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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016 1

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET 7
Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi 8

I. Textes adoptés en 2016 8
1. Loi du 3 juin 2016 portant modification: 8
2. Loi du 7 décembre 2016 portant modification 9
3. Loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant 9
4. Loi du 15 décembre 2016 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail 10
5. Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail 11
6. Loi du 23 décembre 2016 portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail 12
II. Projets de loi 12
1. Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges 12
2. Projet de loi portant 1. modification de l'article L.521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail 2. modification de l'article 3 de la 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 la comptabilité et les comptes annuels des entreprises 13
3. Projet de loi portant modification : 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées 14
4. Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales 15
5. Projet de loi portant 1. modification du Code du travail; 2. Modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises 16
III. Textes législatifs en préparation 18
1. Avant-projet de loi portant protection contre le harcèlement moral au travail 18
Chapitre 2 : Politique de l'emploi 19

I. Europe 2020 - Luxembourg 2020 19
II. Le concept « Fit4Job » 22
1. Le projet « Fit 4 Coding » 22
2. Le projet « Fit 4 Entrepreneurship » 22
3. Le projet « Fit4Job – Financial markets » 23
4. Le projet « Relancer ma carrière » 24
5. Le projet « Fit 4 Green Jobs » 25
III. Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise 26
IV. Initiatives sociales en faveur de l'emploi 27
V. Travailleurs handicapés 29
1. Conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés (AP) 29
2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003 30
3. La Convention des Droits des personnes handicapées – Art. 27 30
4. La Commission d'Orientation et de reclassement professionnel 31
VI. Aide à la création d'entreprise 32
VII. Aide à la formation professionnelle 32
VIII. Gestion du Fonds Social Européen 33
1. L'ancien programme opérationnel 2007-2013 34

2. Le programme opérationnel 2014-2020 34
3. Appel à candidatures pour les années 2017-2018 35
Chapitre 3 : Préretraite 2016 36
I. Préretraite solidarité 2016 36
II. Préretraite ajustement 2016 38
III. Préretraite progressive 2016 39
IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite 40
Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2016 46
I. Dépenses 46
II. Recettes 49
Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire 50
I. Politiques nationales en matière d'économie sociale et solidaire 50
1. Environnement juridique 50
2. Soutien à l'entrepreneuriat social 52
3. Secteur fédérateur 54
4. Visibilité 57
II. Politiques européennes en matière d'économie sociale et solidaire 59
1. ScaleMeUp 59
2. Présidence slovaque du Conseil de l'Union européenne 60
3. Comité de pilotage des signataires de la déclaration de Luxembourg 60
4. Groupe pilote international de l'économie sociale et solidaire 60
5. Groupe d'experts de la commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES) 61
6. OCDE LEED (Local economic employment development) 61
Chapitre 6 : Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne 62
I. Les principaux travaux du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (Conseil EPSCO) au courant de l'année 2016 62
1. Le socle européen des droits sociaux 62
2. Semestre européen 63
3. La relance du dialogue social 63
4. Politique de l'emploi axée sur les jeunes 64
5. Nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe 65
6. Délibérations législatives 66
7. Activités non législatives 69

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION 71

AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM) 74
Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg 75
I. L'emploi au Luxembourg 75
1. Evolution et structure de l'emploi salarié 75
2. L'emploi salarié par secteur 77
II. Le chômage au Luxembourg 79
1. Evolution du chômage 79
2. La structure du chômage 81
3. La mobilité du chômage 83
Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi 88
I. Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 88
1. Ratio des demandeurs d'emploi par conseiller professionnel 88
2. Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi 88
3. Offrir des mesures pour l'emploi adaptées afin de faciliter la réinsertion professionnelle 109
4. Indemniser les demandeurs d'emploi 112

5. *Bénéficier des aides pour augmenter les chances d'intégration sur le marché de l'emploi* *115*

Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes 117

I. La Garantie pour la Jeunesse 117
1. *Bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2016* *118*
2. *Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse* *118*

II. Les mesures pour l'emploi en faveurs des jeunes 119
1. *Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE)* *119*
2. *Le contrat d'appui-emploi (CAE)* *119*
3. *Evolution CIE et CAE depuis 2010 (Stock au 31 décembre)* *119*
4. *Jobelo* *120*

Chapitre 4 : L'orientation professionnelle et l'apprentissage 121

I. L'encadrement individuel 121

II. Les activités d'orientation collectives 122
1. *Le Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) à la Maison de l'orientation Luxembourg et à l'ADEM Belval* *122*
2. *Interventions au sein de différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation au choix* *123*
3. *Interventions au sein des classes de 10ème plein temps à l'école en régime professionnel* *123*
4. *Entretiens d'orientation à l'Armée* *123*

III. Autres projets clés 2016 124
1. *Le Girls' Day Boys' Day* *124*
2. *RTL Léierplazendag* *124*
3. *La coopération transfrontalière* *124*
4. *Projet Schengen-Lyzeum* *124*

IV. L'apprentissage en 2016 125
1. *L'apprentissage initial* *125*
2. *L'apprentissage pour adultes* *126*
3. *L'apprentissage transfrontalier* *127*

Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises 128

I. Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises 128

II. Une hausse des postes vacants déclarés 129

III. Une présélection des candidats affinée 131
1. *Assignations* *131*
2. *Ateliers de recrutement* *132*

IV. Engager un ressortissant des pays tiers 133
1. *Le certificat accordant le droit de recruter une personne de son choix* *133*
2. *L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)* *133*
3. *Prêt temporaire de main-d'œuvre* *133*
4. *L'intégration des réfugiés sur le marché de l'emploi* *134*

V. Bénéficier des aides financières pour l'embauche des demandeurs d'emploi 135
1. *Embaucher un chômeur âgé et/ou de longue durée* *135*
2. *Embaucher un jeune demandeur d'emploi* *135*
3. *Embaucher un salarié handicapé* *136*
4. *Embaucher un salarié en situation de reclassement* *137*
5. *Bénéficier des aides à l'apprentissage* *137*
6. *Obtenir une bonification d'impôt* *138*
7. *Maintenir l'emploi* *138*

Chapitre 6 : Proposer une offre de services en ligne en faveur des demandeurs d'emploi et des employeurs 140

I. Le JobBoard de l'ADEM : nouveauté 2016 140

Chapitre 7 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi 142

I. Formations « pool » - organisées pour et suivant la demande d'un secteur précis 142

II. Formations « sur mesure » – exclusivement élaborées pour les besoins spécifiques des entreprises et ayant pour but la (ré)insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 142
III. Formations dites «de reconversion» – destinées à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi 143
IV. Formations « spécifiques » – organisées conjointement par des associations sans but lucratif œuvrant dans le domaine de la (ré)intégration des personnes sur le marché de l'emploi, le MTEESS, le MENJE et l'ADEM. 143
V. Ateliers ADEM 144
VI. Formations sectorielles cofinancées par le Fonds social européen (FSE) 144
VII. Institut national des langues 145
VII. Partenariats 146
1. Chambre de commerce/ House of Training 146
2. Chambre des Salariés et Luxembourg Lifelong Learning Center 146
3. Chambre des Métiers 146
Chapitre 8 : Les services internes de l'ADEM 147
I. Le Contact Center 147
II. Le Service juridique et contentieux 149
1. Secrétariat de la commission spéciale de réexamen (CSR) 149
2. Contrôles 150
III. Le Service ressources humaines 151
IV. Le Service informatique 154
V. Le Service communication et relations internationales 155
1. Le digital 155
2. Les publications 157
3. Vidéos 158
4. L'évènementiel 158
5. Les relations avec la presse 159
6. Modernisation des agences 160
7. Le volet relations internationales 161
8. Le bureau de coordination national EURES 162

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM) 165
I. Introduction 166
II. Objectifs et missions 166
III. Organigramme 167
1. Accidents, enquêtes et conseils (AEC) 168
2. Etablissements soumis à autorisations (ESA) 169
3. Help Center (HCC) 169
4. Inspections, enquêtes et contrôles (ICE) 170
5. Service Affaires internationales (SAI) 170
IV. Personnel de l'ITM 171
V. Développements informatiques 178
VI. Collaborations 179
VII. Développement durable 179
VIII. Restructuration de l'ITM : Avancement 186
1. Proximité 186
2. Flexibilité et accessibilité 186
3. Rapatriement 186
4. Décloisonnement 187
5. Déménagements 187
6. Organisation 187
7. Recrutement 188
8. Formation 189
9. Coopération 190
10. Evolution des projets stratégiques 191
IX. Statistiques des différents services 192

1. *« Help Center»* *192*
2. *« Inspections, Contrôles et Enquêtes »* *207*
3. *«Accidents, Enquêtes et Contrôles»* *210*
4. *« Etablissements soumis à Autorisation - ESA»* *211*
5. *« Service Affaires Internationales - SAI »* *217*

X. Carrière de l'inspecteur du travail 223

XI. Les challenges pour le futur 225

1. *Un monde du travail en évolution permanente* *225*
2. *En interne – l'évolution de la restructuration* *225*
3. *En externe – au niveau national* *225*
4. *En externe – au niveau international* *226*

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL 227

I. Les activités de formation organisées par l'EST en 2016 228

1. *Cours destinés aux délégués du personnel* *228*
2. *Cours du soir* *230*
3. *Cours de fin de semaine* *231*
4. *Cours destinés aux délégués à l'égalité* *231*
5. *Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire* *231*

II. Statistiques 232

1. *Cours destinés aux délégués du personnel* *232*
2. *Cours du soir* *245*
3. *Cours de fin de semaine* *245*
4. *Cours à l'intention des délégués à l'égalité* *245*
5. *Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire* *245*

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 2016

1. Loi du 3 juin 2016 portant modification:

1. des articles L.126-1, L.241-1 et L.426-14 du Code du travail;

2. de l'article 9 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 1er de la loi du 13 mai 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes;

4. de l'article 1ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;

5. de l'article 1ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;

6. de l'article 454 du Code pénal

La loi du 3 juin 2016 a mis en conformité la législation luxembourgeoise avec les 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.

La loi ajoute 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 ; elle garantit, 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.

2. Loi du 7 décembre 2016 portant modification

I. de la loi du 19 décembre 2014 relative 1. aux mesures sociales au bénéfice des artistes professionnels indépendants et des intermittents du spectacle et 2. à la promotion de la création artistique, et

II. du Code du travail

La loi a pour objet de mettre en conformité la législation luxembourgeoise par rapport à un arrêt de la CJUE du 26 février 2015 (C-238/14) ayant jugé que le Grand-Duché de Luxembourg ne prévenait pas à suffisance une utilisation abusive des contrats de travail à durée déterminée pour les intermittents du spectacle.

La loi du 7 décembre 2016 a ajouté des précisions à la définition de l'intermittent du spectacle dans la loi du 19 décembre 2014 relative 1. aux mesures sociales au bénéfice des artistes professionnels indépendants et des intermittents du spectacle et 2. à la promotion de la création artistique pour établir une relation plus claire entre cette définition et la nature temporaire de l'activité des intermittents ainsi que l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité auxquelles ces derniers sont toujours confrontés et de prévoir une durée maximale totale pour les contrats de travail à durée déterminée successifs qui peuvent être conclus avec des intermittents.

La loi maintient pour les intermittents du spectacle la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée, par préférence au statut d'indépendant, pendant un période maximale de 24 mois, correspondant au droit commun, mais sans en limiter le nombre de renouvellements, vu la nature des emplois offerts.

3. Loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant

a) 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,

b) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu,

c) la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et

d) la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune

La pratique du secteur social et solidaire a montré que les structures existantes (notamment les associations sans but lucratif qui en constituent jusqu'à présent la majeure partie) n'étaient pas spécialement adaptées pour mener des activités économiques. Ces structures rencontraient en effet des difficultés au regard de la non-lucrativité de leurs activités, d'autorisations de commerce ou encore de passation de marchés publics.

La loi portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS) a donc été adoptée en vue de donner à l'entrepreneuriat social et solidaire un cadre juridique et fiscal propice à la création et au développement de structures adaptées à un tel entrepreneuriat, dans la mesure où elle vise à :

- souligner et valoriser les besoins, spécificités et exigences propres à l'entrepreneuriat dans l'économie sociale et solidaire;
- concilier à la fois la vocation sociale ou sociétale de l'entrepreneuriat avec des exigences de soutenabilité économique, afin de permettre un autofinancement et de ne pas faire dépendre étroitement la viabilité de l'entrepreneuriat social aux subventions publiques, donations ou legs privés;
- garantir une égalité de traitement avec les autres acteurs économiques sur un même marché concurrentiel;
- encourager les initiatives et le développement des activités économiques dans le secteur de l'économie sociale et solidaire;
- apporter une meilleure visibilité et une transparence accrue du secteur de l'économie sociale et solidaire.

4. Loi du 15 décembre 2016 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail

Aux termes du paragraphe 1er de l'article L.222-2 du Code du travail, le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

Le paragraphe 2 de l'article précité oblige à cette fin le Gouvernement à soumettre, tous les deux ans, à la Chambre des Députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. Sur base de ce rapport, le Gouvernement a la faculté de proposer un relèvement du salaire social minimum.

Ainsi, la loi a adapté les taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2014 et 2015.

L'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue accusant une progression de 1,4 pour cent, l'augmentation du salaire social minimum est de 1,4 pour cent au 1er janvier 2017.

A partir de cette date le salaire social minimum non qualifié s'élève à 1998,59 euros alors que le salaire social qualifié est fixé à 2398,30 euros.

5. Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

Cette loi a mis fin à la limitation dans le temps des dispositions applicables en matière de périodes de référence en introduisant un nouveau système permettant d'élargir la période de référence légale à 4 mois.

Elle répond d'une part aux besoins des entreprises de recourir à davantage de flexibilité en matière d'organisation du travail. D'autre part, elle tient également compte des aspirations et des contraintes des salariés, en encadrant la flexibilisation, en renforçant les conventions collectives et en procédant à une légère adaptation du temps de travail dans les entreprises qui sans recourir à une convention collective optent pour plus de flexibilité.

Les différentes périodes de référence légales et les obligations y relatives sont les suivantes:

- En cas de période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et deux mois au maximum, un congé supplémentaire d'un jour et demi par an est dû aux salariés concernés.
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés concernés.
- En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés concernés.

Pour des périodes de référence au-dessus d'un mois, la loi introduit une nouvelle durée de travail maximale mensuelle :

En cas de période de référence ayant une durée entre plus d'un mois et trois mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 12,5 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).

En cas de période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum, la durée de travail maximale mensuelle ne peut pas dépasser 10 pour cent de la durée de travail normale (légale ou conventionnelle).

Tout travail presté au-delà de ces limites est d'office à considérer comme heures supplémentaires.

La durée du plan d'organisation du travail (POT) est fixée à un mois au moins pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois. Le POT doit être communiqué au moins cinq jours à l'avance.

Par ailleurs, un système de préavis en matière de changement du POT a été introduit pour remplacer la notion aléatoire des évènements imprévus. Le respect ou le non-respect de ce préavis détermine dorénavant si le changement prévu génère des heures supplémentaires ou non.

Un horaire mobile dont les modalités sont fixées d'un commun accord avec la délégation du personnel ou les salariés concernés, peut se substituer au POT. Dans ce cas, les limitations de la durée maximale mensuelle de travail et l'ajout de jours de congé supplémentaires ne s'appliquent pas.

Une convention collective de travail applicable ou un accord en matière de dialogue social interprofessionnel peut allonger ou réduire la durée de la période de référence sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

À noter que les congés supplémentaires et les limites de temps de travail maximal par mois ne sont pas applicables en cas de périodes de référence supérieures à un mois négociés dans le cadre d'une convention collective ou d'un horaire mobile.

La possibilité de l'octroi d'une période de référence allant jusqu'à 6 mois sur base d'une autorisation ministérielle est abrogée.

6. Loi du 23 décembre 2016 portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du Code du travail

La loi modernise le mécanisme du chômage partiel de droit commun en le rendant plus flexible afin de mieux couvrir les besoins des entreprises et des salariés en vue d'éviter des licenciements pour des raisons conjoncturelles.

Elle prolonge la période maximale du recours au chômage partiel sur toute l'année de calendrier au lieu de limiter la possibilité d'y recourir, comme jusqu'à présent, à six mois par an.

La prise en charge par le Fonds pour l'emploi de l'indemnité de compensation se définit dorénavant par rapport à un nombre d'heures maximal par salarié qui peut s'étaler sur toute l'année sans être confiné dans un carcan mensuel. Ceci permet de mieux tenir compte des réalités et des besoins face aux aléas de la conjoncture qui ont pu être observés dans de nombreuses entreprises indépendamment du nombre de salariés y occupés.

Le nouveau calcul en matière de remboursement s'appliquera dorénavant à tous les régimes de chômage partiel, donc de source conjoncturelle, structurelle, en cas de force majeure et en cas de dépendance économique.

Par ailleurs les mesures spéciales en matière de chômage partiel de source structurelle, qui permettaient de profiter de ce régime pendant dix mois et qui étaient limitées au 31 décembre 2016 ne sont plus reconduites, alors que les restructurations importantes dans les secteurs concernés ont été finalisées.

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 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 1. modification de l'article L.521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail 2. modification de l'article 3 de la 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 la comptabilité et les comptes annuels des entreprises

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 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 11 octobre 2016.

En date du 30 novembre 2016 le Président de la Chambre des Députés a soumis un certain nombre d'amendements au Conseil d'Etat.

3. Projet de loi portant modification : 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Le projet de loi regroupe un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail. Il poursuit principalement les trois objectifs suivants: mieux protéger les droits des salariés; améliorer l'efficacité des mesures pour l'emploi en favorisant l'insertion sur le marché du travail notamment des catégories de chômeurs les plus vulnérables; assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées.

Le projet augmente la durée hebdomadaire de travail que les étudiants sont autorisés à travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 5 ans en dehors des vacances scolaires de 10 à 15 heures.

Le projet de loi adapte le Code du travail pour tenir compte de deux arrêts de la Cour constitutionnelle en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur. En effet, il résulte de ces arrêts que les dispositions de l'article L.124-6 du Code du travail en ce qu'elles n'accordent pas au salarié qui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est déclarée justifiée par la juridiction du travail, le bénéfice des indemnités de préavis et de départ qui reviennent de plein droit au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et instituent de ce fait, entre ces deux catégories de salariés se trouvant dans des situations comparables, une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

De même, le projet vise à compléter le Code du travail en précisant que si la démission du salarié résulte d'une faute grave de l'employeur, comme le non-paiement du salaire, ce dernier devra rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Le projet vise une adaptation de certaines mesures en faveur de l'emploi, à savoir l'aide au réemploi et différentes autres aides favorisant l'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Il adapte également les mesures en faveur de l'emploi des jeunes et il introduit une aide à la formation de 323 € indice 775,17 pour tous les demandeurs d'emploi non indemnisés qui participent régulièrement à une mesure de formation proposée par l'ADEM. Cette mesure doit principalement bénéficier aux jeunes demandeurs d'emploi sans ressources, peu qualifiés qui doivent suivre des formations de préparation en vue de leur intégration sur le marché du travail. Il s'agit notamment des jeunes qui fréquentent les Centres d'orientation socio-professionnelle (COSP) et qui y sont préparés à des mesures d'entrée sur le marché du travail telle que le contrat appui-emploi (CAE). Il introduit aussi la possibilité

pour les employeurs d'accepter des demandeurs d'emploi en stage qui sont couverts par l'assurance accident. En effet la modification proposée permet l'application du régime spécial en matière d'assurance accident de sorte que si un participant subit un accident du travail, l'Etat prend en charge les frais.

Enfin le projet de loi donne une base légale au réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL) qui associe un certain nombre d'acteurs pour améliorer la collecte de données sur le marché du travail, faciliter les évaluations des politiques de l'emploi qui doivent être fondées sur une meilleure prise en compte des évolutions du marché du travail.

Finalement, pour assurer un meilleur suivi des chômeurs qui peuvent relever d'administrations différentes, le projet de loi propose d'introduire la possibilité d'un échange de données tout en garantissant la protection de celles-ci.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 28 octobre 2016.

4. Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Le projet de loi tend à contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales et vise d'une part à permettre un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et d'autre part à mieux tenir compte des réalités actuelles de notre société. Il propose de modifier les dispositions légales ayant trait aux trois catégories de congé suivantes: le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal et le congé pour raisons familiales.

En ce qui concerne le congé pour raisons d'ordre personnel, les modifications proposées visent surtout à donner plus de temps libre au père en cas de naissance de l'enfant afin de lui permettre de faire partie intégrante de cet événement et de créer une relation solide avec son enfant. Aussi ce congé permet de mieux répondre aux besoins des parents qui peuvent s'entraider et procéder à un véritable partage des responsabilités immédiatement après la naissance de l'enfant.

Le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption sera augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs.

Pour ce qui est des jours de congés accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, le projet propose un certain nombre de réductions pour les personnes directement concernées et les parents de celles-ci.

Ces adaptations sont motivées par les réalités auxquelles fait face notre société et par l'adoption en 2014 des nouvelles dispositions portant réforme du mariage et introduisant notamment le « mariage pour tous ».

La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à deux jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les trois ans afin de mettre les employeurs à l'abri de revendications abusives dans ce contexte.

En matière de congé postnatal le projet propose un allongement généralisé de ce congé à 12 semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant.

Cette durée ne sera donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

Il est évident que toutes les protections applicables à la femme allaitante ayant recommencé à travailler, et notamment le temps d'allaitement, restent d'application.

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales le projet introduit un nouveau système dans lequel les parents ont plus de flexibilité pour utiliser les jours de congés.

Au lieu de prévoir 2 jours de congé pour raisons familiales par an qui sont perdus en cas de non utilisation pendant l'année de calendrier déterminée, le texte prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge dont chacune couvre plusieurs années.

Ainsi le contingent prédéfini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question.

Aussi le congé pour raisons familiales est mieux adapté aux besoins des parents puisque celui-ci varie fortement en fonction de l'âge de l'enfant malade.

Le projet de loi prévoit 12 jours de congé parental pour les enfants âgés entre 0 et moins de 4 ans accomplis.

A partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédent l'anniversaire de l'enfant c'est-à-dire pendant une période de 9 années, les parents peuvent bénéficier de 18 jours.

A partir du 13e anniversaire et jusqu'à 18 ans accomplis les parents pourront encore bénéficier de 5 jours de congé pour raisons familiales mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Ainsi la limite d'âge maximale est portée de 15 à 18 ans alors que pour les enfants de 13 à 18 ans le congé pour raisons familiales est dorénavant limité aux cas d'hospitalisation.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 13 septembre 2016.

5. Projet de loi portant 1. modification du Code du travail; 2. Modification de l'article 3 de la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises

Le projet de loi vise à transposer en droit national la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services qui a pour finalité de prévenir, d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne.

Quant au fond, les points principaux du projet de loi sont :

- la responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance ;
- l'introduction d'une plateforme électronique en matière de détachement ;
- la mise à jour de la liste des documents à produire par l'entreprise détachante ;
- le renforcement de la collaboration administrative au niveau national ;
- l'introduction de mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites ;
- l'introduction de sanctions administratives ;
- l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives ;
- l'introduction de la possibilité de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquements en matière de droit du travail.

Le but de la directive 2014/67/UE est d'établir un meilleur équilibre entre les dimensions économique, dont la libre prestation de services, et sociale, et donc le respect des législations sociales dans le pays de détachement. Dans ce contexte, une des principales innovations consiste dans l'introduction d'une responsabilité verticale qui comprend le donneur d'ordre et les entreprises qui sous-traitent.

En ce qui concerne la responsabilité des entreprises dans les chaînes de sous-traitance, le projet de loi met en place un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées, qu'elles soient des entreprises détachantes ou des entreprises établies sur le territoire luxembourgeois. Ce mécanisme assurera une meilleure protection du salarié en cas d'infraction.

Le projet confère une base légale à la pratique administrative déjà en place, qui permet aux entreprises qui détachent des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social pour leurs salariés par la voie électronique et met à disposition des utilisateurs une base de données sur les conditions de travail et d'emploi fixées par la loi ou par des conventions collectives déclarées d'obligation générale.

Au niveau national, la collaboration administrative en matière de mise en œuvre des dispositions dans le domaine du détachement a été renforcée en associant la Direction de l'immigration, le Département des travaux publics, l'Administration des ponts et chaussées et l'Administration des bâtiments publics aux missions de contrôle incombant à l'Inspection du travail et des mines.

Par ailleurs, des mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites, directement ou par l'intermédiaire des syndicats, sont introduits. Dans cette hypothèse, l'action peut être intentée devant les juridictions luxembourgeoises, même si le salarié concerné a entre-temps quitté le Luxembourg.

Conformément à la directive, le projet de loi prévoit également un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infractions aux dispositions relatives au détachement de salariés.

Le projet de loi prévoit pour l'Inspection du travail et des mines la possibilité de prendre des mesures d'urgence, y compris la fermeture d'un chantier en cas d'infractions en matière de droit du travail, alors qu'actuellement, cette possibilité est limitée aux seuls cas d'infractions en matière de santé et de sécurité au travail.

Concernant l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives, il est introduit un nouveau chapitre au Code du travail régissant la reconnaissance et l'exécution d'une demande adressée par un autre État membre au Grand-Duché de Luxembourg concernant une sanction ou une amende administrative pécuniaire infligée à titre définitif dans un autre État membre de l'Union européenne à un

prestataire de service établi au Luxembourg en cas de non-respect des dispositions applicables en matière de détachement, ainsi que la demande de reconnaissance et d'exécution de telles sanctions et amendes du Luxembourg à un autre État membre de l'Union européenne.

Le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 11 octobre 2016. Suite à cet avis le Président de la Chambre des Députés a soumis le 23 novembre 2016 une série d'amendements à la Haute Corporation.

En date du 13 décembre 2016 le Conseil d'Etat a émis un avis complémentaire.

III. Textes législatifs en préparation

1. Avant-projet de loi portant protection contre le harcèlement moral au travail

Les travaux relatifs à un projet de loi portant protection contre le harcèlement moral seront entamés au cours de l'année 2017.

Dans un premier temps, il s'agit de créer un cadre légal pour lutter contre le phénomène du « *mobbing* » au travail en sanctionnant tout comportement qui, par sa répétition et sa systématisation, a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

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 2016, le Luxembourg a reçu les recommandations suivantes en lien avec le marché du travail :

> *« assurer la viabilité à long terme des systèmes de retraite publics en relevant l'âge effectif de départ à la retraite, en limitant les départs anticipés à la retraite et en renforçant les incitations à travailler plus longtemps, ainsi qu'en liant l'âge légal de départ à la retraite à l'évolution de l'espérance de vie; »*

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 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

1 Dossier parlementaire n°6844.
2 Dossier parlementaire n° 6678.

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 a été 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.

- Le **stage de professionnalisation**[4] et le **contrat de réinsertion-emploi**[5] sont deux nouvelles mesures, applicables depuis le 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

3 50,1% des personnes en reclassement externe ont plus de 50 ans.

4 Plus d'informations : http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/stage-professionnalisation/index.html

5 Plus d'informations : http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/Contrat-reinsertion-emploi/index.html

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.

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 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.

[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

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 et en 2015 31 demandes ont été introduites avec un pourcentage de remboursement de 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.

Pour l’année 2016, 36 demandes ont été introduites et acceptées. Comme les années précédentes, le taux de remboursement a été limité à 50% et le budget disponible a été consommé.

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

Le groupe-cible concerné, presque 450 personnes, qui ont suivi des cours de luxembourgeois, sont 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 2016, **34 conventions** ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de **1.974 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
- CNDS Services sàrl (anciennement Services de l'Entraide sàrl)
- 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 4 centres de formation et d'orientation suivants :

- Centre d'Orientation Socio-Professionnelle – COSP asbl
- Femmes en détresse asbl (projet : « Naxi »)
- 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 72,04 millions d'euros pour l'exercice 2016.

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 2016, 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 anonyme
- 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 directement avec le MTEESS, le MTEESS collabore également avec les ateliers protégés de l'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 2016, les ateliers protégés ont offert un contrat de travail à 1099 salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel suivant le handicap vers l'AP le mieux adapté.

Le budget prévu pour la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement s'élevait à 13.649.438 € en 2016.

Le budget prévu pour les salaires des personnes travaillant sous statut handicapé dans les Ateliers protégés s'est élevé à 27.680.218 €.

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 servait 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 2016 à 252 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.

Sur proposition de Info-Handicap a eu lieu la conférence « Modes d'emploi », le 29 novembre 2016. A la fin de la présentation d'exemples de bonnes pratiques nationales et internationales d'inclusion professionnelle, Monsieur le Ministre Nicolas SCHMIT a confirmé l'engagement politique du Gouvernement dans le domaine de l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé.

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. (cf. rapport du Service handicap et reclassement professionnel de l’Agence pour le développement de l'emploi)

VI. Aide à la création d'entreprise

En 2016, les chiffres des dossiers qui ont fait l'objet d'une demande d'aide à la création d'entreprise sont les suivants:

- **30 dossiers** ont été traités et liquidés pour un montant total de 250.412,01 euro
- 26 demandes sont restées sans suite, les dossiers n'étant toujours pas complétés et
- 5 demandes ont été refusées.

VII. Aide à la formation professionnelle

Suivant les dispositions du règlement grand-ducal du 10 mai 2007, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est chargé de l'exécution du règlement grand-ducal.

En 2016, **338 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. L’ancien programme opérationnel 2007-2013

Pour le programme opérationnel des années 2007-2013, les derniers projets sont venus à échéance au 31 décembre 2015.

L’année 2016 a donc principalement été consacrée à la clôture de ce programme avec notamment les derniers contrôles sur place, la tenue des comités de restitution avec les projets et à l’établissement des différents documents administratifs liés à cette clôture.

2. Le programme opérationnel 2014-2020

Le programme opérationnel 2014-2020, 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 €.

3. Appel à candidatures pour les années 2017-2018

Au courant de l'année 2016, un appel à candidatures a été lancé le 21 mai ainsi que le 9 juillet 2016.

Pour cet appel, seulement 6 candidatures ont été déposées dans le délai imparti du 9 septembre 2016. Un projet a été retiré avant la phase de sélection.

Le comité de sélection s'est réuni le 12 octobre 2016 pour procéder à la sélection des cinq candidatures restantes. Les cinq nouveaux projets ont été retenus.

Les budgets alloués se chiffrent à 3,98 millions d'euros (parts nationale et communautaire confondues) et se répartissent comme suit :

- Axe I - Soutenir l'intégration professionnelle durable: 1 projet avec un budget de 450.800 euros.
- Axe II - Renforcer l'inclusion sociale: 1 projet avec un budget de 2,9 mio. euros.
- Axe III - Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences : 3 projets avec un budget de 631.500 euros.

