procédures et démarches à entreprendre sont expliquées grâce à des infographies et chaque paragraphe renvoie sur le site du guichet.lu afin que les personnes puissent immédiatement commencer leurs démarches lorsqu'elles consultent le site. Le Portail est actuellement disponible en français. Les versions germanophones et anglophones seront mises en lignes dans les prochains mois.

Le nouveau site regroupe également toutes les informations liées au marché de l'emploi : statistiques, études, ainsi que chiffres liés à l'emploi et au chômage.

3. Partenariat avec Paperjam

Deux fois par mois, un jeune demandeur d'emploi faisant partie du Programme « Garantie pour la Jeunesse » est sélectionné par l'ADEM qui envoie son profil à Paperjam. Ce profil est alors publié dans la Newsletter électronique du journal. Un moyen pour le demandeur d'emploi de vendre ses talents et d'exprimer ce qu'ils peuvent apporter aux entreprises. L'employeur intéressé par la personne peut directement entrer en contact avec le service employeurs de l'ADEM.

4. Conférences de presse 2015

- Conférence de presse Girls'Day-Boys'Day – janvier
- Conférence de presse sur l'accord entre le Gouvernement et l'UEL - mars
- Conférence de presse Dress for Success - mars
- Conférence de presse sur le partenariat avec la Chambre des métiers - mai
- Conférence de presse avec la Fédération des Artisans- juin
- Conférence de presse annuelle et présentation du rapport annuel public - juillet
- Conférence de presse sur la signature de la convention avec Fedil Employment Services - septembre
- Conférence de presse: 22 premières entreprises labellisées "Partenaires pour l'emploi" – novembre
- Conférence de presse European Network of Public Employment Services (Présidence 2015) - décembre

En 2015, l'ADEM a reçu une bonne couverture de la part des organes de presse nationaux.

5. Evénements clés 2015 organisés par l'ADEM ou événements auxquels l'ADEM a participé activement

- Réception du nouvel an ADEM Hamm - janvier
- RTL Jobdag - février
- Moovijob Tour - mars
- Partenariat LLLC - mars
- Convention Université du Luxembourg - mars
- Jobday Level up - avril
- Girls'Day-Boys'Day - avril
- Partenariat ADEM – Chambre des Métiers - mai
- RTL Jobdag - mai
- European Jobday - mai
- Jobinfo Armée - mai
- Jobinfoday Schifflange - mai
- Jobmesse Saarbrücken - mai
- Greater Region Business Days - juin
- 1er comité de pilotage ADEM-UEL - juillet
- Commission de suivi ADEM - juillet
- Lancement de la nouvelle identité visuelle de l'ADEM - août
- Urban Jobday Differdange - septembre
- Workshop ADEM/KPMG - septembre
- RTL Léierplazendag – septembre
- Convention partenariat Chambre des salariés - septembre
- Unicareers - octobre
- Partenariat avec l'INAP - octobre
- Inauguration des nouveaux locaux de l'agence Diekirch - octobre

- RTL Jobdag - octobre
- Jobdating Mondorf - octobre
- Journée Création, Développement et Reprise d'entreprises - novembre
- SME assembly - novembre
- Inter SPE Arlon - décembre
- HOPES meeting à l'occasion de la Présidence 2015 - décembre
- Jobfoire Anesec - décembre
- Lancement du Portail de l'emploi - décembre

6. Relations internationales

Sur le plan international, les services publics de l'emploi (SPE) ont un rôle central à jouer dans la réalisation de l'objectif d'Europe 2020, qui est de porter le taux d'emploi à 75% pour femmes et hommes entre 20 et 64 ans d'ici 2020, notamment en faisant baisser le chômage des jeunes.

L'ADEM est membre actif du réseau européen des services publics de l'emploi (ci-après dénommé « PES Network ») établi en vertu de la Décision N° 573/2014/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi. Cette Décision officialise et renforce la coopération informelle qui a été établie entre les SPE via le réseau européen des directeurs des SPE auquel tous les Etats membres ont accepté de participer.

Bien que les structures des services publics de l'emploi soient différentes d'un pays à l'autre, l'objectif principal du PES Network est la coopération accrue et mieux ciblée entre les SPE qui devrait conduire à un partage plus large des meilleures pratiques. Ainsi, le réseau vise à mettre en place un système comparatif fondé sur les indicateurs, notamment la collecte, la validation, la consolidation et l'évaluation des données, selon une méthodologie appropriée, de manière à créer un processus d'apprentissage mutuel systématique et intégré (Benchlearning)

En 2015, l'ADEM s'est investie en tant que membre du comité de pilotage du groupe « Benchlearning » dont la mission est de développer une méthodologie pour comparer la performance des SPE et recenser les bonnes performances et les meilleures pratiques afin de les partager parmi les membres du PES Network.

En juin 2015, la directrice de l'ADEM, Isabelle Schlesser s'est rendue à Riga en Lettonie pour participer au conseil d'administration du PES Network dont un des thèmes principaux était le chômage de longue durée.

Lors de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'UE au 2e semestre 2015, la directrice de l'ADEM a été nommée vice-présidente du conseil d'administration du PES Network et l'ADEM a été en charge d'organiser la 4e conférence du PES Network qui se tenait le 14 et 15 décembre 2015 dans les locaux de l'European Convention Center Kirchberg. Outre un échange fructueux entre les responsables des services publics de l'Europe entière, cette conférence a également permis de mettre en lumière le dynamisme et l'internationalité du marché du travail luxembourgeois. Lors de ces échanges, l'accent avait été mis sur la crise des réfugiés et l'intégration de ceux-ci sur les marchés de l'emploi européens.

Au-delà de ce réseau, une collaboration régulière et renforcée avec les services publics de l'emploi des pays limitrophes est également importante. En 2015, la direction de l'ADEM a rencontré et participé à

des réunions de travail avec Pôle emploi Lorraine, le Forem et la Bundesagentur allemande. On peut noter par exemple une réunion de travail avec le Forem en février, la présence de l'ADEM à la Jobmesse de Saarbrücken en mai ou encore l'envoi de jeunes inscrits à l'ADEM lors de l'Europacamp à Otzenhausen d'octobre, la visite de la nouvelle direction de Pôle emploi Lorraine dans les locaux de l'ADEM à Hamm et bien d'autres échanges tout au long de l'année.

7. Le bureau de coordination national EURES

En 2014, l'ADEM a été chargée de mettre en place le bureau de coordination national EURES (BCN), conformément au règlement 492/2011. Sa mission est de coordonner, au niveau national, les activités menées dans le cadre du programme européen EURES et de faire le lien avec la Commission européenne. L'équipe se compose d'un responsable du BCN, d'un assistant et de 7 conseillers EURES. Les tâches régulières visent à accompagner les candidats à la mobilité, faisant ainsi valoir leur droit à la libre circulation, dans leur projet professionnel:

- Participation aux réunions de pilotage à la Commission européenne (coordination, indicateurs, informatique, communication, formations …)
- Participation des Conseillers EURES aux European Jobdays, qui sont organisés chaque année partout en Europe.
- Gestion des questions envoyées à l'adresse fonctionnelle eures@adem.etat.lu (CV, questions générales, rapprochement avec des offres du portail, conseil pour les candidats à la mobilité…)
- Suivi des informations publiées sur le portail (offres d'emploi luxembourgeoises, conditions de vie et de travail …)

Une **proposition de réforme** a été présentée par la Commission européenne le 17 janvier 2014 et discutée au sein du Conseil de l'Union européenne et du Comité « Emploi » du Parlement européen. Le bureau de coordination EURES a été impliqué tout au long du processus de discussion au Conseil de l'UE, ainsi qu'aux 11 trilogues menés avec le Parlement européen en vue de trouver un compromis entre les différentes positions (Conseil, PE et Commission). Un accord a été adopté pendant la Présidence luxembourgeoise et le nouveau règlement devrait être adapté au printemps 2016.

EURES Grande Région

La portée d'EURES est certes européenne, mais la situation géographique du Luxembourg au sein de la Grande Région favorise la coopération accrue entre les acteurs du marché de l'emploi à un niveau régional. En 2015, fut créée une plateforme de coopération unique pour l'ensemble de ce territoire, intégrant les services publics de l'emploi (dont l'ADEM), les partenaires sociaux et autorités politiques de la Grande Région.

Le partenariat s'est accordé sur les activités à mener en 2015, avec le soutien financier de la Commission Européenne (EASI). L'ADEM a ainsi pu réaliser les actions suivantes :

- **Mutualisation de l'offre de services en faveur des entreprises**

La MRS (méthode de recrutement par simulation) est une méthode d'identification des compétences des candidats sur base de leurs habilités/aptitudes et non sur base du CV et/ou du diplôme, par la reproduction des contraintes d'une situation de travail (bruit, stress, consignes à respecter,

mémorisation, flexibilité…). Cette méthode de présélection de candidats pour un poste déterminé appartient à Pôle emploi et est mise en place dans le cadre de recrutements communs, pour des entreprises luxembourgeoises.

Une quinzaine de sessions d'évaluations ont eu lieu en juin et octobre 2015 pour la société Sodexo.

3 sessions d'évaluation ont eu lieu en septembre 2015 pour un poste d'hôte de caisse pour la société Auchan, lors desquelles 16 demandeurs d'emploi ont réussi les exercices (dont 7 luxembourgeois). 6 personnes ont finalement été intégrées à la société.

Une session de simulation fut organisée dans le cadre du Jobdating en octobre 2016 pour un poste de préparateur de commandes auprès Grosbusch, afin de faire la promotion de la méthode auprès des exposants. 8 demandeurs d'emploi inscrits au Luxembourg, en France et en Belgique ont eu l'occasion de faire leurs preuves.

- **Accompagnement personnalisé de type « coaching » d'un groupe transfrontalier de demandeurs d'emploi**

Toujours dans le souci récurrent de mutualiser les offres de services transfrontalières, un coaching de demandeurs d'emploi a été mis en place du 23 octobre au 17 décembre 2015 pour des demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi ou à l'ADEM.

Un groupe transfrontalier de 10 femmes ainsi qu'un second groupe transfrontalier de 11 jeunes en voie de réinsertion sur le marché de l'emploi, ont été constitués. Ce suivi intensif comprenait :

- 5 rencontres en groupes
- Une séance dédiée à l'image de soi ;
- 4 ateliers théâtres (prise de parole, confiance en soi, langage du corps …)
- Un relooking en vue de la prise de photos pour CV, par un photographe professionnel
- 2 jours d'atelier avec un prestataire externe (Ajilon) sur les techniques de recherches d'emploi, suivis d'une rencontre individuelle de simulation d'entretien d'embauche.

A l'issue des deux mois d'accompagnement, le taux de réinsertion sur le marché de l'emploi était de 50%.

- **Jobdating** (26 octobre 2015 à Mondorf-les-Bains)

Le Jobdating EURES, organisé par l'ADEM, en étroite collaboration avec d'autres services publics de l'emploi de la Grande Région, a eu lieu le 26 octobre 2015, à Mondorf-les-Bains.

Cette bourse à l'emploi à caractère transfrontalier a mis en relation 33 employeurs et environ 200 candidats présélectionnés, au cours de brefs entretiens. Ainsi, environ 700 rendez-vous avaient été fixés au préalable et répartis sur la journée.

Les entreprises suivantes, relevant des secteurs de l'Horeca et de la grande distribution, ont participé à cette édition 2015 :

- Sodexo - Caterman (De Schnekert Traiteur) - Goeres Group - Accor Hôte - Sol Mélia - Le Bouquet garni - Carpini Restaurant – Adecco - Park Inn Radisson - Hôtel le Royal - Le place d'Armes - Compass Group EUREST - Les Auberges de Jeunesse Luxembourgeoises - Fun City - 1COM.lu - Burger King - Steffen Traiteur - Primavera pain -Boulangerie Paul - Sushi and More –

Vinoteca - Memphis Coffee (Courte Paille) - Concept partners Hitch - The Food Travel Experts - Passion frais – Grosbusch – Cactus - Lidl - La Provençale – Aldi .

Une enquête de satisfaction a été réalisée auprès des entreprises présentes, qui se sont exprimées très positivement à l'encontre de ce concept.

- **Inter SPE 3 au 4 décembre 2015 à Arlon**

Les services publics de l'emploi (SPE) de la Grande Région se sont rencontrés à l'occasion d'un séminaire commun organisé par le Forem en décembre 2015. Les principaux sujets abordés portaient sur la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse dans les différents territoires représentés, l'analyse des marchés de l'emploi locaux et la mise en œuvre de l'accord-cadre pour la formation transfrontalière.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est une des administrations les plus anciennes du Grand-Duché de Luxembourg.

La première loi concernant les mines date déjà du 21 avril 1810, période durant laquelle le Département des Forêts du régime impérial de Napoléon Ier, comprenait la majeure partie de l'ancien Duché de Luxembourg.

En date du 20 juillet 1869, le Luxembourg s'est doté d'une première législation relative à l'organisation du service des mines.

Depuis sa création par la loi du 22 mai 1902, l'ITM, telle que nous la connaissons aujourd'hui, a été marquée par une diversification et un accroissement considérables de ses responsabilités et de ses domaines d'intervention. Cette évolution est liée au développement progressif de la législation du travail, reflétant les avancées socio-économiques.

L'ITM a comme mission de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant différents aspects du droit de travail et de la sécurité santé au travail.

En vue de promouvoir l'efficacité, l'efficience et pour garantir l'exécution et l'application de ses différentes missions, l'ITM s'est dotée depuis le mois d'avril 2015 d'une structure et a mis en place des processus et prochainement des procédures adaptées à tous ses domaines de compétence.

I. Objectifs et missions

L'ITM est placée sous l'autorité politique du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

L'ITM a comme mission de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs, de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Son rôle consiste également de veiller et de faire veiller à l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des salariés et de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

Par ailleurs, l'ITM dispose d'une prérogative d'appréciation de l'opportunité des poursuites permettant d'adopter des mesures à des fins de régularisations.

Pour les cas où les employeurs ou les salariés ne sont pas disposés à se conformer aux dispositions précitées, l'ITM peut constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le Procureur d'Etat.

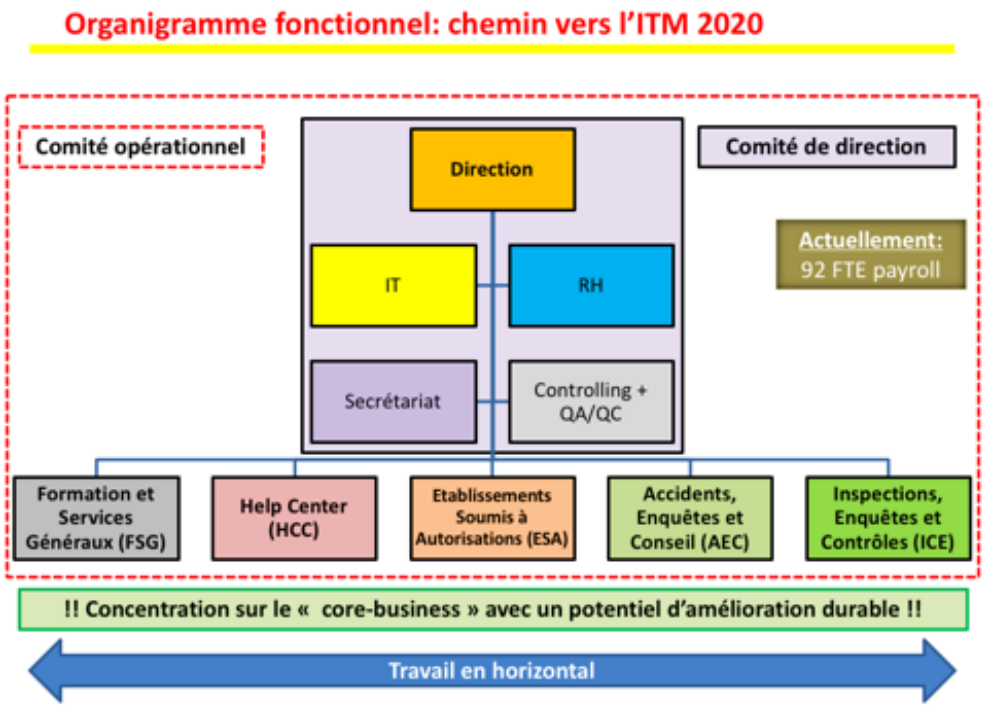
Les dispositions relevant de la compétence de l'ITM sont principalement reprises au sein du Code du travail et subsidiairement au sein de certaines lois connexes.

L'ITM est notamment compétente en matière de :

- Contrats de travail;
- Travail intérimaire;
- Emploi d'élèves et d'étudiants;
- Salaires;
- Détachement de salariés;
- Durée de travail;
- Congés;
- Jours fériés;
- Harcèlement moral, sexuel et discriminatoire;
- Emploi de femmes enceintes, accouchées et allaitantes;
- Travail clandestin;
- Travail illégal;
- Elections sociales;
- Dialogue social;
- Sécurité et santé au travail;
- Etablissements classés (Commodo/Incommodo);
- Accidents de travail;
- Maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses Seveso;
- Mines, minières et carrières;
- Produits dangereux, exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques,
- etc.

II. Organigramme

Pour faire face à tous ces challenges l'ITM s'est doté depuis le mois d'avril 2015 d'un organigramme fonctionnel qui se compose comme suit :



Au niveau administratif, la direction est soutenue par un secrétariat de direction, un service informatique, les ressources humaines et le controlling/service qualité. Les responsables hiérarchiques de ces services forment le comité de direction qui se réunit une fois par semaine.

Au niveau opérationnel, la direction est épaulée par les différents services :

- Formations et Services Généraux (FSG) ;
- Help Center (HCC) ;
- Etablissements Soumis à Autorisations (ESA) ;
- Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC) ;
- Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE) ;

dont les responsables forment, ensemble avec le comité de direction, le comité opérationnel qui se réunit une fois par mois.

Pour faire avancer le processus indispensable de la restructuration, la direction s'est doté également d'un comité «Thinking process» pour discuter et trouver des solutions à des sujets spécifiques. Parallèlement ledit comité est chargé de mettre en place un système de « TQM » (Total Quality Management), processus permettant d'assurer le facteur qualité, d'orienter l'ITM vers une philosophie d'obligation de résultats et de contribuer ainsi finalement à un développement durable de l'administration.

L'organigramme fonctionnel met fin à l'agissement individuel de la direction en vue de promouvoir le travail en horizontal animé par le comité de direction et soutenu par le comité opérationnel.

1. Formations et services généraux (FSG)

L'unique capital de l'administration représente ses ressources humaines. Afin de préserver, développer et valoriser au maximum ses ressources, la formation du personnel de l'ITM sera l'élément clé pour le futur. Pour cela un service a été mis en place afin de garantir l'introduction de l'«Académie du savoir» de l'ITM.

Les services généraux désignent l'ensemble des services nécessaires au fonctionnement normal de l'administration comme par exemple : la gestion du courrier, les achats de fournitures, l'entretien des bâtiments et des espaces verts, la gestion des locaux techniques et des systèmes d'incendie et de sécurité, des droits d'accès, des énergies : électricité, froid, chauffage.