Chapitre 3 : Préretraite 2016

I. Préretraite solidarité 2016

Préretraite-solidarité 2016			
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	ArcelorMittal Centre Logistique Européen	**29.04.2014**	**01.11.2014-31.12.2016**
2	Atos Luxembourg PSF SA	**14.12.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
3	AXA Assurances SA	**25.03.2014**	**01.04.2014-01.03.2016**
4	Bâloise Assurances Luxembourg SA	**21.07.2016**	**01.08.2016-31.12.2016**
5	Banque BCP SA	**31.10.2016**	**01.11.2016-31.10.2017**
6	Bâtiself SA	**12.10.2016**	**01.10.2016-31.12.2016**
7	Carl Kliem SA	**09.11.2016**	**01.12.2016-31.12.2017**
8	Chambre des Salariés	**11.12.2015**	**01.01.2016-28.02.2017**
9	Close SA	**16.11.2015**	**01.12.2015-31.12.2016**
10	Commune de Diekirch	**26.09.2016**	**01.10.2016-31.12.2017**
11	Compagnie lux. de Construction SA	**02.12.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
12	Demy Schandeler sàrl	**21.04.2016**	**01.05.2016-31.12.2016**
13	Marc Dieschbourg Architectes SA	**11.12.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
14	DZ Privatbank SA	**29.07.2016**	**01.08.2016-31.12.2016**
15	Edmond de Rothschild (Europe) SA	**07.10.2014**	**01.10.2014-30.09.2016**
	id.	**16.08.2016**	**01.10.2016-31.12.2016**
16	Eurest SA	**15.09.2016**	**01.10.2016-31.12.2018**
17	Galerie Schortgen	**22.07.2016**	**01.08.2016-31.12.2016**
18	Groupe Goeres - Parc Plaza SA	**04.12.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
19	Hauck & Aufhäuser Banquiers	**15.09.2016**	**01.10.2016-31.12.2017**
20	Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	**31.05.2016**	**01.06.2016-31.12.2016**
21	Innoclean SA	**28.09.2016**	**01.10.2016-31.12.2018**
22	Intesa Sanpaolo Bank SA	**16.11.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
23	IP Luxembourg sàrl	**02.12.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
24	LCGB Syndicats Chrétiens	**25.11.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
25	Manpower Luxembourg SA	**07.11.2016**	**01.11.2016-31.10.2017**
26	Randstad Group Luxembourg sàrl	**10.03.2016**	**01.04.2016-31.12.2016**
27	Randstad Interim Luxembourg SA	**14.03.2016**	**01.04.2016-31.12.2016**
28	Renault Retail Group Luxembourg SA	**20.10.2014**	**01.01.2015-31.12.2017**
29	Sales-Lentz SA	**15.02.2016**	**01.03.2016-31.12.2016**
30	SDWorx SA	**22.12.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
31	Soludec SA + Soludec	**16.11.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**

	Development sàrl		
32	State Street Bank sca	**14.12.2015**	**01.01.2016-31.12.2016**
33	Trendy Foods Luxembourg SA	**24.03.2016**	**01.04.2016-31.12.2016**
34	Voyages Emile Weber sàrl	**16.11.2016**	**01.12.2016-31.12.2017**

B.	**Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail**	**date de la signature**
1	Assistance en escale dans les aéroports	**02.11.2016**
2	Astron Buildings SA	**19.12.2016**
3	Avery Dennison Luxembourg sàrl	**19.02.2016**
4	Avery Dennison Luxembourg Sales sàrl	**id.**
5	Avery Dennison Investments Luxembourg	**id.**
6	B Medical Systems sàrl	**12.05.2016**
7	Carlex Glass Luxembourg SA	**oct-16**
8	Catalyst Recovery Europe SA	**16.12.2016**
9	Cofralux SA	**17.02.2016**
10	Comptoir des Fers et Métaux SA	**23.03.2016**
11	CR Retail Shell - Aire de Berchem	**21.12.2016**
12	Delphi Automotive Systems Luxembg SA	**31.05.2016**
13	Goodyear SA	**29.04.2016**
14	Goodyear Dunlop Tires Operations SA	**id.**
15	Guardian Luxguard I sàrl	**13.05.2016**
16	Guardian Luxguard II sàrl	**20.12.2016**
17	Hema Luxembourg SA	**04.11.2016**
18	Hifi International SA	**30.05.2016**
19	Moog Luxembourg sàrl	**05.10.2016**
20	Morganite Luxembourg SA	**13.04.2016**
21	Rotarex Group	**07.03.2016**
22	Saint-Gobain Abrasives SA	**06.08.2016**
23	Siemens SA	**08.12.2016**
24	Sisto Armaturen SA	**30.11.2016**
25	Tavola SA	**31.03.2016**
26	Textilcord Steinfort SA	**10.05.2016**
27	Unify SA	**03.11.2016**
28	Valora Luxembourg sàrl	**18.01.2016**

II. Préretraite ajustement 2016

Préretraite-ajustement 2016			
	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	**01.01.16-31.12.16**	**09.10.2015**
2	ArcelorMittal Dudelange SA	**01.01.16-31.12.16**	**12.10.2015**
3	ArcelorMittal Luxembourg SA	**01.01.16-31.12.16**	**09.10.2015**
4	DuPont de Nemours sàrl	**01.07.16-31.12.17**	**25.03.2016**
5	High Tech Automation Systems SA	**01.12.15-30.11.16**	**30.11.2015**
6	Hyosung Luxembourg SA	**01.01.16-31.12.16**	**09.10.2015**
7	Imprimerie François Faber SA	**30.10.15-30.06.16**	**30.11.2015**
8	Jindal Films Europe sàrl	**01.07.15-01.01.17**	**02.07.2015**
9	Lindab SA	**01.01.16-01.01.17**	**22.12.2015**
10	Luxair SA	**01.01.15-01.01.16**	**24.10.2014**
	id.	**01.02.16-01.01.17**	**30.11.2015**
11	Saint-Paul Luxembourg SA	**01.07.16-01.01.17**	**30.05.2016**
12	Stëftung Hëllef Doheem	**01.08.15-31.07.16**	**29.07.2015**
	id.	**01.08.16-31.07.17**	**01.07.2016**
13	WSA sàrl	**01.01.16-31.12.16**	**12.10.2015**
14	Paul Wurth SA	**01.01.16-31.12.16**	**05.10.2015**

III. Préretraite progressive 2016

Préretraite progressive 2016

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2016	date de la signature
1	Best Ingénieurs-Conseils sàrl**	**12.11.2015**
2	Caisse médico-complémentaire mutualiste*	**21.12.2015**
3	Eurest SA**	**15.09.2016**
4	Familljen-Center Luxembourg asbl**	**09.10.2015**
5	Husky Injection Molding Systems SA*	**21.03.2016**
6	Husky IMS Luxembourg IP Development sàrl*	**id.**
7	Innoclean SA**	**28.09.2016**
8	Intrasoft International SA**	**18.04.2016**
9	Pfeifer Sogequip sàrl**	**23.11.2015**
10	Socom SA	**07.12.2015**
11	Tralux Construction sàrl**	**21.07.2016**
12	Voyages Emile Weber sàrl**	**16.11.2016**

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

IV. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

Relevé par entreprise des salariés en préretraite
(Situation au 31 décembre 2016)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Accumalux SA - Kockelscheuer	**-**	**3**	**-**	**-**
ACL Services SA - Bertrange	**-**	**-**	**1**	**-**
Administration communale Diekirch	**-**	**-**	**1**	**-**
Administration communale Pétange	**-**	**-**	**10**	**-**
Alcuilux Desox SA - Eselborn/Lentzweiler	**-**	**1**	**-**	**-**
Amer-Sil SA - Kehlen	**-**	**2**	**-**	**-**
Amplexor Luxembourg sàrl - Bertrange (anct Euroscript sàrl)	**3**	**3**	**1**	**-**
APM asbl - Luxembourg	**-**	**1**	**-**	**-**
Aral Services Luxembourg sàrl	**-**	**1**	**-**	**-**
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	**27**	**16**	**-**	**-**
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	**-**	**-**	**3**	**-**
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	**11**	**6**	**-**	**-**
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	**224**	**63**	**-**	**-**
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**4**	**-**
ARS Exploitation SA - Capellen	**-**	**-**	**1**	**-**
Astron Buildings SA - Diekirch	**8**	**-**	**-**	**-**
Atos Luxembourg PSF SA - Luxembourg/Hamm	**-**	**-**	**1**	**-**
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	**-**	**6**	**3**	**-**
B Medical Systems sàrl - Hosingen	**-**	**-**	**2**	**-**
Bâloise Assurances à Luxembourg SA - Bertrange	**-**	**-**	**2**	**-**
Banque privée Edmond de Rothschild Europe SA - Luxembourg	**-**	**-**	**5**	**-**
BDO Tax & Accounting SA - Luxembourg	**-**	**-**	**2**	**-**
Best Ingénieurs-Conseils sàrl - Senningerberg	**-**	**-**	**-**	**1**

BP Capellen sàrl	-	1	-	-
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg	-	9	-	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	4	5	-
C&A Luxembourg secs - Luxembourg	-	-	1	-
Caisse médico-complémentaire mutualiste - Luxembourg	-	-	2	-
Canon Luxembourg SA - Howald	-	-	2	-
Cargolux Airlines International SA - Luxembourg	1	-	-	-
Carlex Glass Luxembourg SA - Grevenmacher	11	6	1	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	4	-	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-Alzette	-	16	66	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	24	52	-
Centre Hospitalier du Nord - Ettelbruck	-	15	7	-
Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique - Ettelbruck	-	2	-	-
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	-	1	3	-
CFL Cargo SA - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-
CFL Logistics SA - Dudelange	-	-	6	-
CFL Multimodal SA - Bettembourg	-	-	1	-
CFL Technics SA - Pétange	-	-	4	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	1	-
Chaux de Contern SA - Luxembourg	2	-	4	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	4	7	-
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	-	5	2	-
Claire asbl - Luxembourg	-	1	-	
Close Luxembourg SA - Steinfort	-	-	1	-
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	1	-	-
Com'unity sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Compagnie de Construction Luxembourgeoise SA - Leudelange	-	-	4	-
Confédération syndicale indépendante OGBL - Esch-sur-Alzette	-	-	1	-

Cosmolux International SA - Echternach	-	-	1	-
Credem International (Lux) SA - Luxembourg	-	-	1	-
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	-	-	6	-
Curver Luxembourg sàrl - Niederkorn	-	-	1	-
Delphi Automotive Systems SA - Bascharage	-	-	2	-
Demy Schandeler sàrl - Keispelt	-	-	1	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	1	3	-
DuPont de Nemours Luxembourg sàrl - Contern	14	17	-	-
DuPont Teijin Films Luxembourg SA - Contern	-	22	-	-
Dussmann Security Sàrl - Niederanven	-	1	-	-
EEW Energy From Waste Leudelange Sàrl - Leudelange	-	1	-	-
Electrolux Luxembourg sàrl - Luxembourg/Hamm	-	-	1	-
Elysis asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Etoile Garage sàrl - Luxembourg	-	-	3	-
Euro-Composites SA - Echternach	-	2	-	-
Eurest SA - Leudelange	-	-	-	1
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelange	-	24	2	-
Familjencenter CPF asbl - Luxembourg	-	-	-	1
Fanuc Europe Corporation SA - Echternach	-	-	1	-
Femmes en détresse asbl - Luxembourg	-	-	-	1
Fondation Kräizbierg - Dudelange	-	1	5	-
Fondation Les Parcs du Troisième Âge - Bertrange	-	-	5	-
Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf - Mersch	-	1	-	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	-	8	-	-
Galerie Schortgen sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Globus Baumarkt (anct HELA SA)	-	-	1	-
Goodyear SA - Colmar-Berg	57	39	-	-
Guardian Europe sàrl - Dudelange	1	-	-	-

Guardian Luxguard I SA - Bascharage	**-**	**14**	**2**	**-**
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	**1**	**17**	**-**	**-**
Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	**-**	**1**	**1**	**-**
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	**-**	**2**	**-**	**-**
Hôpitaux Robert Schuman (Hôpital Kirchberg + Clinique Ste Marie)	**-**	**13**	**8**	**-**
Hornbach sàrl - Bertrange	**-**	**-**	**4**	**-**
Hospice de Hamm - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Hôtel Royal SA - Luxembourg	**1**	**-**	**-**	**-**
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	**-**	**1**	**1**	**-**
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	**4**	**-**	**-**	**-**
Hyosung Wire Luxembourg SA - Roost	**1**	**-**	**-**	**-**
IEE SA - Echternach	**5**	**-**	**-**	**-**
ING Luxembourg SA - Luxembourg	**-**	**-**	**5**	**-**
Innoclean SA - Leudelange	**-**	**-**	**1**	**-**
Inter-Actions asbl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Intrasoft International SA - Luxembourg	**-**	**-**	**-**	**1**
IP Luxembourg sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**3**	**-**
IVC Luxembourg SA - Wiltz	**-**	**5**	**-**	**-**
Jans C. Entreprise de Construction - Eschweiler	**-**	**1**	**-**	**-**
Jindal Films Europe sàrl - Windhof	**6**	**-**	**-**	**-**
John Zink International Luxembourg sàrl - Dudelange	**-**	**-**	**3**	**-**
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg	**-**	**-**	**1**	**-**
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	**-**	**4**	**-**	**-**
La Provençale sàrl - Leudelange	**-**	**-**	**1**	**-**
LCGB Syndicats Chrétiens - Luxembourg	**-**	**-**	**3**	**-**
Léon Kremer sàrl - Ehlerange	**-**	**-**	**1**	**-**
Ligue HMC coopérative s.c. - Capellen	**-**	**-**	**1**	**-**
Luxair SA - Luxembourg	**42**	**11**	**-**	**-**

Maison Relais de la Commune de Mondercange	-	-	-	1
Marc Dieschbourg Architectes SA	-	-	1	-
Maredoc asbl - Heisdorf	-	-	1	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	3	-	-	-
Moog Luxembourg sàrl - Bettembourg	1	-	1	-
Morganite Luxembourg SA - Capellen	-	-	2	-
Nautadutilh Avocats - Luxembourg	-	-	1	-
Nordea Bank SA - Luxembourg	-	-	1	-
Omega 90 asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Panhold SA - Roodt-sur-Syre	-	1	-	-
Parc Plaza SA (Groupe Goeres) - Luxembourg	-	-	1	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	20	-	-	-
Pfeifer-Sogequip sàrl - Schifflange	-	-	-	1
Prosegur Security Luxembourg - Bertrange	-	1	-	-
Randstad Interim SA	-	-	1	-
RBC Investor Services Bank SA - Esch-sur-Alzette	4	-	-	-
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg	-	1	1	-
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	3	-
Ricoh Luxembourg PSF sàrl - Bertrange	-	-	2	-
Royal Bank of Scotland Global Banking SA - Luxembourg	-	-	2	-
Saint-Gobain Abrasives SA - Bascharage	-	-	1	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	11	1	-	-
Sales-Lentz Group SA - Bascharage	-	-	4	-
SDWorx SA - Capellen	-	-	1	-
Séniorie St Joseph - Consdorf	-	1	2	-
SES Engineering sàrl - Betzdorf	-	1	1	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	1	-
Six Payment Services (Europe) SA (anct Cetrel) - Munsbach	-	1	3	-

Société de l'Aéroport de Luxembourg SA - Findel	-	-	3	-
Socom SA - Foetz	-	-	13	-
Sodexo Luxembourg SA - Bertrange	-	3	-	-
Sodexo Résidences Services asbl - Bettembourg	-	2	5	-
Sodexo Senior Service SA - Luxembourg	-	-	1	-
Solidarité Jeunes asbl - Luxembourg	-	1	-	-
Solucare SA (Maison de Soins "Op Lamp") - Wasserbillig	-	1	-	-
Soludec SA - Differdange	-	-	9	-
Soludec Development sàrl - Luxembourg	-	-	2	-
Spiroux Lux SA - Rodange	1	-	-	-
State Street Bank Luxembourg sca - Luxembourg	-	-	2	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	39	-	8	-
Sumitomo Mitsui Trust Bank (Luxembourg) SA	-	-	1	-
Syrdall Heem asbl - Niederanven	-	1	-	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	-	8	3	-
Tavola SA - Capellen	-	-	1	-
Technofibres SA - Wasserbillig	-	2	-	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	1	5	-
Tragelux Construction sàrl - Mamer	-	-	1	-
Trendy Foods Luxembourg SA - Contern	-	-	1	-
Vossloh Cogifer Kihn SA - Rumelange	-	3	-	-
WSA sàrl - Belvaux	53	10	-	-
Yolande asbl (Institut St Joseph) - Betzdorf	-	1	-	-
Zithaklinik SA - Luxembourg	-	5	2	-
TOTAL	**551**	**426**	**368**	**7**
TOTAL GENERAL: 1.352 salariés en préretraite au 31.12.2016				

* 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 2016

I. Dépenses

NB : Situation provisoire en date du 3 avril 2017. Les chiffres définitifs seront intégrés dans le Rapport d'activité 2016, téléchargeable sur le site Internet du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire : https://www.gouvernement.lu/mteess

FONDS POUR L'EMPLOI 2016 **DEPENSES** Situation au 3 avril 2017		(unité: euro)
	Détail article	**Dépenses liquidées**
Chômage complet (dépense effective)	C001	228 723 988,14
Chômage partiel (dépense effective)	C002	9 916 762,50
Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	8 131 267,10
Chômage des frontaliers	C004	40 392 429,37
Sous-total A:		**287 164 447,11**
B. Chômage des jeunes		
Complément indemnité pour stagiaires (dépense effective)	J006	9 864,13
Contrat d'appui-emploi Etat-(Dép.effective)	J010	4 589 728,33
Contrat d'appui-emploi communes, asbl., etc.	J011	1 248 741,51
Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 482 838,82
Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	9 152 515,92
Contrat d'initiation/appui-emploi - prime unique aux employeurs	J015	63 242,83
CAE - Projet jeunes	J017	1 556 029,55
Remboursements charges sociales	J019	669 918,50
Sous-total B:		**18 772 879,59**
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	**Détail**	**Dépenses**
	article	**ordonnancées**
Stages de réinsertion professionnelle (dépense effective)	E001	10 589 575,12
Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur (dép.effective)	E002	4 292 145,13
Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	314 658,31
Aides à la mobilité géographique	E004	102 380,48
Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	30 267 354,77
Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	43 066 017,68
Service national d'action sociale: mise au travail	E007	53 992,40
Travaux extraordinaires d'intérêt général WSA	E009	871 992,58
Préretraite (dépense effective)	E010	76 497 585,40
Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	9 700 440,98
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	3 384 610,01
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 149 256,33

Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	96 367,05
Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	5 020 715,11
Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2. (1)18	E033	1 020 834,35
Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	394 275,29
Indemnité compensatoire (réduction de la capacité de travail) L. 551-2	E049	93 129 319,66
Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	418 620,09
Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	58 601,71
Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	171 600,00
Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 318 192,61
Sous-total C.1.:		**281 807 752,23**
C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	**Détail**	**Dépenses**
	article	**liquidées**
Forum pour l'emploi	E018	13 852 396,25
Proactif	E019	15 827 541,67
Centres d'Initiative et de Gestion Régionaux/Locaux	E075 - E099	28 579 222,57
Centre d'orientation socio-professionnelle COSP	S207	4 125 000,00
Service de l'Entraide sàrl	E101	1 386 407,53
Défi-Job asbl	E041	621 736,95
Eng nei Schaff asbl	E055	423 349,00
ICOPA RTPH	E056	528 916,66
COLABOR	E057	1 883 720,20
Aarbechtshëllef asbl	S181	1 384 963,81
Action locale commune Dudelange	E060	646 884,48
CNDS - Vollekskichen - Nei Aarbecht	E106	210 376,00
Sous-total C.2.:		**69 470 515,12**
C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	**Détail**	**Dépenses**
	article	**liquidées**
Assistance technique FSE 2014-20	E104	146 818,12
Fit4 Coding concept Web Force	S218	242 565,00
Fit4 Green Jobs	S219	697 085,72
House of Training Fit 4 Financial Markets	S222	185 150,00
House of Training Relancer ma carrière	S223	158 400,00
CNDS Service Kleederbitz	S225	95 500,00
Initiativ Rem Schaffen Secrétaire-comptable 45+	S226	36 725,00
S.I. Réidener Kanton Y4W-Regio	S227	157 175,00
Sous-total C3.		**1 719 418,84**
Sous-total C.:		**352 997 686,19**
D. Section spéciale (Formation)	**Détail**	**Dépenses**
	article	**liquidées**
Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	11 869 389,96
Complément apprentissage pour adultes	S002	4 939 110,36
Formation agent de fabrication	S019	195 149,75
Formation Initiation bureautique Esch	S024	24 111,60
Initiation retouches couture	S033	880,18
NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	1 317 506,32

Projet de coopération: agent de sécurité	S105	57 404,36
Zarabina	S122	1 465 750,00
Mesures complémentaires:		
1. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	995,00
2. Aspects du nettoyage professionnel	S135	4 258,80
3. Initiation aux métiers de l'alimentation	S136	56 506,46
4. Téléopérateur: Accueil/vente/conseil/assist.par téléphone	S137	14 742,00
5 Operateur Air-cargo	S138	58 536,25
Mesures individuelles à la formation	S169	258 119,71
Formations pour demandeurs d'emploi	S202	82 820,31
Comité national de défense sociale Kleederstuff II	S203	56 242,07
Comité national de défense sociale Naturaarbechten II	S204	7 217,08
ATP Jobcoaching 3 - 2014-2015	S209	17 105,47
IFBL Fit 4 Financial Markets	S211	66 991,70
IFBL Seniors	S212	6 505,00
Formation Cargocenter - Formation Luxair Cargo Center	S214	166 725,00
Sous-total D:		**20 666 067,38**
Total I.:		**679 601 080,27**
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	**Détail**	**Dépenses**
	article	**liquidées**
Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	122 880,54
Indemnités de réemploi	SI02	1 392 874,03
Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	180 067,30
Total II.:		**1 695 821,87**
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	**Détail**	**Dépenses**
	article	**liquidées**
Chômage complet	C001	126 011,86
Complément CAE (CAT) + stages d'insertion	J006	10 135,87
Stages de réinsertion professionnelle	E001	2 410 424,88
Remboursement solde faillite	E002	5 250 900,22
Préretraite	E010	2 414,60
Total III.:		**7 799 887,43**
TOTAL GENERAL:		**689 096 789,57**

Solde reporté de l'exercice 2015	**94 127 137,33**	
Recettes 2016	**711 817 900,97**	
Dépenses 2016		**689 096 789,57**
TOTAL FONDS POUR L'EMPLOI 2016	**121 781 505,09**	

II. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2016 **Recettes perçues** *Date: 31 mars 2017*		
	Montant	**Période à laquelle se rapportent les recettes**
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	114 283 680,18	01/2016- 03/2017
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	118 971 130,28	01/2016- 03/2017
b) personnes physiques:	317 200 311,84	01/2016- 03/2017
Impôt sur le revenu des communes	18 816 812,77	
TOTAL A :	**569 271 935,07**	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires:		
- chômage complet	126 011,86	01/2016- 03/2017
- stages de réinsertion professionnelle	2 410 424,88	01/2016- 03/2017
- complément CAT + stages d'insertion	10 135,87	01/2016- 03/2017
- préretraite	2 414,60	01/2016- 03/2017
- faillites	5 250 900,22	01/2016- 03/2017
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	585 624,03	01/2016- 03/2017
Remboursements d'indemnités de chômage de l'étranger	367 970,19	01/2016- 03/2017
Remboursement Crédit Cotisations CAE	6 839,53	
Fonds social européen - remboursements	533 036,50	01/2016- 03/2017
Remboursements solde faillites	13 763,43	01/2016- 03/2017
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	4 313 155,56	01/2016- 03/2017
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	600,00	01/2016- 03/2017
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail (Préretraite)	21 989 846,72	01/2016- 03/2017
Remboursement indemnités de préretraite indûment payées	246 537,08	01/2016- 03/2017
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	6 608 742,76	01/2016- 03/2017
Remboursements aide au réemploi indûment touchée	38 297,23	01/2016- 03/2017
Divers (+remboursements Adm. Des Contributions directes)	41 665,44	01/2016- 03/2017
TOTAL B :	**42 545 965,90**	
C. Dotation extraordinaire + Avance	110 000 000,00	01/2016- 03/2017
D. Récupération avance Fonds pour l'Emploi	**-10 000 000,00**	
TOTAL GENERAL	**711 817 900,97**	

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.

L'année 2016 a été une année très importante pour le département de l'économie sociale et solidaire avec de nombreuses avancées aussi bien au niveau national qu'au niveau européen.

I. Politiques nationales en matière d'économie sociale et solidaire

1. Environnement juridique

1.1. Loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal

La loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS) est entrée en vigueur le 19 décembre 2016.

La société d'impact sociétal (SIS) est destinée à la fois aux organisations existantes de l'économie sociale et solidaire, actuellement constituées sous la forme d'a.s.b.l., de fondations et de coopératives, et aux porteurs de projets qui souhaitent lancer des activités socialement innovantes.

<u>Une reconnaissance officielle de l'économie sociale et solidaire</u>

La loi portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS) consacre une reconnaissance officielle de l'importance de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg.

La société d'impact sociétal (SIS) présente de nombreux avantages (une meilleure sécurité juridique, un cadre fiscal adapté, un accès aux marchés publics, etc.), assortis d'obligations strictes en termes de transparence et de gouvernance. A travers l'exigence d'un agrément ministériel et un mécanisme annuel de supervision, le régime de la société d'impact sociétal (SIS) vise à garantir non seulement la bonne gestion financière de ces entreprises de l'économie sociale et solidaire, mais également la primauté de la finalité sociale ou sociétale sur la distribution de bénéfices.

La société d'impact sociétal (SIS) a également pour but d'encourager le développement de nouvelles dynamiques dans le domaine de la finance durable. La distribution d'éventuels bénéfices aux investisseurs privés reste cependant strictement encadrée et soumise à la réalisation préalable d'objectifs sociaux ou sociétaux.

1.2. Soutien aux créateurs de sociétés d'impact sociétal (SIS)

Le département de l'économie sociale et solidaire a mis en place, avec un grand nombre de parties prenantes, différentes mesures pour offrir le meilleur accompagnement possible aux entrepreneurs sociaux dans la création de sociétés d'impact sociétal (SIS) :

Guide pratique « Les sociétés d'impact sociétal (SIS) » :

Ce guide pratique, réalisé conjointement par l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) et le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, répond de manière concrète et professionnelle aux questions les plus fréquemment posées lors de la campagne de sensibilisation (évènements publics, débats participatifs, présentations et exposés) réalisée préalablement à l'entrée en vigueur de la loi.

Ce guide est conçu comme une série de réponses concrètes et pratiques aux principaux questionnements que pourront se poser les acteurs de l'économie sociale et solidaire susceptibles de créer des sociétés d'impact sociétal (SIS).

Procédure d'agrément et demande d'agrément :

i. Procédure relative à l'agrément, à la surveillance ministérielle et au retrait de l'agrément en tant que société d'impact sociétal (SIS)
ii. Demande d'agrément ministériel (ou changement d'agrément ministériel) en tant que société d'impact sociétal (SIS)
iii. Formulaire d'information et de renseignements annuels à fournir par les sociétés agréées en tant que société d'impact sociétal

Ces documents donnent toutes les informations concernant la démarche à suivre pour demander ou changer l'agrément ministériel en tant que société d'impact sociétal (SIS).

Plusieurs modèles-types de documents constitutifs :

i. Statuts types de société anonyme – société d'impact sociétal (SA-SIS)
ii. Statuts types de société à responsabilité limitée - société d'impact sociétal (Sàrl-SIS)
iii. Statuts types de société coopérative - société d'impact sociétal (SC-SIS)
iv. Modèle-type de pacte d'actionnaires

Ces modèles-types de documents constitutifs sont destinés à guider tous ceux qui le souhaitent dans la réalisation de statuts indispensables à la demande d'agrément en tant que société d'impact sociétal (SIS).

Lignes directrices pour la définition et l'évaluation des indicateurs de performance :

Des lignes directrices pour la définition et l'évaluation des indicateurs de performance ont été élaborées sur la base de la méthode du Comptoir de l'innovation (Paris).

Plusieurs grilles sont ainsi mises à disposition :

i. Création d'une grille d'évaluation pour les entreprises sociales du Grand-Duché de Luxembourg
ii. Création d'une grille d'évaluation pour le secteur de la culture adaptée aux spécificités du Grand-Duché de Luxembourg
iii. Création d'une grille d'évaluation pour le secteur de l'insertion adaptée aux spécificités du Grand-Duché de Luxembourg
iv. Création d'une grille d'évaluation pour le secteur de la petite enfance adaptée aux spécificités du Grand-Duché de Luxembourg
v. Création d'une grille d'évaluation pour le secteur du travail adapté adaptée aux spécificités du Grand-Duché de Luxembourg

Un guide d'utilisation est également disponible.

Des sessions de formation seront proposées afin de guider les entreprises souhaitant se constituer sous la forme de société d'impact sociétal (SIS) dans la création de leur propre grille d'évaluation.

Le guide pratique « Les sociétés d'impact sociétal (SIS) », la procédure relative à l'agrément, la demande d'agrément ministériel, le formulaire d'information, les modèles-types de documents constitutifs et les lignes directrices pour la grille d'évaluation seront publiés gratuitement en mars 2017 et seront disponibles électroniquement sur les sites www.guichet.public.lu et www.uless.lu.

2. Soutien à l'entrepreneuriat social

2.1. 6zero1 – une SIS pour aider les SIS

En 2016, en attendant le vote et l'entrée en vigueur de la loi du 12 décembre portant création des sociétés d'impact sociétal, le département de l'économie sociale et solidaire a activement travaillé, avec l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS), sur la création de 6zero1, le premier incubateur pour entreprises sociales au Luxembourg.

Le 4 juillet 2016, l'Etat luxembourgeois (le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire), la Fondation du Grand-Duc Henri et de la Grande-Duchesse Maria-Teresa et l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) ont ensemble constitué 6zero1 sous la forme d'une société anonyme (S.A.).

6zero1 soutient tous les entrepreneurs sociaux qui souhaitent adopter la nouvelle forme juridique de société d'impact sociétal (SIS), en les accompagnant concrètement dans leurs démarches (formations, financements et conseils) et en leur offrant un espace de travail personnel et individuel confortable.

Le programme d'accompagnement proposé par 6zero1 est ouvert à tous ceux qui souhaitent créer une société d'impact sociétal (SIS) et comprend les volets suivants :

i. 6-Network: Un programme de conférences et de débats participatifs.
ii. 6-Formation: Un programme de formation centré sur les thématiques clés des entreprises sociales (par ex. mesure de l'impact social, gestion de projet, communication, finance, site web).
iii. 6-Assistance: Assistance personnalisée dans l'obtention de la demande d'agrément en tant que société d'impact sociétal (SIS).
iv. 6-Finance: Mise en relations dans la recherche de financements (philanthropie, microcrédits, crédit bancaire).
v. 6-Conseil: Suivi individuel et mentorat personnalisé.

Etant elle-même une entreprise sociale, 6zero1 a l'intention d'être la toute première entreprise sociale du Luxembourg à se constituer sous forme de société d'impact sociétal (SIS) – d'où son nom -la toute première des SIS (« 6 » en forme abrégée) : SIS N°01 = 6zero1.

Le 5 octobre 2016, 6zero1 a lancé son premier appel à candidatures. Initialement ouvert jusqu'au 25 novembre 2016, la date butoir de ce premier appel à candidatures a été repoussé d'une semaine suite à l'adoption le 23 novembre 2016 de la loi sur les sociétés d'impact sociétal (SIS).

Sur les 20 candidatures reçues lors de cet appel à candidature, 13 ont été invitées à se présenter devant un jury qui s'est réuni début décembre. 7 candidatures ont été retenues.

En attendant le début du programme d'accompagnement en janvier 2017, 6zero1 a, conformément à sa mission sociale, soutenu le projet Start&Code en accueillant gratuitement dans ses locaux la première promotion de ce programme destiné à renforcer l'employabilité des jeunes éloignés de l'emploi et l'intégration des réfugiés au Luxembourg en s'appuyant sur un secteur technologique en plein essor.

Créé en 2015 par lNCO et financée par la fondation JPMorgan Chase, Start&Code est une formation IT qui porte sur le langage Java ainsi que le programme Android. Les formations aux métiers du code sont assurées par Néopixel et les bénéficiaires ont été pour la plupart sélectionnés par l'ADEM. Parmi eux, figurent 15% de réfugiés.

2.2. 1,2,3 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 afin de réaliser leur business plan social. Globalement, depuis le lancement de 1,2,3 Go Social, l'intérêt a été grandissant. Ainsi le parcours 1,2,3 Go Social a été réorganisé et comporte maintenant deux cycles par an. La durée de l'accompagnement est passée de 10 mois à 4 mois. Le parcours bénéficie du soutien financier du département de l'économie sociale et solidaire.

En 2016, 9 porteurs de projet ont porté à terme leur business plan social et 7 nouveaux porteurs de projet ont rejoint la nouvelle promotion qui se termine au premier trimestre 2017.

3. Secteur fédérateur

Depuis sa création en juillet 2013 l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a pour mission de fédérer, représenter, promouvoir et défendre les principes fondamentaux de l'ESS. En 2016, 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'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a travaillé sur différents axes :

3.1. Environnement économique et juridique

Les sociétés d'impact sociétal (SIS)

Tout au long de l'année l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a poursuivi et accentué ses activités de sensibilisation et d'information concernant la mise en œuvre de la loi portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS), non seulement à destination de ses membres, mais également à destination de nombreuses organisations proches de l'économie sociale et solidaire.

Le 24 novembre 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a participé à la conférence de presse de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. A cette occasion a été rendu public le guide pratique intitulé « Les sociétés d'impact sociétal (SIS) » réalisé conjointement par l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal (SIS), l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a pris l'initiative de sensibiliser dès le printemps de l'année 2016 à la fois la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers aux implications concrètes que ce nouveau régime de société d'impact sociétal (SIS) pourrait avoir sur leur activité de conseil et d'assistance relatifs à l'aide à la création d'entreprises. Des entrevues ont également été sollicitées auprès des présidents des deux chambres professionnelles patronales afin d'explorer, ensemble avec les représentants du Conseil d'administration de l'ULESS, les modalités concrètes d'une représentation effective du secteur de l'économie sociale et solidaire au sein de l'Assemblée plénière de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

Les clauses sociales dans les marchés publics

En 2014, l'Union européenne a procédé à une révision des directives 2004/17/CE (passation des marchés dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux) et 2004/18/CE (passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services) en adoptant les nouvelles Directives 2014/23/UE et 2014/24/UE.

Avec la transposition prochaine en droit luxembourgeois des nouvelles règles européennes de passation des marchés publics, une opportunité se présente pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire. En effet, grâce à ces nouvelles règles, tout un pan de l'économie s'ouvre à un secteur qui manque encore parfois de visibilité alors même qu'il représente déjà plus de 8% des emplois au Luxembourg.

A ce propos, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a publié en 2016 un guide pratique intitulé « Les clauses sociales dans les marchés publics », afin de disposer d'un outil concret de mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics qui devrait être en mesure d'inciter toutes les parties prenantes à trouver de nouvelles voies permettant aux entreprises de l'économie sociale et solidaire de devenir des acteurs incontournables dans les procédures de passation de marchés publics qui, jusqu'à présent , leur étaient peu accessibles.

Le 20 juin 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a organisé une conférence publique sur le thème des « Clauses sociales dans les marchés publics ». Cette conférence publique qui a réuni une centaine de participants autour de M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et de M. François Bausch, Ministre du Développement durable et des Infrastructures. Parmi les intervenants figuraient M. Georges Engel, Député et Bourgmestre de la Commune de Sanem, de Mme Valentina Caimi, Policy & Advocacy Advisor auprès de Social Platform (Bruxelles), de M. Jean-Luc Majerus, Propriétaire et administrateur général Majerus-Parmentier Constructions S.à.r.l. et de M. Robert Urbé, président de l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS).

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

6zero1 – Une SIS pour aider les SIS

Dans le cadre de la convention qui lie l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) avait largement contribué au cours de l'année 2015 à l'examen de la faisabilité, ainsi qu'à l'ensemble des travaux préparatoires visant à la création et à l'établissement d'un incubateur pour entreprises sociales et solidaires au Luxembourg.

Au cours du 1er semestre 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a activement participé à la phase préparatoire de lancement de 6zero1, premier incubateur pour entreprises sociales au Luxembourg.

Le 4 juillet 2016, l'Etat luxembourgeois (le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire), la Fondation du Grand-Duc Henri et de la Grande-Duchesse Maria Teresa et l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) ont ensemble constitué 6zero1 sous la forme d'une société anonyme (S.A.).

Appui et conseil en matière de concurrence

L'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) se tient à tout moment à la disposition de ses membres, des services du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et de toute autorité publique compétente en matière de concurrence pour contribuer activement à trouver des solutions amiables aux différends qui pourraient éventuellement survenir.

En date du 31 mars 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) avait justement été sollicitée par le Conseil de la concurrence concernant une entreprise de blanchisserie qui avait saisi le conseil de la concurrence au sujet d'une offre de service pour le nettoyage de vêtements professionnels établie par une entreprise de l'économie sociale et solidaire membre de l'ULESS, dont

les conditions seraient en infraction avec les dispositions de l'article 5 de la loi du 23 octobre 2011 relative à la concurrence et à l'article 102 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Après une enquête approfondie et par décision du 30 septembre 2016, le Conseil de la concurrence a classé sans suites le recours pour abus de position dominante déposé à l'encontre de cette entreprise de l'économie sociale et solidaire membre de l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS).

3.3. Innovation sociale

Des comptes satellites pour l'économie sociale et solidaire

Le 6 juin 2016, à l'initiative de l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) et du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, une réunion de préparation avait lieu avec le directeur du Statec, les responsables des comptes nationaux du STATEC, ainsi que le Prof. Dr. Konstantin Kehl et le Dr. Volker Then de l'Université de Heidelberg pour envisager avec eux les modalités et le calendrier de réalisation de comptes satellites pour l'économie sociale au Luxembourg.

Bien que ces démarches au niveau national n'aient pas encore abouti à des résultats concrets, un projet européen a été envisagé en concertation avec le Prof. Dr. Lester Salamon de l'Université Johns Hopkins dans le cadre du Third Sector Impact, consortium de 11 universités soutenu par la Commission européenne.

Projets en faveur de l'innovation sociale

Depuis 2014, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) participe au comité d'accompagnement du projet Part&Act mené par IMS Luxembourg.

En 2016, l'ULESS a décidé de poursuivre sa collaboration avec IMS-Luxembourg, conjointement avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et 6zero1, en finançant et en participant à l'organisation au cours de la période 2017-2019 du projet Partners with Impact.

L'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a également été consultée dans le cadre du rapport de Jeremy Rifkin sur la « 3ème révolution industrielle au Luxembourg ». Au long de l'année 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a participé au groupe de travail « Prosumers and Social Model ».

3.4. Promotion de l'économie sociale et solidaire

Promotion de l'économie sociale et solidaire en Europe

En 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a activement contribué à la promotion de l'économie sociale et solidaire au niveau européen.

Le 1er juillet 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a participé à la première Journée européenne des entreprises de l'économie sociale qui a rassemblé les partenaires institutionnels du Comité économique et social européen (CESE).

Les 21, 22 et 23 septembre 2017, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a participé au 31ème congrès du CIRIEC articulé autour des thèmes suivants : l'Etat stratège et les politiques publiques, la dynamique de l'économie sociale et solidaire, l'innovation sociale et réduction des inégalités et les enjeux de la transition numérique.

Afin de démultiplier ses efforts au niveau européen, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a adhéré à ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises).

Tout au long de l'année 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a activement participé aux travaux du Groupe d'Experts auprès de la Commission européenne en matière d'entrepreneuriat social (GECES).

Enfin, à la demande de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, le Conseil d'administration de l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a désigné M. Robert Urbé en tant que membre permanent du Comité de suivi du Fonds social européen pour la période 2014-2020.

La place des femmes dans l'économie sociale et solidaire

En 2016, l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a accompagné l'étude sur l'entrepreneuriat social féminin au Luxembourg réalisée par European Women's Lobby coordonnée par le département de l'économie sociale et solidaire.

L'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire a spécifiquement soutenu la grande conférence publique organisée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, qui s'est déroulée le 14 décembre 2016 en présence de S.A.R. la Grande-Duchesse Maria Teresa et de M. le Ministre Nicolas Schmit en parrainant un documentaire qui présente 3 portraits de femmes dirigeantes de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg dans leur environnement professionnel.

4. Visibilité

4.1. Etudes et projets innovants

Des comptes satellites pour l'économie sociale et solidaire :

Ce point est traité dans la section « innovation sociale » du point c. Secteur fédérateur.

Le financement des entreprises de l'économie sociale et solidaire

En raison de l'importance que porte le département de l'économie sociale et solidaire à la question du financement des entreprises de l'économie sociale et solidaire et aux formes de financement innovantes, le département de l'économie sociale et solidaire a soutenu pour la première fois en 2016 le European Impact Investing Luxembourg (EIIL), think tank soutenu par un groupe d'organisations basées au Luxembourg et liées au secteur des services financiers.

L'EIIL a mis en place cinq groupes de travail différents, avec le mandat de proposer des actions qui pourraient être prises au niveau des acteurs du marché, des fournisseurs de service ou du régulateur, afin de promouvoir le développement d'un marché de l'impact investing florissant.

Les thèmes des groupes de travail sont les suivants : la Société d'Impact Sociétal (SIS), la mesure d'impact, les fondations, le crowdfunding et la Luxembourg Impact Investing Platform (LIIP).

WEstart: "Mapping women's social entrepreneurship in Europe":

En partant du constat que les femmes représentent près de 70% des emplois dans le secteur de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg, le département de l'économie sociale et solidaire a demandé à intégrer en 2016 l'étude européenne WEstart du European Women's Lobby sur les femmes entrepreneurs sociaux en Europe.

L'étude intitulée « L'entrepreneuriat social des femmes au Luxembourg » a été réalisée d'août à octobre et les données recueillies proviennent de recherches documentaires, d'entretiens approfondis et d'une enquête en ligne sur un échantillon de plus de 100 femmes entrepreneurs sociaux au Luxembourg. 75 femmes entrepreneurs sociaux ont ainsi répondu à l'enquête en ligne.

L'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a accompagné l'étude sur l'entrepreneuriat social féminin au Luxembourg réalisée par European Women's Lobby à la demande et sous la coordination du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

L'enquête est disponible en anglais et en français sur http://westarteurope.org/ ainsi que sur le site du gouvernement luxembourgeois.

Agriculture solidaire

Les dix dernières années, les projets d'agriculture solidaire se sont multipliés en Europe. Le service « Ekologesch Landwirtschaftsberodung », initiative commune de l'Oekozenter Pafendall asbl et de l'asbl « Lëtzebuerger Landjugend a Jongbaueren » actif dans des projets de promotion de l'agriculture durable, engage et soutient activement la création de projets relevant de l'agriculture solidaire au Luxembourg.

Conscient de l'importance du développement de l'agriculture solidaire, le département de l'économie sociale et solidaire a accordé pour la première fois en 2016 une aide financière pour la « promotion de l'agriculture solidaire au Luxembourg ».

4.2. Conférence « Economie sociale et solidaire : quelle place pour les femmes ? »

L'étude « L'entrepreneuriat social des femmes au Luxembourg » a été rendue publique lors d'une grande conférence publique organisée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, qui s'est déroulée le 14 décembre 2016 en présence de S.A.R. la Grande-Duchesse Maria Teresa et de M. le Ministre Nicolas Schmit.

L'association française de solidarité internationale Quartiers du monde est intervenue tout au long de la conférence.

Une table de discussion avec M. Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Vincent Hieff, attaché auprès du ministère de l'Économie, Olivier Massart, directeur exécutif de l'Appui au développement autonome (ADA) et Emily Usher Shrair, programme manager auprès du Lobby européen des femmes, a permis d'approfondir cette problématique avec les différentes personnalités.

L'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS) a spécifiquement soutenu cette conférence en parrainant un documentaire qui présente 3 portraits de femmes dirigeantes de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg dans leur environnement professionnel.

4.3. Marchés de l'Economie sociale et solidaire

Le département de l'économie sociale et solidaire a soutenu 2 marchés au cours de l'année 2016 :

i. Le marché solidaire à Soleuvre organisé par « Eis Epicerie » le 11 juin 2016 à l'occasion du premier anniversaire de l'épicerie solidaire.
ii. Le marché social et solidaire à Clervaux organisé par RESONORD le 11 septembre 2016.

II. Politiques européennes en matière d'économie sociale et solidaire

1. ScaleMeUp

Suite à l'adoption, sous présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne le 4 décembre 2015 de la déclaration de Luxembourg par 6 Etats membres (l'Espagne, l'Italie, le Luxembourg, la République Slovaque, la Slovénie et la France) à l'occasion de la grande conférence « Booster les entreprises sociales en Europe » des 3 et 4 décembre 2015 et avec le but précis de prolonger cette dynamique européenne, la Secrétaire d'État à l'Économie sociale et solidaire française, Martine Pinville, a organisé la démarche ScaleMeUp.

Ainsi, le 17 juin, la Secrétaire d'État à l'Économie sociale et solidaire, Martine Pinville, a réuni les Ministres de 10 États membres, dont le Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, M. Nicolas Schmit, autour d'une réunion d'échange, suivie d'une grande conférence, avec une ambition politique claire : aboutir à une reconnaissance partagée de cette économie d'avant-garde pour la fin d'année 2016.

ScaleMeUp était aussi un programme d'accompagnement à destination des entreprises européennes de l'économie sociale et solidaire avec un appel à projets qui a été lancé le 17 juin lors de la conférence. Cinq projets de coopération européenne ont été sélectionnés par un jury constitué notamment des représentants des gouvernements européens engagés dans le dispositif. Les 5 projets lauréats ont été accompagnés au cours d'une séquence d'accélération afin de les aider à déployer leur innovation sociale.

Le département de l'économie sociale et solidaire a été impliqué dans l'organisation de cet évènement et a fait partie du jury de sélection ScaleMeUp.

2. Présidence slovaque du Conseil de l'Union européenne

Au 2e semestre 2016, la Présidence slovaque du Conseil de l'Union européenne a également voulu poursuivre la dynamique lancée par la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne en faisant de l'économie sociale et solidaire une priorité de sa Présidence et en organisant une grande conférence les 30 novembre et 1er décembre à Bratislava.

Cette conférence intitulée *« Social Economy as a key player in providing effective answers to current societal challenges in the EU and the world* » a été l'occasion de présenter le rapport du groupe d'experts de la Commission européenne en matière d'entrepreneuriat social (GECES) intitulé « *Social Enterprises and the Social Economy Going Forward* » mais elle a avant tout rassemblé les Ministres et Secrétaires d'Etat de 10 Etats membres européens (Chypre, France, Espagne, Grèce, Italie, Luxembourg, République slovaque, République tchèque, Roumanie, Slovénie).

Ces 10 Etats membres ont signé le 1er décembre 2016 la déclaration de Bratislava afin de confirmer leur volonté politique de promouvoir et de développer l'économie sociale et solidaire en Europe tel que cela a été voulu par les conclusions du Conseil de l'Union européenne intitulées « La promotion de l'économie sociale en tant que vecteur du développement économique européen » adoptées par les 28 Etats membres de l'Union européenne le 7 décembre 2015 sous Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne.

3. Comité de pilotage des signataires de la déclaration de Luxembourg

Lors de la conférence de Bratislava et à l'initiative de l'Espagne, les pays signataires de la déclaration de Luxembourg ont procédé à la création d'un comité de pilotage pour renforcer leur volonté d'avancer de façon concrète sur la mise en œuvre et le suivi des actions voulues par la déclaration de Luxembourg intitulée « Feuille de route pour un écosystème compréhensible pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire ».

Le comité de pilotage se veut de définir cette feuille de route, mettre en place un plan d'action, définir des priorités, gérer l'adhésion de nouveaux Etats membres et favoriser cet effet multiplicateur que l'économie sociale joue dans la création d'emplois et d'innovation sociale.

L'Espagne prendra la première présidence du comité de pilotage en 2017.

4. Groupe pilote international de l'économie sociale et solidaire

Le Luxembourg s'est engagé auprès du groupe pilote international de l'économie sociale et solidaire depuis sa création. Le groupe pilote international de l'économie sociale et solidaire est une plateforme composée :

i. D'Etats de tous les continents et représentatifs de la diversité socio-économique dans laquelle l'économie sociale et solidaire a un rôle à jouer et une place à prendre
ii. D'organisations de l'économie sociale et solidaire et de la société civile

iii. D’institutions internationales (agences de l’ONU…) auprès des Nations Unies.

Il s’agit d’une initiative du Forum international des Dirigeants de l’économie sociale et solidaire. L’ensemble des parties prenantes du Groupe Pilote International de l’économie sociale et solidaire s'est réuni le 22 septembre 2014 pour la première fois, en marge de l'Assemblée générale de l'ONU, afin d’échanger et d’avancer sur 2 grands sujets : le développement de l’économie sociale et solidaire dans le monde, et particulièrement sur les politiques publiques en faveur de l’économie sociale et solidaire (législations…), et le soutien à la création et au développement d’entreprises de l’économie sociale et solidaire dans le monde, notamment à travers la question des financements.

5. Groupe d’experts de la commission européenne sur l’entrepreneuriat social (GECES)

Tout au long de l’année 2016, le département de l’économie sociale et solidaire a activement participé aux travaux du groupe d’experts de la commission européenne sur l’entrepreneuriat social (GECES) et a contribué à la rédaction du rapport intitulé « Social Enterprises and the Social Economy Going Forward » présenté à Bratislava les 30 novembre et 1er décembre 2016, lors de la grande conférence sur l'économie sociale organisée par la Présidence slovaque du Conseil de l'Union européenne.

Le rapport vise à montrer aux institutions européennes et aux États membres pourquoi l'économie sociale et solidaire est si importante à l’heure actuelle, notamment au regard du développement de nouvelles tendances comme l'économie circulaire, l'économie collaborative ou encore la culture d'entreprise inclusive. Ce rapport comprend également une liste de propositions d’actions concrètes en matière de promotion de l’économie sociale et solidaire, d’accès au financement, de règles juridiques et de mécanismes de soutiens internationaux.

6. OCDE LEED (Local economic employment development)

Dans son effort de soutenir l’économie sociale et solidaire, mais également la création d’emploi local d’une façon générale, le Luxembourg est membre du programme « Création d’emplois et développement économique local » (LEED) de l’OCDE. Ce programme permet notamment de se documenter, de suivre l’évolution dans d’autres pays et de participer au débat à niveau international lors de conférences organisées dans ce contexte. L’échange de bonnes pratiques avec les autres pays membres permet également de nourrir la réflexion sur la diversification économique à travers des initiatives innovantes dans notre pays.

En adhérant à ce programme, le Luxembourg peut également proposer des sujets de recherche qui lui paraissent particulièrement intéressants et participer, le cas échéant, à de telles études. Ceci a notamment été le cas concernant une étude sur la création d’emploi par l’économie sociale et solidaire et d’une deuxième étude qui avait pour objet d’établir des indicateurs de croissance verte dans les régions transfrontalières.

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 2016

La politique européenne de l'emploi continue à s'inscrire dans un contexte de mutation perpétuelle sous l'influence de facteurs tels que les évolutions du marché du travail qu'entrainent 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'Union européenne 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.

L'Union européenne dans son ensemble a été gravement touchée par la crise économique et financière qui avait commencé aux Etats-Unis en 2008. Depuis, la relative reprise économique ainsi que la stabilisation du niveau du chômage au niveau européen ont permis de voir d'autres indicateurs se stabiliser, comme la pauvreté, l'évolution des inégalités, qui restent stables, mais aussi le risque de pauvreté qui faiblit depuis 2013 partout en Europe comme mentionné dans le rapport sur l'emploi et le développement sociale en Europe en 2016. Malgré ce constat qui reflète une évolution plutôt positive, l'annonce d'une Europe « triple A sociale » peine encore à se concrétiser et les enjeux en matière de politique sociale active ressent très grands. Les séquelles d'une crise de nature financière à l'origine devenue une crise sociale sont encore présentes. A une époque de grands bouleversements, la remise à l'ordre du jour de l'Europe sociale reste un défi majeur. Toutefois, des efforts ne cessent d'être faits au niveau européen pour tenter de renforcer la dimension sociale de l'Union européenne dans son ensemble et de la zone euro en particulier.

L'année 2016 au niveau européen a profondément été marquée par le terrorisme mondial, la crise migratoire, le référendum britannique, l'accord commercial UE-Canada et la montée du populisme. Dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales au cours du premier semestre 2016, ce sont les Pays-Bas, partenaire du Trio de Présidences composé par les Pays-Bas, la Slovaquie et de Malte pour la période du 1er janvier 2016 au 30 juin 2017 qui a assuré la Présidence du Conseil. Le principal objectif du Trio de Présidences en matière d'emploi et d'affaires sociales consistait à parvenir à une croissance économique importante dans l'ensemble de l'Union européenne à travers l'augmentation des investissements, l'appui aux réformes et la création d'emplois de qualité. L'emploi des jeunes et le soutien à l'innovation et aux PME figuraient également au rang des priorités. Ce trio s'est également engagé à intensifier ses efforts dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

1. Le socle européen des droits sociaux

La Commission européenne a lancé en date du 8 mars 2016 une consultation publique sur une ébauche préliminaire du socle européen des droits sociaux qui représente l'initiative sociale « phare » de la Commission Juncker en vue du « triple A social » pour l'UE. Cette démarche s'inscrit dans le contexte de l'approfondissement de l'Union économique et monétaire (UEM) et est supposée mener à une convergence sociale ascendante pour les États membres concernés. L'accès à cette initiative reste volontaire à ceux ne faisant pas partie de la zone euro.

Pour ce faire, la Présidence slovaque a invité les comités consultatifs du Conseil « EPSCO » (Comité de l'emploi « EMCO » et Comité de la protection sociale « CPS ») à élaborer une opinion conjointe sur les principes politiques retranscris dans cette ébauche préliminaire. En ligne avec les priorités de la Présidence luxembourgeoise, les représentants du Ministère du Travail à l'EMCO ont défendu une opinion conjointe qui doit intégrer un ton particulièrement politique et viser à une meilleure prise en compte des considérations sociales, notamment dans le cadre du cycle de gouvernance économique actuel. Le Conseil « EPSCO » du 13 octobre 2016 a approuvé dans l'ensemble cette opinion.

Par ailleurs, lors du Conseil « EPSCO » du 8 décembre 2016, la Présidence slovaque s'est assurée que les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales échangent de façon substantielle sur les objectifs et les modalités de mise en place du socle européen des droits sociaux autour d'un débat politique. La Commission organisera le 23 janvier 2017 une conférence ministérielle à ce sujet pour faire l'état des lieux des différentes contributions reçues dans le cadre de sa consultation publique.

Enfin, il convient de noter que le Luxembourg a contribué à la consultation publique précitée à travers une position nationale qui soutient largement la philosophie prônée par la Commission dans cette initiative, ainsi que celle relevant de la compétence du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (adaptation du droit du travail, santé et sécurité des travailleurs, adaptation des compétences et qualifications en vue des défis des nouveaux emplois, contrats de travail flexibles et sûrs, soutien actif à l'emploi notamment des jeunes, dialogue social et participation des travailleurs).

2. Semestre européen

Faisant suite à l'impulsion donnée par la Présidence luxembourgeoise, la Présidence slovaque a invité le Conseil « EPSCO » du 8 décembre 2016 à approuver les aspects liés à l'emploi et aux affaires sociales de la recommandation pour la politique économique de la zone euro. À l'instar des années précédentes, le Luxembourg a reçu en 2016 une recommandation spécifique par pays relative à la soutenabilité à long-terme du régime général d'assurance pension. Dans sa proposition, la Commission a invité les autorités compétentes à élaborer un lien automatique entre l'âge légal de départ à la retraite et la longévité. Lors d'une réunion conjointe des comités CPS, EMCO et du Comité de politique économique (CPE) en date du 31 mai 2016, la délégation luxembourgeoise représentant le Ministère de la Sécurité sociale a obtenu l'aval du Conseil de l'UE sur un texte de compromis final qui met davantage l'accent sur l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite. En effet, le Luxembourg a argumenté que la situation financière du régime général reste favorable à court et à moyen-terme suite à aux différentes réformes entreprises par le Gouvernement, notamment celles des pensions en 2013 et du reclassement professionnel entrée en vigueur en 2016, ainsi que des conditions favorables dans le marché de l'emploi.

Par ailleurs, des réunions bilatérales ont eu lieu avec la Commission pour s'échanger sur l'état des lieux en matière des réformes susmentionnées. Les échanges bilatéraux ont porté sur la situation du marché de l'emploi, la réforme de l'ADEM, l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi et l'implémentation de la garantie pour la jeunesse.

3. La relance du dialogue social

L'année 2016 a également été marquée par les travaux sur la relance du dialogue social au niveau européen. Dans la continuité du programme de la Présidence luxembourgeoise, la Présidence néerlandaise a tout au long du premier semestre œuvré en faveur de la relance du dialogue sociale qui fait suite à la conférence du 5 mars 2015 intitulée « un nouvel élan pour le dialogue social » lors de

laquelle le Président Juncker a indiqué comment la Commission européenne entend relancer le dialogue social européen.
Depuis le printemps 2015, des réunions informelles organisées selon les règles de la Chatham House, ont eu lieu en présence des représentants des partenaires sociaux européens (représentants des employeurs et des travailleurs), des services de la Commission européenne, de la Présidence en exercice et des Présidence entrantes.

Au début de l'année 2016, les partenaires sociaux se sont réunis en format « bipartie » et se sont penchés sur l'élaboration d'une déclaration conjointe intitulée « Déclaration pour un nouveau départ d'un dialogue social fort ». En tant que fervent adepte du dialogue social à tous les niveaux, européen et national, le Luxembourg a soutenu l'initiative des partenaires sociaux européens vis-à-vis de la Commission européenne.

Lors du Conseil EPSCO du 16 juin 2016, les Ministres ont à l'unanimité adopté des conclusions du Conseil sur la relance du dialogue sociale. Cette volonté de relance a abouti le 27 juin 2016 à la signature d'un document historique de la Commission européenne, de la Présidence néerlandaise du Conseil et des partenaires sociaux intersectoriels : Une déclaration quadripartite relative à un nouveau départ pour le dialogue social. Cette dernière souligne l'engagement des signataires à promouvoir et à améliorer les discussions et les négociations entre les partenaires sociaux et les institutions tant au niveau national qu'européen en ce qui concerne les domaines politiques allant au-delà du champ d'application ordinaire de l'article 154 TFUE.

L'importance du dialogue social a également été soulignée à travers la déclaration conjointe des trois institutions européennes en matière de propositions législatives pour l'année 2017 qui est une première suite à l'accord interinstitutionnel « Mieux légiférer ».

4. Politique de l'emploi axée sur les jeunes

En matière de politique de l'emploi axée sur les jeunes, l'Union européenne et ses Etats membres ont poursuivi leurs efforts au courant de l'année 2016 pour mettre en place une série de mesures concrètes pour aider les jeunes européens à trouver un emploi, un apprentissage ou une formation complémentaire. Parmi les mesures concrètes pour stimuler l'emploi des jeunes on compte

- Les dispositifs de la garantie pour la jeunesse pour permettre à tous les jeunes de moins de 25 ans de décrocher un emploi de qualité, une formation continue, apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie des études ou la perte de leur emploi.
- L'initiative pour l'emploi des jeunes: financements de l'UE pour aider les jeunes dans les régions où leur taux de chômage est supérieur à 25 %.
- Stages et apprentissages de qualité: pour améliorer la transition entre l'école et le travail.
- Mobilité des travailleurs: permettre aux jeunes Européens de trouver plus facilement un emploi, un stage ou un apprentissage dans un autre pays de l'UE.

Malgré le constat du recul du nombre de jeunes au chômage depuis octobre 2015, les chiffres[14] d'octobre 2016 restent marquants : Le taux de chômage des jeunes dans l'Union européenne est plus de deux fois supérieur à celui des adultes, 4,2 millions de jeunes Européens de moins de 25 ans sont au chômage (2,9 millions dans la zone euro), les taux de chômage des jeunes dans les différents pays de l'Union européenne varient fortement: de 6,9 % en Allemagne à près de 50 % en Grèce (46,5 % en octobre 2016), en Espagne (43,6 %) et en Italie (36,4 %).

Lors du Conseil EPSCO du 7 mars 2016, les Ministres de l'emploi ont adopté des messages clés basés sur le travail réalisé au sein du Comité de l'Emploi en étroite collaboration avec la Commission européenne qui s'inscrivent dans le cadre de la mission confiée par le Conseil EPSCO au comité pour suivre le travail de mise en œuvre au niveau national du dispositif de la garantie pour la jeunesse.

[14] Eurostat

En décembre 2016, sous Présidence slovaque, le Conseil a adopté des conclusions sur la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et de l'initiative pour l'emploi des jeunes, dans lesquelles il saluait le rapport de la Commission.

Fin de l'année écoulée, la Commission européenne a lancé son « paquet jeunesse » qui constitue un nouveau cadre dans lequel la garantie pour la jeunesse a été étendue. Ce « paquet jeunesse » présenté le 7 décembre 2016 comprend :

- Le corps européen de solidarité pour les 18-30 ans.
- L'extension de la Garantie jeunesse à destination des décrocheurs.
- Un nouveau programme Erasmus Pro destiné à favoriser la mobilité européenne des apprentis.

Ce paquet « jeunes » transcrit les recommandations de la feuille de route décidée à l'issue du sommet de Bratislava du 16 septembre 2016, au cours duquel les chefs d'État des 27 pays membres de l'Union ont réaffirmé leur volonté de faire de la lutte contre le chômage des jeunes une priorité politique pour l'Europe.

Dans le cadre de l'extension de la garantie pour la jeunesse, la Commission européenne a décidé de lui donner un coup d'accélérateur pour cibler les populations les plus fragilisées en débloquant une enveloppe de 2 milliards d'euros supplémentaires, à rajouter aux 6 milliards déjà mis sur la table pour la période 2014-2020.

Pour l'initiative pour l'emploi des jeunes, la Commission avait proposé un renforcement de 1 milliard en engagements sur 4 ans. Le Conseil est cependant monté à 1,2 milliards sur 4 ans en engagements.

Le Conseil européen du 15 décembre a également préconisé le maintien de la garantie pour la jeunesse.

5. Nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe

Le 7 juin 2016, sous Présidence néerlandaise, la Commission a présenté au Conseil le nouveau paquet de mesures sur les compétences.

La stratégie pour les compétences est une nouvelle initiative qui s'inscrit dans le prolongement de nombreuses initiatives que la Commission avait prises dans ce domaine, par exemple celle intitulée "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux", adoptée en 2008, et la communication intitulée "Repenser l'éducation", adoptée en 2012. Le paquet de mesures sur les compétences comporte toute une série de propositions horizontales portant sur des domaines tels que le développement des compétences, la reconnaissance mutuelle des qualifications et le soutien à l'enseignement et à la formation professionnels ainsi qu'à l'enseignement supérieur, et sur les moyens d'exploiter tout le potentiel de l'économie numérique, dans le cadre d'une stratégie européenne des compétences visant à promouvoir l'investissement dans les personnes. Le Luxembourg a salué cette initiative tout en mettant l'accent sur le fait que la transformation numérique constitue un défi majeur pour les marchés de l'emploi en Europe. En effet, il est essentiel pour le Luxembourg de favoriser l'investissement dans les compétences pour que cette transformation soit inclusive.

Le Conseil EPSCO du 16 juin a tenu un débat d'orientation sur une nouvelle stratégie pour les compétences et a approuvé un avis du Comité de l'emploi.

Les principaux résultats des travaux ont été transmis au Conseil "Éducation" chargé de ce dossier. Lors de ce premier débat, les ministres de l'emploi ont réaffirmé leur soutien aux objectifs du train de mesures, tout en relevant la nécessité de lier la formation professionnelle aux besoins du marché du travail.

Le fait que le train de mesures de la Commission mette l'accent sur la reconversion, le perfectionnement et l'apport de compétences de base a été salué, de même que l'importance accordée aux compétences non techniques, à la formation, à l'esprit d'entreprise et aux compétences numériques.

L'amélioration de la compétitivité de la main-d'œuvre devrait toutefois aller de pair avec l'inclusion sociale, et les groupes de personnes vulnérables comme les chômeurs devraient être ciblés par les politiques actives du marché du travail.

Tout en soulignant qu'il importe de mettre en place des partenariats entre autorités centrales et locales et entre secteurs public et privé, un certain nombre de ministres ont mentionné le rôle crucial que jouent les partenaires sociaux dans ce processus et l'importance qu'il y a à mobiliser les parties prenantes, comme les établissements d'enseignement, les écoles et les employeurs, au niveau local. La Commission a dans ce contexte également présenté sa nouvelle proposition concernant Europass, adoptée le 4 octobre.

6. Délibérations législatives

6.1. Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Le 8 mars 2016, la Commission européenne a présenté une proposition modifiant la directive 96/71/CE. A noter dans ce contexte que le Luxembourg faisait partie des sept Etats Membres dont l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suède ayant transmis en juin 2015 une lettre à la Commissaire Thyssen demandant la révision de la directive de base.

La nouvelle directive telle que tablé par la Commission a pour but de garantir aux prestataires de service des conditions de concurrence équitables, tout en protégeant les travailleurs détachés. Selon la Commission, la directive vieille de vingt ans ne reflète plus de manière appropriée les évolutions intervenues depuis 1996 et la réalité d'aujourd'hui sur les marchés du travail, par exemple l'augmentation considérable des disparités salariales entre les pays d'origine et d'accueil. Contrairement à la directive de base de 1996, la nouvelle proposition fixe un délai de 24 mois, après l'expiration duquel le pays d'accueil est considéré comme le pays où le travailleur travaille habituellement et qui est déterminant pour le droit applicable. Reprenant l'arrêt de la Cour de justice de février 2015, la Commission souhaite remplacer la notion de "taux de salaire minimal" par " rémunération " qui comprend en outre le taux de salaire minimal, d'autres éléments tels que les primes (primes de Noël, d'ancienneté, 13ème mois) ou indemnités le cas échéant. La nouvelle proposition prévoit également que les règles fixées par la loi ou par les conventions collectives d'application générale, deviennent « obligatoires » pour les travailleurs détachés dans « tous les secteurs économique » alors que la directive de 96 se limitait au secteur des bâtiments. Prenant appui sur l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne de novembre 2015, la Commission européenne introduit par ailleurs une clause facultative indiquant qu'un État membre puisse imposer à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance les mêmes règles de rémunération que celles qui lient le contractant principal. La Commission européenne dans cette proposition, souhaite enfin garantir l'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires locaux et travailleurs détachés par une société d'intérim d'un autre État membre. La publication de cette révision de directive a créé un clivage se situant au niveau des Etats membres qui envoient des travailleurs détachés et les Etats membres receveurs. Due notamment au lancement de la procédure de carton jaune suite aux avis motivés de onze parlements nationaux indiquant que le principe de subsidiarité n'est pas respecté, la Présidence néerlandaise n'a au courant du premier semestre pas été

en mesure de dégager de réelles avancées malgré l'inscription de ce dossier à la réunion informelle des Ministres de l'Emploi d'avril à Amsterdam. À la suite de la décision en juillet 2016 de la Commission de maintenir la proposition, les débats menés au sein du groupe de travail du Conseil ont porté principalement sur les propositions de compromis de la présidence slovaque. Cette dernière a déployé de grands efforts pour avancer sur les cinq points, qui avaient été mises en évidence sous la présidence néerlandaise: le détachement de longue durée, la rémunération, les conventions collectives, la sous-traitance et l'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires. La présidence slovaque avait au cours des nombreuses réunions du Conseil, suggéré un certain nombre d'options visant à clarifier certains concepts précités. Bien que la Présidence slovaque ait progressé sur un bon nombre de questions comme cela a été confirmé par le Conseil EPSCO du 8 décembre, il est encore nécessaire de poursuivre les travaux techniques et les débats politiques sur les questions du détachement de longue durée, de la rémunération et de la sous-traitance sous Présidence maltaise.

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

Il s'agit d'un exercice périodique du semestre européen. Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi de l'année dernière ont été reconduites avec une série de considérants qui relève des modèles de reconduction des années 2011-2014. Le Luxembourg et la Belgique ont plaidé pour réintroduire les mêmes considérants négociés l'année dernière (relatif à l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations salariales, l'utilisation des indicateurs sociaux pour le monitoring etc…). La Présidence néerlandaise a pris partiellement en compte les soucis du Luxembourg et de la Belgique en introduisant un nouveau considérant stipulant que les « motifs » (sous-entendu les considérants) des lignes directrices de l'année 2015 sont maintenus pour cette année.

6.3. Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail

Le 13 mai 2016, la Commission a présenté sa proposition de modification de la directive 2004/37 / CE relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail. Le Luxembourg a favorablement accueilli la proposition de la gardienne des traités qui s'inscrit dans la logique du contenu des conclusions du Conseil sur la sécurité et la santé adoptées sous Présidence luxembourgeoise. Lors de la présentation de la révision de cette directive, la délégation luxembourgeoise n'a pas manqué de rappeler être fortement attachée à une approche favorisant une amélioration d'une protection efficace des travailleurs.

La proposition de la Commission est fondée sur l'article 153, paragraphe 2, du TFUE. La directive proposée vise, par rapport aux dispositions de la directive de 2004, à accroître de manière significative le nombre d'agents cancérigènes pour lesquels des valeurs limites d'exposition professionnelle sont fixées.

Il y est envisagé, pour treize agents chimiques ayant des effets cancérigènes et mutagènes, de réviser les valeurs limites d'exposition ou d'en instaurer. La révision proposée concerne en particulier les annexes I et III de la directive 2004/37/CE. Une disposition relative à l'exposition à la poussière de silice cristalline alvéolaire issue de procédés de travail est ajoutée à l'annexe I. En ce qui concerne l'annexe III, alors que la directive actuelle comprend trois agents cancérigènes (les poussières de bois durs, le benzène et le chlorure de vinyle monomère) et leurs valeurs limites d'exposition professionnelle, la proposition revoit la valeur limite de deux de ces substances et en inclut de nouvelles pour onze autres. Lors du Conseil du 13 octobre, la Présidence slovaque est parvenue à dégager une orientation générale sur cette directive. Une fois que le Parlement européen aura adopté son projet de rapport au courant du premier semestre 2017, les trilogues pourront débuter. En complément au premier paquet de mesures

présenté en mai 2016, la Commission européenne a proposé une série de nouvelles valeurs limites d'exposition pour sept produits chimiques causant des cancers.

6.4. Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et abrogeant le règlement (CEE) nº 1365/75 du Conseil Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil instituant l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) et abrogeant le règlement (CE) nº 2062/94 du Conseil Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et abrogeant le règlement (CEE) nº 337/75

En date du 23 août 2016, la Commission européenne a présenté trois propositions de nouveaux règlements concernant la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop).

Ces trois agences ont en commun leur nature tripartite, qui se reflète à la fois dans leur gouvernance et leur fonctionnement: les autorités nationales, les syndicats et le patronat sont représentés au sein de leurs organes de direction et des comités consultatifs qui leur sont spécifiques. Les règlements visent à actualiser les objectifs, tâches et activités de ces agences afin de les faire mieux correspondre aux récentes évolutions sociétales, institutionnelles et économiques, ainsi qu'aux nouveaux besoins.

Ces mises à jour sont également l'occasion d'intégrer des dispositions importantes qui ne figurent pas dans les règlements actuels, telles que des mesures de lutte contre la fraude, des politiques en matière de conflits d'intérêts, des dispositifs d'évaluation et de réexamen, ainsi que l'établissement d'accords de siège. Le principal élément nouveau qui caractérise les règlements proposés est une nouvelle structure de gouvernance, à savoir: au sommet de la hiérarchie, un conseil d'administration investi des compétences nécessaires, dont le pouvoir d'adopter le budget et d'approuver les documents de programmation fixant les priorités stratégiques des activités des agences respectives, et des compétences relevant de l'autorité investie du pouvoir de nomination, un comité exécutif, qui assiste le conseil d'administration en préparant les réunions du conseil d'administration et en appuyant les processus décisionnels et de suivi et un directeur exécutif responsable de la gestion générale de chaque agence conformément à la direction stratégique fixée par son conseil d'administration, et notamment de l'administration courante en matière administrative et financière, ainsi que de gestion des ressources humaines. Lors des négociations sous Présidence slovaque, de nombreuses discussions ont porté sur les changements apportés aux fonctions attribuées au conseil d'administration ainsi que les pouvoirs conférés à l'autorité investie du pouvoir de nomination, sources de préoccupations majeures d'une série d'Etats membres dont le Luxembourg. Au fil des négociations, une solution, non parfaite, a pu être dégagée en guise de compromis et pour aller à l'encontre des délégations sceptiques. C'est ainsi que le Conseil EPSCO du 8 décembre 2016 a pu arrêter une orientation générale sur ces trois propositions de nouveau règlement concernant les trois agences à caractère tripartite.

6.5. 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

Le Conseil EPSCO du mois de juin sous Présidence néerlandaise a pris note d'un rapport sur l'état d'avancement des travaux concernant la directive 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. La présidence néerlandaise s'est employée à clarifier l'articulation entre cette directive et l'acte législatif sur l'accessibilité. Celui-ci comporte des règles détaillées concernant l'accessibilité à certains produits et services, qui bénéficieront aux personnes handicapées. La directive

sur l'égalité de traitement est un instrument plus large et plus général. Sous Présidence slovaque, les travaux au sein du groupe "Questions sociales" ont mis en particulier l'accent sur l'articulation entre les dispositions relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées qui figurent dans la proposition de directive et dans d'autres actes législatifs de l'UE, ainsi que dans la proposition d'acte législatif sur l'accessibilité. Malgré des avancées certaines, le Conseil du 8 décembre a également pris dote d'un rapport sur l'état des travaux concernant cette directive que la Commission a tablé en 2008 et qui requière l'unanimité en vue d'une adoption.