Le responsable est un ingénieur.

2. Help Center (HCC)

Le HCC se compose des différentes entités :

- Call Center
- HCC Trainers
- HCC Trainees
- Guichets

Le Call Center ou centre d'appel, entité sous tutelle du HCC, qui constitue le premier point de contact de l'administré avec l'ITM, représente un ensemble de ressources, humaines, immobilières, mobilières et techniques, dont l'unique but est de prendre en charge les appels téléphoniques et de les transférer aux

agents compétents qui doivent garantir le suivi. Les agents du Call Center spécialement formés en cette matière vont prendre en charge les demandes des administrés et enregistrer au préalable les coordonnées, nom de l'appelant et/ou numéro de son dossier, exercice indispensable servant à faciliter par après la communication interne avec les inspecteurs en charge au Help Center de l'ITM.

Ayant également comme mission de former les futurs agents de l'ITM, le HCC est composé d'un inspecteur en chef expérimenté, de formateurs et d'inspecteurs stagiaires qui accomplissent leur formation théorique et pratique au sein du HCC.

L'accueil du guichet qui a été auparavant garanti par les inspecteurs des agences régionales a été entièrement repris par le HCC.

Le responsable est un juriste.

3. Etablissements soumis à autorisations (ESA)

Ce service a pour mission de traiter tous les dossiers relatifs à des autorisations concernant notamment :

- Etablissements classés
- Maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses SEVESO
- Protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques:
- Directive machines
- Mines, minières et carrières

Le responsable est un ingénieur.

4. Accidents, enquêtes et conseils (AEC)

Ce service nouvellement créé répond à un besoin de longue date exprimé par les membres de l'inspectorat du travail qui est d'assurer une astreinte nationale pour réduire le travail quotidien de ces mêmes inspecteurs. Cette nouvelle entité permettra également à l'avenir de respecter le repos journalier de 12 heures consécutives qui avait jusqu'à ce jour été enfreint à cause des sorties fréquentes pendant la nuit.

Par ailleurs, une formation spéciale sera mise en place pour encadrer les inspecteurs dans leurs tâches et notamment pour faire face à des situations d'accidents graves, voire même mortels, situations qui ne sont pas données à tout le monde.

Même avec cette formation précitée, tous les inspecteurs du travail ne sont pas capables de pouvoir gérer de telles situations stressantes au quotidien, d'où la nécessité de se doter d'une structure permettant d'offrir un support psychologique en faveur des inspecteurs.

Cette nouvelle entité sera également active dans le domaine du conseil et du coaching et aura comme mission de développer des stratégies proactives communes avec des entreprises à hauts risques.

Les inspecteurs en charge de toutes ces activités devront agir au sein d'un « pool » du fait du manque latent en nombre suffisant d'inspecteurs, fait dû essentiellement à une politique de recrutement déplorable des années antérieures.

Les responsables sont un ingénieur pour l'aspect technique et une juriste pour l'aspect juridique.

5. Inspections, enquêtes et contrôles (ICE)

Une des principales missions de ce service est de devoir passer du système d'inspection réactif actuel en un système d'inspection proactif moderne.

Ce service devra à l'avenir assurer des actions à court, moyen et long terme.

Pour le court terme, des actions sporadiques bien définies en fonction des informations et des réclamations communiquées par le HCC seront organisées.

Pour le moyen terme, des actions ciblées, structurées et préparées à l'avance, alimentées de la part du HCC après l'évaluation de leurs statistiques seront mises en place.

Pour le long terme, des contrôles réguliers et un développement de stratégies par secteurs économiques seront organisés.

Ce service a également un besoin en ressources humaines supplémentaires, malgré le fait que les inspecteurs du travail n'ont plus besoin de gérer les services relatifs à l'astreinte ainsi que celui des activités de permanence du guichet.

Le processus, les procédures ainsi que les rapports d'inspection vont être uniformisés et vont ainsi entrainer une réduction importante de la charge administrative et vont faciliter la communication interne et externe.

Les inspecteurs en charge de toutes ces activités devront agir au sein d'un « pool » selon le système « FIFO » (First In First Out) du fait du manque latent en nombre suffisant d'inspecteurs, fait dû essentiellement à une politique de recrutement déplorable des années antérieures.

Les responsables sont un ingénieur pour l'aspect technique et un juriste pour l'aspect juridique.

III. Personnel de l'ITM

Entre 1947 et 1990 les effectifs de l'ITM étaient plus ou moins constants et se tenaient aux alentours de +/- 20 personnes. Ce n'est qu'après l'année 1990 que les effectifs ont constamment été renforcés pour arriver en 2015 à un effectif total de 95 personnes dont 67 fonctionnaires et 28 employés de l'Etat.

Dans le cadre de la restructuration, la nouvelle direction, se retrouvait forcée de mettre en place un pool d'inspecteurs au sein des deux services «Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC)» et «Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE)», qui représentait l'unique moyen permettant un fonctionnement convenable des activités de l'ITM.

Aussi, il s'impose un investissement considérable au niveau de la formation et du recrutement sur le vu de la pyramide d'âge actuelle du personnel de l'ITM.

En effet, prochainement l'ITM devra faire face à un nombre subséquent de départs en retraite, ce qui aura pour conséquence qu'un nombre important d'agents, à savoir 36 devront être recrutés à brève échéance.

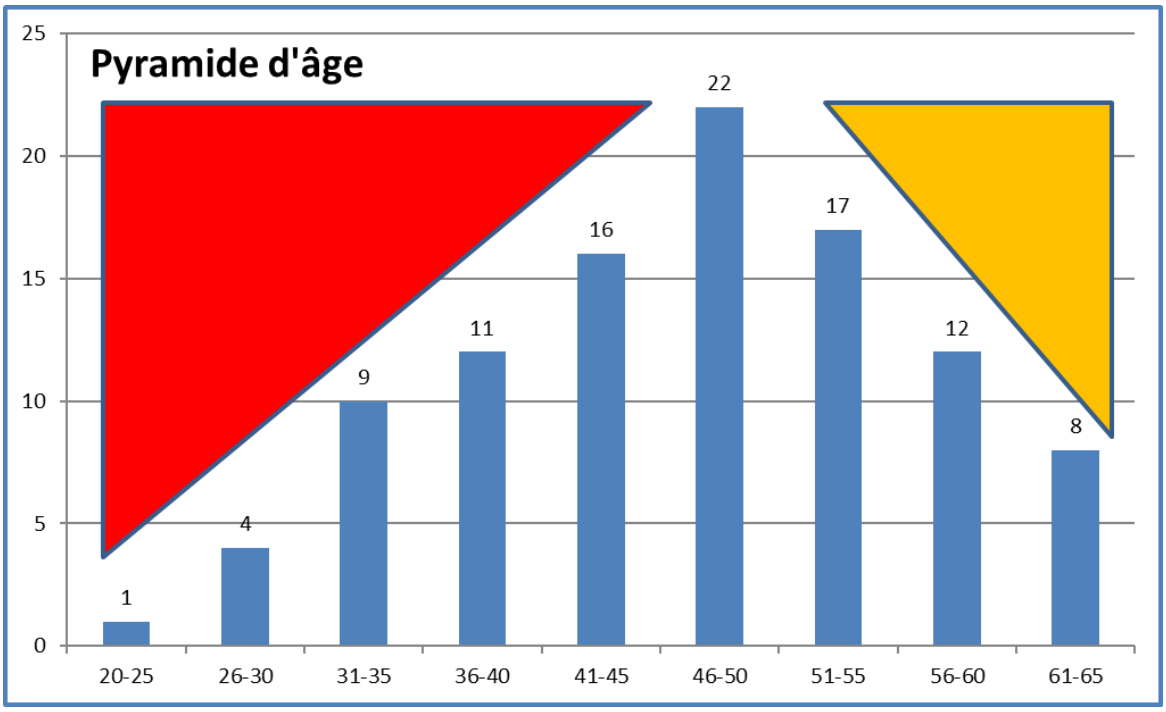
Cette problématique de la pyramide d'âge du personnel de l'ITM est le fruit d'une politique de gestion désastreuse durant les 15 dernières années de la part de l'ancienne direction.

Les contraintes actuelles au niveau recrutement sont très difficiles et se résument comme suit :

- l'Etat recrute ses agents en fonction des 3 carrières (inférieure, moyenne, supérieure). Or, l'ITM a besoin de candidats ayant une bonne formation de base générale tant en matière du droit du travail qu'en matière de sécurité et de santé au travail;
- seulement un fonctionnaire peut devenir inspecteur de travail;
- l'ITM est capable de former actuellement convenablement 5 à 10 inspecteurs par an, ce qui a pour effet de ne pas pouvoir assurer convenablement le remplacement des départs en retraite.

Par ailleurs, à ces contraintes, s'ajoutent les problèmes de la qualité des différentes recrues :

- pas tous les candidats, qui ont réussi l'examen-concours de l'Etat sont prédestinés pour devenir inspecteur du travail;
- les changements d'administration ne sont pas non plus favorables au rajeunissement du personnel de l'ITM;
- en ce qui concerne les postes à responsabilité, l'ancienneté n'est un garant pour disposer du «know how» nécessaire pour pouvoir exercer une telle fonction.



Chiffres Début 2015

A la fin de l'année 2015 les effectifs de l'Inspection du travail est des mines se chiffrent comme suit :

	A1-admin.	A1-scient.	A2	B1 – admin.	B1 – tech.	C1-admin.	C1-tech.	D1	Assist. sociale	Direction
Fonctionnaires	3	4	28	18	1	1	8	0	1	3
Employés	1	0	3	6	0	10		8	-	-
Total	**4**	**4**	**31**	**24**	**1**	**11**	**8**	**8**	**1**	**3**

Dont 67 fonctionnaires et 28 employés, donc un total de 95 personnes.

En ce qui concerne les postes autorisés mais non encore occupés, le nombre s'élevait à 4 postes ouverts pour les fonctionnaires et 5 pour les employés, donc en total 9 postes ouverts.

La situation des départs/arrivées pour l'année 2015 se présente comme suit :

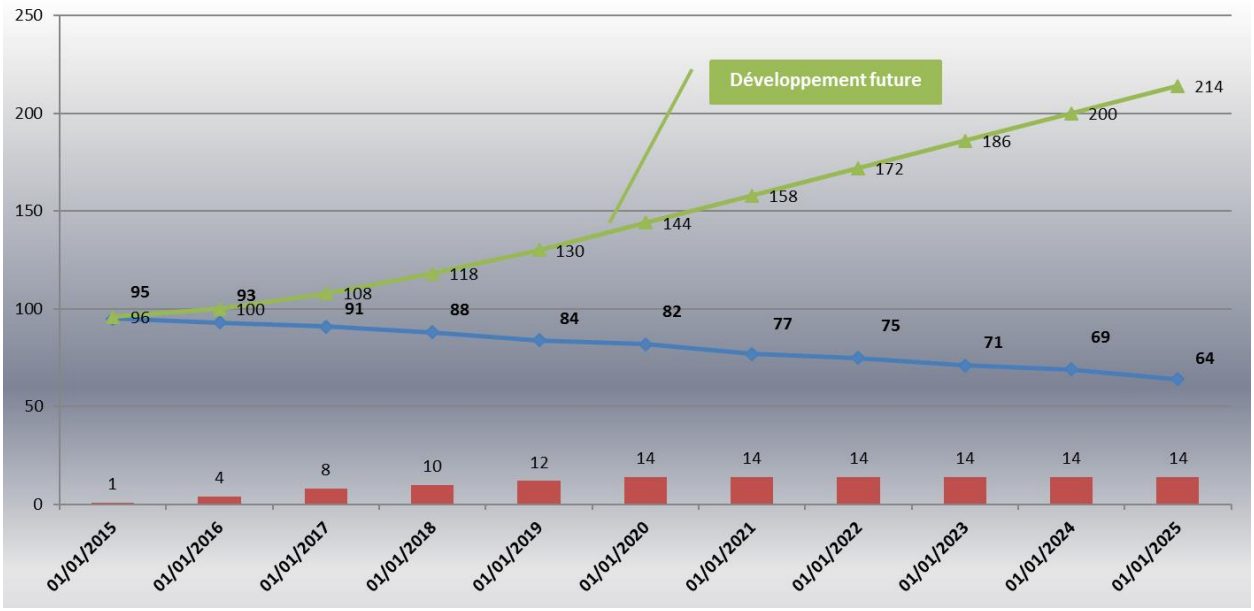
Départs 2015 :

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement d'administration	4	44,4 ans
Retraite	8	61,9 ans
Congé de longue durée	4	55,9 ans
Autre	3	54,9 ans
Total-Départ	**19**	**55,9 ans**

Arrivées 2015 :

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement d'administration	4	46,5 ans
Retours	2	50,9 ans
Recrutement externe	5	27,9 ans
Total-Arrivées	**11**	**38,9 ans**

Pour pouvoir faire face aux challenges futurs et combler les différents départs de certains agents dans les années à venir, il devient indispensable que l'ITM se dote d'une stratégie de recrutement qui pourrait évoluer comme suit :



L'objectif de l'ITM est d'avoir dans une fenêtre de temps de 10 ans un effectif à disposition d'au moins de 200 agents pour garantir un développement durable du « core business » et être en mesure d'apporter la plus-value dont l'économie luxembourgeoise a besoin.

IV. Développements informatiques

Le service informatique de l'ITM s'occupe de la gestion des applications et des équipements informatiques, en étroite collaboration avec le Centre des technologies de l'Etat.

Les activités principales en 2015 étaient :

- Planification des besoins au niveau du hardware, notamment des ordinateurs de bureau, des imprimantes et des copieurs, en collaboration avec le Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE) ;
- Gestion du réseau informatique interne, en étroite collaboration avec le CTIE ;
- Gestion de la mise à jour du contenu et de la sécurité des sites web externes et internes de l'ITM ;
- Aide et assistance à l'utilisation des équipements informatiques de l'ITM ;
- Gestion de l'inventaire du hardware de l'ITM: ordinateurs, imprimantes, copieurs, tablettes, appareils photo, … ;
- Gestion de l'infrastructure des serveurs d'application et de virtualisation ;
- Gestion des applications informatiques existantes de l'ITM ;
- Planification, acquisition et déploiement d'un système de gestion des clés (voitures, …) ;
- Planification et mise en œuvre d'une restructuration de la chaine de backup ;
- Déménagements de stations de travail : 100+ opérations en 2015 ;
- Reconfiguration de l'environnement réseau des guichets Esch/Alzette et Diekirch en collaboration avec le CTIE ;
- Déploiements ou redéploiements d'ordinateurs de bureau : 28 machines en 2015 ;
- Planification et déploiement du numéro téléphonique unique 76100 et de la téléphonie IP au niveau des services Call Center et Help Center, en collaboration avec le CCG ;
- Développement et maintenance de plusieurs applications Excel/VBA : 21.600 lignes de code ;
- Modifications dans l'application é-Détachement : 26.000 lignes de code Java ;
- Analyse et développement d'une application de gestion de dossiers : 6,270 lignes de code MS Access, 39.000 lignes de code Java ;
- Planification de la migration de la messagerie Notes/Domino vers Outlook/Echange du CTIE ;
- Acquisition de plusieurs moniteurs grand format pour les salles de formation et de conférence.

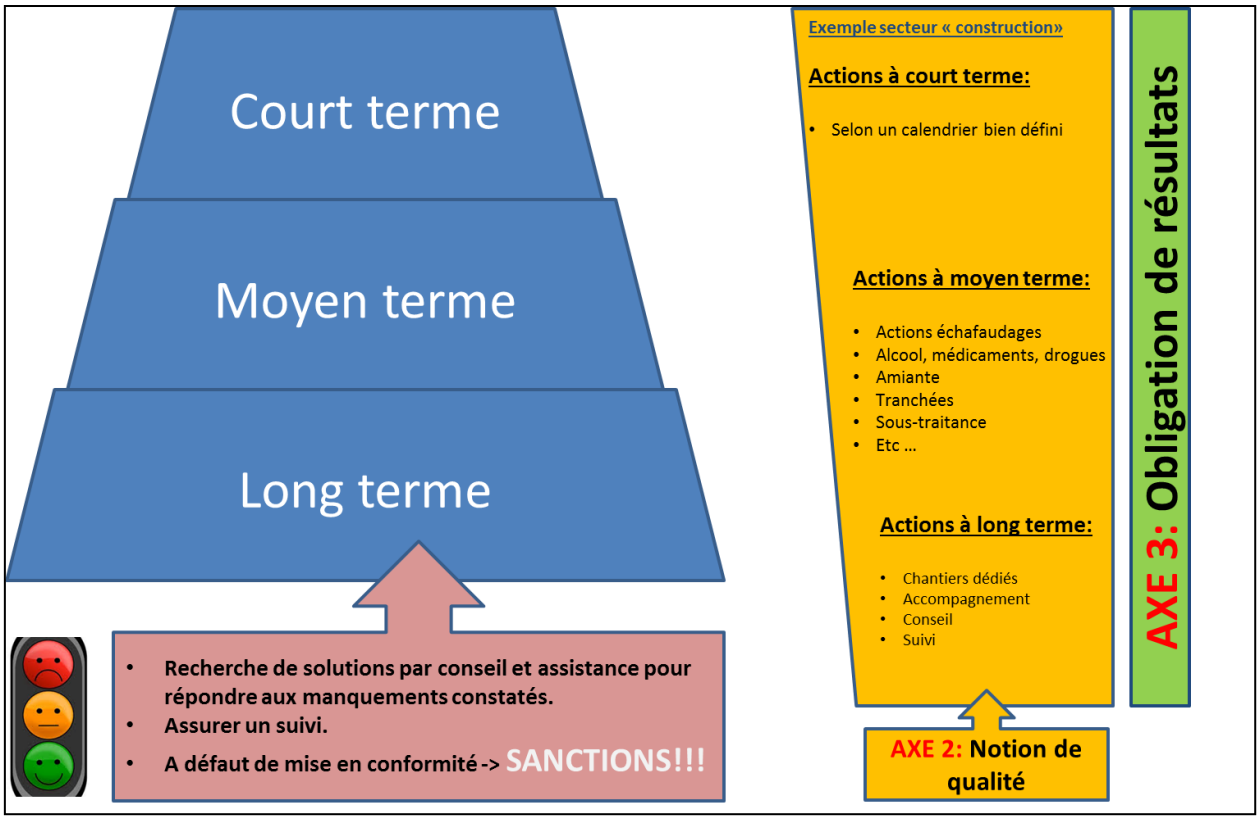
V. Collaborations

L'ITM agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Association d'Assurance Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Administration de l'Environnement, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale et le Service National de la Sécurité dans la Fonction Publique.

L'ITM collabore et agit au sein du comité permanent du travail et de l'emploi, un organe tripartite mis en place par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 2007 et chargé de conseiller le Ministre ayant le Travail dans ses attributions sur des questions relatives au travail en général, y compris les matières liées à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que sur l'efficacité de la législation en vigueur dans ce domaine.