6.6. Proposition de directive du Conseil portant mise en œuvre de l'accord entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche), conclu le 21 mai 2012, tel que modifié le 8 mai 2013, et relatif à la mise en oeuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail

En la date du 29 avril 2016, la Commission européenne a présenté une proposition de directive qui vise à mettre en œuvre l'accord conclu entre la Cogeca, l'ETF et Europêche sur la mise en œuvre de la convention de l'OIT sur le travail dans la pêche, 2007. Elle s'inscrit également dans le cadre de la priorité sociale de la Commission Juncker (Thyssen, Vella et Dombrovskis) et de la volonté de renforcer les aspects sociaux de la politique de la pêche. L'objectif de cette proposition est d'améliorer les conditions de travail et de vie des pêcheurs qui travaillent à bord de navires de pêche battant pavillon d'un État membre de l'Union européenne en instaurant un cadre juridique consolidé, adapté aux conditions de travail dans le secteur de la pêche maritime. Au-delà des démarches qui visent la protection de la sécurité et de la santé au travail, le temps de travail, la protection sociale et les droits liés au contrat de travail cette directive a pour objectif de protéger ces travailleurs dans des matières non encore ouvertes par la législation européenne comme : Les exigences minimales en ce qui concerne le travail à bord des navires de pêche, le droit pour les marins-pêcheurs de bénéficier d'un traitement médical à terre, le droit au rapatriement pour les marins-pêcheurs ou encore le certificat médical attestant l'aptitude des marins-pêcheurs au travail. Suite à l'échec de la PRES néerlandaise de dégager un accord politique sur ce dossier faute de trop nombreuses réserves, la Présidence slovaque a poursuivi les négociations ayant pour objectif de résoudre les quelques points en suspens dont la question de la transposition de cette directive au regard de la situation spécifique de certains pays. C'est ainsi que le Conseil est parvenu à un accord politique lors du Conseil EPSCO du 13 octobre 2016.

7. Activités non législatives

7.1. Adoption des conclusions du Conseil sur la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et de l'initiative pour l'emploi des jeunes

Le 8 décembre 2016, le Conseil EPSCO a adopté des conclusions sur la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et de l'initiative pour l'emploi des jeunes. Ces conclusions constituent la réponse du Conseil au rapport sur la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et de l'initiative pour l'emploi des jeunes que la Commission a publié en octobre.

Le rapport présente les conclusions relatives aux progrès accomplis jusqu'ici, montrant que la situation des jeunes sur le marché du travail de l'UE s'est globalement améliorée au-delà de toute attente (le nombre de jeunes chômeurs a baissé de 1,4 million dans l'UE par rapport à 2013).

L'augmentation du chômage des jeunes demeure une priorité politique dans l'UE. Bien que certains des chiffres les plus récents en la matière montrent quelques signes plus encourageants, le niveau du

chômage des jeunes reste beaucoup trop élevé dans un certain nombre d'États membres et de régions de l'UE.

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2016 des litiges suivants :

- litige survenu entre la direction de la société Luxguard II et le syndicat OGB-L lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail

  (réunion du 2 juin 2016) ;

- litige surgi entre la direction de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hôpitaux et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois

  (réunion du 14 juillet 2016) ;

- litige survenu lors des négociations pour le plan social de la S.à.r.l. iTunes

  (réunion du 16 septembre 2016) ;

- litige surgi survenu dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur des conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires

  (réunion du 8 décembre 2016) ;

* * *

L'Office National de conciliation a été saisi en 2016, en vue de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et avenants à des conventions collectives de travail, de trois déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 23 juillet 2016 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant XIII à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hivers ;

- Règlement grand-ducal du 23 juillet 2016 portant déclaration d'obligation générale des avenants 4, 5, 6, 7, 8 et 9 à la convention collective de travail pour le métier d'électricien

- Règlement grand-ducal du 23 décembre 2016 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective du 19 janvier 2016 applicable aux salariés des sociétés de Circulation Automobile et du Contrôle Technique de véhicules.

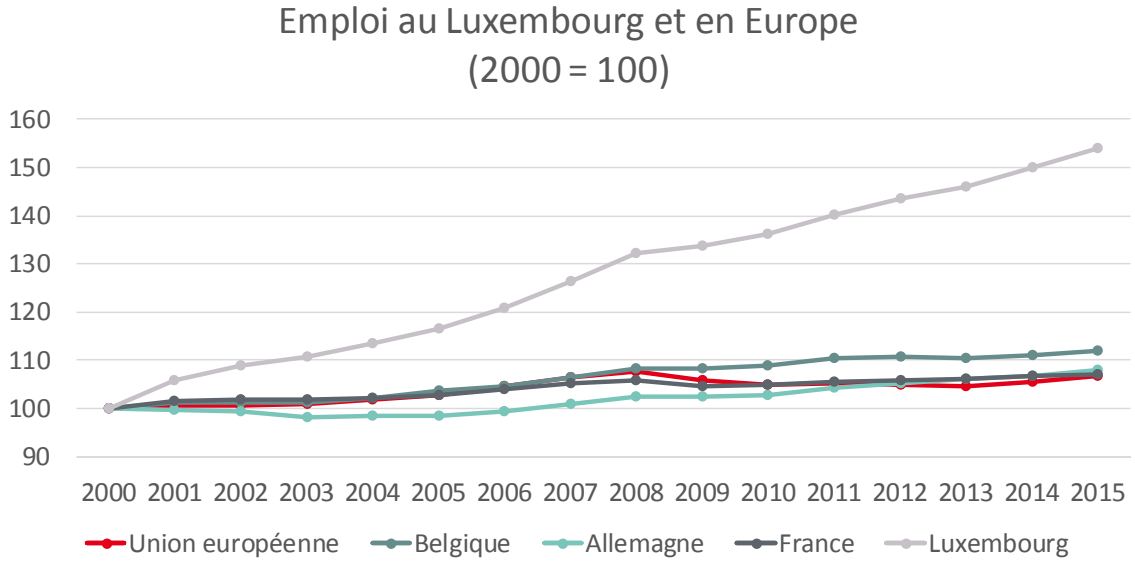
AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM)

Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

I. L'emploi au Luxembourg

1. Evolution et structure de l'emploi salarié

Le Luxembourg a un marché de l'emploi très dynamique. Sur la période 2005-2015[15], l'emploi a progressé de 32%. Comparé aux pays limitrophes et à la moyenne européenne, cette croissance est exceptionnelle. Sur la même période, l'emploi a augmenté de 10% en Allemagne, 8% en Belgique et de 4% 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.



Au troisième trimestre 2016, quelque 393.352 personnes exerçaient un emploi salarié au Grand-Duché. Ce chiffre est en hausse de 3.1% par rapport au troisième trimestre 2015. A cela se rajoutent encore 26.000 travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Cette population a progressé de 2.3% par rapport au troisième trimestre 2015.

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.

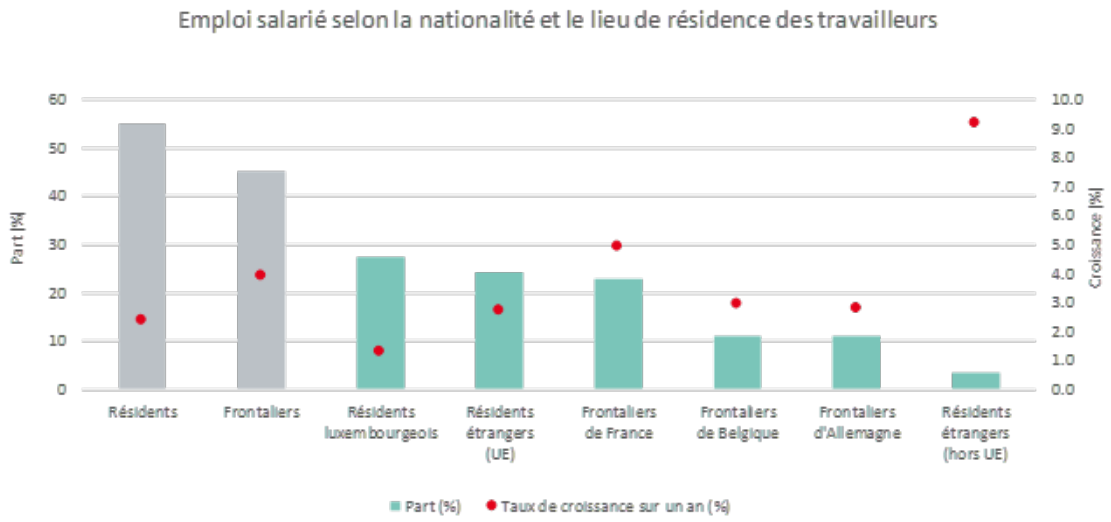
Les ressortissants luxembourgeois qui résident au Luxembourg représentent 27% des salariés. Le reste des salariés résidants se répartit comme suit : 24% des salariés sont des ressortissants de l'UE et 4% sont des ressortissants de pays tiers qui vivent et travaillent au Luxembourg

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 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. Au

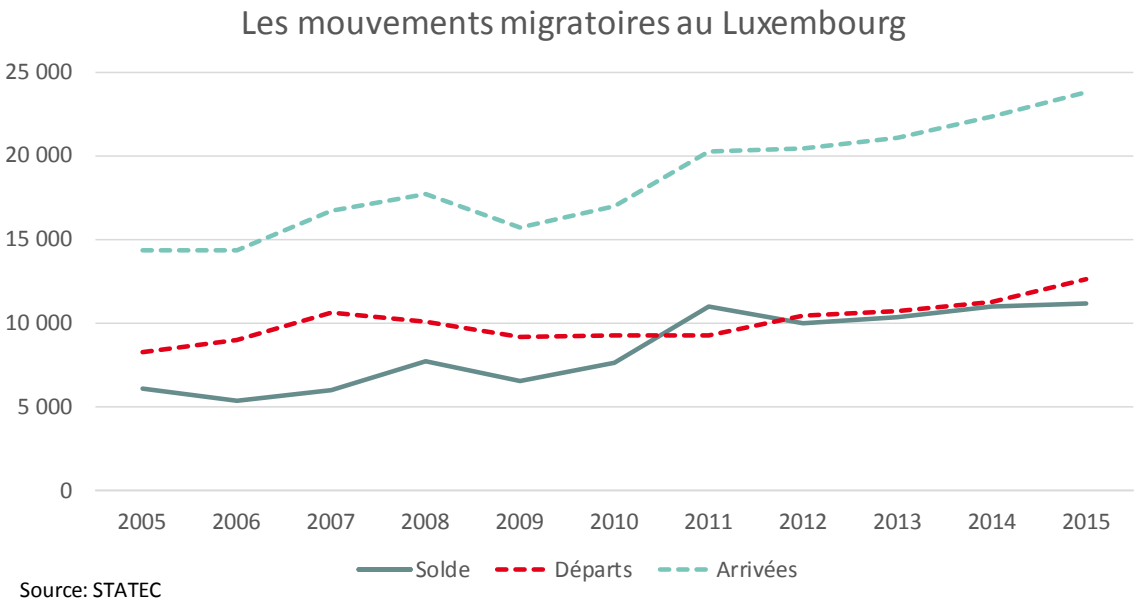
[15] Derniers chiffres publiés

troisième trimestre 2016, l'emploi des frontaliers progresse de 3.9% par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Parmi les résidents, ce sont les ressortissants des pays tiers qui affichent le taux de croissance le plus élevé avec environ 9% en 2016. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est de l'ordre de 3% et pour les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à environ 1% en 2016.



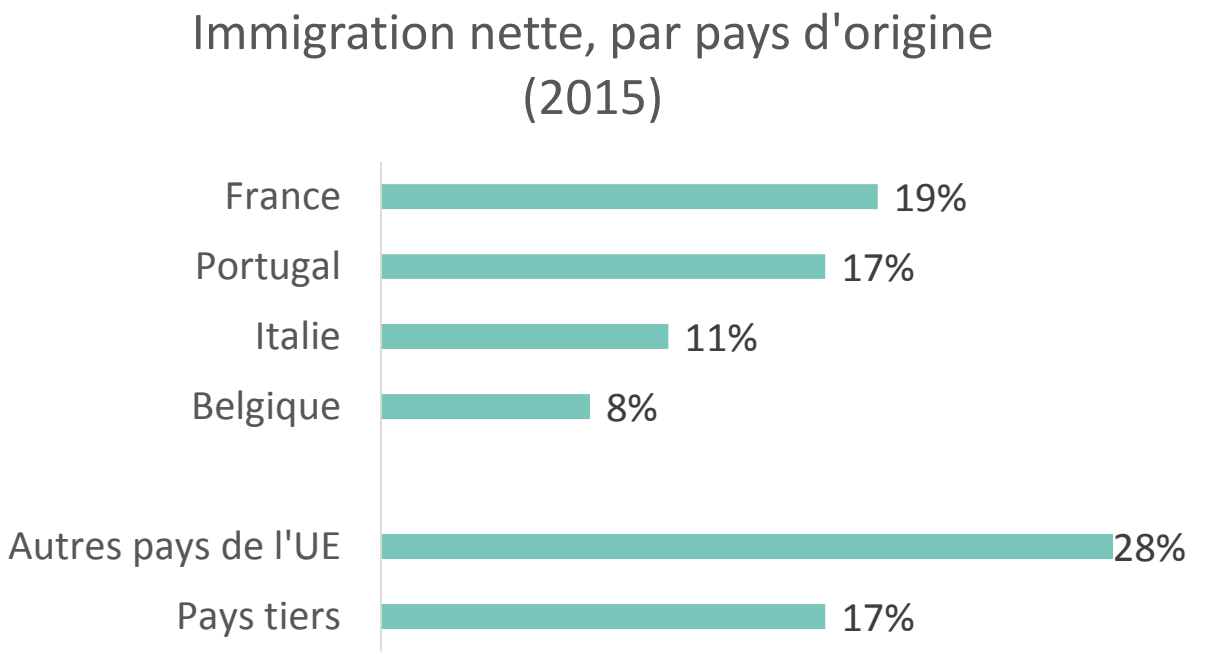
La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la même période (2005-2015)[16] les flux migratoires vers le Luxembourg ne se sont pas taris, bien au contraire. Le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs a continué de progresser. Cette progression est due à une hausse des arrivées. Le nombre de départs est resté assez stable durant cette période.



Source: STATEC

[16] Derniers chiffres publiés

Entre 2001 et 2013, l'immigration portugaise a été relativement forte. Pour rappel, les Portugais sont le premier groupe d'étrangers au Luxembourg et compose ainsi 16% de la population totale. Par ailleurs, ils sont le premier groupe en termes de flux migratoires depuis 2001. Néanmoins, la situation a changé quelque peu depuis 2014. Les Portugais ont cédé leur première place dans les flux migratoires aux Français. Les Français représentent actuellement 19% des flux migratoires 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 immigrants sont issus d'un pays hors UE.



[17]

2. L'emploi salarié par secteur

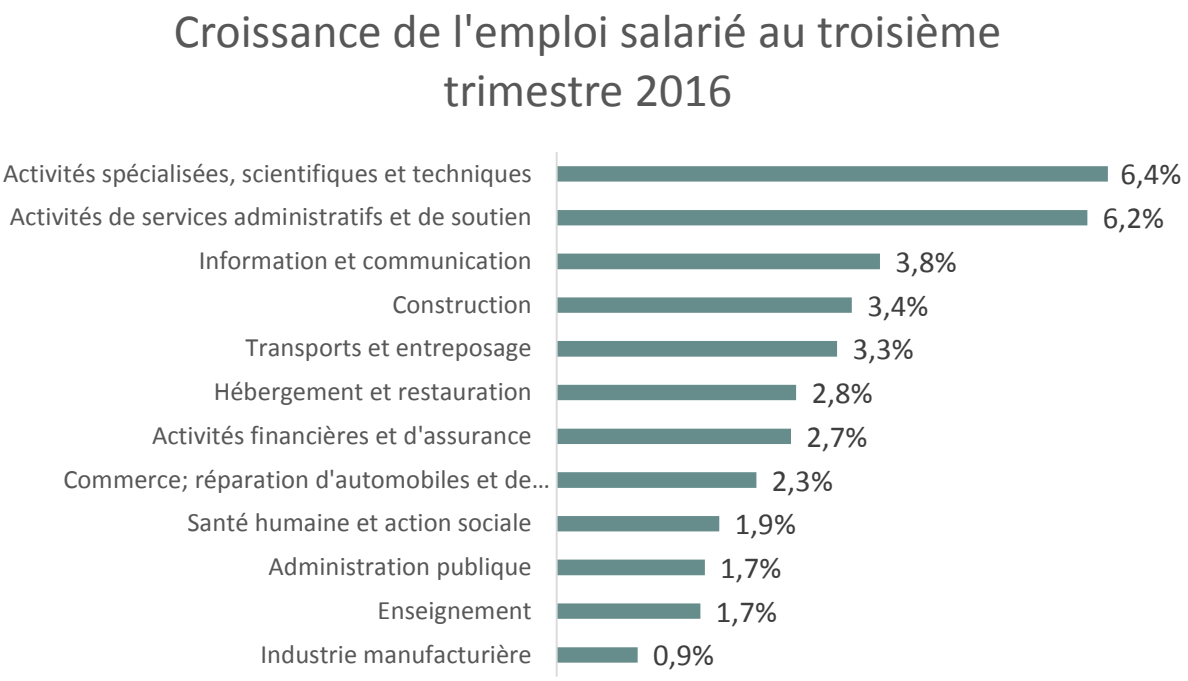
Les secteurs les plus dynamiques en 2016 sont les services aux entreprises et en particulier les « activités spécialisées, scientifiques et techniques » et les « activités de services administratifs et de soutien ». Le premier secteur, dont l'emploi affiche une progression de 6.4% par rapport à 2015 et qui représente 8% de l'emploi salarié total, regroupe entre autres les activités juridiques et comptables, l'ingénierie, le conseil aux entreprises et la recherche et développement. Il s'agit donc d'activités qui s'adressent à des travailleurs hautement qualifiés. Le deuxième secteur dont l'emploi affiche une progression de 6.2% par rapport à 2015 et qui représente 7% 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[18].

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

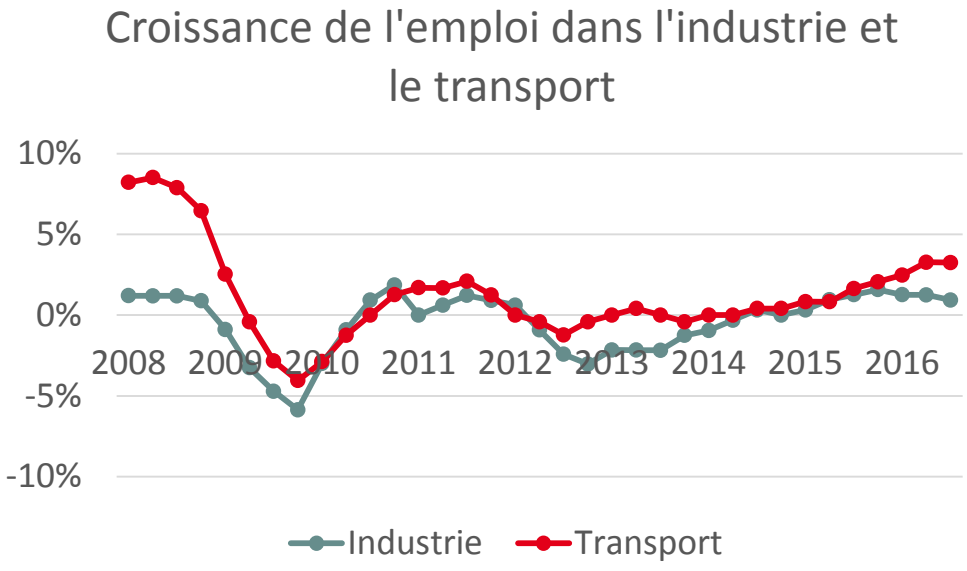
[17] Derniers chiffres publiés
[18] Derniers chiffres publiés

de 9% en passant d'environ 7.437 au troisième trimestre 2015 à 8.129 au troisième trimestre 2016. En termes d'heures prestées, la hausse est de 8% sur cette même période.

Trois autres secteurs qui affichent des bonnes performances en termes d'emplois sont l'information et la communication (+3.8%), la construction (+3.4%) et le secteur des transports (+3.3%). Dans le secteur financier, l'emploi n'a progressé que de 2.7%. Comme ce secteur est relativement important, avec près d'un emploi sur neuf, il représente 10% de la création nette d'emplois entre le troisième trimestre 2015 et le troisième trimestre 2016.



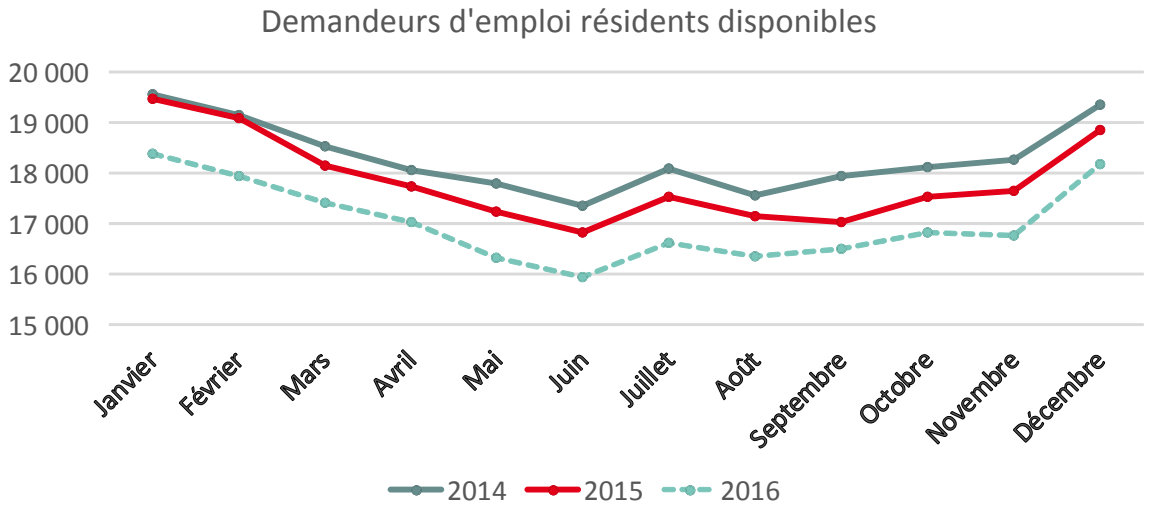
L'industrie, qui représente 8% de l'emploi au Luxembourg, connaît une évolution plutôt favorable depuis 2015. Après plusieurs trimestres de recul, l'emploi industriel affiche des taux de croissance aux alentours voire au-delà de 1%. A partir de la fin de l'année 2015, l'emploi dans le secteur du transport a repris du galon après une quasi-stagnation plusieurs années, tout en restant loin des niveaux constatés avant la crise de 2008.



II. Le chômage au Luxembourg

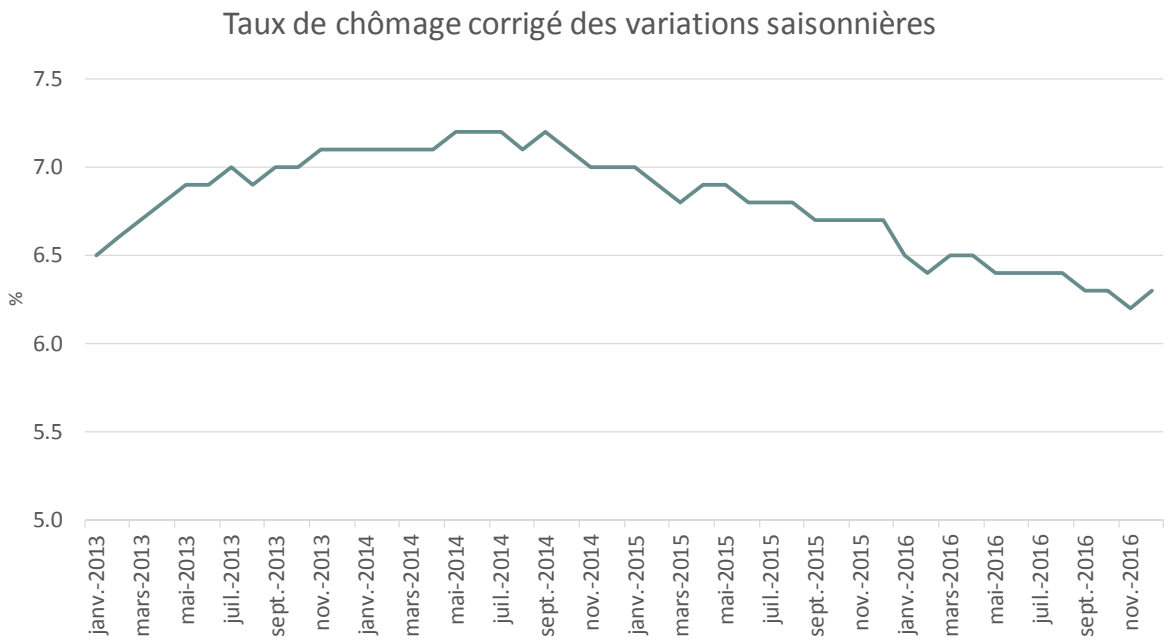
1. Evolution du chômage

En 2016, la décrue du chômage, entamée en 2015, se poursuit. En moyenne, la baisse est de 4.6% sur un an. Pour tous les mois de l'année 2016, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles est en-dessous du niveau de l'année 2014. La baisse actuelle dure depuis 24 mois, ce qui est assez exceptionnel. Il faut remonter au début du millénaire pour trouver des périodes aussi longues de recul du chômage (voir tableau ci-dessous).



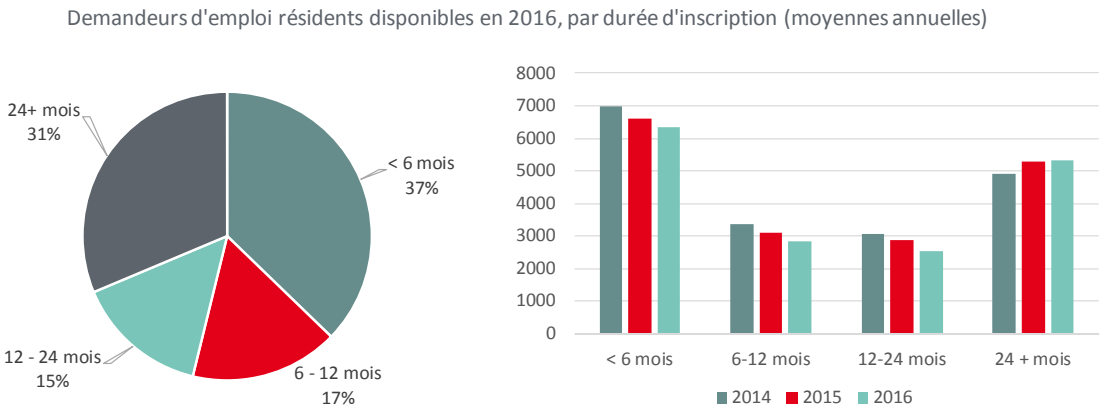
Périodes de baisse interrompue du chômage entre janvier 1995 et décembre 2016	
Novembre 1997 - Novembre 1999	25 mois
Janvier 2000 - Septembre 2001	21 mois
Septembre 2007 - Avril 2008	8 mois
Février 2011 - Avril 2011	3 mois
janvier 2014 - Décembre 2016	24 mois

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 décembre 2016, le taux de chômage s'établit à 6.3%, c'est-à-dire à 0.4 points en-dessous de son niveau de décembre 2015.



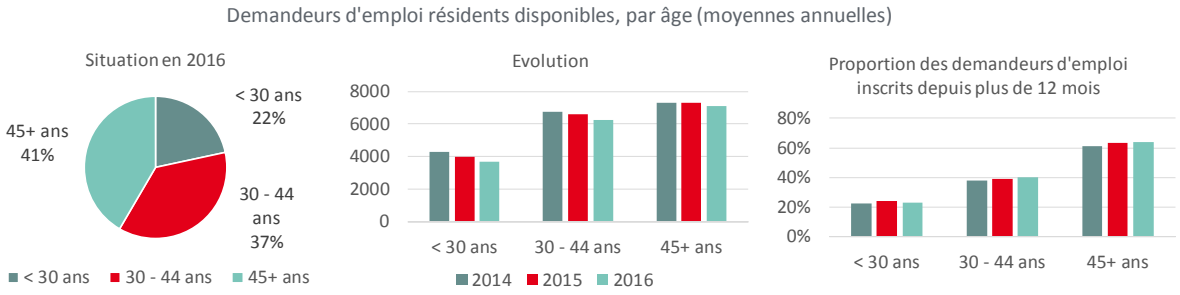
Durée d'inscription

Au niveau de la durée d'inscription, les résultats sont plus mitigés. Presqu'un demandeur sur deux (46%) est inscrit à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Cette proportion est restée stable par rapport à 2015, ce qui signifie que le nombre de ces chômeurs de longue durée a baissé au même rythme que la totalité des demandeurs d'emploi. Au niveau des personnes inscrites entre 12 et 24 mois, la situation est encore favorable. De 2015 à 2016, leur nombre a diminué de 12% et leur proportion est passée de 16% à 15%. Par contre, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 24 mois a progressé de 1% et leur proportion passe de 30 à 31%.



2. La structure du chômage

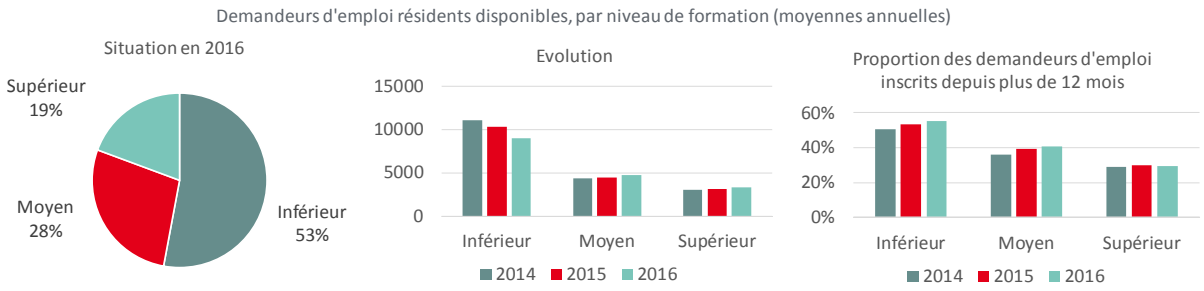
Le chômage des jeunes est en recul. En effet, le nombre des demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans a fortement baissé de 2014 à 2016 (-14%). En 2016, ces jeunes représentent 22% des demandeurs d'emploi inscrits. Le nombre de personnes âgées de 30 à 44 ans a baissé de 7%, tandis que celui des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus n'a baissé que de 3%. Ce dernier groupe correspond à 41% des demandeurs d'emploi inscrits. Le risque du chômage de longue durée augmente également avec l'âge. Chez les jeunes de moins 30 ans, 23% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Chez les 30 à 44 ans, la proportion est de 40% et de 64% pour ceux âgés de 45 ans et plus.



Un élément susceptible d'entraver la (ré) insertion sur le marché du travail réside dans le manque de qualifications. En effet, plus de la moitié (53%) des demandeurs d'emploi ont un niveau de qualification relativement faible, c'est-à-dire ne dépassant la classe de 12ème de l'enseignement secondaire technique ou la classe de 3ème de l'enseignement secondaire classique.

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 » est en recul. Par contre le nombre de personnes avec un niveau « moyen» (l'équivalent des classes de 12ème à 14ème de l'enseignement secondaire technique ou des classes de 2ème et 1ère de l'enseignement secondaire) ou « supérieur » (enseignement post-secondaire) augmente légèrement. Ces chiffres sont toutefois à relativiser. Les personnes avec un niveau de formation « moyen supérieur » et « supérieur » représentent 47% des demandeurs d'emploi, mais leur part dans la population active est nettement plus importante, à près de 75%.

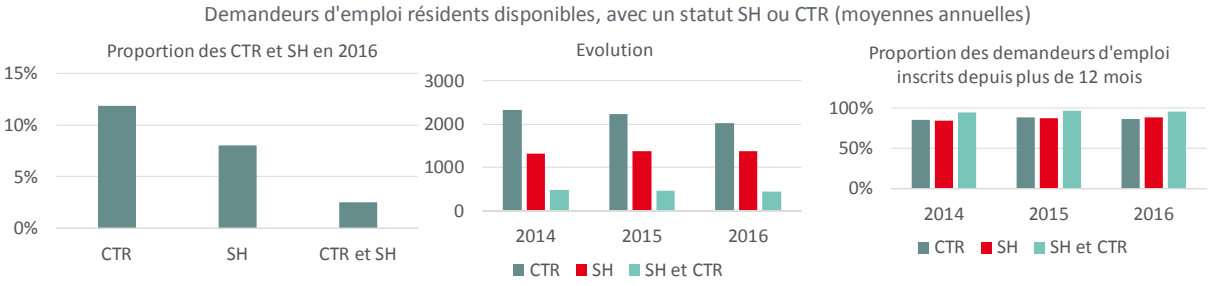
Si la proportion des demandeurs d'emploi qualifiés voire hautement qualifiés a tendance à augmenter, force est de constater que la durée d'inscription de ces personnes est faible comparée à celle des demandeurs d'emploi peu qualifiés. En effet, parmi les demandeurs d'emploi d'un niveau de formation « supérieur », la part des personnes inscrites depuis 12 mois et plus est de 29%. De l'autre côté de l'échelle, pour les personnes très peu qualifiées (niveau « inférieur »), cette part est de 55%. Par ailleurs, parmi les demandeurs d'emploi les moins qualifiés, le chômage de longue durée progresse. S'il a touché 50% de ces personnes en 2014, il en touche 55% en 2016.

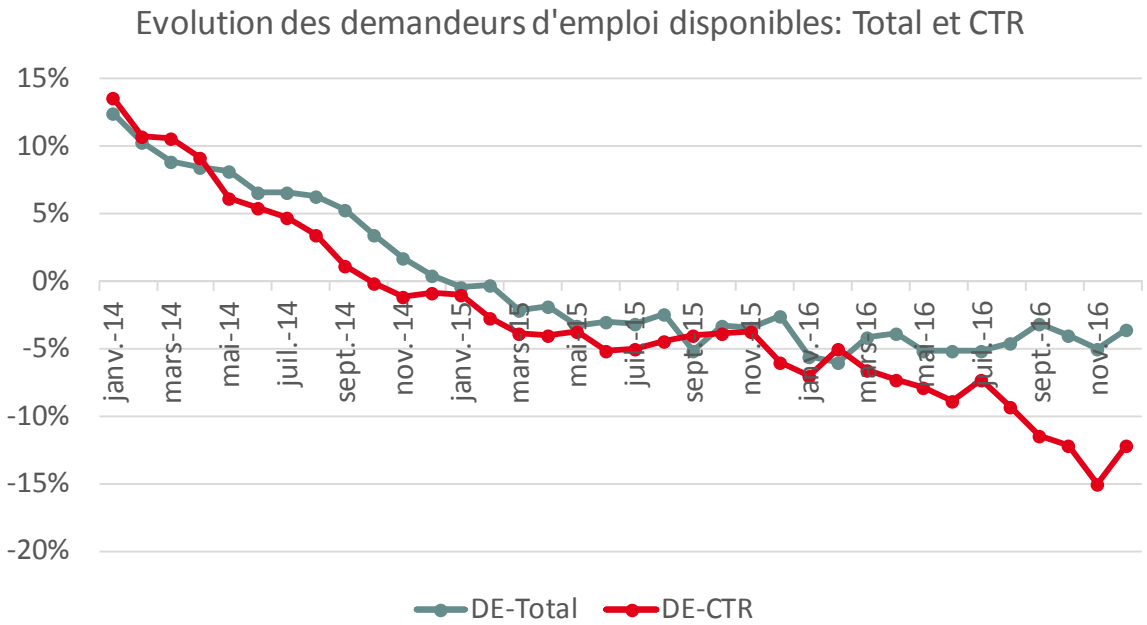


Les problèmes de santé risquent également d'entraver la (ré)insertion sur le marché du travail. Près d'un demandeur d'emploi disponible sur 4 (22%) a le statut du salarié à capacité de travail réduite (CTR) ou du salarié handicapé (SH). Le nombre de demandeurs CTR a baissé de 4% en 2015 et de 10% en 2016. La baisse en 2016 peut en partie être imputée à la nouvelle loi sur le reclassement professionnel entrée en vigueur le 1er janvier 2016 (voir plus loin dans ce rapport). En effet, en 2014 et en 2015, la population des demandeurs d'emploi CTR et la population totale des demandeurs d'emploi évoluent à des vitesses comparables. A partir de 2016, le nombre de demandeurs d'emploi CTR commence à baisser de manière nettement plus fort que le nombre total de demandeurs d'emploi.

En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi SH a progressé de 4% de 2014 à 2015 et est resté stable de 2015 à 2016. Ces personnes n'ont que peu profité de la bonne évolution du marché de du travail.

Il y a un lien très fort entre l'état de santé du demandeur d'emploi et la durée d'inscription. En effet, la proportion de chômeurs de longue durée dans les populations SH et CTR dépasse largement les 80%.





3. La mobilité du chômage

3.1. Indemnisation des chômeurs non-résidents

Le Luxembourg est caractérisé par un marché de l'emploi international et dynamique. La demande d'emplois ne pouvant pas être satisfaite par la main-d'œuvre nationale et les travailleurs immigrés, le nombre d'emplois occupés par des non-résidents, surtout des frontaliers résidant dans l'un des pays limitrophes (Allemagne, Belgique, France), ne cesse d'augmenter.

Cependant, en cas de perte de l'emploi au Luxembourg, les travailleurs non-résidents doivent effectuer leur demande d'indemnités de chômage auprès de l'organisme compétent de leur pays de résidence. Les prestations de chômage sont gérées par cet organisme et non pas par le Luxembourg.

Le formulaire U1 sert aux salariés frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence.

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination (Nombre de formulaires délivrés)

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	2.879	2.916	2.999	2.903	2.889	3.227
Belgique	2.029	3.008	3.232	3.307	3.202	4.117
France	12.262	11.922	11.650	11.896	14.022	14.873
Pays-Bas	117	84	112	84	65	58
Portugal	25	25	32	37	52	39
Espagne	23	18	31	52	53	58
Italie	18	25	17	10	17	49
Royaume-Uni	10	32	16	4	5	4
Danemark	15	2	3	4	4	5
Irlande	3	9	4	6	3	6
Autriche	49	43	26	14	25	26
Finlande	2	3	2	1	3	3
Grèce	1	4	2	2	2	2
Suède	7	9	10	1	5	9
Norvège	2	/	1	/	/	1
Hongrie	156	120	102	46	47	42
Pologne	162	180	195	197	229	243
Slovaquie	171	164	76	52	43	36
Suisse	17	19	29	17	16	40
Islande	/	/	/	/	/	/

Estonie	9	/	5	2	2	7
Lettonie	7	2	1	3	1	4
République Tchèque	122	96	82	78	39	52
Slovénie	8	6	6	2	3	5
Bulgarie	40	103	87	15	21	21
Lituanie	1	3	1	/	/	/
Malte	4	7	4	4	4	4
Roumanie	57	70	66	7	6	10
Luxembourg	/	/	/	/	/	/
Chypre	/	4	3	/	2	/
Croatie	1	1	7	/	3	8
Serbie-Monténégro	2	1	/	/	/	/
Liechtenstein	/	/	1	/	/	/
Total	**18.199**	**18.876**	**18.802**	**18.744**	**20.763**	**22.949**

3.2. « Exporter » les indemnités de chômage

En règle générale, les demandeurs d'emploi indemnisés doivent être disponibles pour le marché de l'emploi du pays dont ils reçoivent les indemnités de chômage. Cependant, le 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 prévoit que les citoyens de l'Union européenne (UE) ainsi que les ressortissants des Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen EEE (Norvège, Islande, Liechtenstein) et de la Confédération suisse puissent s'établir, pour une période de 3 mois, dans un autre pays de l'UE pour y chercher du travail en continuant à recevoir leurs allocations.

Pour pouvoir « exporter » des indemnités de chômage, les demandeurs d'emploi doivent demander, avant leur départ, un formulaire U2 par l'institution qui verse les prestations de chômage dans leur pays de résidence.

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

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	11	14	15	17	16	19
Autriche	1	1	2	1	1	
Belgique	11	7	14	16	28	18
Bulgarie		1			2	1
Chypre	1					
Croatie					1	
Danemark	1		1	1	1	1
Espagne	5	1	9	14	18	17
Estonie			3			1
Finlande	1		2		1	1
France	35	48	40	43	54	63
Grande-Bretagne	5	10	7	10	3	11
Grèce	3	2		2	4	2
Hongrie				1	3	6
Italie	7	7	8	14	9	10
Irlande		2	5	1	2	1
Islande			1			1
Lettonie		2	1	1	2	1
Lituanie	1	1	1			
Malta		1				
Norvège			3	1	3	
Pays-Bas	1		2	3	1	2
Pologne	2	1	2	3	2	1
Portugal	28	36	56	60	66	76
Roumanie	1				3	
Slovaquie			3	2	1	
Slovénie		2	1	2	2	
Suède	2	3	5		2	2
Suisse		5	4	5	6	2
Rép. tchèque		4	1	1		2
Total	**115**	**148**	**186**	**198**	**231**	**238**

En 2016, le nombre de travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi a augmenté de 3% par rapport à 2015.

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

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	10	18	9	13	12	16
Autriche	4	3	2	5	5	3
Belgique	19	10	17	8	18	11
Bulgarie					1	
Chypre						
Danemark	5	5	3	1	1	5
Espagne	3	12	13	11	6	4
Estonie			3			
Finlande	1	2	1	2	3	
France	27	26	27	39	47	37
Grande-Bretagne				1		1
Grèce			1			1
Hongrie	1					
Italie	1		2	2		2
Irlande		2	3			1
Islande	2	2				
Lettonie		1	1	1	3	
Lituanie	1			1	1	2
Malta						
Norvège		1			1	
Pays-Bas	1		4	2	1	1
Pologne		1				
Portugal	15	84	121	68	36	28
République tchèque		1	1		1	
Roumanie						
Slovénie		1	1	1	1	
Slovaquie	1			1		1
Suède	1					
Suisse	2	3	3	2	6	2
Total	**94**	**172**	**212**	**158**	**143**	**115**

En 2016, le nombre de travailleurs en provenance d'un pays de l'UE venant chercher un emploi au Luxembourg a baissé de 19,5% par rapport à 2015.

Remboursement indemnités de chômage dans le cadre du règlement 883/2004

Année	nbre de dossiers	montant total demandé
2012	4547	14 700 898,85 €
2013	5001	16 024 551,29 €
2014	9730	31 964 208,63 €
2015	9596	33 952 068,08 €
2016	9395	34 649 531,70 €
2017	8292	29 937 839,04 €

Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi

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

1. Ratio des demandeurs d'emploi par conseiller professionnel

En moyenne, un conseiller demandeurs d'emploi, responsable du suivi des demandeurs d'emploi faisant partie du parcours personnalisé régulier, encadre 271 demandeurs d'emploi. Ce ratio cache des disparités selon le type de public suivi. Ainsi, les conseiller demandeurs d'emploi, dans le cadre de la Garantie pour le Jeunesse encadrent 161 demandeurs d'emploi, tandis que les autres ont une charge de travail moyenne de 349 dossiers.

En moyenne, un conseiller spécialisé, responsable du suivi des demandeurs d'emploi ayant intégré un parcours personnalisé intensif, s'occupe de 94 demandeurs d'emploi. Ce chiffre est sensiblement identique entre le Garantie pour la Jeunesse et les autres.

2. 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 demandeurs 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.

En 2016, le profilage des personnes inscrites à l'ADEM s'est poursuivi pour obtenir une meilleure description de la population. 77% du total des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont été profilés (chiffres au 31 décembre 2016). 32% des personnes ont été dirigées vers un encadrement dit « intensif » et 68% vers un encadrement « régulier». Les personnes qui n'ont pas encore été profilées sont des personnes qualifiées de « chômeurs de longue durée » et risquent d'être orientées vers l'encadrement intensif.

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

Au cours de l'année 2016, 23.572 demandeurs d'emploi qui se sont inscrits ont fait l'objet d'un profiling. 84% d'entre eux ont été dirigés vers un encadrement dit « régulier » tandis que 16% demandeurs d'emploi ont été dirigés vers un encadrement dit « intensif ».

En 2016, 19.717 conventions de collaboration ont été signées.

2.1. Bilan par agence

a. Moments clés 2016 des agences

Agence Wasserbillig :

- Organisation mensuelle d'ateliers de recrutements pour différentes entreprises

Agence Dudelange :

- Projet-pilote de collaboration entre l'ADEM et le Service national d'action sociale (SNAS) afin d'harmoniser le suivi et l'encadrement des demandeurs d'emploi bénéficiant du revenu minimum garanti (RMG).

Agence Diekirch :

- Matinée d'information au Lycée classique Diekirch.
- Jugend Jobday Diekirch
- Journée d'information pour élèves des écoles post-primaires avec Armée Luxembourgeoise
- Visite d'une délégation de l'agence de Diekirch dans le cadre du « PES Benchlearning ».

Agence Esch-Belval :

- Coopération transfrontalière avec Pôle Emploi Lorraine avec l'organisation d'ateliers de recrutement pour Sodexo et Luxtram. Les candidats intéressés ont été sélectionnés par la méthode MRS (Méthode de Recrutement par Simulation développée par Pôle emploi)
- 4 réunions avec le SNJ Sud, réunissant tous les acteurs, soutenant les jeunes. Participation au Jobinfoday de Tétange organisé dans le cadre du « Level up » par le SNJ
- RTL-Job a Léierplazendag au BIZ à Belval avec la participation du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, des différentes chambres professionnelles et de nombreux employeurs
- Organisation d'ateliers de recrutement nationaux et internationaux

Agence Wiltz:

- 18/05/2016 : ouverture de la nouvelle agence ADEM de Wiltz dans ses nouveaux locaux situés au 20, rue de Winseler
- Inauguration le 1er juillet de la nouvelle agence de l'ADEM de Wiltz. Après plusieurs mois de travaux de rénovation, a eu lieu l'inauguration des nouveaux locaux de l'agence Wiltz en présence de Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, de Monsieur Romain Schneider, ministre de la Sécurité sociale et de la direction de l'ADEM. Le nouveau logo et la nouvelle identité visuelle sont visibles dans toute l'agence.
- Organisation d'ateliers de recrutement dans les nouveaux locaux de l'ADEM Wiltz. (Maisons du Monde et Nightrider (Sales-Lentz))

- Continuité des workshops « séance d'information sur la recherche d'emploi » pour nos demandeurs d'emploi.

Agence Differdange :

- 20/09/2016 : Urban Jobmarket en présence du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Nicolas Schmit et de Roberto Traversini, député-maire de Differdange
- Projet-pilote de collaboration entre l'ADEM et le Service national d'action sociale (SNAS) afin d'harmoniser le suivi et l'encadrement des demandeurs d'emploi bénéficiant du revenu minimum garanti (RMG).

Agence Luxembourg

- Ateliers "préparation à l'entretien d'embauche" et simulation d'entretien par séquences vidéos pour demandeurs d'emploi
- Atelier Coaching en collaboration avec EURES

2.2. 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 39,1% des demandeurs d'emploi et 33,8% des personnes dans une mesure pour l'emploi. Viennent ensuite les agences d'Esch (21,7% des demandeurs, et 22,7% des personnes en mesure) et Diekirch (11,7% des demandeurs et 15,6% des personnes en mesures). Les agences de Dudelange, Wasserbillig et Wiltz sont plus petites et accueillent chacune entre 4,4% et 6,2% des demandeurs d'emploi et entre 4,8% et 7,1% des personnes en mesure.

Demandeurs d'emploi résidants disponibles					**Personnes en mesure**		
	Effectifs 2016	**Part**	**Variation 2016/2015**		**Effectifs 2016**	**Part**	**Variation 2016/2015**
Luxembourg	6.659	39,1%	-5,9%		1.784	33,8%	0,6%
Esch	3.701	21,7%	-1,5%		1.199	22,7%	-0,6%
Diekirch	2.000	11,7%	-0,2%		824	15,6%	-1,7%
Wiltz	1.014	6,0%	-4,3%		377	7,1%	0,3%
Dudelange	1.057	6,2%	-6,7%		270	5,1%	-25,8%
Differdange	1.846	10,8%	-9,6%		573	10,8%	2,2%
Wasserbillig	749	4,4%	-3,7%		254	4,8%	-15,7%
Total	**17.026**	**100%**	**-4,6%**		**5.280**	**100%**	**-2,5%**

Il est à noter que les variations entre agences régionales s'expliquent partiellement par des réorganisations internes.

En 2016, les agents de l'ADEM ont inscrit moins de personnes qu'en 2015. Le nombre total des inscriptions est en recul de 3% et le nombre des 1ères inscriptions a diminué de 5,8%.

Demandeurs d'emploi Inscriptions					Demandeurs d'Emploi Premières Inscriptions		
	Effectifs 2016	**Part**	**Variation 2016/2015**		**Effectifs 2016**	**Part**	**Variation 2016/2015**
Luxembourg	8.937	41,7%	-5,3%		3.641	48,2%	-6,7%
Esch	4.393	20,5%	-6,3%		1.615	21,4%	-2,9%
Diekirch	2.377	11,1%	-5,9%		896	11,9%	-6,9%
Wiltz	1.096	5,1%	-0,5%		252	3,3%	-9,4%
Dudelange	1.263	5,9%	0,2%		338	4,5%	-0,6%
Differdange	2.235	10,4%	7,5%		552	7,3%	5,5%
Wasserbillig	1.112	5,2%	-1,0%		255	3,4%	-25,2%
Total	**21.413**	**100%**	**-3,6%**		**7549**	**100%**	**-5,8%**

2.3. Sanctions

Cellule sanctions

En mai 2015, a été créée la cellule sanctions dont l'objectif est de centraliser le traitement des demandeurs d'emploi au niveau des sanctions et de décharger les conseillers demandeurs d'emploi.

Ne sont actuellement encore visées que certaines catégories d'assignations, notamment celles visant les Initiatives sociales.

445 dossiers ont été traités par la cellule sanctions en 2016; 211 sanctions ont été émises alors que dans 234 dossiers il a été décidé de ne pas sanctionner le demandeur d'emploi.

Retrait d'indemnités de chômage complet

En 2016, l'ADEM a procédé à 1.475 retraits de chômage complet pour différents motifs.

Motif du retrait	**2016**	**2015**	**2014**	**2013**
Refus de travail/ refus occupation temporaire indemnisée/ refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	298	226	283	257
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	108	107	159	149
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	1.069	984	802	653

2.4. Encadrement des salariés à capacité de travail réduite et des salariés handicapés

2.4.1. Réorganisation du Service des salariés handicapés (SSH) et du Service des salariés à capacité de travail réduite (SSCTR)

Dans le cadre de la réforme de l'ADEM, les services SSH et SSCTR ont été réorganisés. Les deux services ont un fonctionnement similaire. C'est la raison pour laquelle le secrétariat des commissions et la gestion des aides financières ont été regroupés sous une entité commune tandis que les conseillers des deux services respectifs sont intégrés progressivement dans les agences de l'ADEM.

Le « Service handicap et reclassement professionnel » (S-HRP) a pour mission la gestion de deux volets principaux :

- Les « Commissions » relatives aux salariés handicapés (Commission médicale, Commission d'orientation et de reclassement professionnel) et aux salariés à capacité de travail réduite (Commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail) ainsi que les secrétariats y rattachés.

- Les « aides financières » pour salariés handicapés (revenu pour personnes gravement handicapées, participations aux salaires, remboursement de la part patronale des charges de la sécurité sociale, remboursement des six jours de congé supplémentaire, remboursement des cotisations sociales pour indépendants, frais d'aménagement du poste de travail, frais de transport, mesures de reconversion) et pour salariés à capacité de travail réduite (indemnité compensatoire, indemnité d'attente, indemnité professionnelle d'attente, participations aux salaires, frais d'aménagement du poste de travail, mesures de reconversion).

2.4.2. L'encadrement des salariés à capacité de travail réduite

a. Le reclassement professionnel

Par la loi du 23 juillet 2015, la législation sur le reclassement professionnel a fait l'objet d'une modification avec entrée en vigueur au 1er janvier 2016.

Les articles 551 et suivants du Code du Travail qui disposent que le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la Sécurité Sociale, mais qui, par suite de maladie ou d'infirmité, présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier d'un reclassement professionnel interne ou externe.

Les décisions de reclassement sont prises par la Commission mixte des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après la Commission mixte).

La procédure de reclassement peut, comme par le passé, être initiée par le Contrôle médical de la Sécurité sociale. Ce qui est nouveau, c'est que le Contrôle médical de la Sécurité sociale saisit simultanément la Commission mixte et médecin du travail compétent de l'entreprise. Ceci permet d'accélérer la procédure. Des conditions supplémentaires de recevabilités sont venues s'ajouter, à savoir une ancienneté de 3 ans au poste ou une aptitude à l'embauche à ce poste. Dans ce contexte, la Commission mixte peut décider un reclassement professionnel interne ou externe.

Avec la nouvelle loi, le médecin du travail compétent de l'entreprise peut également saisir directement la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel interne uniquement.

Deux cas de figure se présentent :

1) Si l'employeur a au moins 25 salariés, le médecin du travail compétent doit saisir la Commission mixte mais à condition que la personne puisse se prévaloir d'une ancienneté de 10 ans au moins et qu'il s'agisse d'un poste à risque.
2) Si l'employeur a moins de 25 salariés, le médecin du travail compétent peut saisir sous les mêmes conditions mais en accord avec le salarié et l'employeur.

Lors du reclassement professionnel interne, le salarié reste dans l'entreprise soit sur un autre poste, soit sur le même poste avec des aménagements tel qu'un rythme de travail plus adapté (p.ex. exemption du travail de nuit ou posté, réduction du temps de travail). L'employeur qui dans ce contexte constate une perte de rendement peut introduire une demande de subside auprès de l'ADEM et le cas échéant le remboursement des frais d'aménagement du poste de travail. Pour le salarié qui encourt éventuellement une perte de salaire, une indemnité compensatoire peut être allouée.

Lorsque la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe, le contrat de travail cesse de plein droit à la notification de la décision.

La personne est alors inscrite d'office auprès de l'ADEM comme demandeur d'emploi. Elle doit penser néanmoins à se présenter sans tarder à l'ADEM afin de finaliser son dossier et d'introduire une demande en vue de l'obtention de l'indemnité de chômage complet.

Deux situations sont possibles :

1) La personne est bénéficiaire d'un reclassement externe qui a été décidé sous l'ancienne législation (saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la Sécurité sociale avant le 31 décembre 2015)

Si au terme de l'indemnité de chômage complet elle reste sans emploi, il lui est loisible d'introduire auprès du Service handicap et reclassement professionnel une demande en vue de l'obtention de l'indemnité d'attente. Cette demande sera transmise pour compétence à la Caisse nationale d'assurance pension.

2) La personne est bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe qui a été décidé sous la nouvelle législation (saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la Sécurité sociale à partir du 1er janvier 2016)
La personne bénéficie du statut de personne en reclassement professionnel. Si elle accepte un nouvel emploi, ce statut garantit le maintien des droits résultant de la décision de reclassement professionnel externe tant que la personne n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement.

b. Le maintien du statut

- Si la personne est sans emploi, elle reste soumise à la continuation de l'inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM et doit rester disponible pour le marché du travail.
- Si la personne a trouvé un nouvel emploi mais qu'elle le perd plus tard pour une raison indépendante de sa volonté, elle peut réactiver son statut en se réinscrivant à l'ADEM comme demandeur d'emploi endéans les 20 jours à partir de la fin de son contrat de travail.

Si au terme de l'indemnité de chômage complet la personne est sans emploi, il lui est loisible d'introduire une auprès du secrétariat de la Commission mixte une demande en vue de l'obtention de l'indemnité professionnelle d'attente.

c. Les mesures en faveur de la réinsertion

L'ADEM peut proposer des mesures en faveur de la réinsertion sur le marché du travail pour les bénéficiaires d'un reclassement professionnel externe à la recherche d'un emploi

- L'affectation à des travaux d'utilité publique (4 en 2016)
- Le stage de professionnalisation (29 en 2016)
- Le contrat de réinsertion-emploi (18 en 2016)
- Le COSP HR (lancement début 2017)

d. La réévaluation des personnes en reclassement professionnel

- Dans le cadre du reclassement externe décidé sous l'ancienne législation (saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la Sécurité sociale avant le 31 décembre 2015), la personne bénéficiaire de l'indemnité d'attente peut être réévaluée par un médecin mandaté par l'ADEM afin de déterminer si la personne a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement.

Deux situations sont possibles :

1) Si le médecin constate que la personne a récupéré ses capacités, son avis est transmis à la Caisse nationale d'assurance pension qui procèdera au retrait de l'indemnité d'attente moyennant préavis de 12 mois.

Lors de cette réévaluation le médecin mandaté par l'ADEM procède à une évaluation de l'état de santé du moment du bénéficiaire et met en relation ses constatations médicales avec les possibilités de travail restantes pour un travail similaire.

2) Si, lors de l'examen médical, le bénéficiaire n'a pas récupéré les capacités lui permettant d'exercer une activité similaire, l'avis du médecin mandaté par l'ADEM est transmis à la Commission mixte qui décidera l'octroi du statut de personne en reclassement professionnel et la personne bénéficiera d'un suivi intensif par les services compétents de l'ADEM.

Les médecins mandatés par l'ADEM peuvent également orienter les bénéficiaires vers une pension d'invalidité.

- Dans le cadre du reclassement professionnel externe décidé sous la nouvelle législation (saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la Sécurité sociale à partir du 1er janvier 2016), la nouvelle loi permet au médecin du travail compétent de l'entreprise, s'il le juge nécessaire, la réévaluation périodique de l'état de santé de la personne. Le médecin du travail compétent peut alors proposer de renforcer ou d'annuler les adaptations. Il faut donc retenir que le patient reçu lors de la consultation du médecin généraliste/spécialiste et qui est en souffrance par rapport à son travail, doit être dirigé vers le médecin du travail qui seul est compétent en ce domaine pour proposer de tels aménagements. Si le médecin constate que la personne a récupéré toutes ses capacités, la Commission mixte décide la fin du reclassement professionnel et des aides y rattachées moyennant préavis de 6 mois.

  Une réévaluation peut également avoir lieu à la demande du président de la Commission mixte.

e. La Commission mixte

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

En 2016, la Commission mixte a été saisie de 2.012 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
2016	2.012*

*dont 349 selon l'ancienne législation et 1663 selon la nouvelle loi

Types de décisions

Année	Décisions de reclassement interne	Décisions de reclassement externe	Total décisions
2010	503	941	1.444
2011	556	1.116	1.672
2012	704	1.656	2.360
2013	699	1.618	2.317
2014	599	724	1.323
2015	625	754	1.379
2016	1021	715	1.736
Selon ancienne loi	*158*	*176*	*334*
Selon nouvelle loi	*863*	*539*	*1.402*

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2016

	Ancienne loi		**Nouvelle loi selon la procédure suivie**				**TOTAL GENERAL**	
			Nombre			**En %**		
Décisions	**Nombre**	**En %**	**Saisines Conseil médical**	**Saisines Service santé au travail**	**Total**		**Nombre**	**En %**
EXTERNE	176	50,4%	538	1	539	32,4%	715	35,5%
INTERNE	158	45,3%	560	303	863	51,9%	1021	50,7%
IRRECEVABLE	4	1,1%	147	1	148	8,9%	152	7,6%
REFUS	1	0,3%	62	22	84	5,1%	85	4,2%
SANS OBJET	2	0,6%	16		16	1,0%	18	0,9%
SANS SUITE	3	0,9%	11	2	13	0,8%	16	0,8%
AUTRES/VIDES	5	1,4%				0,0%	5	0,2%
Total	**349**	**100%**	**1.334**	**329**	**1.663**	**100%**	**2.012**	**100,0%**

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements interne et externe en 2016 (ancienne et nouvelle loi)

NACE2	H	F	Total
A. Agriculture, sylviculture et pêche	7	2	9
B. Industries extractives	1	0	1
C. Industrie manufacturière	162	29	191
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3	0	3
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	8	1	9
F. Construction	295	7	302
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	153	128	281
H. Transports et entreposage	97	13	110
I. Hébergement et restauration	38	58	96
J. Information et communication	13	11	24
K. Activités financières et d'assurance	43	62	105
L. Activités immobilières	3	6	9
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	16	32	48
N. Activités de services administratifs et de soutien	40	72	112
O. Administration publique	34	53	87
P. Enseignement	4	5	9
Q. Santé humaine et action sociale	51	204	255
R. Arts, spectacles et activités récréatives	6	2	8
S. Autres activités de services	8	16	24
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0	48	48
U. Activités extra territoriales	1	2	3
(vide)	1	1	2
Total général	**984**	**752**	**1.736**

<u>Répartition des dossiers de 2016 par âge des reclassés</u>

	Ancienne loi	Nouvelle loi	Total	Pourcentage
20-29 ans	9	41	50	2,9%
30-39 ans	48	211	259	14,9%
40-49 ans	125	539	664	38,2%
50-59 ans	146	581	727	41,9%
60 ans et +	6	30	36	2,1%
Total	**334**	**1.402**	**1.736**	**100,0%**

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2016

Pays de résidence	Ancienne loi	Nouvelle loi	Total	Pourcentage
Luxembourg	100	289	389	54,4%
Allemagne	17	63	80	11,2%
Belgique	20	68	88	12,3%
France	39	119	158	22,1%
Total	**176**	**539**	**715**	**100%**

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2016

Motifs	Ancienne loi	Nouvelle loi	Total	Pourcentage
employeur n'occupant pas plus de 25 salariés	11	87	98	13,7%
fin du contrat suite à la 52e semaine pendant la procédure	51	56	107	15,0%
faillite de l'employeur		2	2	0,3%
fin du contrat à durée déterminée	6	5	11	1,5%
reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	40	195	235	32,7%
licenciement avant la saisine de la commission mixte	7	53	60	8,4%
rente complète	1	51	52	7,3%
respect par l'employeur du quota de salariés reclassés ou handicapés	18		18	2,5%
retrait d'une pension d'invalidité	41	88	129	18,0%
Sans accord	1	2	3	0,4%
Total	**176**	**539**	**715**	**100%**

Reclassements internes décidés en 2016

	Nombre	Pourcentage
Avec accord de l'employeur	487	47,7%
Sans accord de l'employeur	230	22,5%
Dans le cadre de la saisine du médecin du travail	304	29,8%
Total	**1.021**	**100%**

En application des dispositions transitoires de la 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, 361 personnes ont obtenu le statut de personne en reclassement professionnel suite aux réévaluations effectuées par les médecins mandatés par l'ADEM.

5 personnes ont été réévaluées par un médecin du travail compétent à la demande du président de la Commission mixte. 87 personnes ont été réévaluées par les médecins du travail compétent de l'entreprise et 8 personnes ont bénéficié d'un reclassement professionnel externe suite à la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif

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
2016[19]	2.924	538	3.462	82.854.559

En prenant en compte les dossiers de la nouvelle loi, le montant global s'élève à 87.657.640 EUR.

[19] Chiffres relatifs à l'ancienne loi.

Mesures de reconversion

En 2016, la Commission mixte a prescrit des 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
2016	57.206

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.

Bénéficiaires de l'indemnité d'attente et dépense

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
2016	4.557	97.861.604[20]

[20] Chiffres au moment de la publication du rapport annuel

Recours

Au cours de l'année 2016, 124 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

a. Encadrement des salariés handicapés

Reconnaissance du statut de salarié handicapé

Ateliers d'information pour requérants sans emploi

Dans le cadre de la réforme de l'ADEM, les modalités d'introduction d'une demande en reconnaissance du statut de salarié handicapé avaient été modifiées fin 2015. Dorénavant tous les requérants sans emploi sont sollicités 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.

Il est d'une grande importance que les requérants sans emploi participent tous à un atelier d'information. 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 agences de l'ADEM à Luxembourg-Hamm et Esch/Belval. En cas de problèmes de compréhension, les requérants pourront se faire accompagner par une tierce personne de leur choix.

Dans un souci de la 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 2016, 38 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 814 personnes ont été invitées et 662 ont effectivement participé.

La commission médicale

La commission médicale se compose de 5 membres dont:

- trois médecins ayant une spécialisation dans les domaines de la rééducation et de réadaptation 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 le Service handicap et reclassement de l'ADEM.

En 2016, la commission médicale a siégé à 25 reprises et a été saisie de 1196 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.

Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé

Année	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Bénéficiaires	459	493	497	421	426	371	**472**

Reconnaissances salariés handicapés 2016

Tranche d'âge	**Reconnaissances**	**Reconnaiss. transitoires**	**Refus**	**Irrecevables**	**Déboutements***	**Demandes supplément.**	**Sursis**	**Total décis.**
< 26 ans	**135**	**29**	**5**	**0**	**0**	**24**	**2**	**195**
26 à 30	**30**	**11**	**6**	**1**	**0**	**8**	**2**	**58**
31 à 40	**79**	**39**	**38**	**0**	**1**	**49**	**2**	**208**
41 à 50	**121**	**54**	**100**	**1**	**0**	**72**	**5**	**353**
51 à 60	**100**	**27**	**75**	**4**	**0**	**58**	**1**	**265**
> 60	**7**	**8**	**0**	**0**	**0**	**3**	**0**	**18**
Totaux	**472**	**168**	**224**	**6**	**1**	**214**	**12**	**1097**

* 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

Revenu pour salariés handicapés

En 2016, 316 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

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

Revenu pour personnes gravement handicapées

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

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

Le secrétariat de la commission est assuré par le Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM.

Total des orientations décidées et mesures proposées par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisations Sociales	Mesures	Frais de transport	Total
226	128	174	112	10	33	5	688

MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé

Mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

Le Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM peut assurer la prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelles.

Ces frais comprennent notamment les indemnités de réentraînement à l'effort, d'initiation, de remise au travail ainsi que d'autres frais en rapport avec ces frais comme notamment les frais d'inscription, les frais de transport, les frais de repas, le petit matériel didactique.

En 2016, le Service handicap et reclassement professionnel a pris en charge la participation financière de 38 mesures.

Réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Mesure de réinsertion professionnelle	**Nombre**
Contrat appui-emploi (CAE) Public	13
C.N.F.P.C Centre Formation	3
Contrat d'initiation-emploi (CIE) Privé	5
Contrat de réinsertion-emploi	5
Contrat appui-emploi pour jeunes sans cours scolaires	1
Dispense suite visite médicale	61
Formation ADEM	109
Mesure Spéciale	48
Occupation Temporaire Indemnisée	13
Stage de professionnalisation	28
Service Volontaire	9
Travaux d'utilité publique	2
Atelier ADEM	4
Affectation Temporaire Indemnisée	16
Autre Formation	39
Stage Découverte Initiative Sociale	4
Total	**360**

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

La Commission d'économies et de rationalisation (CER) du Ministère d'Etat et le Service handicap et reclassement 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 Contributions Directes	130
Administration des Ponts et Chaussées	40
Administration du cadastre et de la topographie	40
Agence pour le développement de l'emploi	515
Atert Lycée Redange	40
Centre socio-éducatif de l'Etat	80
Conseil Arbitral de la sécurité sociale	40
Ecole Européenne II	40
Ecole internationale de Differdange	40
Service de l'Education différenciée	100
Fonds national de solidarité	120
IDV	80
Institut national d'administration publique	40
Juridictions Administratives	40
Lycée Aline Mayrisch	40
Lycée de Garçons Esch/Alzette	40
Lycée Josy Barthel Mamer	40
Lycée technique de Bonnevoie	70
Lycée technique d'Esch	40
Lycée technique d'Ettelbruck	40
Lycée technique hôtelier Alexis Heck	120
Lycée technique pour professions éducatives et sociales	40
Ministère de la Famille	20
Ministère de la Santé	40
Ministère de l'agriculture	20
SCAS / Administration judiciaire	120
Services des sites et monuments nationaux	40
Université de Luxembourg	20
TOTAL **Total**	**2.035**

Pour la première fois en 2016, les 2.000 heures ont été atteintes.

Au-delà des placements effectués ci-dessus et conformément à la ligne directrice de la CER du Ministère d'Etat, la réoccupation des postes laissés vacants par un salarié handicapé a pu être effectuée également.

2.5. Autres activités

Outils IDA et MELBA

Les conseillers spécialisés du Service handicap et reclassement 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.

En 2016, 115 analyses IDA et 124 analyses MELBA ont été effectuées.

Le Café pour l'emploi

Nouvelle initiative lancée en 2016, le café pour l'emploi vise à favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire. Ce projet est soutenu par l'ADEM, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, ainsi que du Ministère de la Famille et de l'Intégration et cofinancé par le Fonds social européen.

Dans le cadre de ce projet l'ADEM en collaboration avec IMS organisent des « Cafés pour l'Emploi », qui ont pour objectif la rencontre entre personnes en situation de handicap et les entreprises, et seront précédés de workshops préparatoires pour les entreprises, ainsi que pour les candidats.