VI. Développement durable

Pour garantir un développement durable englobant une notion de qualité, le «work flow» nécessaire à la restructuration de l'ITM a commencé être mis en place au sein de l'ITM dès le 1er mars 2015.



En effet, dès le 1er mars 2015, le personnel du Help Center a été renforcé étant donné que ce dernier allait se charger de l'accueil des clients au sein des guichets de l'ITM qui se trouvent à Diekirch, Esch-sur-Alzette et Strassen.

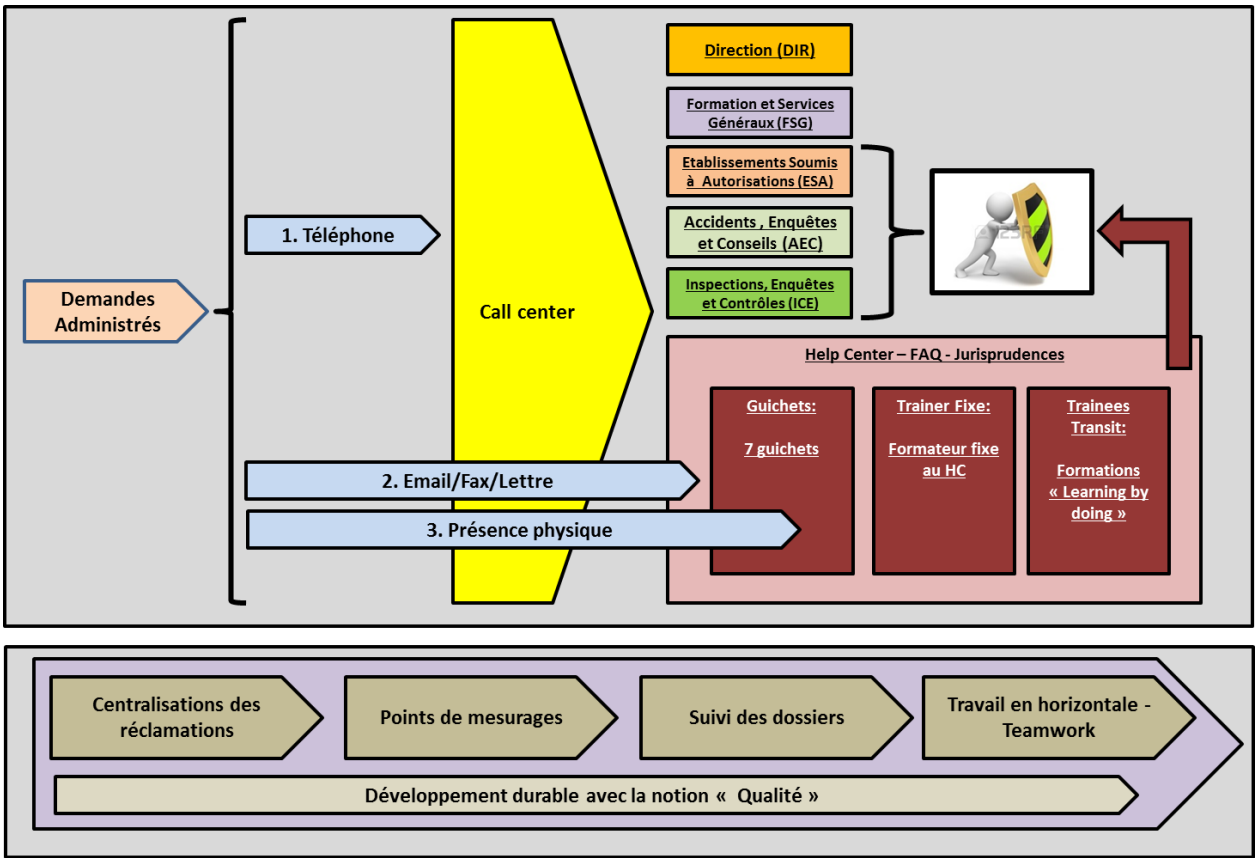
Pour le 1er avril de la même année, l'ensemble des agents des agences d'Esch-sur-Alzette et Strassen ont été rapatriées à Strassen étant donné qu'il a été constaté que l'agence de Diekirch allait sous peu manquer d'agents car ces derniers allaient pouvoir bénéficier de leur pension.

Comme l'accueil du public au sein des guichets est assuré par le Help Center, cette mesure de rapatriement des agents des agences régionales à Strassen a eu comme effet que ces derniers ont pu se concentrer davantage sur leur « core-business », à savoir l'assistance, les enquêtes et les inspections auprès des employeurs.

Actuellement, les administrés ont donc la possibilité de se rendre personnellement auprès des guichets régionaux, dont le nombre sera encore augmenté prochainement conjointement avec l'ADEM sur les sites de Wiltz et de Wasserbillig en vue d'améliorer encore davantage la proximité et l'offre à nos clients (salariés et employeurs).

Ce projet commun avec l'ADEM, qui consiste à vouloir partager les infrastructures de cette dernière, a comme avantage supplémentaire de réduire au minimum les frais d'exploitation des administrations concernées de l'Etat.
Sur place, les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00, ce qui donne un avantage considérable à l'administré au niveau de sa flexibilité personnelle.

A noter que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1er mars 2015. Auparavant la durée d'accueil au sein des guichets de l'ITM était limitée à une heure et demie par jour.



Pour avoir une gestion efficace au niveau de la prise en charge des appels téléphoniques, il a été décidé de mettre en place un Call Center (centrale téléphonique moderne) avec un numéro de téléphone unique, le 247-76100.

Le regroupement de tous les appels vers le Call Center moyennant un numéro unique ainsi que le regroupement de tous les courriers, fax (247-96100) et e-mails (contact@itm.etat.lu) au sein du Help Center moyennant une adresse unique ont permis de centraliser, de catégoriser et de mesurer le nombre des affaires entrantes auprès de l'administration ce qui a entre autres pour effet de garantir un meilleur suivi desdites affaires et de responsabiliser les différents acteurs impliqués.

Autre effet positif de ces mesures, le développement du «teamspirit» et du «teamwork» entre les différents services de l'ITM.

Le Call Center, qui a finalement pu être mis en place en date du 11 mai 2015 après l'installation du programme informatique y relatif, tient notamment lieu de «carte de visite» de l'ITM et aide essentiellement à contribuer à une image de marque positive de l'administration.

En appelant au numéro 247-76100, les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30.

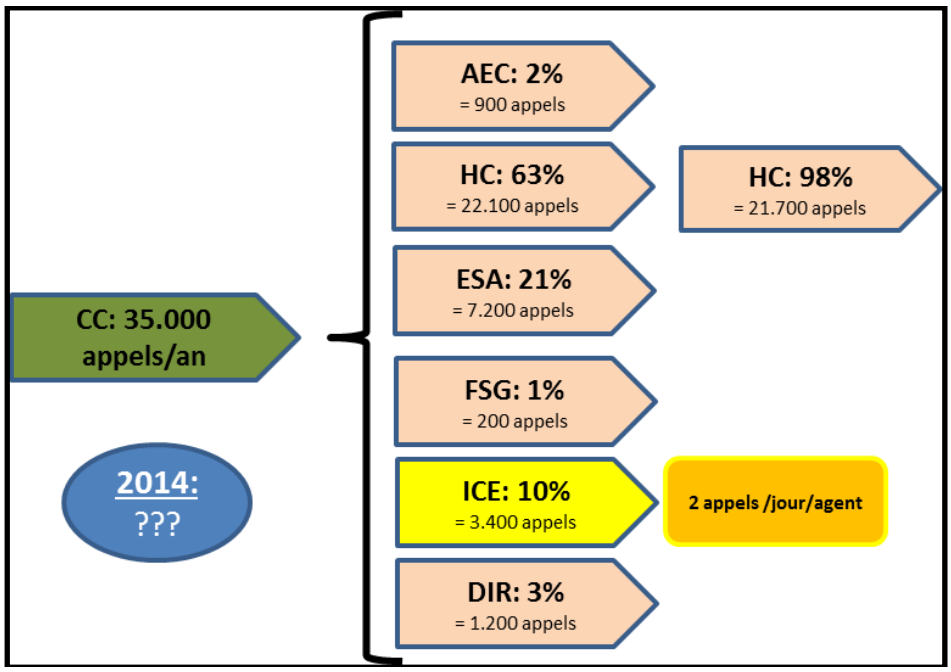
A cet effet, le Call Center est responsable :

a) d'une première prise en charge de l'administré,
b) d'une première prise de contact, action à la base de toute création de nouveaux dossiers, dossiers existants ainsi que pour tous les renseignements.

Pour toute question d'ordre général, le transfert de l'appel se fera du Call Center vers le Help Center où les renseignements nécessaires lui seront fournis. Dans les autres cas, par exemple dans le cadre de dossiers existants, les appels seront déviés vers les autres services en vue d'analyses plus approfondies et interventions éventuelles.

Les emails, fax et/ou lettres sont regroupés au sein du Help Center pour y être traités en ce qui concerne les questions d'ordre général. Toutes les autres affaires qui ne sauraient être traitées par le Help Center, sont transférées vers les autres Divisions compétentes.

Actuellement, 63% des appels téléphoniques, 64% des affaires qui sont introduites via les trois guichets régionaux, 71% des courriels et 68% des courriers sont directement traités et clôturés par le Help Center à l'aide de plus de 1.200 FAQ disponibles sur notre site internet.



Le Help Center agit également comme centre de compétence en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail, dont notamment la durée de travail (heures supplémentaires, travail du dimanche et plans d'organisation de travail), les conventions collectives de travail, des élections sociales, etc., ceci au niveau des jurisprudences, des FAQ, et en tant que centre de formation pour les inspecteurs stagiaires.

Le modèle du Help Center qui est considéré par tous nos partenaires comme une «success story», va continuer à se développer ceci dans l'unique but de vouloir élargir ses disponibilités au profit de l'administré.

Le Help Center a également comme mission d'orienter et de former les stagiaires dans les différents métiers de l'administration (personnel administratif, inspecteur du travail, etc.). Ceci, permettra aux stagiaires de bénéficier d'une formation spécialisée axée sur la formule «learning by doing» qui leur permettra de se développer au mieux dans leurs activités futures.

Du fait que le Help Center agit comme centre de compétence et centre de formation fera fonction de « bouclier protecteur » pour tous les services opérationnels dans les domaines du DDT et du SST.

Par ailleurs, l'ITM envisage de devenir une «learning company» permettant de contribuer davantage au développement durable en tenant compte d'une notion de qualité.

VII. Restructuration de l'ITM : Avancement

1. Proximité

Depuis le 1er mars 2015, le Help Center a été renforcé en personnel étant donné que celui-ci allait se charger de l'accueil des clients de l'ITM au sein des guichets régionaux qui se trouvent à Diekirch, Esch-sur-Alzette et à Strassen, qui permettent d'assurer la réception des réclamations et de communication de renseignements aux salariés et employeurs et ainsi de garantir la proximité envers ces derniers tout en libérant les inspecteurs du travail, dont la mission la plus cruciale doit être prioritairement celle d'exercer les contrôles sur le terrain.

Le nombre des guichets régionaux sera augmenté prochainement de deux unités, dont une à Wiltz (avril 2016) et une autre à Wasserbillig en vue d'améliorer encore davantage la proximité et l'offre à nos clients (salariés et employeurs).

L'ITM partagera les mêmes locaux que l'ADEM, ce qui permettra également de réduire au minimum les frais d'exploitation des administrations concernées de l'Etat.

2. Flexibilité et accessibilité

Les salariés et les employeurs peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00, ce qui constitue un avantage considérable en faveur de l'administré au niveau de sa flexibilité personnelle.

A noter que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1er mars 2015. Auparavant la durée d'accueil au sein des guichets de l'ITM était limitée à une heure et demie par jour.

Aussi, les clients de l'ITM peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30 en appelant au numéro 247-76100.

Par ailleurs, les administrés peuvent nous envoyer des courriels à l'adresse e-mail (contact@itm.etat.lu) à toute heure de la journée.

Enfin, plus de 1.200 FAQ sont en permanence disponibles sur le site internet de l'ITM en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail.

3. Rapatriement

Pour le 1er avril 2015, l'ensemble des agents des agences régionales d'Esch-sur-Alzette et Strassen ont été rapatriées à Strassen étant donné qu'il a été constaté que l'agence de Diekirch allait sous peu manquer d'agents car ces derniers allaient pouvoir bénéficier de leur pension.

Compte tenu de ces contraintes, il fut nécessaire de redéployer les effectifs en remplaçant les agences régionales par les guichets, qui sont toujours implantés à Diekirch, Esch-sur-Alzette et à Strassen, qui permettent d'assurer la réception des réclamations et de communication de renseignements aux salariés et aux employeurs.

4. Décloisonnement

Si l'on veut transformer l'ITM en une administration plus efficace et réactive, il convient de parfaire l'objectif d'une organisation pluridisciplinaire, à tous les niveaux, en ce compris le décloisonnement entre les départements « Droit du Travail » et « Santé et sécurité au Travail ».

En vue de promouvoir l'efficacité et afin de garantir l'exécution de ses multiples missions, le nouvel organigramme, la nouvelle structure ainsi que les différents services de l'ITM affectés aux missions et fonctionnement de l'ITM sont plus efficients et permettent d'assurer la mise en place de processus et de procédures adaptés à toutes ses missions.

5. Déménagements

Au cours du mois d'avril et mai 2015, l'ensemble des agents de l'ITM ont dû changer de bureau dans les locaux de Strassen, ce qui a eu pour effet de gagner en espace disponible.

En effet, il a été constaté qu'au moins un tiers des vieux archives ont pu être supprimés.

6. Organisation

L'ITM s'est doté depuis le mois d'avril 2015 d'un organigramme fonctionnel.

Au niveau opérationnel, la direction est épaulée par les différents services :

- Formations et Services Généraux (FSG) ;
- Help Center (HCC) ;
- Etablissements Soumis à Autorisations (ESA) ;
- Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC) ;
- Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE) ;

dont les responsables forment, ensemble avec le comité de direction, le comité opérationnel qui se réunit une fois par mois.

L'organigramme fonctionnel met fin à l'agissement individuel de la direction en vue de promouvoir le travail en horizontal animé par le comité de direction et soutenu par le comité opérationnel.

7. Recrutement

L'ITM doit faire face à un nombre subséquent de départs en retraite, ce qui aura pour conséquence qu'un nombre important d'agents, à savoir 36 devront être recrutés à brève échéance.

Pour faire face à ce problème de recrutement, dû essentiellement à une politique de recrutement déplorable des années antérieures, il est envisagé de poursuivre plusieurs simultanément, dont notamment le recrutement classique interne et externe auprès de la Fonction publique, mais également le recrutement d'agents de la Force armée ou bien d'employés de l'Etat par l'intermédiaire de l'ADEM.

8. Formation

Tenant compte des différents problèmes au niveau du recrutement, de la qualité des ressources, des prérequis au niveau de l'éducation, il importe de devoir créer une « académie de savoir » permettant de garantir une formation continue tout au long de la carrière comportant un volet théorique, et un volet pratique dispensé au sein du HCC.

Etant donné la pénurie existante en ce qui concerne les ressources humaines dans les différents services de l'ITM, il importe également de mettre en place un plan de formation.

Ce plan de formation permettra de garantir une mise à niveau des inspecteurs actuellement en place ainsi que d'assurer une formation aux nouvelles recrues.

Ces mesures permettent à tous les agents d'acquérir les connaissances de base nécessaires pour exercer leurs fonctions actuelles et futures et leur offrant également une perspective personnelle à long terme ce qui constituera une situation « win-win » aussi bien pour les agents que pour l'administration.

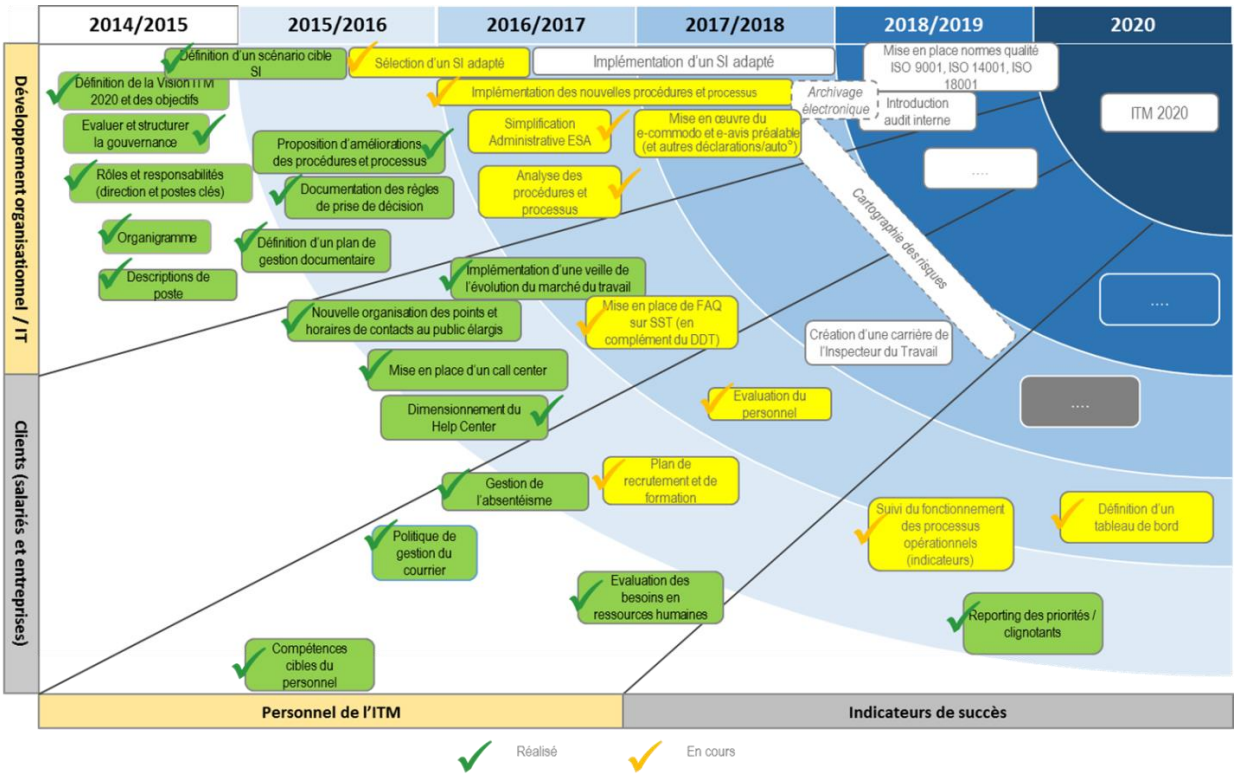
9. Coopération

En vertu de son vaste domaine de compétences, l'ITM est amenée à participer à une multitude de réunions instaurées par différents comités, dont notamment le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

L'ITM collabore et coopère ainsi étroitement avec d'autres institutions telles que notamment l'Association d'assurance accidents, la Direction de la Santé, l'Administration des douanes et accises, la Police grand-ducale, le Centre commun de la sécurité sociale, l'Administration de l'enregistrement, le Parquet, l'Administration des contributions directes ainsi qu'avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

En participant aux différents organes de coordination, qui sont notamment chargés de l'organisation des collaborations et des synergies entre les différentes administrations compétentes pour le monde du travail, l'ITM participe ainsi activement dans le but d'une mise en place d'une politique commune de contrôle et de prévention en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail.