En 2016, deux éditions ont eu lieu dans les locaux de l'ADEM à Hamm.

Le projet « COSP-HR »

Le projet COSP-HR est un projet conçu dans l'optique de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi. Concrètement, le projet « COSP-HR » se caractérise par une collaboration interministérielle étroite entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'ADEM, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande région, le ministère de la Santé ainsi que la collaboration avec le Rehazenter et le Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique.

Le concept « COSP-HR » propose aux demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou en reclassement externe inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais de différents examens médicaux, suivi d'une formation et d'un encadrement dans la recherche d'un emploi.

L'objectif est d'augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou en reclassement externe dans un souci de les réintégrer plus facilement sur le marché de l'emploi.

Les employeurs sont impliqués à travers des speed-dating le plus tôt possible dans la mise en place des concepts, vu que ce sont les employeurs qui connaissent le mieux les critères et les qualifications selon lesquels ils vont recruter à court et à moyen terme.

Elaboré fin 2016, les premiers candidats ont été intégrés au projet dès le début de l'année 2017.

2.6. 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 2016, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 1.596 places vacantes auprès des Initiatives Sociales
- 3.427 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1.483 demandeurs d'emploi ont été engagés

Initiatives sociales : postes vacants, assignations et engagements

Année	Postes	Assignations	Engagements
2014	1.809	3.635	1.430
2015	1.348	2.962	1.107
2016	**1.596**	**3.427**	**1.483**

Divers ateliers de recrutement ont été organisés :

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

850 demandeurs d'emploi ont été convoqués, 405 ont finalement commencé les formations auprès des 3 COSP.

En tout, 451 entretiens ont été menés par les conseillers spécialisés.

2.7. La cellule de la médecine du travail

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

a. 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 susceptibles de présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté.

La finalité de ces examens médicaux est d'établir un avis médical concernant l'évaluation des capacités résiduelles.

b. Examens médicaux réalisés dans le cadre du Service handicap et reclassement professionnel (S-HRP)

Les demandes d'examens médicaux peuvent provenir du Secrétariat de la Commission médicale, du Secrétariat de la commission d'orientation et de reclassement professionnel ou bien de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

Lors des examens médicaux à la demande du Secrétariat de la Commission médicale, un bilan médical est établi chez les personnes faisant la demande de reconnaissance de statut de salarié handicapé.

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. Ce bilan est ensuite transmis à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

Les capacités de travail résiduelles sont déterminées lors des examens médicaux à la demande de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

Dans le cadre des dispositions transitoires de la 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, Art. IV., les médecins de l'ADEM procèdent à une réévaluation médicale des personnes bénéficiaires d'une indemnité d'attente. La Commission mixte et la CNAP en sont informées par avis motivé.

c. Personnes convoquées dans le cadre des dispositions transitoires de la 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, Art. IV.

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1011
- Nombre total des personnes présentes : 916 (91% du total)

d. Personnes convoquées pour la Commission médicale

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 407
- Nombre des personnes présentes : 309 (76% du total)

e. Personnes convoquées pour la Commission d'orientation et de reclassement professionnel

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 86
- Nombre des personnes présentes : 66 (77% du total)

f. Personnes convoquées pour la Commission mixte

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 852

g. Personnes convoquées pour un bilan des capacités restantes

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 48
- Nombre total des personnes présentes : 43 (90% du total)

h. Personnes convoquées pour une aptitude à la formation

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 103
- Nombre total des personnes présentes : 93 (90% du total)

i. Personnes convoquées pour une admission aux indemnités de chômage

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 6
- Nombre total des personnes présentes : 5 (83% du total)

3. Offrir des mesures pour l'emploi adaptées afin de faciliter la réinsertion professionnelle

Au 31 décembre 2016, 4.023 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi proposée par l'ADEM. Ce nombre est en baisse par rapport aux années 2014 et 2015.

Deux nouvelles mesures entrées en vigueur en 2016

Le stage de réinsertion professionnelle a été aboli au 1er janvier 2016 et deux nouvelles mesures ont été introduites à partir du 1er janvier 2016 : le contrat de réinsertion-emploi et le stage de professionnalisation. Ces nouvelles mesures sont plus ciblées que l'ancien stage de réinsertion professionnelle, qui était ouvert à tous les demandeurs d'emploi âgés de 30 ans et plus.

3.1. Le stage de professionnalisation

Le stage de professionnalisation est une mesure pour l'emploi favorisant la réintégration professionnelle des populations les plus fragiles sur le marché de l'emploi, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

L'ADEM peut ainsi proposer un stage de professionnalisation à un demandeur d'emploi qui sera affecté auprès d'un employeur qui peut lui offrir une réelle perspective d'embauche à l'issue du stage. Ce stage permet aux employeurs de transmettre leur expérience et de donner une réelle perspective d'emploi aux demandeurs d'emploi plus âgés ou aux salariés ayant un handicap ou une capacité de travail réduite.

Le demandeur d'emploi est encadré par un tuteur nommé par l'employeur pendant toute la durée du stage. Le stage est l'occasion pour le demandeur d'emploi de faire valoir ses acquis professionnels et de montrer ses compétences et aptitudes à l'employeur.

Le stage de professionnalisation ne peut, en principe, excéder 6 semaines. Il peut toutefois être prolongé à 9 semaines pour les personnes considérées comme hautement qualifiées si le poste correspond à leurs qualifications.

Le stage de professionnalisation en entreprise est un stage non rémunéré.
Le stagiaire a cependant droit à une indemnité de stage de 331,07 EUR[21] par mois (indice 794,54) par mois versée par l'ADEM.

3.2. Le contrat de réinsertion-emploi

Le contrat de réinsertion-emploi a également été introduit afin de favoriser la réintégration professionnelle des populations les plus fragiles sur le marché de l'emploi, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

Ce contrat, qui alterne formation pratique et formation théorique, permet aux employeurs de transmettre leur expérience et de donner une réelle perspective d'emploi aux demandeurs d'emploi et permet aux demandeurs d'emploi de mettre en avant leurs capacités de manière concrète, tout en acquérant de nouvelles compétences. L'employeur doit désigner un tuteur chargé d'assister et d'encadrer le demandeur d'emploi tout au long du contrat de réinsertion-emploi. Dans le mois qui suit la conclusion du contrat, l'entreprise, le tuteur et le demandeur d'emploi doivent établir un plan de formation.

Les personnes touchant une indemnité de chômage, une indemnité d'attente, une indemnité professionnelle d'attente ou le revenu pour personnes gravement handicapées conservent le bénéfice du montant de ce revenu, et touchent, en complément, une indemnité de 331,07 EUR[22] par mois (indice 794,54) par mois versée par l'ADEM.

Mesures pour l'emploi proposées par l'ADEM
(Situation au 31 décembre)

	2014	**2015**	**2016**	**Variation 2015-2016**	
Mesures spéciales	1.468	1.501	1.640	139	9%
Contrat d'initiation-emploi (CIE)	727	686	645	-41	-6%
Apprentissage pour adultes	347	396	428	32	8%
Contrat d'appui-emploi (CAE)	347	426	375	-51	-12%
Occupation temporaire indemnisée	352	363	348	-15	-4%
Contrat de réinsertion-emploi			212	212	
Mesures de formation	239	204	199	-5	-2%
Pool des assistants	163	164	161	-3	-2%
Stage de professionnalisation			14	14	
Stage de réinsertion professionnelle	482	570	1	-569	-100%
Total	**4.125**	**4.310**	**4.023**	**-287**	**-7%**

[21] A partir de janvier 2017
[22] A partir de janvier 2017

Les mesures s'adressent majoritairement à des personnes à faible niveau de qualification inférieur (ne dépassant la classe de 12ème de l'enseignement secondaire technique ou la classe de 3ème de l'enseignement secondaire). En effet, ceux-ci représentent 59% des personnes en mesure. Les personnes au niveau de qualification moyen, c'est-à-dire l'équivalent des classes de 12ème à 14ème de l'enseignement secondaire technique ou des classes de 2ème et 1ère de l'enseignement secondaire représentent 29% des bénéficiaires, tandis que les demandeurs d'emploi qui ont fait des études supérieures représentent seulement 12% des bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi.

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 moyen ou supérieur, à savoir 62%. En outre, presqu'un CIE sur 5 (19%) est effectué par une personne d'un niveau de formation supérieur (Bac+). En revanche, les mesures spéciales sont occupées à 77% par des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Mesures pour l'emploi proposées par l'ADEM, par niveau de formation
(Situation au 31 décembre 2016)

	Inférieur	**Moyen**	**Supérieur**
Mesures spéciales	77%	20%	3%
Contrat d'initiation-emploi (CIE)	38%	43%	19%
Apprentissage pour adultes	66%	30%	4%
Contrat d'appui-emploi (CAE)	47%	44%	9%
Occupation temporaire indemnisée	53%	37%	10%
Contrat de réinsertion-emploi	64%	24%	12%
Mesures de formation	50%	33%	17%
Pool des assistants	0%	2%	98%
Stage de professionnalisation	57%	21%	21%
Total	**59%**	**29%**	**12%**

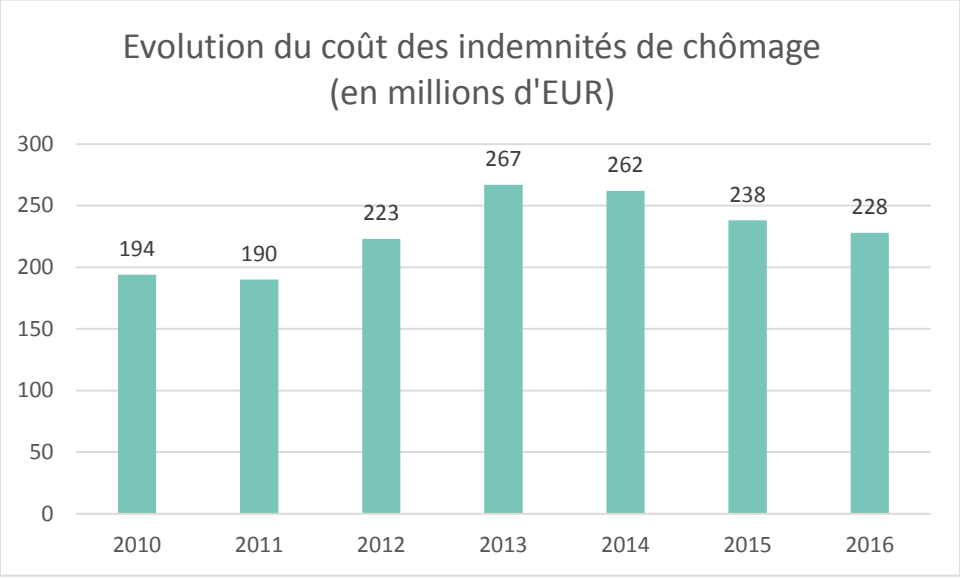
Les jeunes de moins 30 ans représentent 47% des personnes en mesure, tandis qu'ils ne représentent que 22% des demandeurs d'emploi disponibles. Ce chiffre s'explique par le fait que certaines mesures sont réservées aux jeunes de moins 30 ans : il s'agit notamment du CAE et du CIE. On note également que le pool des assistants, les mesures de formations et l'apprentissage pour adultes sont également très prisés par les jeunes.

Mesures pour l'emploi proposées par l'ADEM, par âge (Situation au 31 décembre 2016)			
	< 30 ans	**30 - 44 ans**	**45 + ans**
Mesures spéciales	17%	46%	37%
Contrat d'initiation-emploi (CIE)	97%	3%	0%
Apprentissage pour adultes	72%	26%	2%
Contrat d'appui-emploi (CAE)	99%	1%	0%
Occupation temporaire indemnisée	23%	29%	48%
Contrat de réinsertion-emploi	0%	4%	96%
Mesures de formation	46%	30%	25%
Pool des assistants	73%	25%	2%
Stage de professionnalisation	0%	21%	79%
Total	**47%**	**27%**	**26%**

4. Indemniser les demandeurs d'emploi

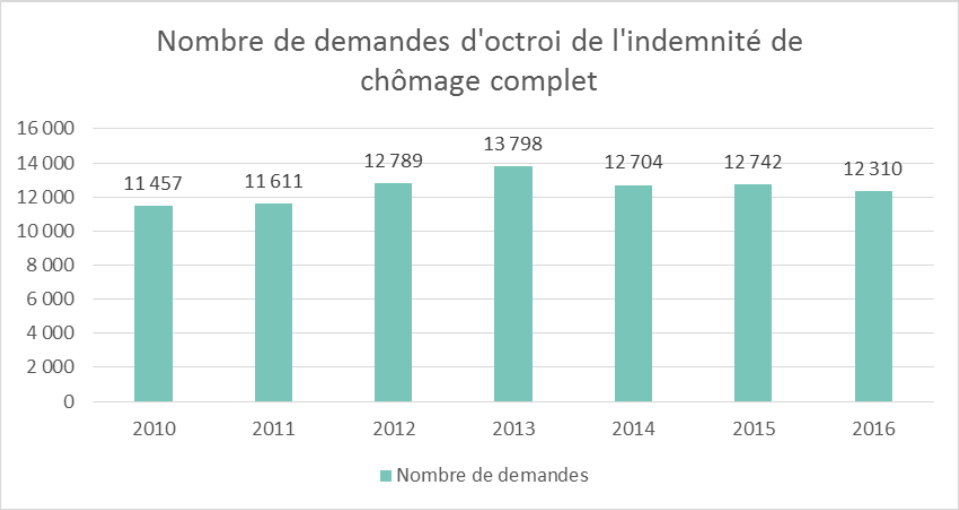
En cas de cessation involontaire des relations d'emploi, le travailleur sans emploi a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage pour compenser l'absence de sa principale source de revenus.

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



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

En 2016, 12.310 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites.



Sur les 12.310 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet, 10.744 demandes ont été avisées favorablement, 1.484 demandes ont été refusées, 82 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

<u>Chiffres clés chômage 2016</u>

En 2016, le montant moyen d'indemnisation des indemnités de chômage s'élevait à 1.938 EUR par mois.

La durée moyenne d'indemnisation d'un demandeur d'emploi percevant les indemnités de chômage était de 5,5 mois.

Chiffres clés	Moyenne 2016 par mois
Volume des paiements	19.169.674 EUR
Durée moyenne d'indemnisation en mois	5,5 mois
Volume moyen d'indemnisation	1.938 EUR

4.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2016, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.102 interventions pendantes (dont 314 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 314 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg : 209

Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette : 50

Tribunal du travail de Diekirch : 55

En tout, 62 actes d'appel et 3 mémoires en cassation ont été introduits.

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

3.541 saisies-arrêts, cessions, sommations, pensions alimentaires ont été traitées en 2016 soit une diminution de 19,5% par rapport à 2015.

Saisies-arrêts	1.492 dont 1.477 exécutées
Cessions	820 dont 793 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	137 dont 132 exécutées
Pensions alimentaires	102 dont 72 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	990

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

5.1. 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	3.328	45.373.517
2016	3.068[23]	42.679.279

5.2. 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 2016, 2.802 demandes de primes ont été effectuées. Le montant total déboursé pour l'ensemble des primes attribuées est de 4.619.160 EUR.

5.3. 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
2016	92	86.342

[23] Données provisoires au 31.01.2017

5.4. 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 2016, 438 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 338 ont été accordées.

Année	Nombre d'aides à la formation professionnelle accordées
2013	100
2014	201
2015	211
2016	338

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

5.5. 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 2016, 61 dossiers ont fait l'objet d'une demande d'aide à la création d'entreprise dont 30 ont été traités et liquidés, 26 sont restés sans suite et 5 ont été 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
2016	30	250.412

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, de l'Enfance et de la Jeunesse via 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 lui permettant de découvrir ses compétences et intérêts avec le SNJ ou bien il peut 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 professionnelle 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 des conseillers spécialement formés pour assurer un suivi optimal des jeunes inscrits à l'ADEM. La cellule « Garantie pour la Jeunesse » est présente dans trois agences régionales : Luxembourg, Esch et Diekirch. En tout, 17 conseillers assurent l'encadrement et le suivi des jeunes faisant partie du programme.

Stratégie organisationnelle et mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse au sein de l'ADEM :

- En 2016, l'ADEM a entamé les préparatifs afin d'élargir l'offre de la Garantie pour la Jeunesse à tous les jeunes de moins de 30 ans.
- Régionalisation de la Garantie pour la Jeunesse : les jeunes demandeurs d'emploi de 16 à 29 ans inscrits dans les agences de Dudelange, Differdange, Wasserbillig et Wiltz seront progressivement orientés vers les agences d'Esch, Luxembourg et Diekirch, toutes trois disposant d'une cellule dédiée aux jeunes.

En 2016, de nouvelles mesures en faveur des jeunes ont été mises place au niveau national comme par exemple la collaboration de l'ADEM au projet « Outreach » dont l'objectif consiste à identifier et à activer les jeunes (16-26 ans) inactifs en matière de formation et d'emploi, à créer un changement de leur situation par la méthode du « outreach youth work » au niveau communal dans des régions différentes du Luxembourg.

D'autre part, l'ADEM a mis en place un outil pour les jeunes sans projet professionnel ou dont le projet ne semble pas réaliste. Il s'agit là du Profilpass qui leur permet, grâce à un atelier organisé par l'ADEM, de redéfinir leur projet professionnel et de rechercher un emploi dans les secteurs qui recrutent. En 2016, une trentaine de jeunes a bénéficié d'un tel accompagnement. Cette offre sera élargie en 2017.

En 2016, l'ADEM a continué le développement de son offre de formations en faveur des jeunes et l'a adaptée aux besoins du public cible et en fonction des opportunités sur le marché de l'emploi.

1. Bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2016

De janvier à septembre 2016, 2.458 demandeurs d'emploi se sont inscrits au programme de la Garantie pour la Jeunesse. Parmi eux, 665 (27%) ont abandonné dans les quatre premiers mois sans avoir reçu une offre de qualité. Parmi les 1.793 personnes qui n'ont pas abandonné, la population de référence, 1.356 (76%) ont reçu une offre de qualité et 1.109 (62%) une offre de qualité dans les quatre premiers mois suivant leur inscription au programme. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2014 et 2015 où il s'établissait à 58% et 59%.

La part des abandons avant 4 mois progresse de 24% en 2015 à 27% en 2016. Ce sont d'un côté des jeunes qui quittent le programme soit parce qu'ils y ont été contraints, c'est-à-dire sanctionnés pour non-respect des obligations de suivi soit il s'agit de jeunes qui ont trouvé autre chose (un emploi ou une formation), mais n'ont pas prévenu l'ADEM. Il s'avère que parmi les jeunes qui ont abandonné le programme en 2016, 77% ont effectivement trouvé un emploi au Luxembourg. Cette proportion est en hausse par rapport à 2015, où 72% des personnes qui avaient abandonné ont trouvé un emploi.

2. Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

Les chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

	2014*	2015	2016**	Total
Inscriptions	2.815	3.863	2.458	9.136
Abandons avant 4 mois	501	939	665	2.105
Population de référence	2.314	2.924	1.793	7.031
Offres de qualité	2.057	2.542	1.356	5.955
dont: < 4 mois	1.346	1.735	1.109	4.190
4 - 6 mois	419	489	204	1.112
7 -12 mois	254	283	43	580
> 12 mois	38	35	0	73

Situation au 31/01/2017
* juillet - décembre ** janvier - septembre

L'emploi représente la majorité des offres de qualité, avec une part qui passe de 61% en 2014 à 63% en 2016. La part des mesures pour l'emploi baisse de 34% en 2014 à 29% en 2016. Finalement, en 2016 8% des jeunes qui sont passés par le programme retournent à l'école ou se lancent dans un apprentissage pour adultes. Cette part était de 5% seulement en 2014.

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

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'intégralité 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 2016, 823 contrats CIE ont été signés.

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 2016, 446 contrats CAE ont été signés.

3. Evolution CIE et CAE depuis 2010 (Stock au 31 décembre)

Au 31/12	CAE	CIE
2010	253	841
2011	297	920
2012	352	956
2013	284	583
2014	347	727
2015	426	686
2016	375	645

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.

Bilan 2016 :

- 265 jeunes ont commencé une formation au COSP
- 193 ont terminé la formation
- 125 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite
- 85 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- 32 autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, apprentissage, etc.)

Depuis le lancement du « Jobelo » en 2013, 92 contrats d'apprentissage ont été signés, dont 46 nouveaux contrats en 2016.

Depuis le lancement de « Jobelo » en 2013, 326 employeurs ont participé au projet.

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 – Beruffsinformatiounszentrum, 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

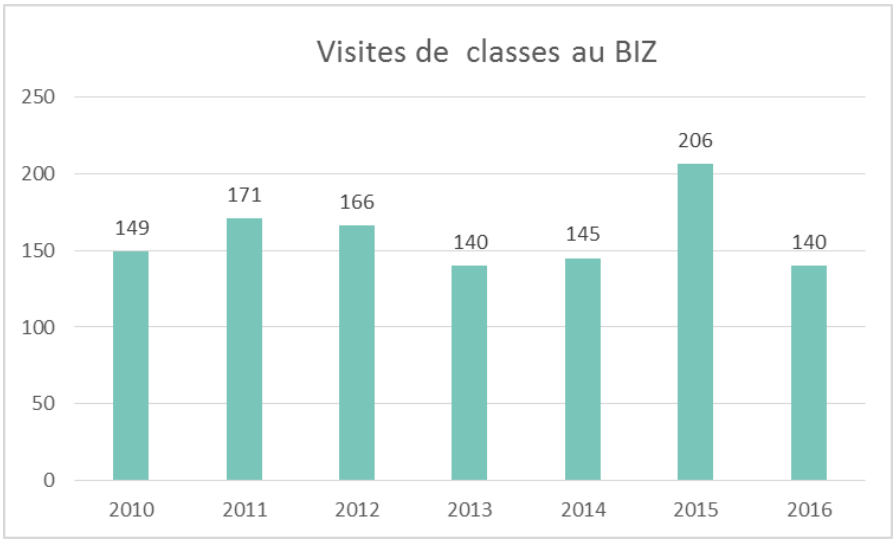
L’entretien individuel est mené par un conseiller d’orientation dont le rôle est d’informer la personne, de l’orienter sur son parcours scolaire, professionnel ou encore de lui dispenser les informations nécessaires concernant la formation professionnelle.

Service OP	Nombre de créations de dossiers d’inscription	Nombre de personnes vues en entretien d’orientation ou encadrement individuel
Luxembourg	4.035	2.034
Esch	2.824	1.143
Diekirch	1.123	655

II. Les activités d'orientation collectives

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 2016, les deux BIZ ont accueilli 140 classes scolaires. 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.



Le nombre de classes ayant visité le BIZ en 2016 a diminué car les interventions externes au sein des lycées ont, quant à elles, augmenté. De plus, les responsables des lycées ont de plus en plus tendance à organiser des journées ou foires d'orientation au sein de leurs établissements auxquelles les conseillers d'orientation de l'ADEM ont été conviés 20 fois au cours de l'année 2016.

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 de :

- 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 2016, 80 interventions ont été effectuées par les conseillers/conseillères d'orientation de l'ADEM, soit 12 de plus qu'en 2015.

3. Interventions au sein des classes de 10ème plein temps à l'école en régime professionnel

Des interventions ont lieu au sein de différents lycées techniques pour y présenter les démarches administratives à réaliser en vue d'effectuer un apprentissage en entreprise formatrice. 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 29 classes en 2016.

4. Entretiens d'orientation à l'Armée

En 2016, 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, 93 soldats volontaires ont été encadrés en 2016.

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 2016, 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 2016

1. Le Girls' Day Boys' Day

Depuis 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 28 avril 2016, 800 élèves ont pu découvrir les métiers atypiques au sein de différentes entreprises, communes ou administrations et 35 lycées y ont participé.

2. RTL Léierplazendag

Après une première édition prometteuse en 2015, le « RTL Léierplazendag » a été organisé à deux reprises en 2016. Ces journées visent à mettre en contact les candidats adéquats avec les employeurs formateurs potentiels.

En juin 2016, 52 postes d'apprentissages ont été déclarés par 31 entreprises dont 17 étaient présentes sur un des stands du salon tandis que pour l'édition de septembre, 26 postes ont été déclarés par 20 entreprises différentes dont 12 étaient sur place toute la durée du « Léierplazendag ».

3. 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, 127 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 – Blick in deine Zukunft » à Trèves pendant laquelle des jeunes étudiants peuvent s'informer sur les formations proposées au Luxembourg et les formations transfrontalières.

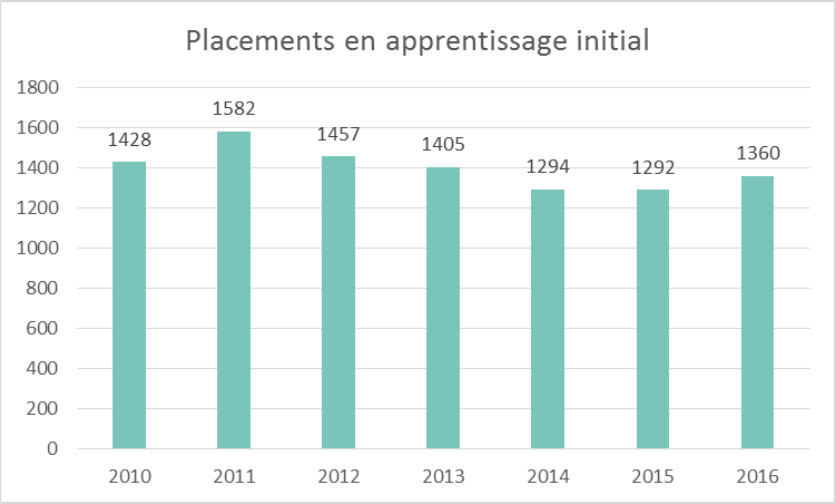
4. Projet Schengen-Lyzeum

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. 50 élèves ont bénéficié d'un entretien d'orientation individuel et 119 élèves des classes de 8ème ont assisté aux séances d'information collectives.

IV. L'apprentissage en 2016

1. L'apprentissage initial

En 2016, le nombre de placements en apprentissage s'élève à 1.360 (487 filles et 805 garçons) alors qu'il était de 1.292 en 2015.



Le taux de placement en apprentissage initial a augmenté de 5% par rapport à 2015. En effet, 68 jeunes de plus que l'année dernière ont trouvé un poste d'apprentissage.

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
2016	280

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

Assistant en mécanique automobile, conseiller en vente, commis de vente, débosseleur de véhicules automoteurs, dessinateur en bâtiment, électricien, esthéticien, informaticien, mécatronicien d'autos et de motos, peintre-décorateur.

Offres d'apprentissage non satisfaites

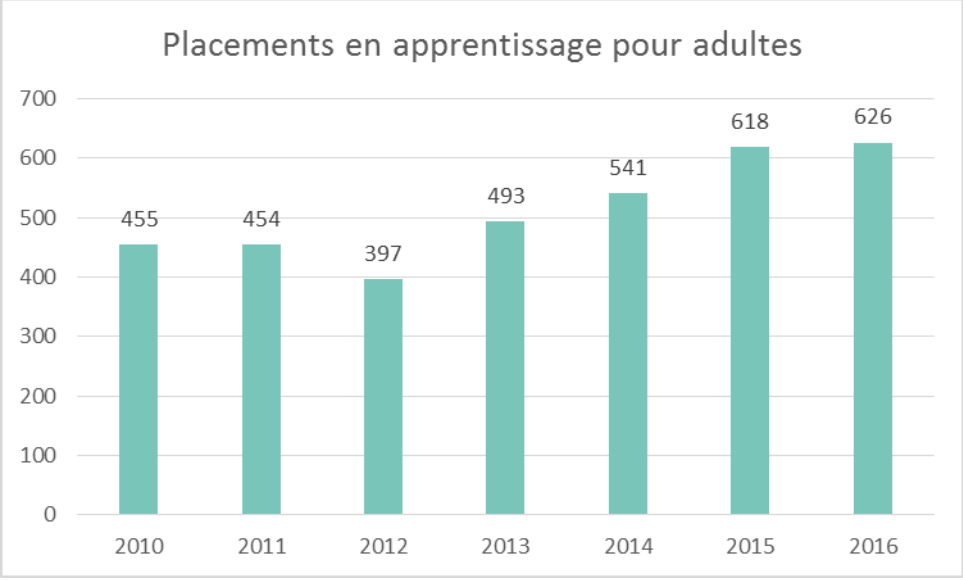
Année	Offres non satisfaites
2010	263
2011	127
2012	188
2013	166
2014	192
2015	304
2016	160

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, maçon, mécanicien d'usinage, plafonneur-façadier, serrurier, serveur de restaurant, vendeur en boucherie, vendeur en boulangerie-pâtisserie-confiserie.

2. L'apprentissage pour adultes

En 2016, 626 personnes ont conclu un contrat d'apprentissage pour adultes.



Ateliers d'information destinés aux demandeurs d'apprentissage

En octobre, le Service d'orientation professionnelle a constaté que de nombreux demandeurs d'apprentissage n'avaient toujours pas trouvé de postes pour les métiers d'auxiliaire de vie et d'agent administratif et commercial alors que le nombre de postes d'apprentissage vacants dans ces deux secteurs était toujours élevé. Deux ateliers de sensibilisation ont donc été organisés par les conseillers d'orientation.

- Atelier « auxiliaire de vie DAP »

En octobre 2016, 23 offres de poste d'apprentissage étaient encore vacantes.

Bilan : Parmi les 11 candidats présents à l'atelier, 7 jeunes ont pu être assignés afin d'entamer leur apprentissage en tant qu'auxiliaire de vie.

- Atelier « agent administratif et commercial DAP »

Bilan : Sur les 31 jeunes présents, 10 ont été assignés en vue d'un contrat d'apprentissage.

Pour certains métiers, le nombre de postes d'apprentissage disponible est inférieur au nombre de demandes d'apprentissage. C'est le cas du mécatronicien d'autos et de motos DAP pour lequel un atelier a aussi été organisé.

- Atelier « mécatronicien d'autos et de motos DAP »

Deux ateliers ont été organisés afin de sensibiliser les jeunes sur d'autres formations professionnelles dans le domaine de la mécanique ou de la mécatronique dans le secteur de l'industrie.

Bilan : Sur les 33 jeunes présents aux deux ateliers organisés pour ce secteur, 7 ont reçu des offres d'apprentissage.

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
2016	79

Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises

Parmi les priorités de l'ADEM, l'offre du Service employeurs est conçue autour des besoins réels des entreprises et orientée en faveur du placement des demandeurs d'emploi. Grâce à l'expertise et l'écoute du Service employeurs, l'ADEM offre un service gratuit et adapté à chaque recrutement.

Le Service employeurs de l'ADEM dispose de conseillers employeurs expérimentés.

Cellules sectorielles :

- Artisanat
- Bâtiment
- Commerce
- Entreprises de conseil et de recrutement
- Finances
- Horeca
- Industrie
- ICT/TIC
- Logistique
- Nettoyage
- Public
- Santé et socio-éducatif
- Services et autres secteurs
- Travail intérimaire

Cellules spécialisées :

- Création d'entreprise
- Projets féminins
- Salariés à capacité de travail réduite et salariés handicapés

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.

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.

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

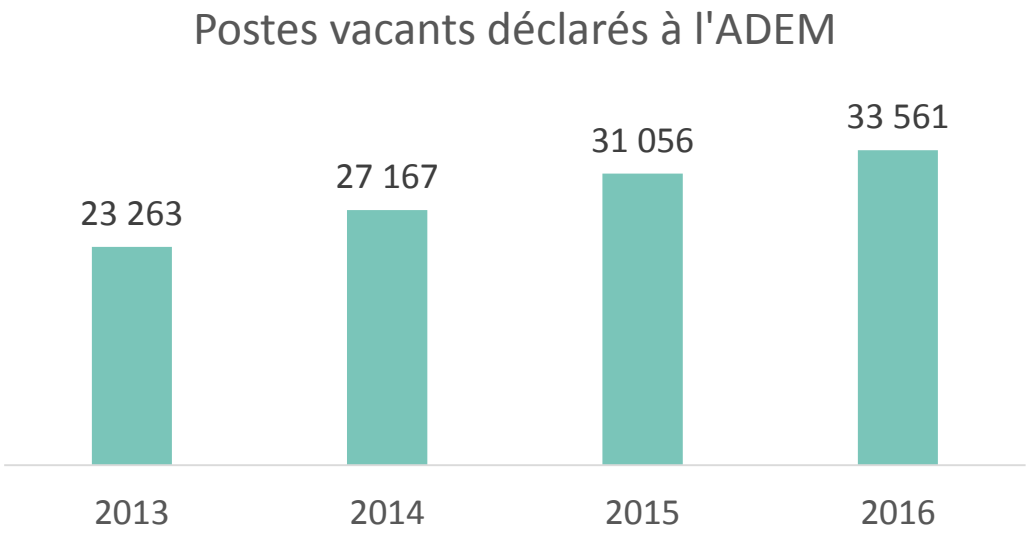
Aldi, ArcelorMittal, Auchan Luxembourg, AXA, Cactus, Ceratizit, CFL, Chaux de Contern, Colruyt, Cora, Croix Rouge, Delhaize, DuPont, Elco, La Provençale, Luxair, Lux Airport, Match, OST Manufaktur, Pall Center, Post Luxembourg, Sodexo, Six (Cetrel).

En 2016, 7 entreprises supplémentaires ont également reçu leur label: EY Luxembourg, LUXTRAM, R. Goedert, SAMSIC Luxembourg Facility Services, ARAL, GULF, PC TANK

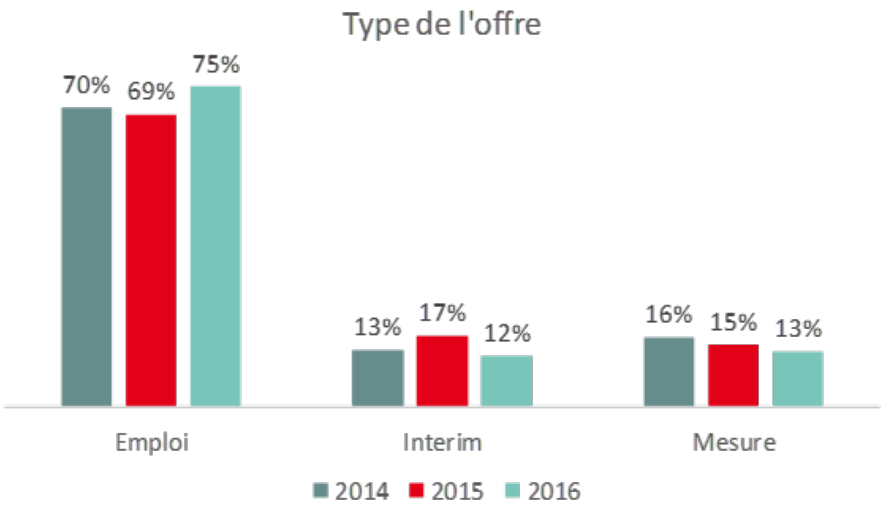
Au total, 30 entreprises ont donc été labellisées depuis le début du programme signé avec l'UEL.

II. Une hausse des postes vacants déclarés

Le nombre d'offres d'emploi est en nette progression depuis la fin de l'année 2013. Les chiffres mensuels sont très volatils mais la tendance pointe clairement vers la hausse. En 2016, 33.000 postes ont été déclarés à l'ADEM, ce qui correspond à une hausse de 8% par rapport à 2015. Par rapport à 2014, ceci constitue une hausse de près de 23%. Cette hausse s'explique d'un côté par une amélioration de la conjoncture, qui implique que les entreprises embauchent davantage. D'un autre côté, la hausse est due aux démarches réalisées par le service employeurs auprès des entreprises.



En 2016, 75% des offres concernent un emploi avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée et 12% des offres concernent un emploi intérimaire. Dans 13% des cas les postes offerts relèvent des mesures pour l'emploi. De 2015 à 2016, la part de l'intérim et des mesures a baissé, et la part des emplois hors intérim est passée de 69% à 75%.



Plus d'une offre sur quatre (26%) concerne les métiers du « support à l'entreprise ». Les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics, l'HORECA et les services à la personne et à la collectivité, représentent chacun 13% des offres. Les secteurs qui ont contribué le plus à la croissance entre 2015 et 2016 sont le « support à l'entreprise » et l'HORECA.

Postes vacants déclarés à l'ADEM, par domaine

		2015	2016	Part en 2016	Variation	Variation (%)	Contribution à la croissance (%)
A	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	774	863	3	89	11	4
B	Arts et faconnage d'ouvrages d'art	75	64	0	-11	-15	0
C	Banque, assurance, immobilier	1 907	1 771	5	-136	-7	-5
D	Commerce, vente et grande distribution	2 308	2 470	7	162	7	6
E	Communication, media et multimedia	373	398	1	25	7	1
F	Construction, bâtiment et travaux publics	4 993	4 210	13	-783	-16	-31
G	Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	3 085	4 304	13	1 219	40	49
H	Industrie	1 513	1 353	4	-160	-11	-6
I	Installation et maintenance	2 810	2 649	8	-161	-6	-6
J	Sante	490	594	2	104	21	4
K	Services a la personne et a la collectivite	3 494	4 234	13	740	21	30
L	Spectacle	52	62	0	10	19	0
M	Support a l'entreprise	7 285	8 565	26	1 280	18	51
N	Transport et logistique	1 897	2 024	6	127	7	5
Total		31 056	33 561	100	2 505	8	100

Les métiers et les secteurs suivent 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/ . Les codes utilisés dans les tableaux de cette section renvoient à ce référentiel.

Le tableau ci-dessous reprend les métiers pour lesquels on 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 2016. Il s'agit de métiers qui s'adressent à des travailleurs hautement qualifiés aussi bien qu'à des travailleurs peu qualifiés. Pour chaque métier les postes sont ventilés selon qu'il s'agit s'un emploi, d'un emploi intérimaire ou d'une mesure.

	Total	Dont: Emploi	Intérim	Mesures
I1203 - Maintenance des bâtiments et des locaux	1443	95	7	1341
G1602 - Personnel de cuisine	1336	1240	51	45
M1805 - Études et développement informatique	1221	1211	4	6
M1203 - Comptabilité	1204	1034	129	41
K2204 - Nettoyage de locaux	1124	894	55	175
M1607 - Secrétariat	1031	717	171	143
G1803 - Service en restauration	968	888	14	66
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	742	737	4	1
A1203 - Entretien des espaces verts	630	116	8	506
F1703 - Maçonnerie	546	234	278	34
K1207 - Intervention socioéducative	504	493	2	9
F1701 - Construction en béton	492	44	442	6
G1603 - Personnel polyvalent en restauration	479	441	16	22
M1402 - Conseil en organisation et management d'entrepris	448	445	2	1
M1602 - Opérations administratives	431	257	18	156
D1402 - Relation commerciale grands comptes et entreprise	429	410	3	16
G1801 - Café, bar brasserie	426	365	7	54
C1301 - Front office marchés financiers	419	409	10	0
K1903 - Défense et conseil juridique	405	397	7	1
G1605 - Plonge en restauration	397	332	11	54

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 2.8 candidats en 2016. En 2015, il y a eu 2.5 assignations par poste en moyenne. Dans certains métiers de la construction, du secrétariat, de des transports (chauffeurs et manutentionnaires) ce ratio est particulièrement élevé (plus de 4 assignations par poste déclaré). En revanche, pour 25% des offres aucun candidat adéquat n'a pu être assigné. Cette proportion est en baisse par rapport à 2015, ou elle était de 32%. La proportion d'offres sans assignation est la plus élevée dans les métiers de l'informatique et 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 ou des diplômes particuliers (p.ex. défense et conseil juridique, intervention socio-éducative).

Offres déclarées en 2016 qui sont restées sans assignation

	Offres	Offres sans assignation	% des offres sans assigantion	% de toutes les offres sans assignation	% cumulé de toutes les offres sans assignation
M1805 - Études et développement informatique	1094	684	63%	10.2%	10.2%
M1203 - Comptabilité	1102	394	36%	5.9%	16.1%
M1201 - Analyse et ingénierie financière	360	233	65%	3.5%	19.6%
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	424	229	54%	3.4%	23.0%
C1301 - Front office marchés financiers	404	210	52%	3.1%	26.1%
K1207 - Intervention socioéducative	418	192	46%	2.9%	29.0%
K1903 - Défense et conseil juridique	365	179	49%	2.7%	31.6%
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	209	161	77%	2.4%	34.0%
M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'informatic	191	146	76%	2.2%	36.2%
M1801 - Administration de systèmes d'information	243	139	57%	2.1%	38.3%

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 2016, le Service employeurs de l'ADEM a organisé 146 ateliers de recrutement. Plus de 3.600 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
Horesca	19	MB Capellen, JobDating Mondorf, Club Med, SSP Luxembourg, Food Consulting, Sodexo, Ibis, ElobElo, Caffé Torino
Industrie	50	Dupont, Luxairport, GULF, Dussmann, Police, ITM, Luxair, Retal, Luxaircargo, Luxtram
Santé et socio-éducatif	1	Caritas, Dikricher Däbessen, Kannerhaus Woltz, Paiperlecken Asbl, Arcus, Croix-Rouge, Maison relas Schengen
Commerce	33	Atelier de prospection, Bauhaus, Action, Maison du Monde, Provençale, Luxemburg House, Eures Jobday Mondorf
Services et autres	25	BGS CROSSMEDIA, LPH GROUP (VENDIMUS), LISER, PE4P, INTERNATIONAL SALES CONSULT (TIMEQUEST)
Entreprise de conseil et de recrutement	18	Kliber, Facejobb, FYTE, RH Expert

IV. Engager un ressortissant des pays tiers

Fin 2016, le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents a été intégré au Service employeurs à Hamm et constitue la cellule appelée cellule ressortissants des pays tiers.

1. Le certificat accordant le droit de recruter une personne de son choix

Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'ADEM 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 2016, la cellule ressortissants des pays tiers a été saisie de :

1.657 demandes de certificat (+ 27,6% par rapport à 2015). En tout, 1.349 certificats ont été émis soit 32,6% de plus qu'en 2015. 308 demandes de certificats ont été refusées (9% de plus qu'en 2015).

Par ailleurs, 11 demandes de réexamen ont été présentées sous forme de recours gracieux et l'avis des agents de la Cellule a été requis pour 4 recours contentieux pendant devant le tribunal administratif.

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

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

En 2016, 14 demandes en obtention d'une AOT ont été avisées par le Service employeurs – Cellule ressortissants des pays tiers.

3. 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 employeurs – Cellule ressortissants des pays tiers a été saisi par 43 demandes d'avis.

4. L’intégration des réfugiés sur le marché de l’emploi

L’ADEM ne prend en charge que des personnes bénéficiaires de protection internationale (BPI ; ce sont les personnes qui ont reçu le « statut de réfugié »), pas les demandeurs de protection internationale (DPI; ce sont les personnes qui n’ont pas encore reçu de décision finale à leur demande de protection internationale).

L’ADEM et le Service national d’action sociale (SNAS) se coordonnent et font l’accompagnement des BPI à la recherche d’un emploi suivant le niveau des connaissances linguistiques. Le SNAS prend en charge les BPI ne comprenant aucune langue usuelle du pays, l’ADEM accompagne ceux qui maîtrisent une de ces langues au moins de manière élémentaire.

Comme les BPI sont assimilés aux autres résidents luxembourgeois, l’ADEM peut proposer aux entreprises intéressées par le recrutement de BPI un grand nombre d’aides financières et de programmes (CIE, CAE, stage de professionnalisation, CRE).

L’ADEM, dans le cadre du partenariat pour l’emploi avec l’UEL, collabore avec les fédérations patronales pour évaluer les compétences théoriques et techniques des BPI. En 2016, la FEDIL a ainsi proposé de mettre à disposition les compétences et expériences de ses membres pour évaluer (sans aucune obligation d’embauche) les BPI inscrits auprès de l’ADEM. Les évaluations faites par des confrères peuvent être transmises lors d’éventuelles propositions auprès d’autres entreprises (si l’entreprise évaluatrice donne son accord).

L’ADEM est également en contact avec plusieurs ONG’s s’engageant dans le domaine de l’emploi. Une première grande coopération a ainsi été établie entre l’ADEM et le projet « Connections » de l’Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI) visant à établir rapidement des liens entre les DPI et BPI d’un côté et le marché de l’emploi de l’autre en les préparant au monde du travail au Luxembourg.

En date du 28 février 2017, environ 420 BPI étaient inscrits auprès de l’ADEM. Pour renforcer son travail dans le domaine des BPI, l’ADEM a créé un poste à plein temps ne s’occupant que de ce dossier.

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	6.022	19.668.939
2014	1.693	5.909	21.877.870
2015	1.979	7.233	26.756.882
2016	2.049	8.251	30.157.264

2. 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.

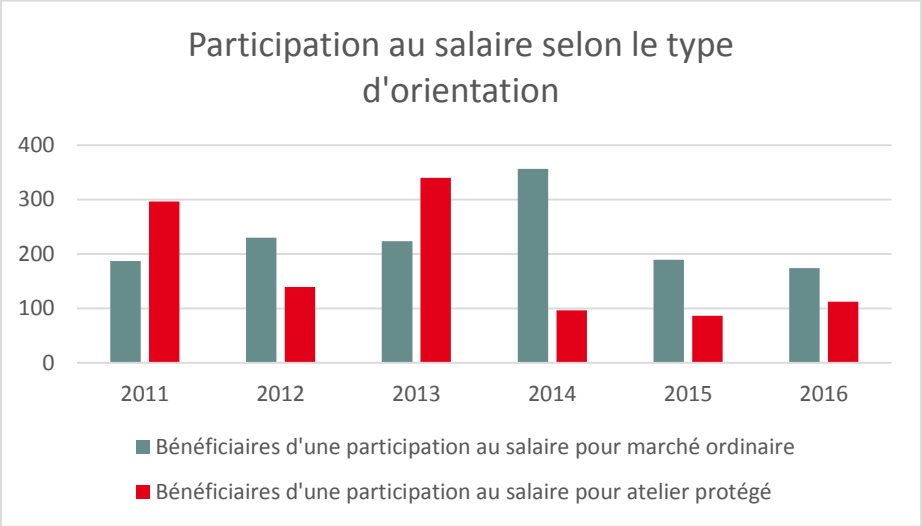
En 2015/2016, 115 demandes de remboursement ont été introduites et concernaient l'année 2014/2015. En effet, cette aide n'est remboursable qu'au plus tôt 12 mois après la mesure jeune effectuée.

3. 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.

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 10 salariés handicapés
- Remboursement des frais de transport pour 5 salariés handicapés
- Prise en charge de 627 remboursements du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés



Dépenses concernant les frais salariaux depuis 2010

Année	Dépenses (en EUR)
2010	7.981.000
2011	8.454.500
2012*	8.638.500
2013 *	8.818.000
2014*	9.124.500
2015*	8.986.000
2016**	8.247.000

*chiffres actualisés / **chiffres provisoires à la date de publication du rapport annuel

4. 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
2016	420.016

5. 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 2016, l'ADEM a traité 3.234 demandes d'aide à l'apprentissage. Les dépenses liées à ces aides s'élevaient à 13.131.087 EUR. En outre, l'ADEM a également traité 2.802 demandes de primes à l'apprentissage pour une somme totale dépensée de 4.619.160 EUR.

Année	Nombre de demandes aides	Montant global en EUR	Nombre de demandes primes	Montant déboursé en EUR
2015	2.953	12.325.134	2.387	4.277.580
2016	3.234	13.131.087	2.802	4.619.160

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 2016, ces demandes s'élevaient à 3.128 pour une dépense globale de 4.454.623 EUR.

Année	Nombre de demandes	Montant global (Fonds pour l'emploi) en EUR	Nombre de demandes	Montant global (Fonds du MENJE) en EUR
2015	3.136	4.618.804	4.787	6.916.883
2016	3.128	4.454.623	4.650	7.106.153

6. 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 2016, l'ADEM a procédé à l'émission de 3.135 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
2016	2.734	31	370	3.135

*AS : suite à une assignation du candidat
**RE : suite à un reclassement externe
***RI : suite à un reclassement interne

7. Maintenir l'emploi

7.1. 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	7.358	10.111.991
2016[24]	6.256	8.448.673

[24] Données provisoires au 31.01.2017

7.2. 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	9.131	8.681.864
2016[25]	12.152	8.512.337

7.3. 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
2016	1.661	467	10.276.095

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
2016	189	358.000

[25] Données provisoires au 31.01.2017

Chapitre 6 : Proposer une offre de services en ligne en faveur des demandeurs d'emploi et des employeurs

I. Le JobBoard de l'ADEM : nouveauté 2016

Présenté lors d'une conférence de presse en mars 2016, il s'agit d'une plateforme interactive qui vise à augmenter les chances de rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. Le JobBoard est un nouvel élément de la stratégie de digitalisation de l'ADEM visant à mettre en place une véritable e-ADEM. Les profils des demandeurs d'emploi sont publiés de manière anonymisée par l'ADEM sur le JobBoard. Les demandeurs d'emploi ont la possibilité de compléter ce profil par leur CV qu'ils peuvent télécharger sur le site. Cela augmente considérablement la transparence sur les compétences professionnelles des demandeurs d'emploi et facilite la mise en contact avec les futurs employeurs.

Au cours des cinq mois précédant le lancement du JobBoard, plus de 30.000 profils des demandeurs d'emploi ont été vérifiés par les conseillers de l'ADEM en contact direct avec leurs clients. C'est la première fois que l'ADEM implique ses clients directement dans l'assurance qualité de ses données. En règle générale, les profils des demandeurs d'emploi sont publiés de manière automatique sur le JobBoard par l'ADEM. Cette publication intervient toujours de manière anonyme et permet aux employeurs de rechercher librement des candidats qui leur conviennent.

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont reçu au cours du mois de février 2016 un accès au JobBoard leur donnant la possibilité de rechercher directement parmi les offres d'emploi qui y sont publiées et mises à jour quotidiennement. Ils ont aussi la possibilité de postuler via le JobBoard. La candidature est d'abord vérifiée par les conseillers de l'ADEM. Si l'offre d'emploi correspond au profil du candidat, les conseillers de l'ADEM le mettent en relation avec l'employeur.

Les employeurs peuvent chercher de manière autonome dans les profils et CV des personnes à la recherche d'un emploi et les contacter directement en cas d'intérêt. Le JobBoard permet aussi de constituer une liste de candidats et de créer une alerte si une nouvelle demande d'emploi qui pourrait les intéresser est publiée sur le site.

<u>Statistiques JobBoard 2016</u>

- 20.000 candidats utilisateurs en 2016
- 1.100 connexions/jour
- 1.050 employeurs ont demandé un compte sur le JobBoard et 870 employeurs ont déjà activé leur compte

Plus de 90.000 candidatures ont été reçues. Après le filtre effectué par les conseillers qui vérifient si le profil correspond bien à la demande de l'entreprise, 25.000 candidatures ont été acceptées pour proposition à l'employeur.

Aussi, 8.500 demandes de coordonnées ont été effectuées par des employeurs. Ceci veut dire qu'à 8.500 reprises, les employeurs ont cliqué sur le bouton « Ce candidat m'intéresse ». Les conseillers employeurs se chargent alors de donner les coordonnées du candidat à l'employeur pour que celui-ci puisse le contacter.

Le JobBoard propose les services suivants au candidat :

- Rechercher les offres présentes sur le site JobBoard
- Postuler à une offre d'emploi et suivre ses candidatures
- Constituer / gérer une liste d'offres « préférées »
- Créer une alerte pour la recherche d'un emploi spécifique
- Voir ses demandes et solliciter une mise à jour éventuelle des informations
- Déposer son CV (Word ou PDF)

Le JobBoard propose les services suivants à l'employeur :

- Rechercher des candidats présents sur le site
- Consulter les informations du candidat et son CV (si téléchargé par le candidat)
- Demander à l'ADEM les coordonnées d'un candidat
- Constituer / gérer une liste de candidats « préférés »
- Créer une alerte pour la recherche d'un candidat

Chapitre 7 : 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.

5.092 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis, soit 374 de plus qu'en 2015.

En 2016, près de **4.200** demandeurs d'emploi ont participé à des actions de formations organisées par ou avec l'ADEM, ce qui équivaut à un vrai bond en avant puisqu'en en 2015, ce chiffre s'élevait à 2.700 demandeurs d'emploi.

I. Formations « pool » - organisées pour et suivant la demande d'un secteur précis

Intitulé	**DE ayant commencé la formation**
Formation « Agent de fabrication »	8
Formation « Chauffeurs Professionnels »	35
Formation « Air Cargo Professional »	30
Formation « Qualilog »	18
Formation « Gestionnaire de salaire »	8
Formation « Employé(e) de station-service »	12
TOTAL	**111**

II. Formations « sur mesure » – exclusivement élaborées pour les besoins spécifiques des entreprises et ayant pour but la (ré)insertion professionnelle des demandeurs d'emploi

Intitulé	**DE ayant commencé la formation**
Formation « Téléopérateur pour l'ADEM	10
Formation pour Dupont	8
Formation « agent de service » pour Gulf	8
Formation « agent de sécurité » pour Dussmann Security	13
Formation « désosseur » pour La Provençale	8
TOTAL	**47**

III. Formations dites «de reconversion» – destinées à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation CNFPC « Aide bureau »	21
Formation CNFPC « Bureautique »	24
Formation CNFPC « Aide-Polyvalent »	11
Formation CNFPC « Cariste »	56
Formation CNFPC « Opérateur CNC »	3
Formation CNFPC « Soudure »	3
Formation CNFPC « Retouche en confection »	11
Formation CNFPC « Service Restauration »	24
TOTAL	**153**

IV. Formations « spécifiques » – organisées conjointement par des associations sans but lucratif œuvrant dans le domaine de la (ré)intégration des personnes sur le marché de l'emploi, le MTEESS, le MENJE et l'ADEM.

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Inter-Actions Atelier Schlaifmillen	
Formation « Elektroschrott /BC Schläifmillen »	115
Initiativ rem schaffen	
Formation « Secrétaire au cabinet d'avocat »	18
Formation « Agent d'accueil / agent administratif »	35
Formation « Secrétaire-comptable 45+ »	18
Zarabina asbl	
Formation « Tremplin/Sprungbrett »	6
Formation « Office-Assistentin »	12
Formation « 45 PlusPunkte »	11
Formation « GesoL Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung »	27
Naxi – Femmes en détresse asbl	
Formation « Jonk an aktiv! »	27
Formation « Projet Professionnel »	12
Formation « Rebondir »	15
Formation « Assistance aux personnes »	29
COSP – Centre d'orientation socio-professionnel	
Formation de base sociale et technique	427
Projet Jeunes JOBELO	265
4 Motion asbl	
Formation « Däi Potential fir däi Beruff /Ton potentiel pour ton emploi »	68
Formation « Youth 4 Work »	97

Formation « Start&Code »	25
Dress For Success asbl	13
RTPH – Réseau pour le travail et la promotion humaine	
Formation « Jobpilot »	137
ADEM – Chambre de commerce	
Formation « Carrière et projet professionnel »	89
TOTAL	**1.446**

V. Ateliers ADEM

Intitulé	**DE ayant commencé la formation**
Atelier « CV et lettre de motivation »	187
Atelier « Préparation à l'entretien d'embauche »	44
Atelier « Sensibilisation à l'entreprenariat »	796
Cours de Luxembourgeois (débutants/avancés)	91
Formation Profilpass	65
Formation « Luxembourgeois pour CAE »	11
Atelier « Facejobb »	80
Formation « 3 V - Vendre vos valeurs »	74
Formation « 2 M - Mon Monologue »	53
Atelier « Kliber »	94
Atelier « RH Expert »	104
Atelier « FYTE »	32
Bilan des compétences	9
TOTAL	**1.640**

VI. Formations sectorielles cofinancées par le Fonds social européen (FSE)

Intitulé	**DE ayant commencé la formation**
FIT4 Coding – développeur web	28
FIT4 Financial Markets	142
FIT4 Green Jobs	
FIT4 Greenjobs - Conducteur d'engins	14
FIT4 Greenjobs - Façadier	5
FIT4 Greenjobs - Grutier E1	13
FIT4 Greenjobs - Installateur green tech	21
FIT4 Greenjobs - Maçon	14
FIT4 Greenjobs - Monteur d'échafaudage	9

FIT4 Greenjobs - Plaquiste	6
FIT4 - Greenjobs - Poseur de menuiserie extérieure	7
FIT4 Relancer ma carrière	126
FIT4 Entrepreneurship	68
ADEM – House of Training	
Formation « Accompagnement Projet professionnel »	6
TOTAL	**459**

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

Formation	**Taux de placement***
Formation complémentaire "GESTIONNAIRE DE SALAIRES"	100%
Formation complémentaire "DuPont"	88%
Formation complémentaire "DUSSMANN SECURITY"	85%
Formation complémentaire QUALILOG	80%
Formation complémentaire "Provençale" (Agent boucherie)	75%
Formation complémentaire "Employé(e) Stations-service"	67%

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

VII. Institut national des langues

Langue	**DE ayant commencé la formation**
Formation INL-ALL	23
Formation INL-ANGL	39
Formation INL-FR	115
Formation INL-LUX	146
TOTAL	**323**

VII. Partenariats

1. Chambre de commerce/ House of Training

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 demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation dans le cadre du contingent : **214**

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 demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation dans le cadre du contingent « cours du soir »: **196**
- Nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation dans le cadre du contingent « séminaires »: **13**

3. Chambre des Métiers

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

1) **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 2016 et 3 personnes ont pu s'inscrire.
2) En ce qui concerne **la formation initiale,** une collaboration étroite entre le service d'orientation professionnelle de l'ADEM et la Chambre des métiers a été mise en place afin de réduire le nombre de demandes et d'offres d'apprentissage non satisfaites.
3) **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.

Chapitre 8 : 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.

31 conseillers téléphoniques, dont 22 à plein-temps et 9 à temps partiel, 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 2016 le service a ainsi traité près de 184.709 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 80%.

L'effectif des agents du Service Contact center a été augmenté de 6 nouveaux conseillers. A côté du contact center le service compte 10 agents d'accueil pour 4 agences. Ces agents assurent l'accueil physique et offrent les mêmes services que les agents téléphoniques.

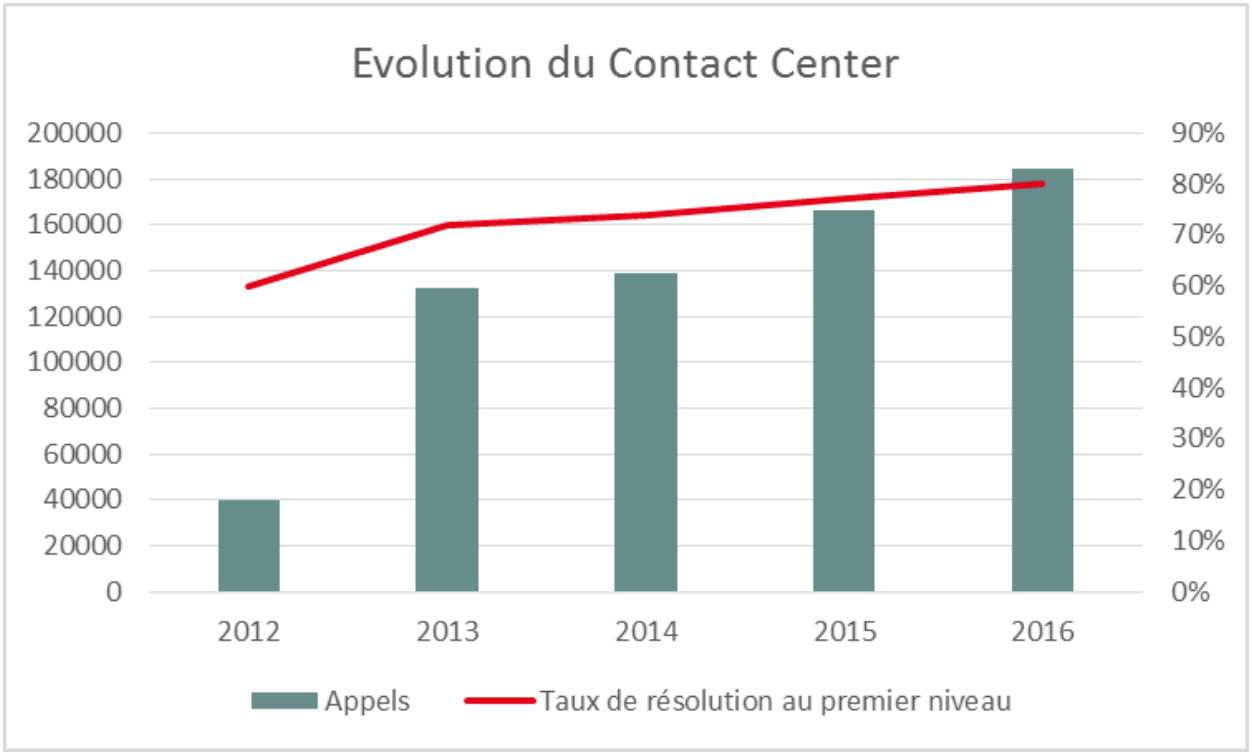
Le service fait également du dispatching des messages email arrivant à l'adresse info@adem.public.lu. Depuis l'année 2014, le Contact Center est chargé également de l'envoi de certains certificats, comme certificats d'inscriptions, certificats de rémunération, pour le Service chômage et pour le Service handicap et reclassement professionnel.

Chiffres clés 2016

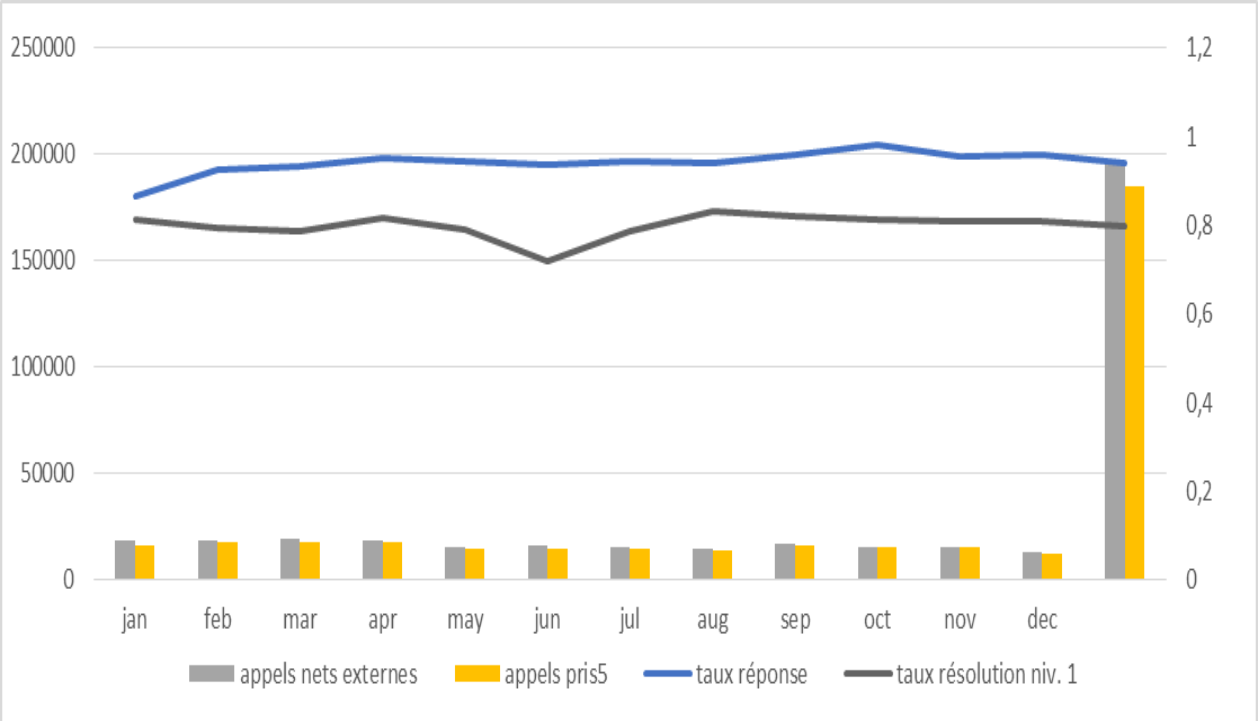
Appels traités	**184.709**
Résolution au 1er niveau	147.571
Appels transférés	24.203
Tâches envoyées par mail	12.935
Taux de résolution 1er niveau	80%

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%
2016	184.709	80%



Statistiques du Contact Center pour l'année 2016



II. Le Service juridique et contentieux

Le Service juridique prend en charge notamment les activités suivantes :

- Interprétations juridiques
- vérification a priori (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
- émettre des avis juridiques
- proposer des modifications législatives
- veiller au bon fonctionnement du secrétariat de la CSR
- revoir le contenu de toutes les décisions susceptibles de recours émises par l'ADEM quant à leur intelligibilité
- questions parlementaires le cas échéant
- cellule sanctions (depuis mai 2015)

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

- 1.236 recours (+5% par rapport à 2015) concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet
- 20 recours contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation
- 9 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries »
- 74 (-23%) recours concernant différentes mesures

Total : 1.339 recours introduits au secrétariat de la CSR.

Le Conseil arbitral de la sécurité sociale a été saisi de 230 recours contre des décisions de la CSR, dossiers où l'ADEM en assure la défense.

30 personnes ont introduit un recours devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale suite à une décision du Conseil arbitral.

Evolution des recours par type

Année	Type de recours	Nombre total
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
2016	Chômage	1.236
	Intempéries	9
	Mesures	74
	Conseil arbitral	230

2. Contrôles

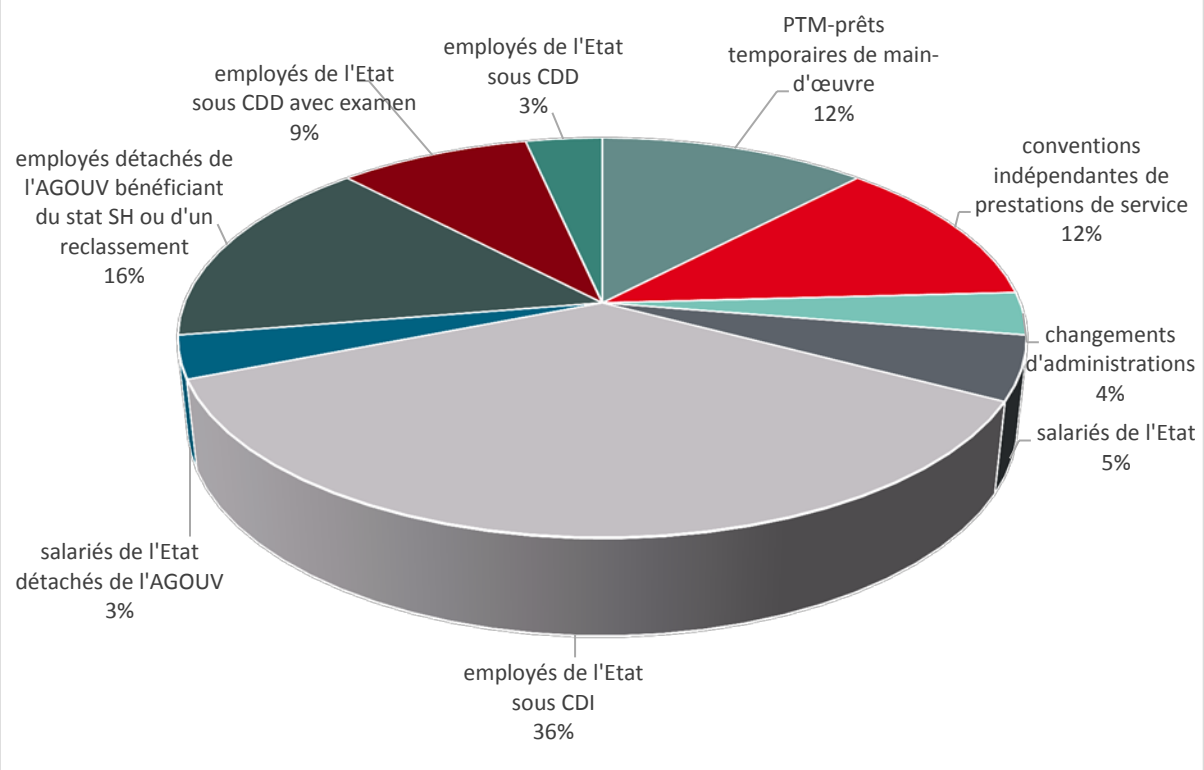
En 2016, le nombre de contrôles effectués par les contrôleurs de l'ADEM s'élève à 753 dossiers. Les dossiers en provenance du service des prestations de chômage complet deviennent de plus en plus complexes, notamment en ce qui concerne d'éventuelles fraudes lors de la (non)déclaration des participations dans des/d'autres sociétés.

Les contrôleurs sont par ailleurs souvent amenés à effectuer des vérifications d'adresse alors que les demandeurs d'emploi ne peuvent pas se prévaloir d'une adresse effective.

Finalement, les contrôleurs effectuent depuis mai 2015, dans le cadre d'un projet pilote, des entretiens contradictoires avec des demandeurs d'emploi qui n'ont pas donné les suites souhaitées à des assignations.

III. Le Service ressources humaines

Au cours de l'année 2016, l'ADEM a procédé à l'embauche de 58 agents sous 9 types d'engagements différents.