10. Evolution des projets stratégiques



VIII. Statistiques des différents services

1. « Help Center»

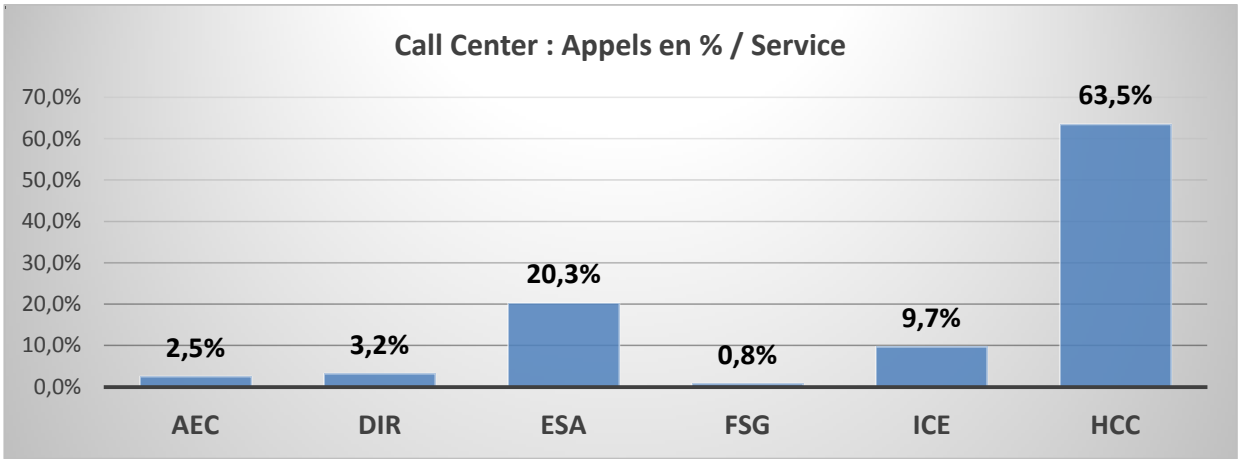
1.1. Call Center

Le Call Center, qui a été mis en place en date du 11 mai 2015 après l'installation du programme informatique y relatif, tient notamment lieu de «carte de visite» de l'ITM et aide essentiellement à contribuer à une image de marque positive de l'administration envers l'extérieur.

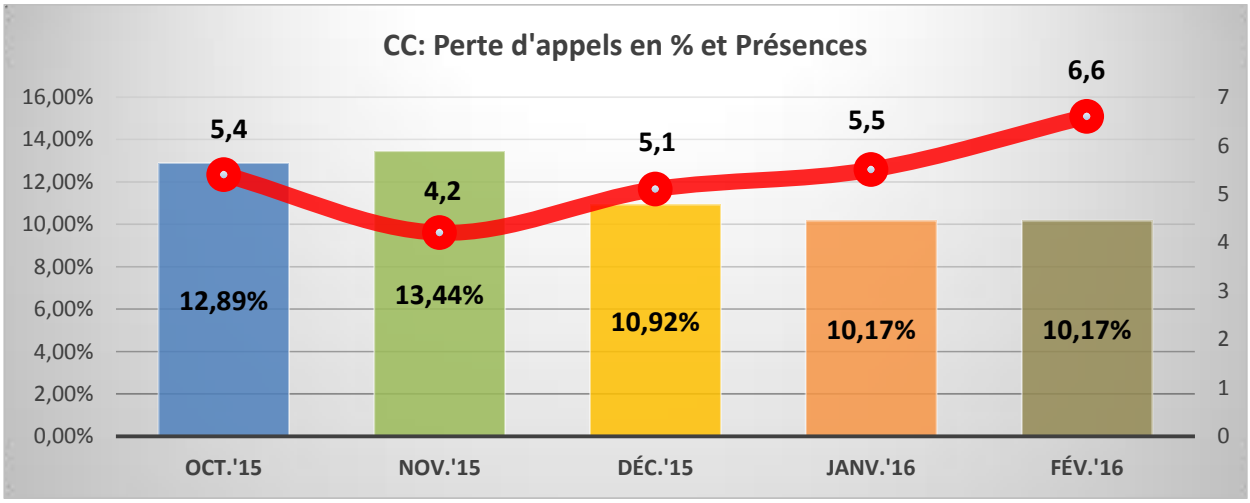
Sur l'année 2015, cela représente un total de 35.000 appels téléphoniques qui ont pu être traités par le Call Center, dont 22.100 ont été transférés pour intervention directe au Help Center de l'ITM.

Ces appels téléphoniques ont été transférés par le Call Center au sein des différents services de l'ITM en vue d'y être traités.

Le tableau ci-après reprend la répartition en % des appels téléphoniques vers les différents services de l'ITM:



Le renforcement progressif de l'équipe du Call Center a contribué à faire diminuer régulièrement le nombre des appels perdus.

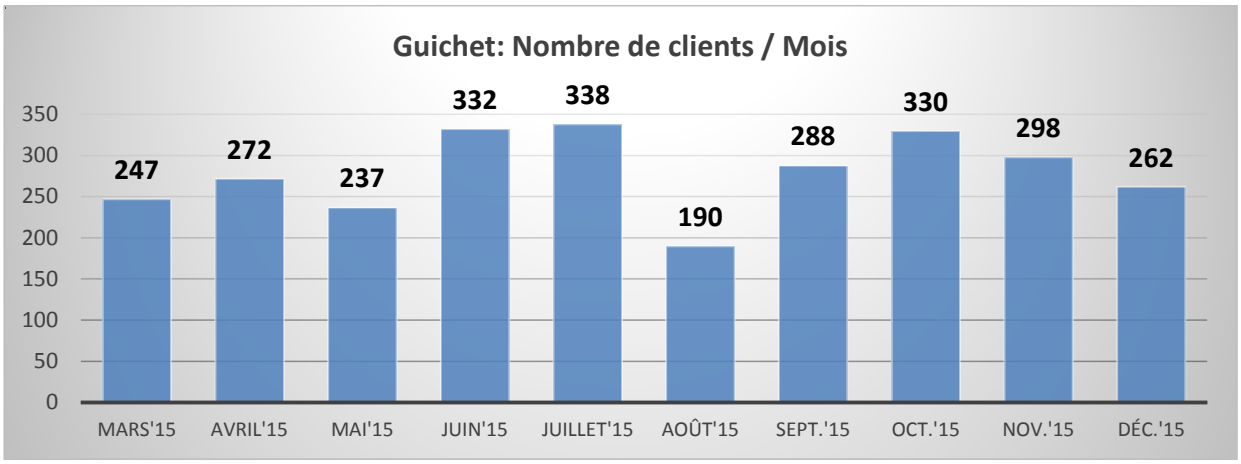


1.2. Guichet

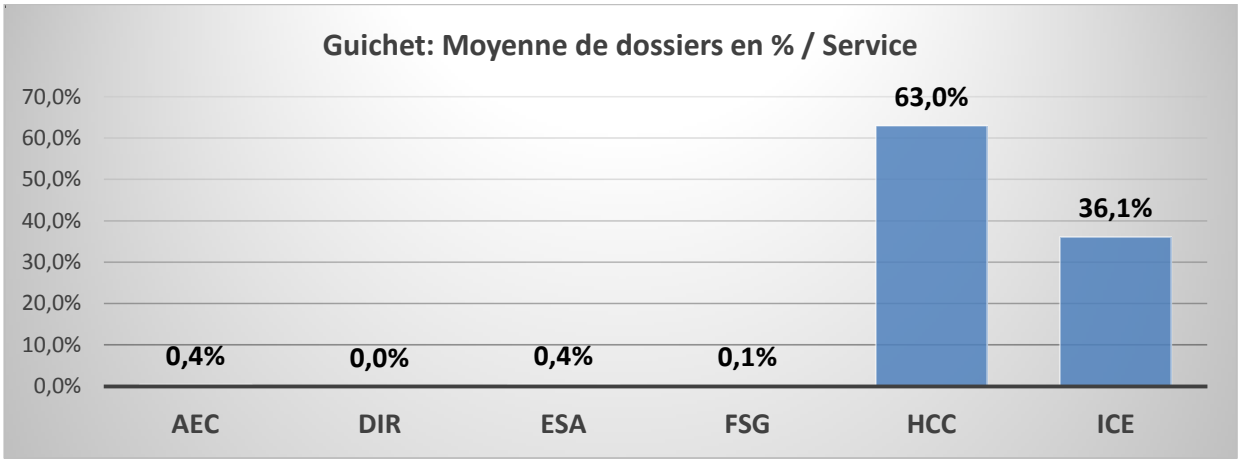
Depuis le 1er mars 2015, les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 au sein des guichets régionaux qui se trouvent actuellement à Diekirch, Esch-sur-Alzette et à Strassen.

Depuis que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1er mars 2015, le nombre total des clients de l'ITM qui se sont rendus au sein de ses 3 guichets se chiffre à un total de 2.794 visites, alors que durant toute l'année 2014 avaient été enregistrées 937 visites.

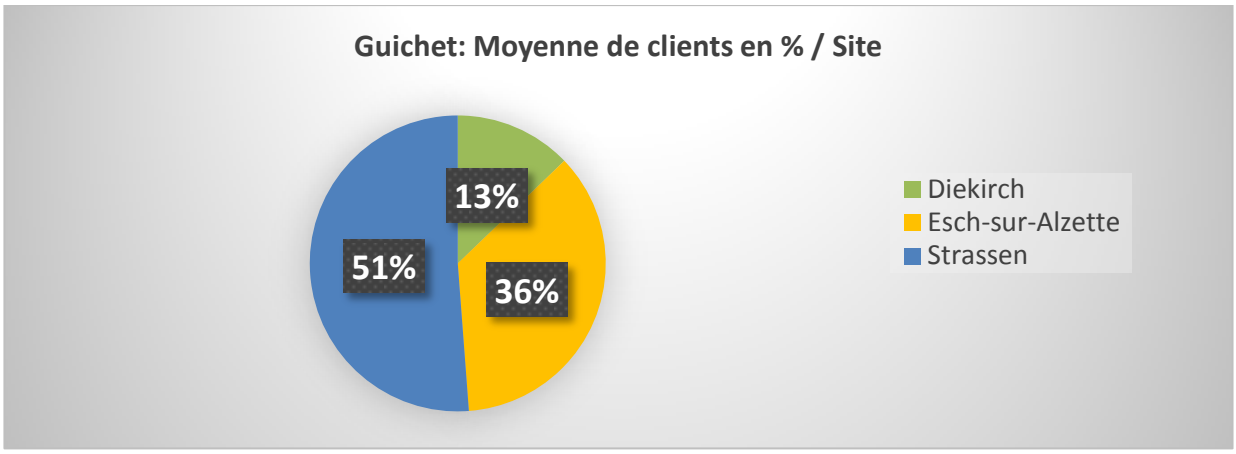
Il en résulte donc que l'ITM a pu comptabiliser une augmentation de près de 300% de plus de visites en 2015.



A noter que 63% des affaires, qui ont été enregistrées au sein des trois guichets de l'ITM, ont pu être traitées directement par le service du Help Center et seulement 36,1% des affaires ont dû être transmises au service «Inspections, Contrôle et Enquêtes (ICE)» comme le démontre le tableau ci-après:

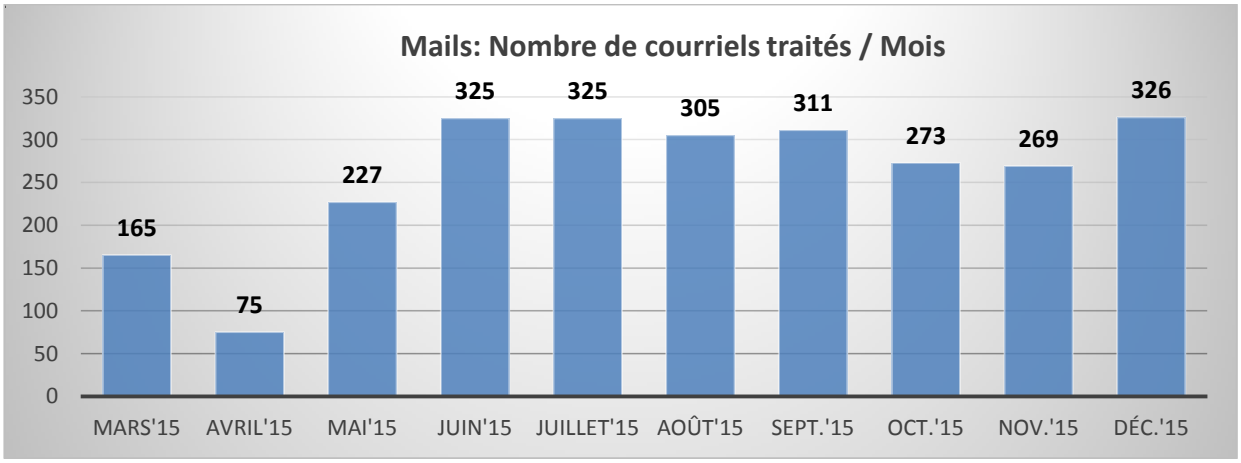


A noter également que 51% des clients se sont rendus à Strassen, 36% à Esch-sur-Alzette et 13% à Diekirch.

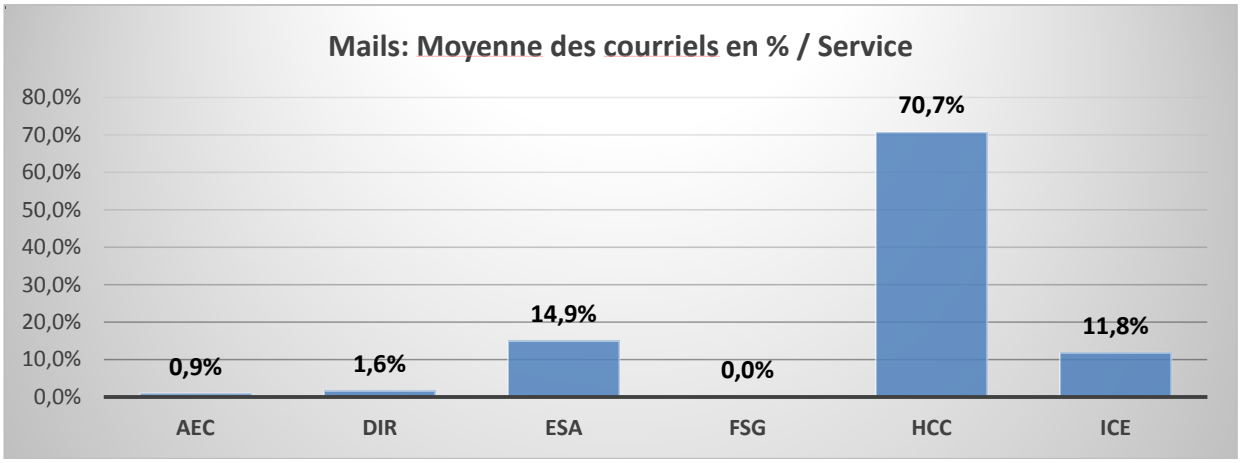


1.3. Courriels

Depuis le 11 mai 2015, il a été instauré une adresse e-mail unique «contact@itm.etat.lu» qui permet de recenser l'ensemble des courriels de l'ITM. Depuis le 1er mars 2015, 2.601 courriels ont pu être traités par le Help Center.



De ces 2.601 courriels, 70,7% ont pu être directement traités par le Help Center et 29,3% ont dû être transférés au sein des autres services de l'ITM.



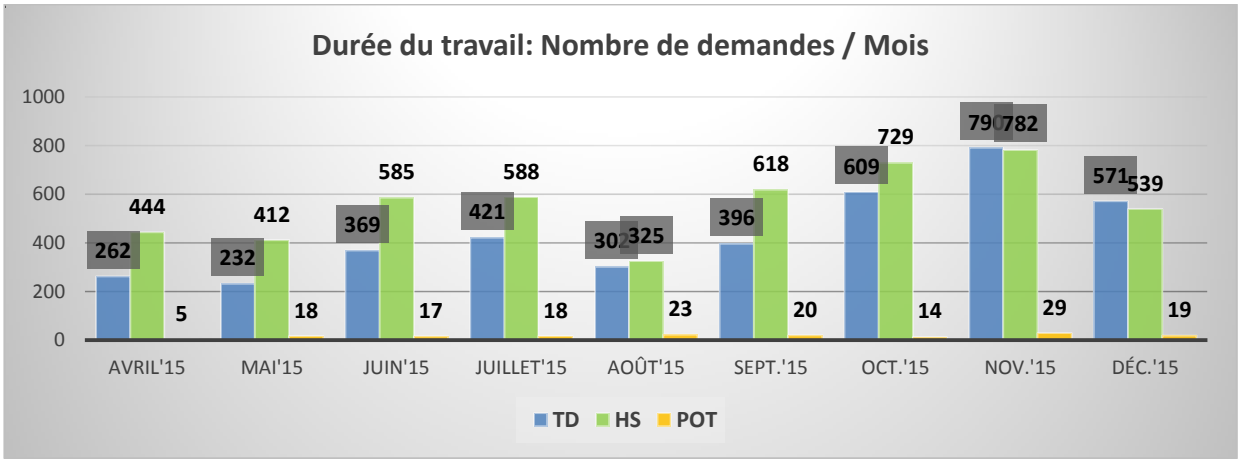
1.4. Durée de travail

Depuis, le 1er avril 2015, le Help Center a également été chargé de la gestion des demandes pour pouvoir effectuer des heures supplémentaires (HS), des demandes de travail du dimanche (TD) ainsi que des plans d'organisation de travail (POT).

Ont été enregistrées:

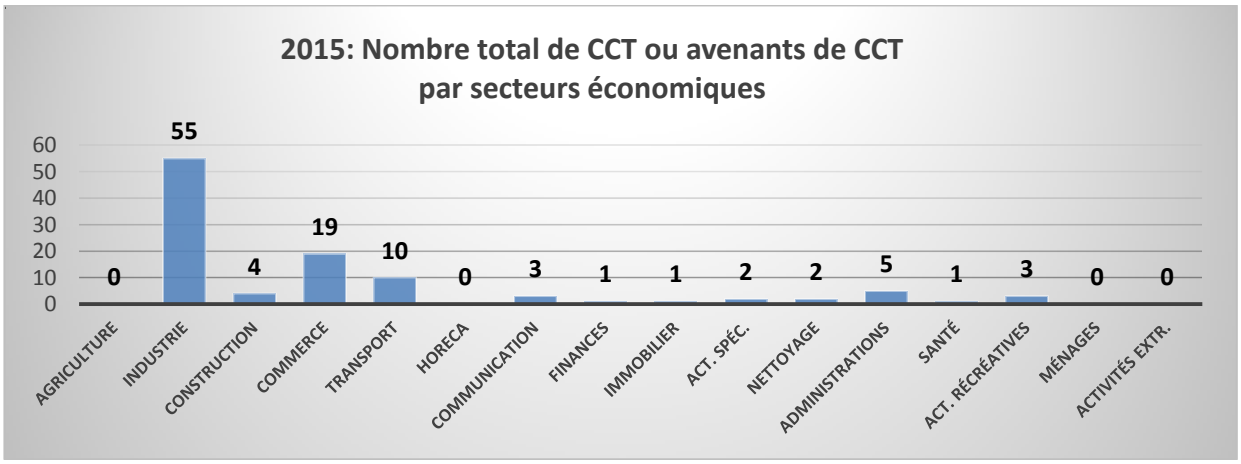
- 5.022 demandes à pouvoir effectuer des heures supplémentaires, dont 28 demandes ont été avisées défavorablement par la délégation du personnel;
- 3.952 demandes à pouvoir travail le dimanche, dont 5 ont été avisées défavorablement par la délégation du personnel;
- 163 plans d'organisation du travail, dont 2 ont été avisés défavorablement par la délégation du personnel.

Le tableau ci-après reprend la répartition du nombre des demandes qui ont été enregistrées par le Help Center depuis le 1er avril 2015.



1.5. Conventions collectives

En 2015 ont été déposées auprès de l'ITM, 8 conventions collectives d'obligation générale ou des avenants aux conventions précitées et 114 conventions collectives d'entreprise ou des avenants aux conventions précitées dans les secteurs économiques suivants:



2. « Inspections, Contrôles et Enquêtes »

2.1. Congé collectif

Au Luxembourg, il existe 3 conventions collectives de travail du secteur de la construction, imposant aux entreprises luxembourgeoises et étrangères, un congé collectif d'été et/ou d'hiver.
L'ITM est chargée de la surveillance de l'application des 3 congés collectifs. En outre, elle fait office de secrétariat de la commission ad hoc du bâtiment et génie civil et répond aux questions relatives au congé collectif.

Les branches concernées par le congé collectif obligatoire sont :

- le bâtiment et le génie civil
- les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation (les installateurs frigoristes sont exceptés)
- les plafonneurs-façadiers

Vu ce qui précède, les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreleurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, calorifugeurs et vitriers.

Les dispositions diverses concernant l'application des congés collectifs sont expliquées ci-après.

a. Bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août. Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et le jour de Nouvel An (1er janvier), les dates exactes du congé d'hiver sont en principe fixées dans la convention collective.

Une dérogation écrite, accordée par la commission, est possible pour des travaux de réparation dans les écoles, des travaux de réparation dans les usines pendant l'arrêt et pour les travaux urgents. Ces demandes doivent obéir strictement aux conditions de forme, qui sont définies dans l'annexe V de la convention collective du bâtiment et génie civil.

Pour les congés d'été 2015 et d'hiver 2015/2016, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Demandes	Eté 2015	Eté 2014	Evolution	Hiver 2015	Hiver 2014	Evolution
Total des demandes	**123**	**118**	**5**	**42**	**42**	**0**
Demandes d'entreprises	**73**	**79**	**-6**	**18**	**12**	**6**
Accord	**101**	**103**	**-2**	**39**	**42**	**-3**
Refus	**22**	**15**	**7**	**3**	**0**	**3**

Objet	Eté 2015	Eté 2014	Evolution	Hiver 2015	Hiver 2014	Evolution
Ecoles	35	38	-3	4	0	4
Entreprises	11	13	-2	0	10	-10
Travaux urgents	3	8	-5	0	0	0
Arrêt impossible	20	18	2	9	1	8
Permanences	40	28	12	26	31	-5
Travaux normaux	14	13	1	3	0	3

Objet	Eté 2015	Eté 2014	Evolution	Hiver 2015	Hiver 2014	Evolution
Salariés concernés	929	740	+189	335	303	+32

b. Installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de climatisation

Pour cette branche est seulement fixé un congé collectif d'été.

Celui-ci commence le premier lundi du mois d'août, dure 15 jours y compris le jour férié du 15 août. Les entreprises peuvent déroger au congé collectif pour des travaux de réparation de maintenance et de dépannage, moyennant l'accord de la délégation du personnel et, s'il n'existe pas de délégation du personnel, avec l'accord des salariés concernés.

En ce qui concerne les installateurs frigoristes, ceux-ci n'ont pas d'obligation d'appliquer le congé collectif. Les salariés effectuant des travaux d'installation frigorifique bénéficient du droit à 15 jours de congés consécutifs entre le début du mois de mai et la fin du mois d'octobre, le cas échéant, selon un système de roulement interne à convenir entre l'entreprise et la délégation du personnel et, s'il n'existe pas de délégation du personnel, avec les salariés concernés.

c. Plafonneurs-façadiers

Seulement un congé d'été est prévu par la convention collective des plafonneurs-façadiers.
Il commence le dernier samedi du mois de juillet et dure 14 jours ouvrables, plus le jour férié légal du 15 août.
La convention collective ne prévoit aucune dérogation au congé collectif pour les plafonneurs-façadiers.

d. Entreprises étrangères

Les entreprises étrangères sont, de même que les entreprises luxembourgeoises, soumises au congé collectif obligatoire, dès qu'elles possèdent une autorisation d'établissement tombant sous le champ d'application d'une des trois conventions collectives.

e. Contrôles effectués

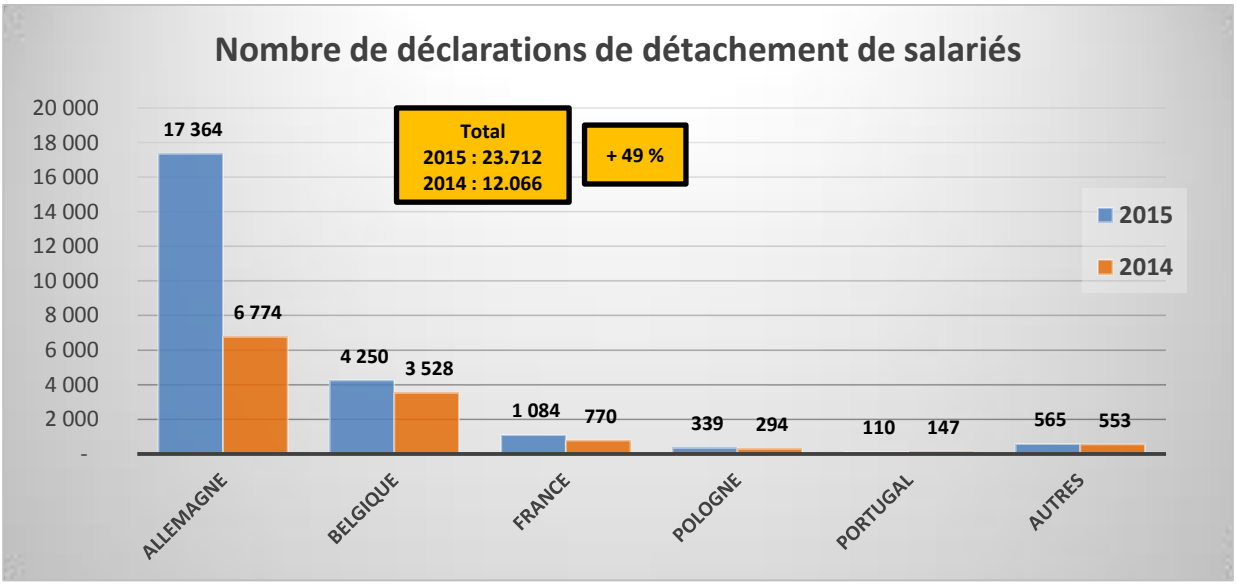
En vue d'assurer le respect de l'application du congé collectif pour les secteurs d'activités concernés, l'ITM a réalisé pour l'exercice 2015 écoulé 25 contrôles sur chantiers, de sa propre initiative ainsi que sur base de dénonciations.

Ces contrôles ont abouti à 6 injonctions de cessation d'activités sur chantiers pour non-respect du congé collectif par les entreprises contrôlées.

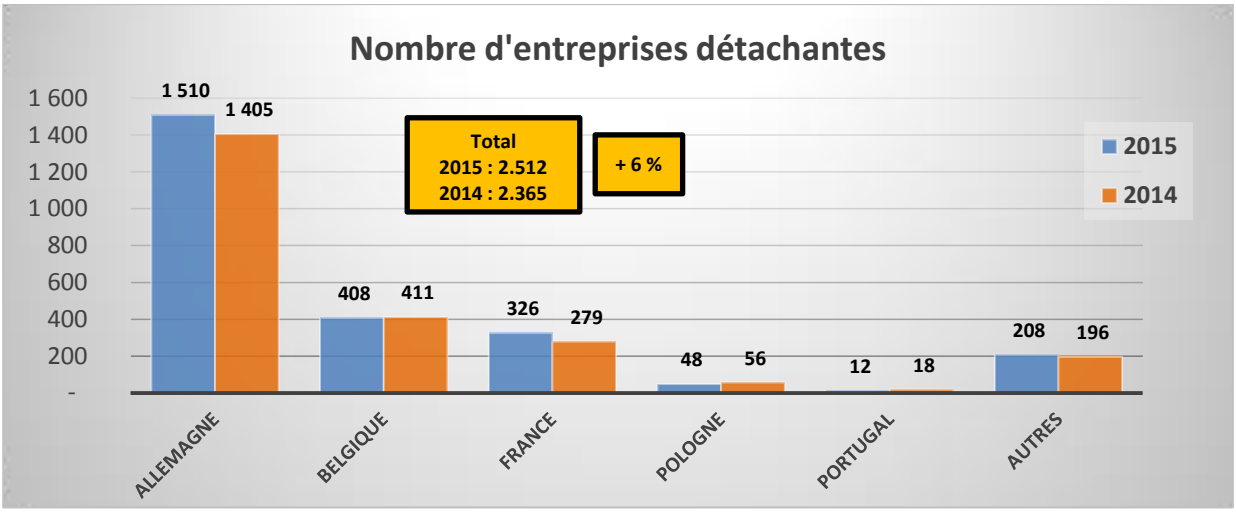
2.2. Détachement des salariés

Fin 2015, 23.147 communications de détachement couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été recensées et traitées. Ceci représente une augmentation de 50% par rapport à l'année 2014.

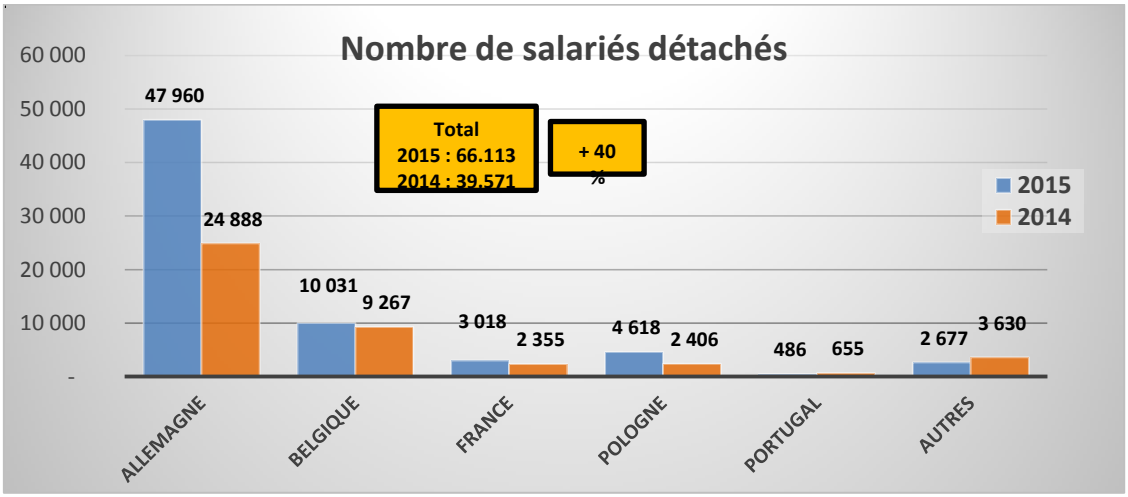
Les inspections sont effectuées sous l'intégralité des volets juridiques ou administratifs, imposés par notre législation sociale, le Code du travail et les standards sécuritaires, sanitaires et connexes, territorialement applicables.



En 2015, 2.304 différentes entreprises ont effectué des prestations de services sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une augmentation de 6% par rapport à 2014.



En 2015, 66.113 différents salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une augmentation de 40% par rapport à l'année 2014.



3. «Accidents, Enquêtes et Contrôles»

Au courant de l'année 2015, 674 dossiers ont été enregistrés par le service AEC, dont le détail se présente comme suit :

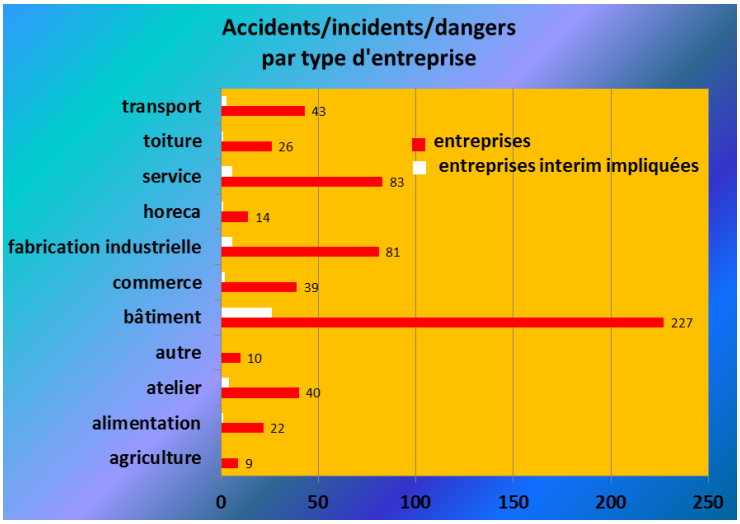
3.5. Analyses et enquêtes effectuées

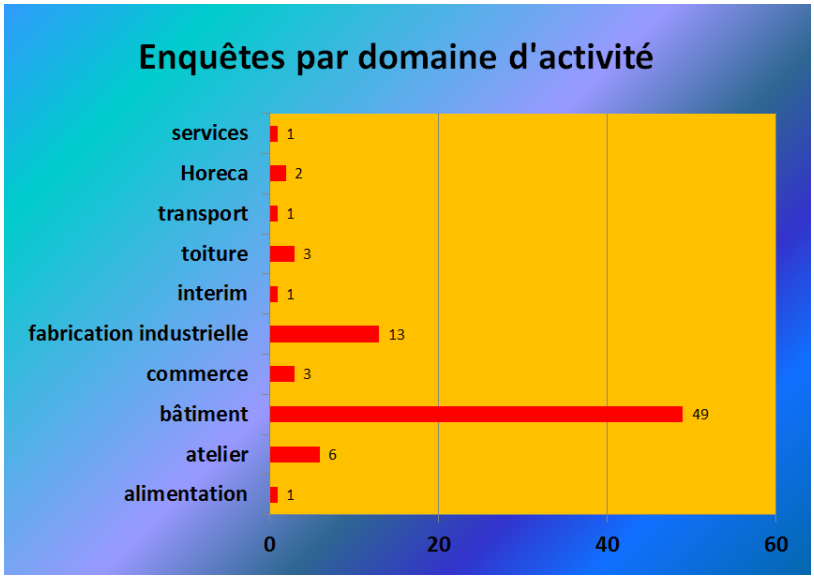
Analyses et enquêtes effectuées	Nombre
Accidents	538
Dangers imminents et incidents	56
Enquêtes proactives	80
Total dossiers	**674**

3.6. Accidents analysés en 2015

- Accidents/incidents/dangers/ par type d'entreprise

Ont été analysées notamment les accidents graves et mortels suivants :



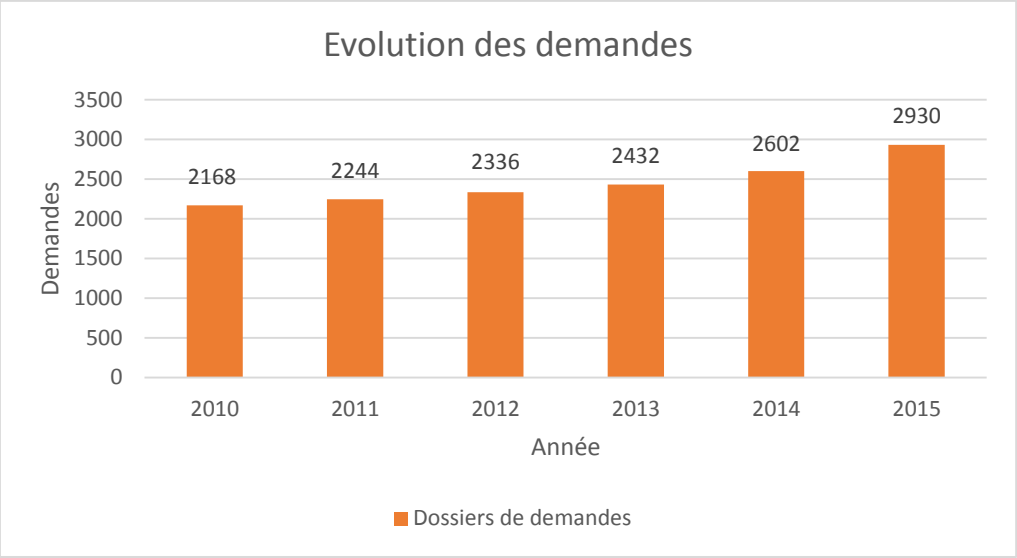


4. « Etablissements soumis à Autorisation - ESA»

La Division regroupe principalement les activités suivantes :

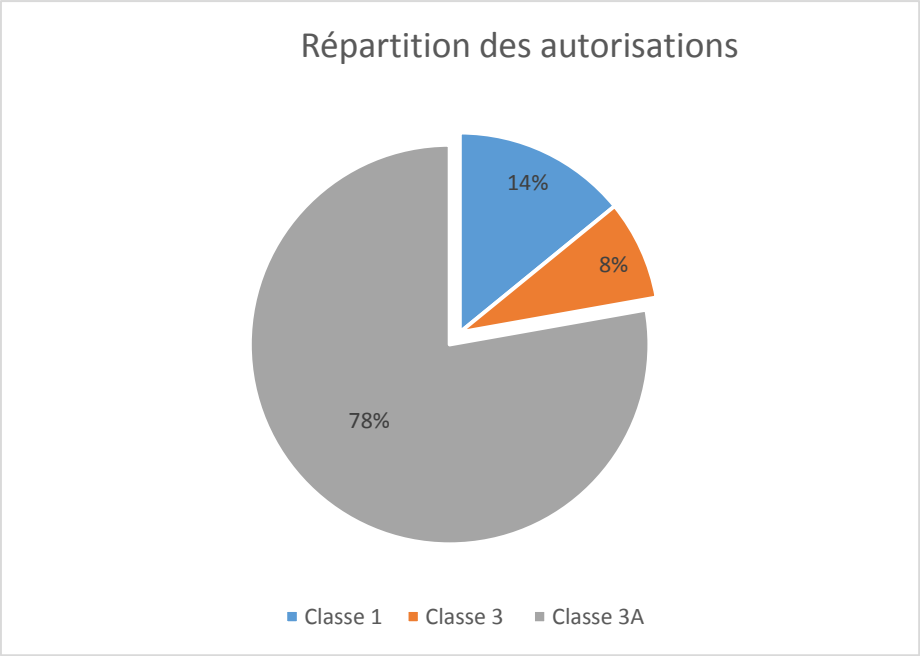
4.1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés

Au cours de l'année 2015, 2.930 nouveaux dossiers de demande d'autorisation d'exploitation ont été introduits au titre de la législation relative aux établissements classés.



Pendant la même période, 2.558 arrêtés d'autorisation ont été délivrés. Ce nombre se répartit en :

- 361 dossiers de la classe 1,
- 207 dossiers de la classe 3 et
- 1.990 dossiers de la classe 3A.



Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés ont pour objectif, dans le cadre des compétences du ministre de tutelle, de garantir :

- la sécurité du public et du voisinage en général ainsi que la sécurité,
- l'hygiène et la santé sur le lieu de travail,
- la salubrité et l'ergonomie

en relation avec l'exploitation des établissements, installations et activités repris au règlement grand-ducal du 10 mai 2012 portant nouvelles nomenclature et classification des établissements classés.

Dans ce cadre les experts de la Division ESA réalisent d'une part un travail d'analyse et de conseil technique, respectivement d'information pour des nouveaux projets ou des projets de mise en conformité en amont de l'introduction des demandes d'autorisation et d'autre part un travail d'analyse spécifique technique et administrative de la conformité des demandes d'autorisations aux dispositions de la loi, ainsi qu'aux prescriptions ITM, règles techniques, règles de l'art et normes internationales applicables en vigueur.

Ce travail a pour but, dans une approche de prévention, de garantir que les objectifs de la loi relative aux établissements classés soient garantis dans le cadre des arrêtés d'autorisation délivrés. L'activité de conseil respectivement d'information a pour objectif principal de permettre aux bureaux d'architecte, bureaux d'études et aux maîtres d'ouvrage d'adapter éventuellement leurs projets aux impositions de meilleures technologie disponibles en matière de sécurité, santé, hygiène, salubrité et ergonomie, ceci permettant ultérieurement un traitement plus effectif des demandes d'autorisation.

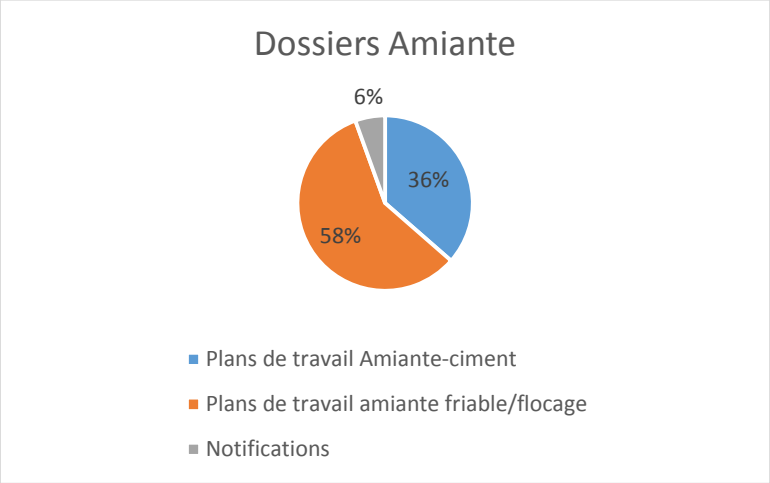
Dans le cadre des activités de contrôle et d'expertises, les membres de la division travaillent en étroite collaboration avec les experts et les organismes de contrôle agréés en charge des études, expertises, réceptions et contrôles règlementaires effectués dans les limites des compétences de l'Inspection du travail et des mines.

4.2. Protection des salariés

En ce qui concerne les activités relatives à la protection des salariés en relation avec les risques liés à l'exposition à des agents chimiques, biologiques, cancérogènes, mutagènes ou tératogènes,

- 464 plans de travail particuliers ont été introduits par les firmes d'assainissement,
- 453 dossiers ont été clôturés au cours de l'année 2015, dont notamment 165 plans de travail amiante-ciment, 263 plans de travail amiante friable/flocage,
- 25 notifications.

Les chantiers de désamiantage, à l'exception de ceux de démolition de toitures en amiante-ciment, sont surveillés par des organismes de contrôle.



4.3. Seveso

Les activités en relation avec la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ont pour objectif de garantir la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et la limitation de leurs conséquences pour l'homme, afin d'assurer des niveaux de protection élevés des établissements tombant sous le règlement grand-ducal modifié du 17 juillet 2000 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

A l'heure actuelle, au Grand-Duché de Luxembourg :

- 9 établissements sont classés seuil haut,
- 10 établissements sont classés seuil bas.

Le personnel de la division s'assure par un contrôle systématique et régulier au niveau documentaire et par des inspections régulières de la conformité des établissements concernés par rapport aux impositions du règlement grand-ducal précité, ainsi que par rapport aux conditions imposées par le ministre de tutelle dans le cadre des arrêtés d'exploitation délivrés au titre de la loi relative aux établissements classés. Les non-conformités, axes d'amélioration et remarques sont par la suite transmis à l'exploitant, en l'invitant à se conformer à la règlementation, sous la forme d'un rapport d'inspection.

En 2015, les membres de la division ont, en collaboration avec les autres autorités compétentes en la matière, finalisé la transposition de la directive 2012/18/UE, dite Seveso III.

4.4. Convention de Helsinki

La division est également en charge des missions de l'Inspection du travail et des mines en relation avec la loi du 3 juin 1994 portant approbation de la Convention sur les effets transfrontières des accidents industriels, conclue à Helsinki le 17 mars 1992, qui s'applique à la prévention des accidents industriels susceptibles d'avoir des effets transfrontières, y compris aux effets des accidents de ce type provoqués par des catastrophes naturelles, et aux mesures à prendre pour s'y préparer et pour y faire face, ainsi qu'à la coopération internationale concernant l'assistance mutuelle, la recherche-développement, l'échange d'informations et l'échange de technologie pour prévenir les accidents industriels, s'y préparer et y faire face.

Le personnel de la division accompagne en collaboration avec les experts nationaux et internationaux, ainsi que les organismes agréés ces établissements à haut risques lors des phases de planification et autorisation et sont en charge d'un contrôle et suivi poussé lors de la phase exploitation.

4.5. Explosifs à usage civil

En ce qui concerne les activités en relation avec la mise sur le marché d'explosifs à usage civil et professionnel, la division est en charge des missions attribuées à l'Inspection du travail et des mines dans le cadre du règlement grand-ducal du 24 novembre 2005 relatif à la mise sur le marché et le contrôle des explosifs à usage civil. A cet effet, elle traite les demandes de transferts d'explosifs afin de pouvoir délivrer les autorisations nécessaires garantissant que des explosifs puissent être importés ou exportés.

En 2015, 167 autorisations pour le transfert de matières explosives à usage civil ont été établies

4.6. La sécurité dans les tunnels

En ce qui concerne les activités en relation avec la sécurité dans certains tunnels routiers, l'Inspection du travail et des mines, en tant qu'autorité administrative au sens de la loi du 21 novembre 2007 concernant la sécurité dans certains tunnels routiers, veille à ce que toutes les mesures nécessaires afin de garantir la sécurité durant l'exploitation des tunnels aient été mises en place.

La division est en charge des missions attribuées à l'Inspection du travail et des mines dans le cadre de la législation en question et exécute ces tâches d'ordre d'entités de contrôle et autres en étroite collaboration avec l'agent de sécurité et l'administration des ponts et chaussés.

4.7. Les mines, minières et carrières

En ce qui concerne les activités en relation avec la sécurité dans les mines, les compétences attribuées à l'Inspection du travail et des mines par les différentes législations existantes en la matière, la division est en charge des questions spécifiques ayant trait à la sécurité en relation avec les mines existantes exploitées ou condamnées, dans le but de garantir la sécurité de tous les intervenants.

4.8. Contrôles et réclamations

En complément des activités précitées, la division traite également des réclamations et effectue des contrôles en relation avec ses domaines d'activités.

4.9. Transposition des directives

Le service « ESA » s'occupe de la transposition de directives et propose le cas échéant de nouveaux projets de lois et de règlement grand-ducaux qui tombent dans ses domaines de compétences.

4.10. Elaboration de prescriptions types de sécurité-santé et de prévention incendie

Le service « ESA » élabore également des prescriptions types de sécurité-santé et de prévention incendie pour les établissements repris au sein de la nomenclature des établissements classés qui peuvent être téléchargées sous format PDF à l'aide du lien suivant : http://www.itm.lu/home/autorisation-etablissement-class/conditions-types.html

IX. Carrière de l'inspecteur du travail

Tenant compte des différents problèmes au niveau du recrutement, de la qualité des ressources, des prérequis au niveau de l'éducation, deux conclusions majeures s'imposent.

D'un côté la nécessité absolue de devoir créer une « académie de savoir » permettant de garantir une formation continue tout au long de la carrière comportant un volet théorique, et un volet pratique dispensé au sein du HCC et de l'autre côté de créer une carrière spéciale, notamment celle de l'inspecteur du travail qui s'assimile aux carrières de la Police Grand-Ducale et/ou de l'Administration des Douanes et Accises.

La mise en place d'une telle académie encadrée d'un plan de formation bien ciblé tenant compte des connaissances de base des différents candidats pourrait se définir comme suit:

Volet	**Durée**	**Statut**
Formation théorique	Par exemple : min. 6 mois	Nominations auprès de l'ITM
Help Center	Par exemple : min. 12 mois	Inspecteur stagiaire
Inspections, Contrôles et Enquêtes	Par exemple : min. 5 ans	Inspecteur du travail
Décisions pour un service	Selon la demande du candidat et disponibilités de postes	Chef d'équipe (ou d'autres postes de responsabilité)

Etant donné la pénurie existante en ce qui concerne les ressources humaines dans les différents services de l'ITM, ce plan de formation ne pourra pas être respecté à la lettre vue que l'ITM doit faire face à ses réalités actuelles et qu'elle devra le cas échéant affecter directement des agents au sein des services ESA et ICE et ainsi faire abstraction à sa propre règle.

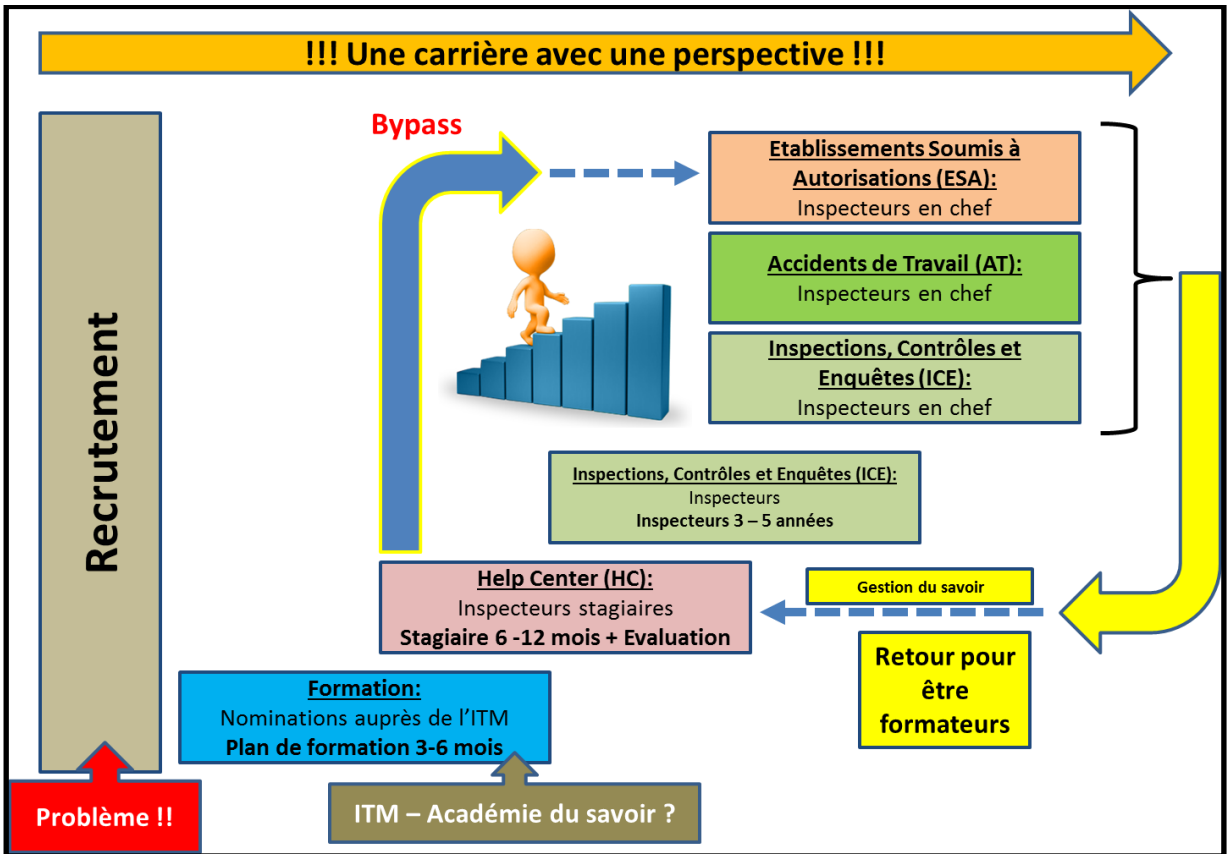
De même l'ITM doit adopter une philosophie de la « gestion du savoir ».

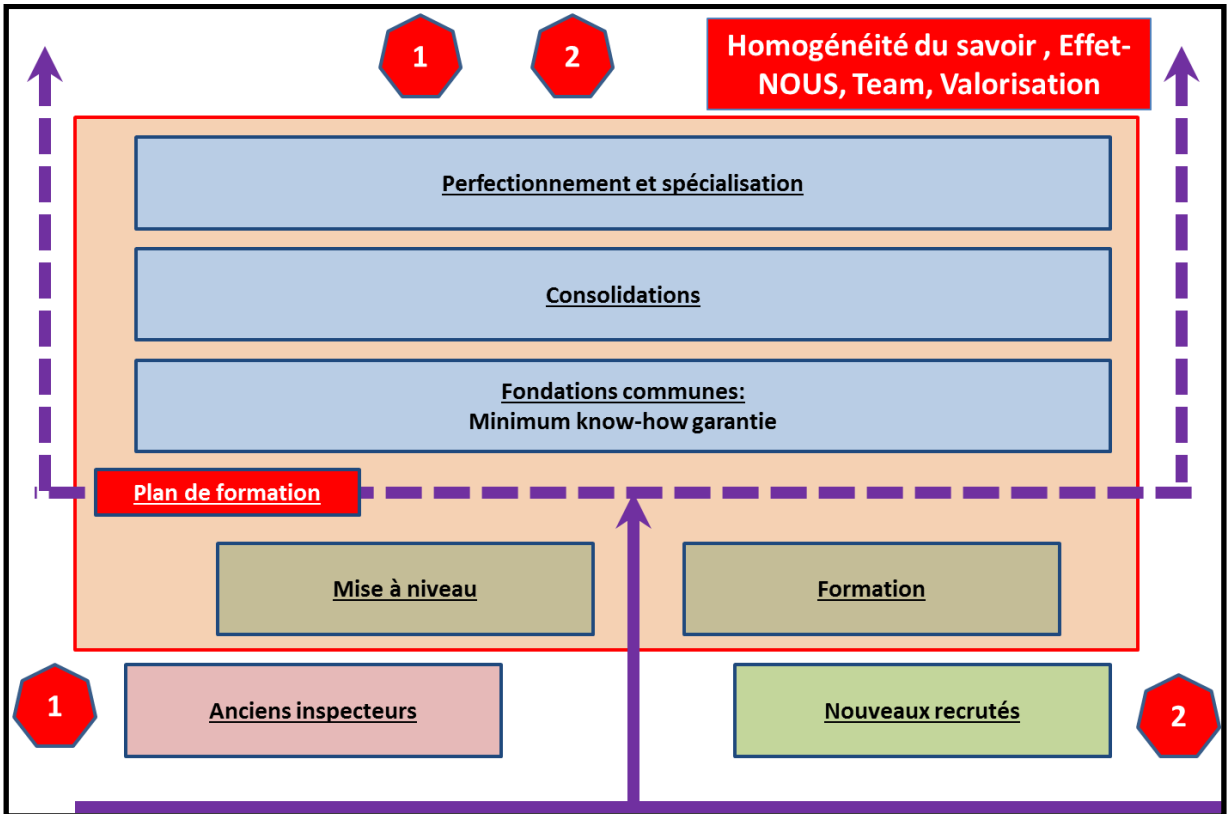
Ceci vaut tant pour les agents en activité que pour ceux qui partent en retraite. En effet, il importe que les agents partagent leurs connaissances théoriques et pratiques et mettent ces dernières à la disposition de l'ITM qui pourra dès lors les transmettre aux nouvelles recrues.

Ce challenge moyennant le plan de formation est un exercice à court et à moyen terme en vue de garantir une mise à niveau des inspecteurs actuellement en place et une formation bien spécifique enseignée aux nouvelles recrues.

Ces mesures permettent à tous les agents d'acquérir les connaissances de base nécessaires pour exercer leurs fonctions actuelles et futures et leur offrant également une perspective personnelle à long terme ce qui constituera une situation « win-win » aussi bien pour les agents que pour l'administration.

Ceci dans une constante vision de créer une homogénéité du savoir, de favoriser l'effet du « NOUS », et de valoriser chaque agent pour finalement stimuler la notion d'équipe.


!!! Une carrière avec une perspective !!!
Recrutement
Bypass
Etablissements Soumis à Autorisations (ESA):
Inspecteurs en chef
Accidents de Travail (AT):
Inspecteurs en chef
Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE):
Inspecteurs en chef
Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE):
Inspecteurs
Inspecteurs 3 – 5 années
Help Center (HC):
Inspecteurs stagiaires
Stagiaire 6 -12 mois + Evaluation
Gestion du savoir
Retour pour être formateurs
Formation:
Nominations auprès de l'ITM
Plan de formation 3-6 mois
Problème !!
ITM – Académie du savoir ?


1
2
Homogénéité du savoir , Effet-NOUS, Team, Valorisation
Perfectionnement et spécialisation
Consolidations
Fondations communes:
Minimum know-how garantie
Plan de formation
Mise à niveau
Formation
1
Anciens inspecteurs
Nouveaux recrutés
2

X. Transposition des directives européennes

L'ITM a participé à l'élaboration des avant-projets de loi relatifs à la transposition des directives suivantes :

- Directive 2012/18/UE du parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2012 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, modifiant puis abrogeant la directive 96/82/CE du Conseil ;

- Directive 2014/27/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil ;

- Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE.

XI. European Agency for safety and health at work – EU OSHA

L'EU-OSHA est l'agence d'information de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail. Le travail de l'agence contribue à définir le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020) ainsi que d'autres stratégies et programmes pertinents de l'Union, tels que la stratégie «Europe 2020» .

L'agence s'efforce de rendre les lieux de travail européens plus sûrs, plus sains et plus productifs, dans l'intérêt des entreprises, des travailleurs et des pouvoirs publics. Ainsi, l'agence encourage une culture de prévention des risques pour améliorer les conditions de travail en Europe.

Les principales activités de l'agence sont :

- Les campagnes «Lieux de travail sains» — nos campagnes, qui s'étalent sur deux ans, visent à sensibiliser le public aux sujets liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) dans toute l'Europe ;
- Le projet interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA) — permet d'offrir des outils d'évaluation des risques en ligne permettant aux petites et moyennes entreprises d'évaluer et de gérer les risques sur le lieu de travail ;
- L'enquête ESENER — cette vaste enquête donne un aperçu de la manière dont les risques en matière de sécurité et de santé sont gérés sur les lieux de travail en Europe ;
- OSHwiki — une encyclopédie en ligne collaborative contenant des informations précises et fiables sur la SST ;
- Projets Prévoyance — nous mettons en évidence et étudions les risques nouveaux et émergents dans le domaine de la SST à travers des projets de prospective spécifiques ;
- Vues d'ensemble SST — nous fournissons des aperçus sur des sujets spécifiques liés la SST et définissons des priorités ;
- Films NAPO — une série de films sans mots, courts et amusants, sur d'importantes questions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

L'ITM participe régulièrement aux différentes activités lancées par l'agence et essaye de sensibiliser l'économie luxembourgeoise quant aux différents sujets lancés par l'agence et de faire un échange de « Best practice ».

Dans ce cadre l'ITM a lancé en 2015 une conférence concernant le sujet « Prévenir les risques psychosociaux au travail pour le bien des travailleurs et des employeurs », le 23 octobre 2015 avec la

participation active externe de M. Alain Piette ergonome européen, Dr Patrizia Thiry-Curzietti, directrice générale de ASTF et Carolin Gorges, Psychologue.

L'EU-OSHA a un point focal national dans chaque État membre, pour le Grand-Duché de Luxembourg c'est l'Inspection du Travail et des Mines qui a repris ce relais.

Désignés par chaque gouvernement en tant que représentant officiel de l'EU-OSHA dans ce pays, les points focaux sont généralement l'autorité nationale compétente pour la sécurité et la santé au travail et sont les principaux contributeurs à la mise en œuvre des programmes de travail de l'EU-OSHA.

Le règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil du 18 juillet 1994 instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail requiert la mise en place d'un point focal national qui est l'autorité nationale compétente ou une institution nationale désignée par celle-ci.

Le point focal national est tenu de prendre en considération le point de vue des partenaires sociaux au niveau national conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.

Dans ce cadre l'ITM a participé à trois réunions en 2015.

En outre, en 2015 EU-OSHA a lancé la campagne «Lieux de travail sains» qui a trois objectifs principaux:

1) sensibiliser au stress lié au travail et aux risques psychosociaux sur le lieu de travail et améliorer notre compréhension de ces phénomènes,
2) fournir des orientations, une aide et des outils pratiques pour la gestion des risques,
3) mettre en évidence les effets positifs de la gestion des risques psychosociaux pour les salariés et les entreprises.

Ainsi, les risques psychosociaux peuvent être évalués et gérés de la même manière systématique que les risques «classiques» sur le lieu de travail. C'est là le message de la campagne «Lieux de travail sains» 2014-2015 dont le M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire représentant la présidence luxembourgeoise de l'Union a fait le discours d'ouverture à Bilbao.

XII. CHRIT - SLIC

Le comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT = SLIC Senior labour inspection committee) a été créé en 1995. Il est composé d'un représentant – généralement les directeurs généraux ou directeurs exécutifs – de chaque service d'inspection du travail des États membres. Le comité assiste la Commission en cas de problèmes liés à la mise en œuvre du droit communautaire relatif à la santé et à la sécurité, et il encourage son application effective, notamment grâce à une coopération plus étroite entre les services nationaux d'inspection du travail.

L'administration du comité est assurée par un bureau. Ce bureau se compose du président du comité et d'une troïka constituée de l'État membre exerçant la présidence en cours, de celui qui l'a précédé et de celui qui lui succédera. Le bureau est secondé par un secrétariat.

En 2015, le comité comptait 28 membres et des représentants des pays de l'AELE, de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

En 2015, le comité a tenu ses deux réunions plénières :

- la 68e réunion plénière à Riga, en Lettonie, le 27 mai 2015,
- la 69e réunion plénière à Luxembourg-ville, à Luxembourg, le 12 novembre 2015.

Tout au long de l'année, les groupes de travail ont travaillé à la réalisation des composantes de leur programme de travail 2014-2015 qui étaient prévues pour 2015.

Chaque réunion plénière a été précédée d'une journée thématique au cours de laquelle un sujet d'intérêt commun et ses incidences futures ont été examinées.

En 2015, les journées thématiques ont été consacrées aux sujets suivants :

1) la journée thématique organisée sous la présidence de la Lettonie avait pour thème :

« Interventions effectives des inspecteurs du travail - Conseil contre Contrôle?».

Elle a permis d'examiner de favoriser si les inspecteurs de travail ont plutôt vocation de conseiller ou plutôt de contrôler les différents champs d'activités en outre les entreprises et salariés.

2) la journée thématique organisée sous la présidence du Luxembourg avait comme thème :

« Recrutement et formation des inspecteurs du travail – une initiative au niveau européen »

Elle a permis de voir avec les différents états membres quelles sont leurs problèmes respectivement initiatives dans ses deux domaines différents qui sont étroitement liée un à l'autre. Echange du « Best practice ».

XIII. Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne

Dans le cadre de la présidence de la Communauté Européenne, des conclusions du conseil prévoyant « un nouveau programme pour la santé et la sécurité au travail en vue de favoriser de meilleures conditions de travail » ont été adoptées par le Conseil (EPSCO) le 5 octobre 2015.

L'ITM y a participé activement aux :

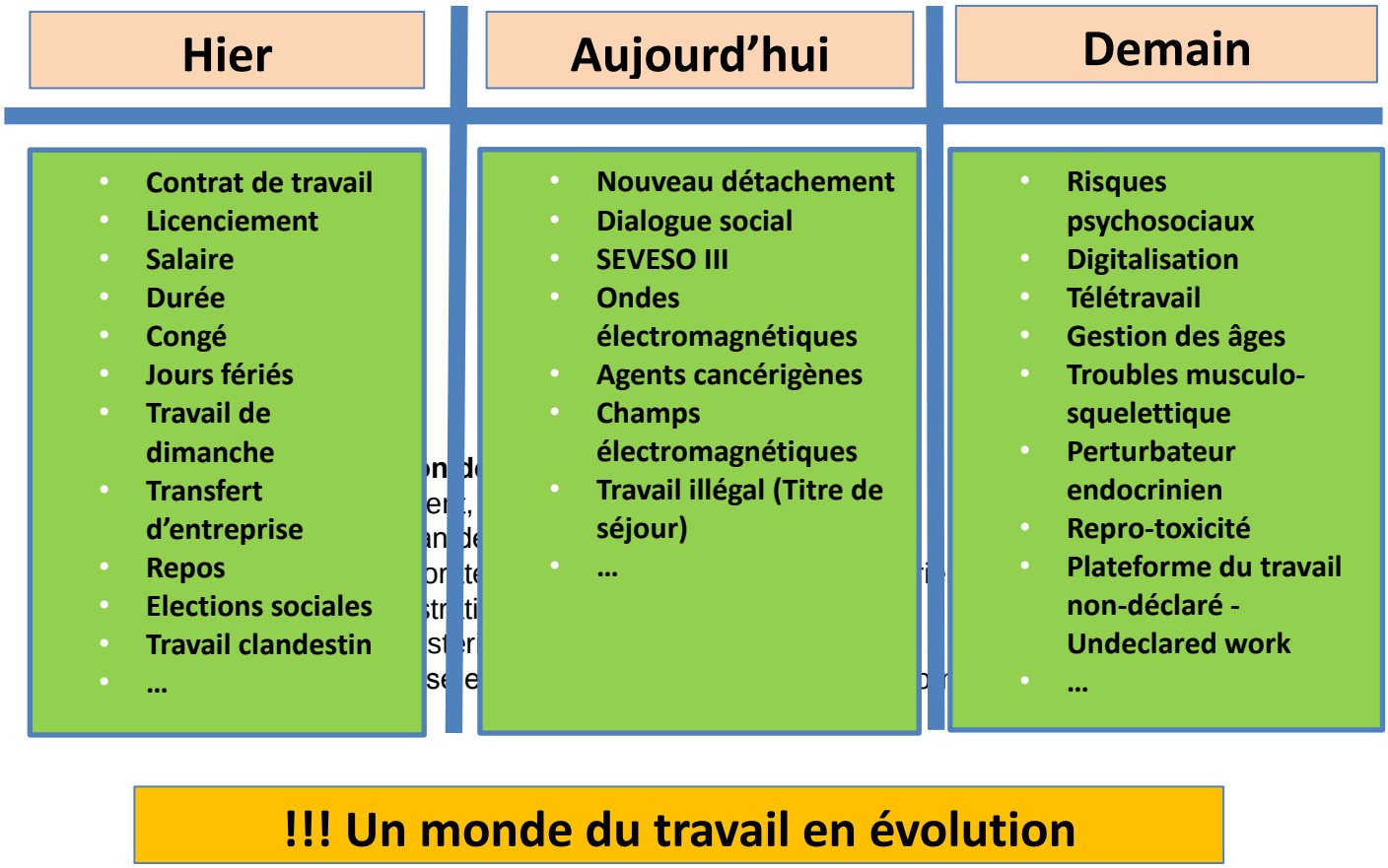
- Réunions de préparation avec Ministères et Représentation Permanente : 21 réunions
- Réunions de préparation avec commission européenne : 3 réunions
- Réunion de travail (WPSQ à Bruxelles) : 1 réunion

Dans le cadre de la présidence, la Division générale de l'emploie « Health, Safety and Hygiene at Work » de la UE a invité l'ITM de participer activement à la 8ième conférence conjointe EU/US sur la coopération en matière de sécurité et de santé au travail entre les États-Unis et l'Union européenne en date du 17 au 19 septembre 2015 à Fort Worth, Texas. Comme les années précédentes, le thème de la conférence concernait les « Problèmes critiques dans la sécurité et la santé au travail ». Après que le directeur faisant fonction de l'Inspection du travail et des mines avait prononcé l'allocution de bienvenue au nom de la présidence de l'UE du Conseil dans le cadre de la séance plénière d'ouverture, les représentants de l'ITM ont participé aux 2 ateliers suivants:

- Une approche réglementaire pour contrôler les dangers dans le secteur de l'énergie,
- Le changement de la structure de travail et ses conséquences sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

XIV. Les challenges pour le futur:

1. Un monde du travail en évolution permanent :



2. En interne – l'évolution de la restructuration

- Politique de recrutement,
- Mise en œuvre du plan de formation,
- Motivation des collaborateurs par la mise en place de la carrière de l'inspecteur du travail,
- Simplification administrative,
- Coopération interministérielle et inter-administrative,
- Développement et mise en place d'un MIS-Management Information System.

3. En externe – au niveau national

- Nanotechnologie
- Bio-banques
- Décisions politiques nationales: Diversification de l'économie luxembourgeoise
- Décisions politiques à l'échelle UE: DIR, recommandations, …
- Dialogue social
- Détachement – travail transfrontalier, dumping social, économies ouvertes, …
- Changements des conditions de travail: télétravail, ICH-AG, IT-médias, outsourcing, travail intérimaire, durée du travail, …
- Evolution des différents secteurs économiques représentant l'économie nationale
- Demandes des partenaires sociaux: House of entrepreneurship, délégué à la sécurité, TD, Coordinateur de sécurité et santé, etc…
- Proximité
- Nouveaux – RGD: Changement de la nomenclature des champs électromagnétiques

4. En externe – au niveau international

- Directives sur les cancérogènes, Trouble musculo-squelettique, Perturbateur endocrinien, Repro-toxicité, …
- Ergonomie
- Risques psycho-sociaux: Stress, suicide, harcèlement, épuisement professionnel, workaholism, boreout – burnout, …
- Plateforme du travail non-déclaré - Undeclared work
- OSH – Occupational Health and Safety
- Digitalisation

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

En tant qu'instrument de formation postscolaire, l'École supérieure du travail a pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec d'autres instituts de formation, aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture en général.

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 salariés, indépendants ou citoyens en général, les cours de semaine sont réservés aux seuls délégués titulaires ou suppléants du personnel des entreprises, bénéficiant d'un congé-formation au titre de l'article L. 415-10 du Code du travail.

I. Les activités de formation organisées par l'EST en 2015

1. Cours destinés aux délégués du personnel

Aux termes de l'article L. 415-10 du Code du travail "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 L. 415-10 du Code du travail, les organisations professionnelles des employeurs et des salariés considèrent l'École 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'École 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'École supérieure du travail de l'organisation de cette formation et à assurer le financement par des moyens budgétaires.

En 2015, 20 semaines de cours, soit 800 heures, ont été organisées à l'intention des délégués du personnel par les soins de l'Ecole Supérieure du Travail. Les langues appliquées actuellement sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 12 cours ont été tenus en langue française.

Au total 552 délégués du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées à leur intention (360 aux cours en langue française et 192 aux cours en langue luxembourgeoise).
Il y a lieu de signaler que 142 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 410.

Les matières traitées en 2015 concernaient les domaines suivants:

- la connaissance du Luxembourg et de ses institutions
- la prise en charge des soins de santé dans le cadre de l'assurance maladie
- les congés
- la rémunération et les conventions collectives
- les services de santé au travail
- les différentes formes du contrat de travail
- les outils de régulation du marché du travail : politiques actives et changements récents
- les salariés handicapés
- l'imposition des personnes physiques au Luxembourg
- la compétitivité et la diversification
- les écrits en droit du travail
- la prévention des risques au travail
- la fiscalité des entreprises
- le stress et le harcèlement au lieu de travail

27 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

Il convient de rappeler que les crédits d'heures dont disposent les représentants du personnel sont fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs.
Les délégués du personnel d'une entreprise occupant entre 15 et 50 et entre 51 et 150 salariés ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement une ou deux semaines par durée de mandat.
Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés, les délégués du personnel ont droit à une semaine de congé-formation par an et par mandat.

2. Cours du soir

Les cours du soir constituent un cycle de formation de 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 large auditoire.

58 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2015/2016.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

- 1ère année:33 personnes à Luxembourg (42 heures)
- 2ième année:17 personnes à Dudelange (42 heures)
- 3e année: 8 personnes à Esch/Alzette (42 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

1ère année: - assurance pension

- assurance maladie

- assurance accident

- assurance dépendance

2ième année: - droit constitutionnel

- droit du travail

3e année: - sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 11 chargés de cours spécialisés dans les matières enseignées.

3. Cours de fin de semaine

Si les cours de fin de semaine ont principalement pour but d'approfondir et d'actualiser les connaissances antérieurement acquises aux cours du soir, ils constituent aussi un forum où sont abordés des sujets d'actualité en relation avec la vie professionnelle, sociale et culturelle.

Au cours de l'année 2015, l'École supérieure du travail a organisé 8 cours de fin de semaine (soit 52 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 203. Huit chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Les activités en 2015 sont les suivantes:

- L'aménagement du Plateau du Kirchberg (visite guidée)
- L'Imposition des personnes physiques au Luxembourg (2 sessions)
- La protection des données
- Travailler en sécurité : la colonne vertébrale
- Les différentes juridictions
- Le reclassement professionnel du salarié
- Les Banques et la CSSF

4. Cours destinés aux délégués à l'égalité

Depuis 2000, l'École supérieure du travail organise des actions de formation à l'intention des délégués à l'égalité, conformément à l'article L. 414-3 du Code du travail. La loi accorde au délégué à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2015 l'École supérieure du travail a organisé 4 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 63 personnes. Trois chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Le programme de cette activité était le suivant:

- **Rôle et missions des délégués à l'égalité**

MODULE 1 : Volet s'adressant aux inscrits ayant participé à la formation en 2014
1. Rappel sur la législation en vigueur
2. La gestion des gens en difficulté

MODULE 2 : Volet s'adressant aux inscrits n'ayant pas participé à la formation en 2014
1. Introduction à la législation en vigueur
2. Le délégué à l'égalité face au dirigeant de l'entreprise

- **L'intégration des femmes sur le marché de l'emploi**

Volet commun s'adressant à tous les inscrits

1. Aperçu sur la situation actuelle des femmes sur le marché de l'emploi
2. Les développements récents au niveau européen et national en faveur de l'emploi féminin

5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Conformément à l'article L. 131-2 (4) du Code du Travail et aux dispositions d'application en vigueur, la qualification professionnelle des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire 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. La formation et le test d'aptitude sont assurés par l'École supérieure du travail.

Dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire, l'École a organisé en 2015 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2015, 9 personnes se sont inscrites à ces cours. Le total des heures de cours organisées à l'attention des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire s'élève à 50, dont 30 heures en matière de droit du travail et 20 heures en matière de sécurité sociale.

Deux chargés de cours ont assuré cette formation.

En conclusion:

Au total, 885 personnes étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'École supérieure du travail. Le nombre total des chargés de cours des secteurs public et privé s'élevait à 51.

L'ensemble de ces activités représentait 976 heures de formation.

II. Statistiques

1. Cours destinés aux délégués du personnel

a) Répartition selon le genre

	2013[17]		2014[18]		2015[19]	
Femmes	139	26,3	244	32,6%	153	27,7
Hommes	389	73,7	505	67,4%	399	72,3
TOTAL	**528**	**100%**	**749**	**100%**	**552**	**100%**

b) Répartition selon la nationalité

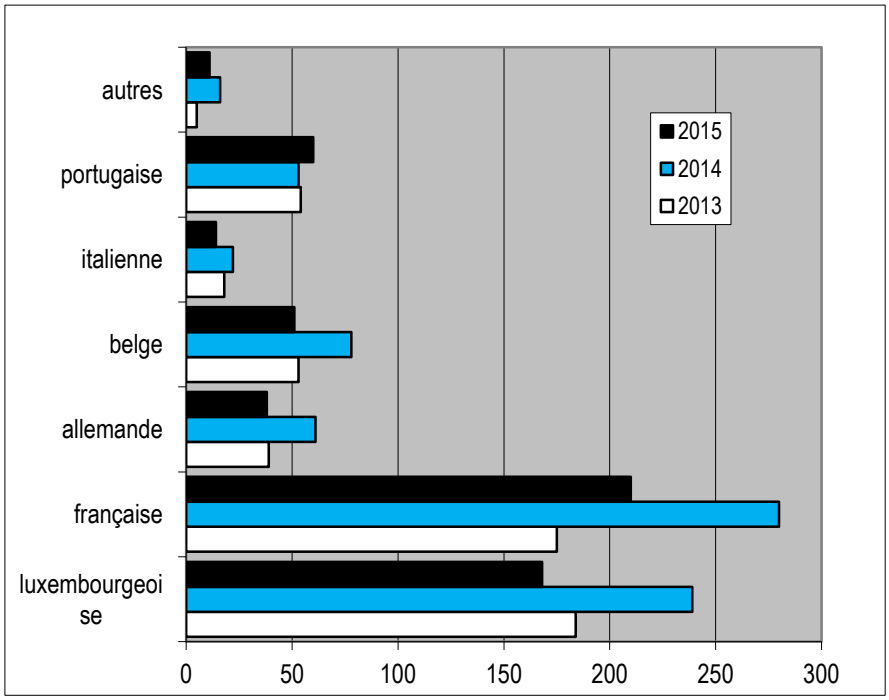
Nationalité	2013		2014		2015	
luxembourgeoise	184	34,8%	239	31,9%	168	30,4%
française	175	33,2%	280	37,4%	210	38%
allemande	39	7,4%	61	8,2%	38	6,9%
belge	53	10,0%	78	10,4%	51	9,3%
italienne	18	3,4%	22	2,9%	14	2,6%
portugaise	54	10,2%	53	7,1%	60	10,8%
autres	5	1,0%	16	2,1%	11	2%
TOTAL	**528**	**100%**	**749**	**100%**	**552**	**100%**

[17] 5e année du mandat 2009-2013

[18] 1re année du mandat 2014-2018

[19] 2re année du mandat 2014-2018

Répartition des délégués inscrits selon la nationalité

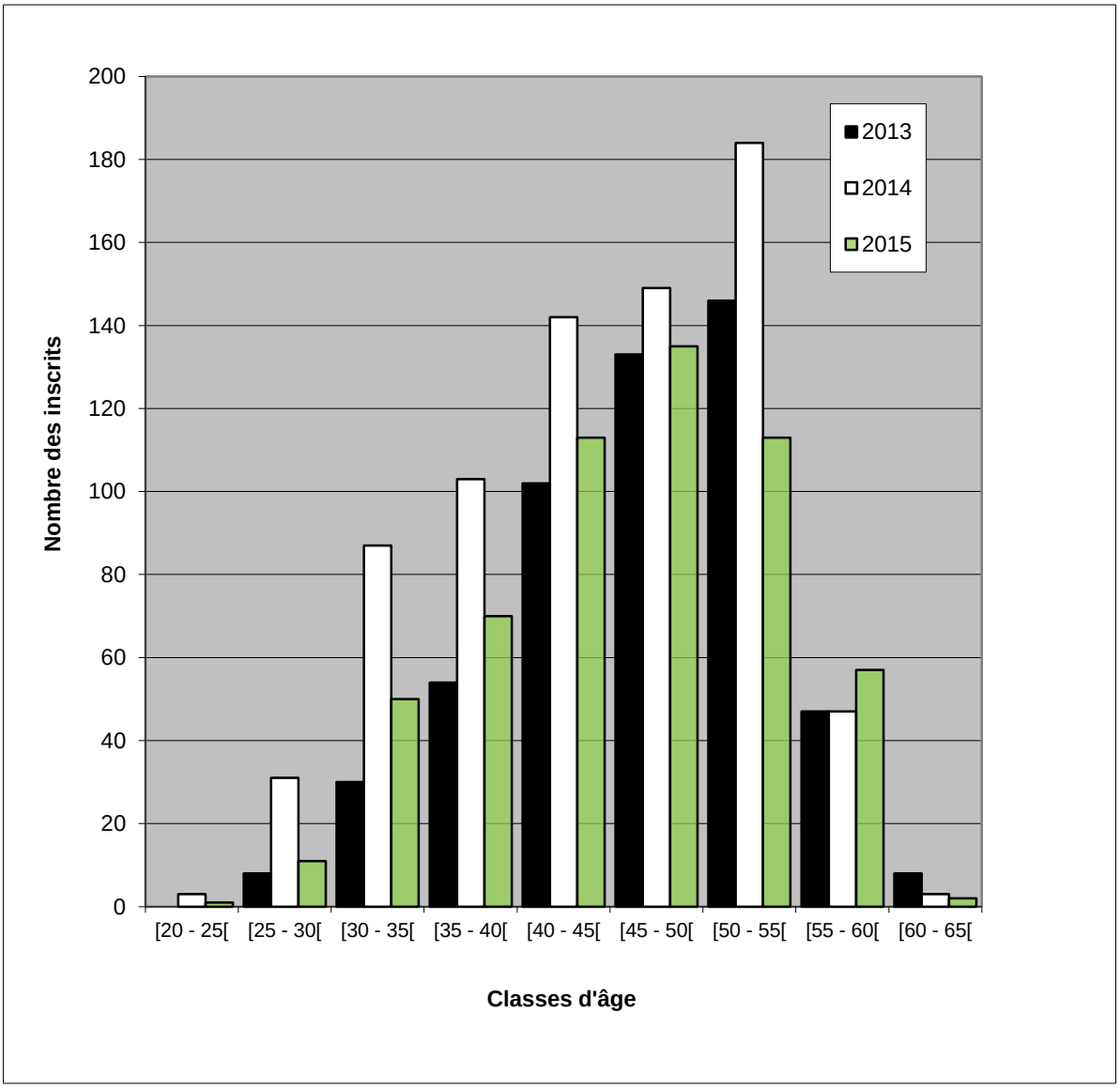


c) Répartition selon l'âge

Classes d'âge	2013		2014		2015	
[20 - 25[	0	0%	3	0,4%	1	0,2%
[25 - 30[	8	1,6%	31	4,2%	11	2%
[30 - 35[	30	5,5%	87	11,6%	50	9%
[35 - 40[	54	10,2%	103	13,8%	70	12,7%
[40 - 45[	102	19,3%	142	18,9%	113	20,5%
[45 - 50[	133	25,2%	149	19,8%	135	24,6%
[50 - 55[	146	27,7%	184	24,6%	113	20,5%
[55 - 60[	47	8,9%	47	6,3%	57	10,2%
[60 - 65[	8	1,6%	3	0,4%	2	0,3%
TOTAL	**528**	100%	**749**	100%	**552**	100,0%

Moyenne d'âge en 2015: 44,9

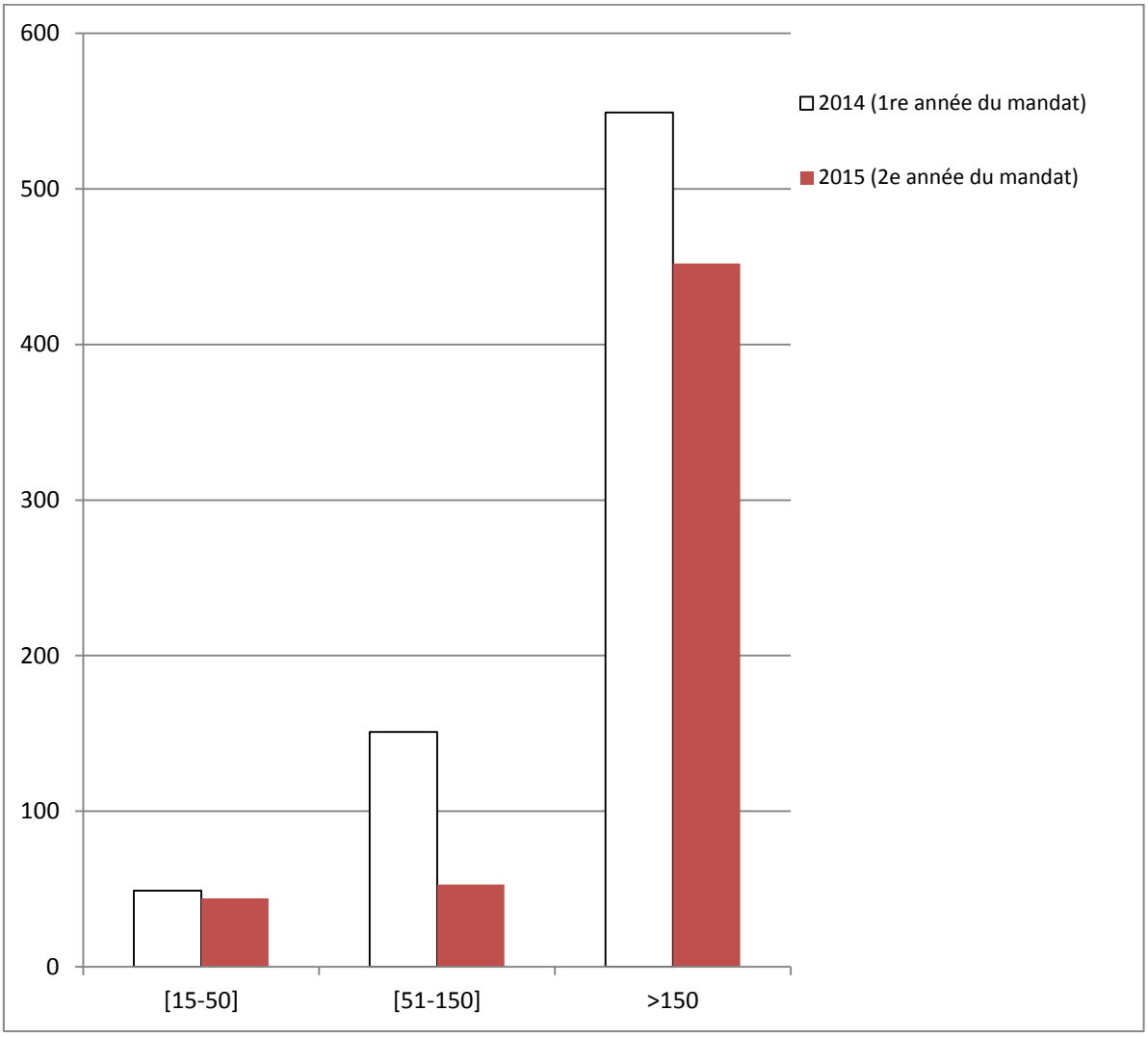
Répartition selon l'âge



d) Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Nombre de salariés occupés dans l'entreprise de provenance	2014	2015
[15-50]	49	44
[51-150]	151	53
>150	549	452

Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance



e) Répartition selon le secteur d'activité (NACE)

		2013	2014	2015
B	Industries extractives	0	5	0
C	Industrie manufacturière	184	178	118
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	3	7	4
F	Construction	55	70	50
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	36	36	30
H	Transports et entreposage	28	44	32
I	Hébergement et restauration	16	20	19
J	Information et communication	6	35	9
K	Activités financières et d'assurance	60	108	95
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	27	64	39
N	Activités de services administratifs et de soutien	33	62	58
O	Administration publique	20	28	30
P	Enseignement	4	9	2
Q	Santé humaine et action sociale	53	78	54
R	Arts, spectacles et activités récréatives	2	4	2
S	Autres activités de services	1	1	10
	Total	**528**	**749**	**552**

Détails:

		2013	2014	2015
B	**Industries extractives**	**0**	**5**	**0**
08	Autres industries extractives	0	5	0
C	**Industrie manufacturière**	**184**	**178**	**118**
10	Industries alimentaires	5	11	6
11	Fabrication de boissons	3	0	0
12	Fabrication de produits à base de tabac	10	15	8
13	Fabrication de textiles	2	10	1

16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	10	5	6
17	Industrie du papier et du carton	7	3	4
18	Autre imprimerie	0	2	1
20	Industrie chimique	0	2	0
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	22	17	12
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	29	27	11
24	Métallurgie	53	45	47
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	13	8	5
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	10	7	0
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	16	23	17
29	Industrie automobile	2	2	0
31	Fabrication de meubles de bureau et de magasin	1	1	0
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	1	0	0
E	**Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution**	**3**	**7**	**4**
35	Distribution d'électricité	3	3	2
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	0	4	2
		2013	2014	2015
F	**Construction**	**55**	**70**	**50**
41	Construction de bâtiments	29	19	24
42	Génie civil	16	14	5
43	Travaux de construction spécialisés	10	37	21
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**36**	**36**	**30**
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	11	11	5
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	13	12	7
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	12	13	18
H	**Transports et entreposage**	**28**	**44**	**32**
49	Transports terrestres et transport par conduites	2	8	8

50	Transports par eau	5	2	2
51	Transports aériens	20	22	17
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	12	5
I	**Hébergement et restauration**	**16**	**20**	**19**
55	Hôtels et hébergement similaire	0	0	3
56	Restauration	16	20	16
J	**Information et communication**	**6**	**35**	**9**
60	Programmation de télévision et de télédiffusion	0	1	0
61	Télécommunications filaires	0	16	5
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	5	18	4
63	Services d'information	1	0	0
K	**Activités financières et d'assurance**	**60**	**108**	**95**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	55	93	80
65	Assurance	5	9	8
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	0	6	7
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**27**	**64**	**39**
69	Activités juridiques et comptables	0	9	6
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	5	1	9
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	16	42	20
72	Recherche développement scientifique	6	12	3
74	Traduction et interprétation	0	0	1
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**33**	**62**	**58**
80	Enquêtes et sécurité	14	20	20
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	19	37	34
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	0	5	4
O	**Administration publique**	**20**	**28**	**30**
P	**Enseignement**	**4**	**9**	**2**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**53**	**78**	**54**

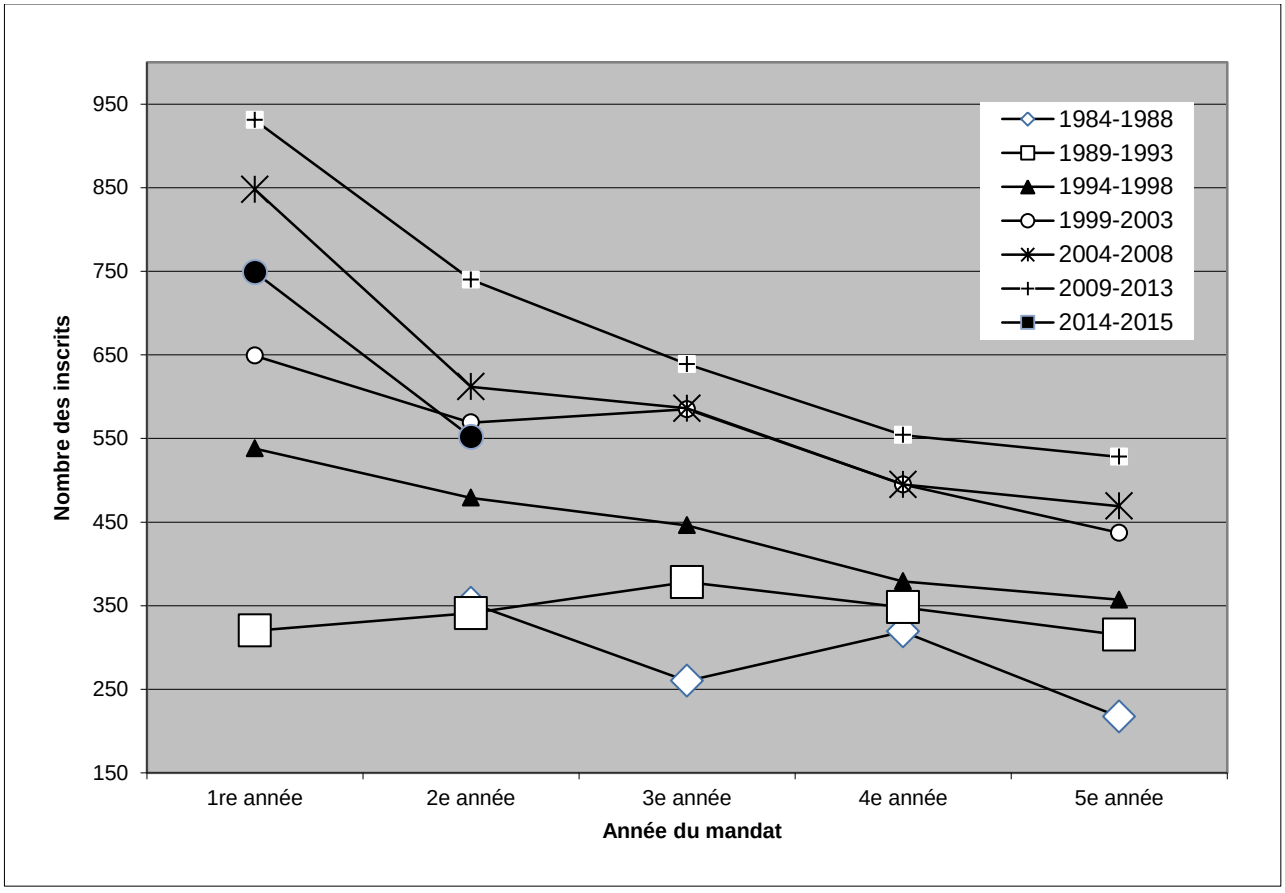
86	Activités pour la santé humaine	42	35	38
87	Hébergement médico-social et social	5	23	10
88	Action sociale sans hébergement	6	20	6
R	**Arts, spectacles et activités récréatives**	**2**	**4**	**2**
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	0	1	0
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	0	3	2
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	2	0	0
S	**Autres activités de services**	**1**	**1**	**10**
94	Activités des organisations associatives	0	1	10
96	Blanchisserie, Teinturerie	1	0	0
	Total	**528**	**749**	**552**

f) Evolution du nombre des inscrits depuis 1985

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1re année	non disponible
1985	2e année	353
1986	3e année	260
1987	4e année	319
1988	5e année	217
1989	1re année	320
1990	2e année	341
1991	3e année	378
1992	4e année	348
1993	5e année	315
1994	1re année	538
1995	2e année	479
1996	3e année	446
1997	4e année	379
1998	5e année	357
1999	1re année	649
2000	2e année	569
2001	3e année	585
2002	4e année	495
2003	5e année	437
2004	1re année	848
2005	2e année	612

2006	3e année	586
2007	4e année	495
2008	5e année	469
2009	1re année	931
2010	2e année	740
2011	3e année	639
2012	4e année	554
2013	5e année	528
2014	1re année	749
2015	2e année	552

Evolution du nombre des inscrits depuis 1985



2. Cours du soir

Matières enseignées	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Sécurité Sociale	15	20	33
Droit du Travail et Droit Constitutionnel	25	11	17
Economie	11	21	8
TOTAL	**51**	**52**	**58**

Âge moyen (cycle 2015/2016): 44,8

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2013	9	273
2014	8	235
2015	8	203

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2013	25	12	37
2014	58	62	120
2015	33	30	63

5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2012/2013	10	7	17
2014	6	7	13
2015	4	5	9