Nombre d'agents	Type de contrats
8	PTM-prêts temporaires de main-d'œuvre
7	conventions indépendantes de prestations de service
2	changements d'administrations
3	salariés de l'Etat
21	employés de l'Etat sous CDI
2	salariés de l'Etat détachés de l'AGOUV
9	employés détachés de l'AGOUV bénéficiant du stat SH ou d'un reclassement
5	employés de l'Etat sous CDD avec examen
2	employés de l'Etat sous CDD

Au cours de l'année 2016, 33 personnes ont également intégré l'ADEM en bénéficiant d'une mesure pour l'emploi dont 17 en contrat d'appui-emploi (CAE), 12 en occupation temporaire indemnisée (OTI) et 4 sous contrat de travail d'utilité publique (TUP).

Engagements effectués au cours de l'année 2016 par service

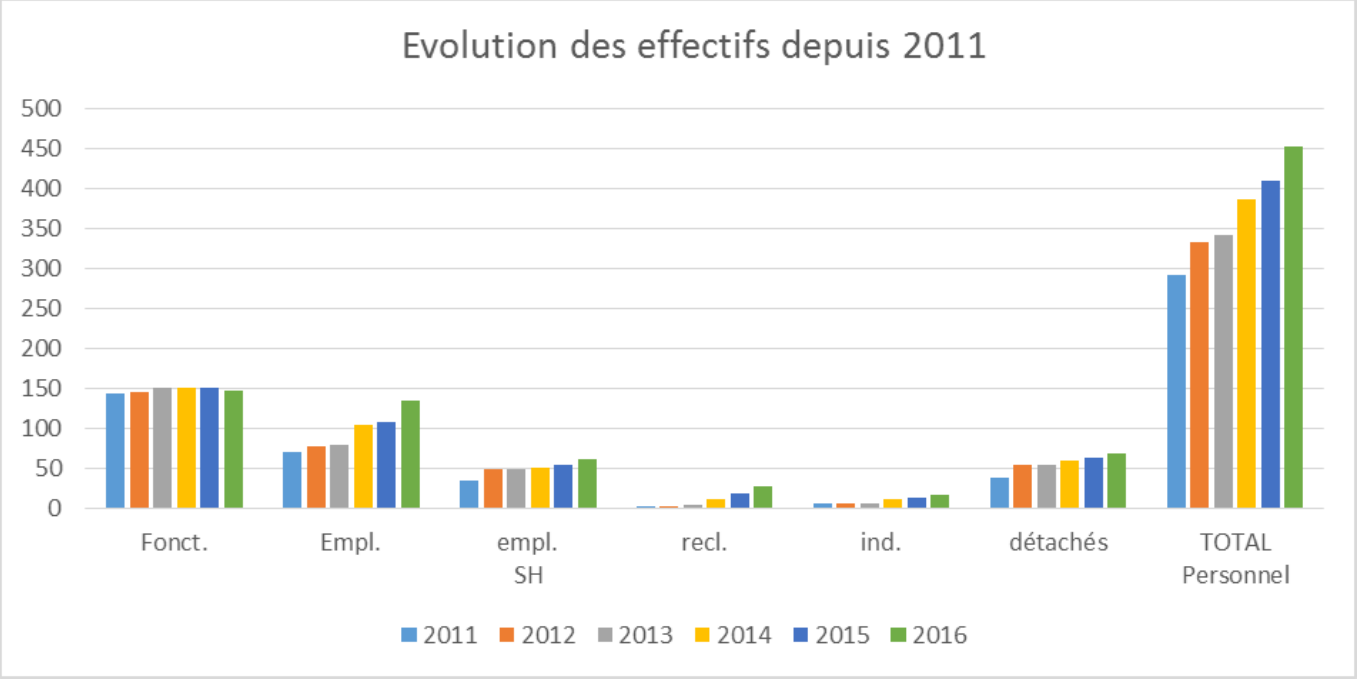
Service	Nombre d'agents
Service Handicap et reclassement professionnel	3
Service Demandeurs d'emploi	16
Service Employeurs	15
Service Maintien de l'Emploi	3
Service Club-emploi	2
Service Communication et relations internationales	2
Service Juridique	2
Service Chômage	5
Service Médecine du travail	2
Service Infrastructures	2
Service d'orientation professionnelle	4
Service Organisation	1
Service Informatique	1
Service Etudes et statistiques	3

L'effectif total de l'ADEM s'élève à 454 personnes au 31 décembre 2016.

Agence	Nombre d'agents
Luxembourg (Bender, Hamm, Place de l'Etoile)	269
Esch/Alzette	125
Differdange	12
Diekirch	21
Dudelange	11
Wasserbillig	8
Wiltz	8

L'ADEM emploi également 25 agents d'entretien répartis dans ses différentes agences.

Evolution des effectifs continus au cours des 6 dernières années



Année	Fonctionnaires	Employés de l'Etat	Employés disposant du statut SH	Agents embauchés suite à un reclassement	Agents sous statut indépendant	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**
2016	147	134	62	27	16	68	**454**

IV. Le Service informatique

En 2016, le Service Informatique a réalisé **12 projets** différents répartis en 3 catégories : juridique, business et évolution technique.

Dans la catégorie **juridique, 4 projets** réalisés :

- Adaptation des applications à la loi SCTR 6555 ; projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe.
- Adaptation des applications à la nouvelle version du Calcul / Paiement des indemnités prenant en compte le barème d'impôt 2017 et le nouveau calcul des crédits d'impôt CIS et CIMl.
- Adaptation des applications à la loi 6904; projet de loi concernant le nouveau stage de professionnalisation et contrat de réinsertion-emploi.
- Adaptation des applications au projet de loi portant modification des articles L.511-5, L.511-7, L.511-12 et L.631-2 du code du travail, sur la prestation chômage partiel.

Dans la catégorie **business, 4 projets** réalisés :

- Gestion des employeurs et des offres d'emploi dans ADEM Common
- Ouverture du produit Jobboard aux demandeurs d'emploi et aux employeurs
- Mise en place d'un nouveau formulaire SH sur Jobboard
- Gestion des demandes d'accord préalable dans le cadre du chômage accidentel et technique

Dans la catégorie **évolution technique, 4 projets** réalisés :

- Uniformisation du système de gestion de file d'attente Netcall-up à toutes les agences de l'ADEM
- Adaptation de l'application EURES à websphere 8,5 et Maven
- Mise en place de la version V3.28 du référentiel ROME
- Migration de Jobboard vers MySQL 5.6.31

V. Le Service communication et relations internationales

Le Service communication et relations internationales de l'ADEM est chargé de concevoir et de coordonner, en liaison avec les différents services de l'ADEM, l'ensemble des actions de communication vers le public, les médias, les différents partenaires ainsi que les collaborateurs de l'ADEM.

Dépendant de la direction de l'ADEM, ce service a pour vocation de rendre publiques et d'expliquer les actions menées par l'ADEM ainsi que de faire connaître les différents services prestés aux demandeurs d'emploi, aux employeurs et aux jeunes souhaitant une assistance dans leur orientation professionnelle.

Le Service communication de l'ADEM utilise de différents canaux de communication :

1. Le digital

La mission du Service communication consiste à animer et modérer les différents canaux de communication de l'ADEM (Portail de l'emploi, intranet et LinkedIn).

1.1. Portail de l'emploi

En décembre 2015, l'ADEM a lancé le Portail de l'emploi (www.adem.lu) qui donne un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services dans le domaine de l'emploi. Ainsi, 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 selon les publics-cibles de l'ADEM, à savoir les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes. Le site Internet contient également plusieurs témoignages qui permettent de montrer concrètement comment les demandeurs d'emploi, les employer et les jeunes ont pu bénéficier des services de l'ADEM.

En 2016, le Service communication a continué de développer le Portail de l'emploi. Dans cette optique, la version allemande du Portail de l'emploi qui comprend l'intégralité du contenu (jusque-là uniquement disponible en langue française) a été mise en ligne en novembre 2016. Une version succincte en anglais du Portail de l'emploi est prévue pour le premier semestre 2017.

Statistiques du Portail de l'emploi pour l'année 2016

ADEM Website Statistics 2016				
Month	**Unique visitors**	**Number of visits**	**Pages**	**Hits**
jan-16	20727	39375	198276	813685
feb-16	21783	42792	239690	853309
mar-16	25556	53608	266138	978310
apr-16	22302	46607	238930	831620
may-16	23173	47514	244010	864724
jun-16	22270	46170	224757	774116
jul-16	20721	42758	215968	736052
aug-16	22293	43581	231058	760368
sep-16	25971	53062	254911	911789
oct-16	26480	53739	253988	877716
nov-16	27471	55252	257589	882186
dec-16	25594	48931	226071	720784
Total	284.341	573.389	2.851.386	10.004.659

1.2. Intranet (Newsletter, Revue de presse)

En 2016, le Service communication a publié 12 newsletters internes sur l'intranet. Les newsletters informent sur les KPI, les arrivés/sorties du personnel ainsi que sur les principaux évènements organisés par l'ADEM au cours d'un mois.

Chaque jour, le Service communication diffuse sur l'Intranet une revue de presse destinée aux collaborateurs de l'ADEM. Elle permet à chacun de suivre l'actualité du monde du travail au Luxembourg.

1.3. LinkedIn

L'ADEM a sa propre page sur LinkedIn et y publie régulièrement des actualités ainsi que certaines de ses offres d'emploi.

2. Les publications

2.1. Publications externes

Les publications en version papier sont distribuées dans les différentes agences et lors des événements, foires et salons de recrutement auxquels l'ADEM participe.

2.2. Rapports annuels

En 2016, l'ADEM a rédigé un rapport d'activités exhaustif qui est intégré dans le rapport d'activité du Ministère de Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. L'ADEM a également publié un rapport annuel succinct destiné au grand public résumant les activités clés de l'ADEM menées en 2015.

2.3. Guide employeurs

Dans le but de positionner l'ADEM en tant que partenaire de référence auprès des employeurs luxembourgeois, l'ADEM a publié le « Guide pour les employeurs » qui informe sur les missions du Service employeurs, les différents services proposés aux entreprises. Ce guide explique également les différentes aides financières et les offres de soutien dont les employeurs peuvent bénéficier lorsqu'ils embauchent des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

2.4. Flyer formations

Afin de rendre visible la vaste gamme de formations que l'ADEM propose aux demandeurs d'emploi, une dizaine de plaquettes de formations ont été réalisées en 2016. Il s'agit notamment des flyers informant sur les formations suivantes :

- Fit4 Green Jobs
- Fit4 Coding
- Atelier « Sensibilisation à l'entrepreunariat »
- Atelier « CV et lettre de motivation »
- Employé(e) de station-service
- Cours de luxembourgeois
- Gestionnaire de salaires
- Agent agroalimentaire en boucherie
- Aide socio-éducatif (45+)
- Téléopérateur

3. Vidéos

- Fit4 Green Jobs (vidéo de sensibilisation sur la formation « Fit4 Green Jobs »
- Ech machen eng Léier (Service d'orientation professionnelle – vidéo informant les jeunes sur les démarches à prendre pour commencer un apprentissage)

4. L'évènementiel

Evénements clés 2016 organisés par l'ADEM ou événements auxquels l'ADEM a participé activement.

4.1. MEET ADEM

En 2016, l ADEM a organisé 10 éditions du MEET ADEM, sessions d'information pour les employeurs qui ont réuni plus de 500 entreprises issues de plusieurs secteurs de l'économie luxembourgeoise (i.e. nettoyage, artisanat, industrie, etc).

4.2. MEET ADEM Syvicol

En 2016, l'ADEM a organisé 3 séances d'information pour les communes.

4.3. Diversity Day

Le jeudi 12 mai 2016, l'ADEM a, comme beaucoup d'autres entreprises et institutions, participé au Diversity Day 2016. A cette occasion, une séance de sensibilisation à la diversité était proposée à tous les collaborateurs de l'ADEM.

4.4. European Employers' Day

En avril 2016, plus de 170 agents issus des différents services de l'ADEM ont visité 13 entreprises luxembourgeoises. Cette première édition de la « Journée en entreprises » a permis aux collaborateurs de l'ADEM d'aller directement à la rencontre des employeurs sur leur lieu de travail. Au-delà d'y découvrir les coulisses des entreprises, les collaborateurs ont pu échanger avec les chefs d'entreprises et les responsables des ressources humaines qui leur ont expliqué leur manière de travailler, leurs besoins en personnel et les genres de profils recherchés.

4.5. Foires et salons de recrutement

- RTL Jobdag, janvier
- Salon études et carrière Benelux, février
- Moovijob Tour, mars
- European Jobday, mai
- Jobmesse Saarbrücken, mai
- RTL Job a Léierplazendag, juin et septembre
- Urban Jobmarket Differdange, septembre
- Unicareers, septembre
- Breakfast Fit4 Coding, octobre
- European Jobdating, octobre
- Praxis- und Kontakttag, octobre
- Soirée Plug ‘n Work, Digital Lëtzebuerg, novembre

4.6. Autres événements

- Réception du Nouvel an, janvier
- Conférence emploi et handicap, avril
- Girls’ Day-Boys’ Day, avril
- Journée d'information pour élèves post-primaires à Diekirch, mai
- Sensibilisation à la radicalisation (ateliers internes), juin
- Inauguration des nouveaux locaux de l’agence Wiltz, juillet
- Journée d’information à l’Armée, octobre
- Remise des diplômes « Fit4 Coding », décembre

5. Les relations avec la presse

5.1. Conférences de presse

En 2016, l’ADEM a organisé (ou a participé à) 3 conférences de presse :

- Conférence de presse « Lancement JobBoard » avec l’UEL, mars
- Conférence de presse annuelle et présentation du rapport annuel public, avril
- Conférence de presse programme Start n’ Code, novembre

En 2016, l’ADEM a rédigé et diffusé 13 communiqués de presse.

5.2. Traitement des questions de provenance des journalistes

Tous les contacts presse sont centralisés au Service communication de l'ADEM. Les tâches consistent soit à répondre aux journalistes lorsqu'il s'agit de questions relatives à des chiffres ou informations publiques soit d'organiser des reportages ou interviews avec la direction ou les personnes de l'ADEM concernées par le sujet demandé par les journalistes.

5.3. Partenariat Paperjam et Femmes Magazine

Dans le cadre d'une collaboration avec les organes de presse « Paperjam » et « Femmes Magazine », l'ADEM sélectionne régulièrement des profils de demandeurs d'emploi qui sont ensuite publiés dans la newsletter électronique de « Paperjam » et la version print du journal « Femmes magazine ».

Ainsi, le demandeur d'emploi a l'opportunité de vendre ses talents et d'exprimer ce qu'il peut apporter aux entreprises. L'employeur intéressé par le candidat peut directement entrer en contact avec le Service employeurs de l'ADEM.

45 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de la publication de leur portrait dans la Newsletter de Paperjam tandis que Femmes magazine a déjà publié le profil de 35 femmes depuis le lancement du partenariat.

6. Modernisation des agences

La nouvelle identité graphique est mise en place dans toutes les agences de l'ADEM. Après l'inauguration en octobre 2015 de la nouvelle agence de l'ADEM à Diekirch, l'agence de Wiltz a déménagé dans ses nouveaux locaux au 20, rue de Winseler, en juillet 2016. En parallèle, les travaux de rénovation de l'agence Bender ont débuté en 2016.

7. Le volet relations internationales

L'ADEM est membre actif du réseau européen des services publics de l'emploi (« PES Network »). Le PES Network a été créé à la suite d'une décision du Conseil et du Parlement européen visant à maximiser l'efficacité des services publics de l'emploi (SPE) en Europe.

Le réseau comprend les 28 pays de l'UE, la Norvège, l'Islande et la Commission européenne. Il vise à:

- identifier des bonnes pratiques et favoriser l'apprentissage mutuel (« benchlearning »);
- promouvoir la modernisation et le renforcement de la prestation des services de SPE, y compris la Garantie de la jeunesse
- préparer des contributions à la stratégie européenne pour l'emploi

Le réseau est régi par un conseil d'administration (« PES Board »), qui rassemble les directeurs des services publics de l'emploi ainsi que la Commission européenne. Le PES Board se réunit deux fois par an pour mener des discussions stratégiques et prendre des décisions sur les activités du réseau. En 2016, la direction de l'ADEM a participé au conseil d'administration du PES Network à Amsterdam (juin 2016) et à Bratislava (décembre 2016).

Des résultats positifs révélés par le « Benchlearning »

En mai 2016, l'ADEM a accueilli une équipe d'évaluateurs externes dans le cadre de la démarche de benchlearning. Le benchlearning, initiative du réseau européen des SPE, crée un processus d'apprentissage comparatif systématique, dynamique et intégré et vise à identifier les bonnes pratiques au sein du PES network. Lors de leur visite, les évaluateurs externes ont pu confirmer que la réforme de l'ADEM est sur la bonne voie et a également mis en lumière un certain nombre de risques à prendre en compte. Les relations que l'ADEM a établies avec les employeurs et leurs fédérations présentent plusieurs aspects de bonnes pratiques au niveau stratégique et opérationnel dont d'autres membres du PES Network pourraient bénéficier.

Collaboration avec les services publics de l'emploi dans la Grande Région

Au-delà de ce réseau, une collaboration régulière et renforcée avec les services publics de l'emploi des pays limitrophes est également importante. En 2016, la direction de l'ADEM a rencontré et participé à des réunions de travail avec Pôle emploi Lorraine, le Forem, Actiris, l'Arbeitsamt de la communauté germanophone de Belgique et la Bundesagentur allemande. On peut noter par exemple la présence de l'ADEM à la Jobmesse de Saarbrücken et de Trèves en mai ou encore l'envoi de jeunes inscrits à l'ADEM lors de l'Europacamp à Otzenhausen d'octobre, ainsi que la participation de l'ADEM à la conférence annuelle des services publics de la Grande Région (Inter-SPE) à Saarbrücken en novembre et bien d'autres échanges tout au long de l'année.

8. Le bureau de coordination national EURES

8.1. Coaching transfrontalier (mars à mai 2016)

Le coaching transfrontalier a été organisé en collaboration avec Pôle emploi à Luxembourg.

8 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et 4 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ont bénéficié de ce service commun. Les bénéficiaires étaient plutôt jeunes et recherchaient dans la vente, le secrétariat, la réception, etc. Le coaching comporte plusieurs prestations:

- Les ateliers « regroupement » permettent de présenter la démarche coaching, d'effectuer un premier travail sur le CV, de faire un point sur l'optimisation de l'utilisation des réseaux sociaux et de faire un bilan sur les différentes prestations, au fil des semaines.

- Les ateliers « théâtre » visent à faire un travail sur la confiance en soi, notamment en mettant l'accent sur la gestion du stress. L'enregistrement vidéo d'entretiens simulés permet au candidat de s'évaluer et de se corriger.

- Un prestataire externe présente en 2 journées les techniques de présentation à un entretien d'embauche et de rédaction d'un CV clair et lisible. Une session individuelle avec l'intervenant est également offerte à chaque candidat.

- L'image de soi est au cœur de 3 sessions distinctes : mise en valeur de ses atouts, conseil en relooking personnalisés - relooking et mise en beauté chez un coiffeur suivi de la prise d'une photo professionnelle pour le CV.

Tous les demandeurs d'emploi ont terminé la session de coaching, trois d'entre eux ont trouvé du travail immédiatement à l'issue de l'activité. Lors de leur évaluation, ils ont unanimement exprimé avoir retrouvé une meilleure confiance en eux.

Des sessions collectives ont également été mises en place en fin d'année 2016 avec la collaboration d'experts en recrutement, qui sont intervenus sur la mise en valeur du CV et sur les façons de mener un entretien d'embauche efficace.

8.2. Jobdating HORECA et grande distribution alimentaire du jeudi 27 octobre 2016 à Mondorf-les-Bains.

Le Jobdating EURES, organisé par l'ADEM, en étroite collaboration avec les services publics de l'emploi de la Grande Région, Pôle emploi et le FOREM a permis de mettre en relation les 36 employeurs présents et les 500 candidats présélectionnés par ces services publics de l'emploi. Plus de 1000 rendez-vous individuels ont ainsi été fixés à l'avance, suivant le principe de *Speeddating*.

Les recruteurs présents étaient :

Brasserie du Grand Théâtre - VIP LUNCH - Goeres Group – SODEXO - Accor Hôtels - Novotel Luxembourg - Lux Paul - Sushi & More - Fun City - La Provençale - Casino 2000 - Groupe Carpini - NH Hôtel - Auberge Royale (Ristorante Favaro) - Domaine de Mondorf - Grosbush et fils - A GUDDESCH - Légère Hôtel Luxembourg - Adecco Hospitality – Oberweis - Manso Group - Sol Melia Luxembourg SA- Aldi – Caterman (de Schnékert Traiteur) - Memphis Coffee - Lux Frais - Happy Snack - Match Profilux – SSP (Starbucks) - Hôtel Le Royal - Park Inn by Radisson - Hôtel Van der Valk – Cactus - Paul Eischen - Monoprix - RH Expert

8.3. Recrutements Club Med du 8 mars et du 28 septembre 2016

La société Club Med a pris contact avec le bureau de coordination EURES luxembourgeois en vue de rencontrer d'éventuels candidats inscrits à l'ADEM, dont les connaissances linguistiques sont très intéressantes pour le secteur du tourisme.

Une quinzaine de postes différents étaient à pourvoir à l'occasion de chaque recrutement, avec un objectif de recruter entre 20 à 40 personnes.

Afin de proposer un nombre suffisant de personnes intéressées par un projet de mobilité, l'ADEM s'est associée aux services publics de l'emploi des régions limitrophes.

Lors du recrutement du mois de mars, 5 candidats sur les 9 personnes présélectionnées avaient été retenues à l'issue des entretiens avec le recruteur et 3 sont effectivement partis à travailler à l'étranger, pour Club Med. Lors du recrutement du mois de septembre, une personne a été retenue par le recruteur.

8.4. Visite délégation néerlandaise

Les 20 et 21 octobre 2016, l'ADEM a eu le plaisir d'accueillir une délégation de 18 jeunes agents travaillant pour l'UWV, le service public de l'emploi des Pays-Bas. Le but de leur visite était de découvrir l'ADEM, ses services, son fonctionnement, le travail quotidien des conseillers professionnels mais aussi d'en apprendre un peu plus sur le marché du travail au Luxembourg.

8.5. Entrée en vigueur de la base légale EURES

En 2015, la proposition de règlement modifiant la base juridique d'EURES a été négociée sous la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'UE et adoptée en décembre.

Le règlement (UE) 2016/589 du Parlement Européen et du Conseil du 13 avril 2016 relatif à un réseau européens des services de l'emploi (EURES), à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés de travail et modifiant les règlements (UE) 492/2011 et (UE) 1296/2013 est entré en vigueur en mai 2016. Ce nouveau cadre juridique apporte certains changements au niveau du fonctionnement d'EURES.

L'application du règlement dans les délais prévus par le règlement, impliquera que le réseau EURES sera composé

- D'un bureau européen de coordination européen : la Commission
- Des bureaux de coordination nationaux - désignés par chaque Etat Membre, l'ADEM pour ce qui est du Luxembourg
- Des membres EURES et partenaires EURES admis suivant un système d'admission à établir d'ici deux ans par les Etats membres (critères minimaux dans le règlement + nationaux)

Le règlement vise à atteindre une meilleure visibilité des opportunités d'emploi en Europe et une meilleure transparence du marché de l'emploi, grâce à un système de partage d'offres et de demandes d'emploi, ainsi qu'un soutien à la recherche d'emploi dans un contexte de mobilité.

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

I. Introduction

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.

II. 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.

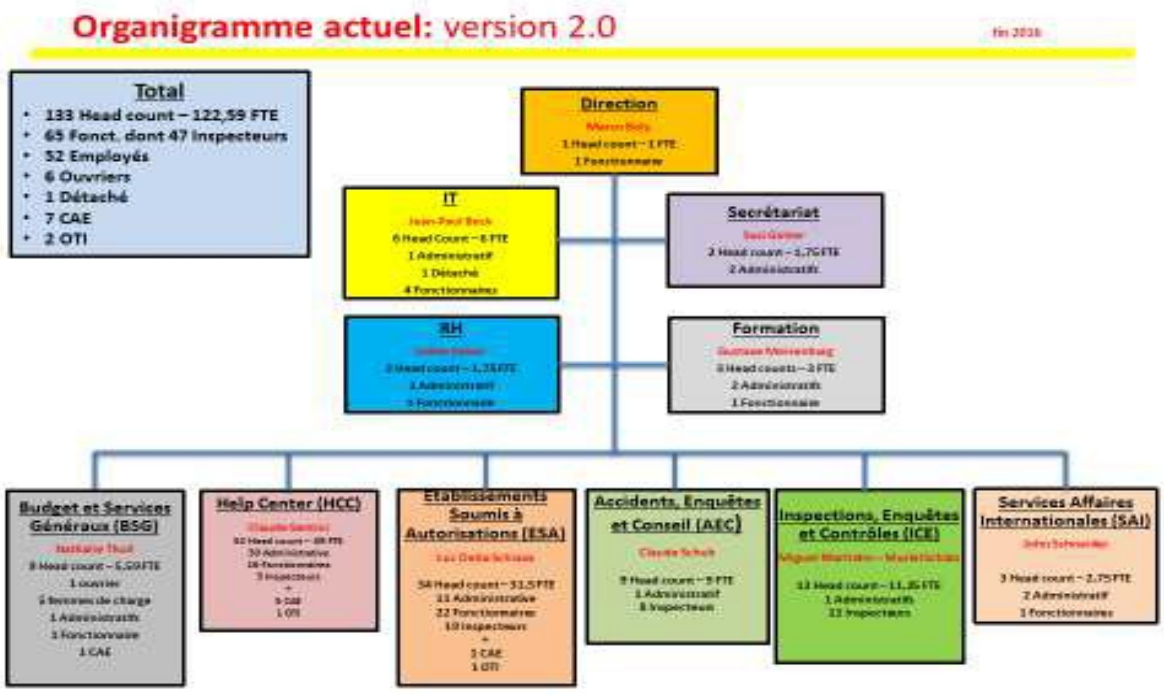
Les dispositions relevant de la compétence de l'ITM sont principalement reprises au sein du Code du travail et subsidiairement au sein de certaines lois connexes.

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.

III. Organigramme

Pour faire face à tous ces challenges l'ITM s'est dotée depuis le mois d'avril 2015 d'un organigramme fonctionnel qui a été adapté depuis le début de l'année 2016 et qui se compose depuis cette période (date dépôt fonction publique 5/12/2016) comme suit :



En vue de pouvoir répondre aux obligations résultant de ses engagements internationaux, l'ITM a, depuis le début de l'année 2016, mis en place le « Service Affaires internationales » dont la mission est de s'occuper de la gestion des dossiers qui sont exposés et développés notamment auprès des différentes institutions internationales, en vue de pouvoir tenir compte des tendances de fond qui transforment le monde du travail et afin de pouvoir être à la hauteur des enjeux qui sont les siens en tant que service public.

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 dorénavant épaulée par les différents services :

- Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC) ;
- Etablissements Soumis à Autorisations (ESA) ;
- Help Center (HCC) ;
- Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE) ;
- Service Affaires Internationales (SAI) ;

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 dotée 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. Accidents, enquêtes et conseils (AEC)

Les inspecteurs de ce service assurent une astreinte nationale continue à toute heure du jour et de la nuit et sont chargés de mener des enquêtes en matière d'accidents de travail, d'assurer leur suivi et d'intervenir dans le cadre de situations de dangers imminents qui leurs sont signalés ou qu'ils sont amenés à détecter lors de leurs contrôles sur le terrain.

Cette 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. Ce projet proactif ne saurait toutefois être mis en place qu'avec un nombre suffisant en effectifs qualifiés.

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.
Le responsable est un ingénieur.

2. Etablissements soumis à autorisations (ESA)

Ce service a pour mission de traiter tous les dossiers relatifs à/aux :

- Etablissements classés;
- La maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses SEVESO;
- La convention sur les effets transfrontaliers des accidents industriels;
- La protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques;
- La protection des salariés contre les risques liés à une exposition à l'amiante;
- La sécurité dans les mines, minières et carrières;
- La sécurité dans certains tunnels routiers;
- Transferts d'explosifs à usage civile;

Le responsable est un ingénieur.

3. Help Center (HCC)

Le HCC se compose des différentes entités :

- Call Center
- HCC Trainers & Trainees
- Guichets
- Détachement de salariés
- Conventions collectives
- Durée du travail (Déclaration heures supplémentaires et travail du dimanche)
- Travailleurs désignés
- Coordinateurs de sécurité et de santé
- Contrôle des dossiers du service « ICE »
- Amendes administratives
- Gestion du courrier
- Attribution des affaires aux différents services
- Réception
- Contrats d'étudiants
- Elections sociales
- Requêtes « IMI »

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, mobilières et techniques, dont l'unique but est de prendre en charge les appels téléphoniques et de les transférer aux agents compétents qui doivent s'assurer du suivi des demandes. Les agents du Call Center spécialement formés en cette matière vont prendre en charge les demandes des administrés et enregistrer au préalable les coordonnées 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 ou bien auprès des autres services 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.

Depuis le début de l'année 2016, le HCC a été chargé d'assurer les contrôles en matière de détachement de salariés.

Le responsable est un juriste.

4. 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 et les procédures qui ont été mis en place en 2016 permettent désormais d'assurer l'uniformisation des rapports d'inspection et ont permis de réduire considérablement les charge tâches administratives des inspecteurs et ont permis de faciliter la communication interne et externe.

Les inspecteurs en charge de toutes ces activités agissent au sein d'un « pool » selon le système « FIFO » (First In First Out) du fait du manque latent en nombre suffisant d'inspecteurs.

Les responsables sont deux juristes.

5. Service Affaires internationales (SAI)

Ce nouveau service a été créé en mai 2016, suite à la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne de 2015, afin de coordonner de manière plus efficace les différentes tâches au sein de l'ITM en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail sur le plan européen et international.

Les différentes missions du service SAI comprennent :

- **Participation aux comités et groupes de travail suivants**

- Groupes de travail « questions sociales » du Conseil de l'Union européenne
- Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), incl. différents groupes de travail
- Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail, incl. différents groupes de travail
- Conseil de direction et point focal national à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

- **Préparation, coordination et négociation de la législation européenne en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail**

- **Suivi de la législation européenne en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail**

- **Développement de la législation ou de mesures européennes en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail**

- **Coopération avec les partenaires sociaux au niveau européen et national dans le domaine du droit du travail de la sécurité et santé au travail**

IV. 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.

En 2015, l'ITM comptait un effectif total de 95 personnes, dont 67 fonctionnaires et 28 employés de l'Etat.

A la fin de l'année 2016, les effectifs de l'ITM se chiffrent comme suit :

	A1-admin.	A1-scient.	A2	B1-admin.	B1-tech.	C1 tech.	C1-tech	D1	Assist. Sociale	Direction
Fonctionnaires	3	4	27	21	1	2	5	0	1	1
Employés	6	1	6	20	0	15		4		
TOTAL	**9**	**5**	**33**	**41**	**1**	**17**	**5**	**4**	**1**	**1**

Un effectif de 117 personnes composé de 65 fonctionnaires et de 52 employés de l'Etat. S'y ajoutent encore 6 salariées (femme de ménage), 1 fonctionnaire détaché, 7 CAE et 2 OTI pour compter un effectif total de 133 personnes en 2016.

	HC	FTE	FON	EMP	OUV	DET	CAE	OTI	Insp
DIR	1	1	1						1
SEC	2	1,75		2					0
RH	2	1,75	1	1					1
FOR	3	3	1	2					1
IT	6	6	4	1		1			0
BSG	9	5,59	1	1	6		1		0
HCC	52	49	16	30			5	1	5
ESA	34	31,5	21	11			1	1	19
AEC	9	9	8	1					**8**
ICE	12	11,25	11	1					**11**
SAE	3	2,75	1	2					1
TOT	**133**	**122,59**	**65**	**52**	**6**	**1**	**7**	**2**	**47**

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 2016 se présente comme suit :

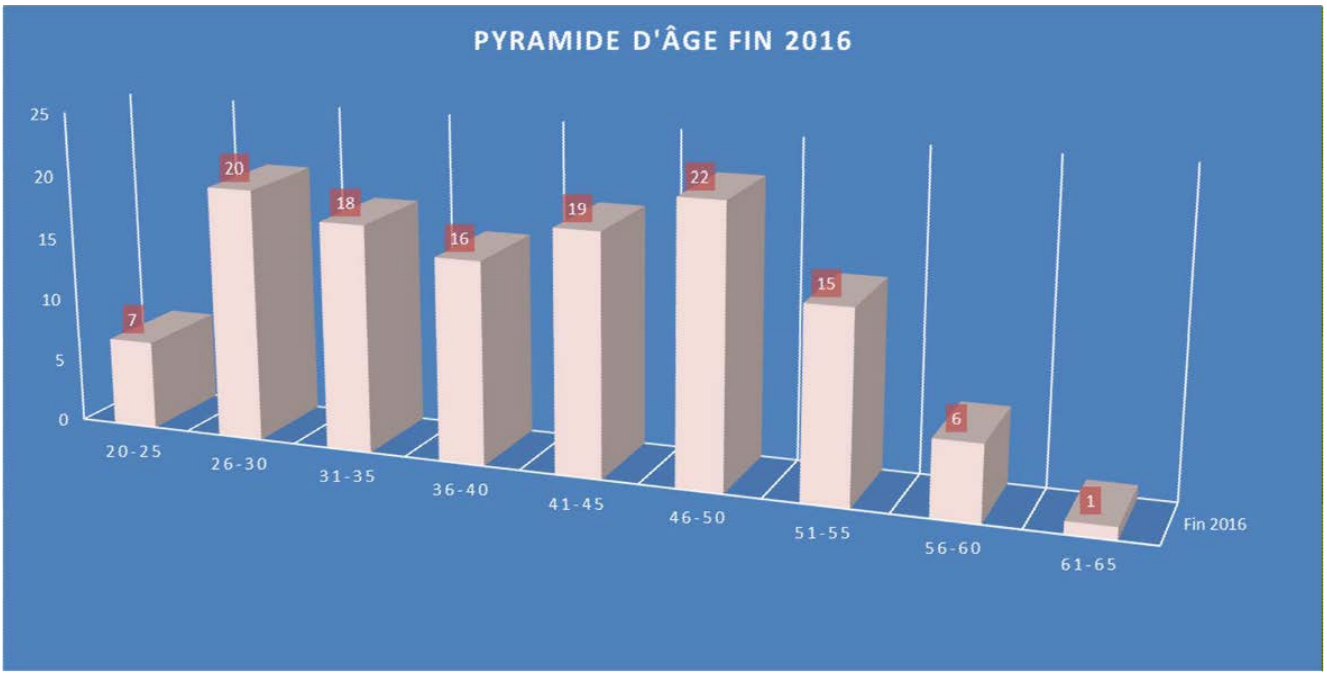
Départs 2016 :

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement d'administration	6	34,83 ans
Retraite	4	57,25 ans
Congé de longue durée	4	60,75 ans
Autre	5	46,00 ans
Total-Départ	**19**	**48,96 ans**

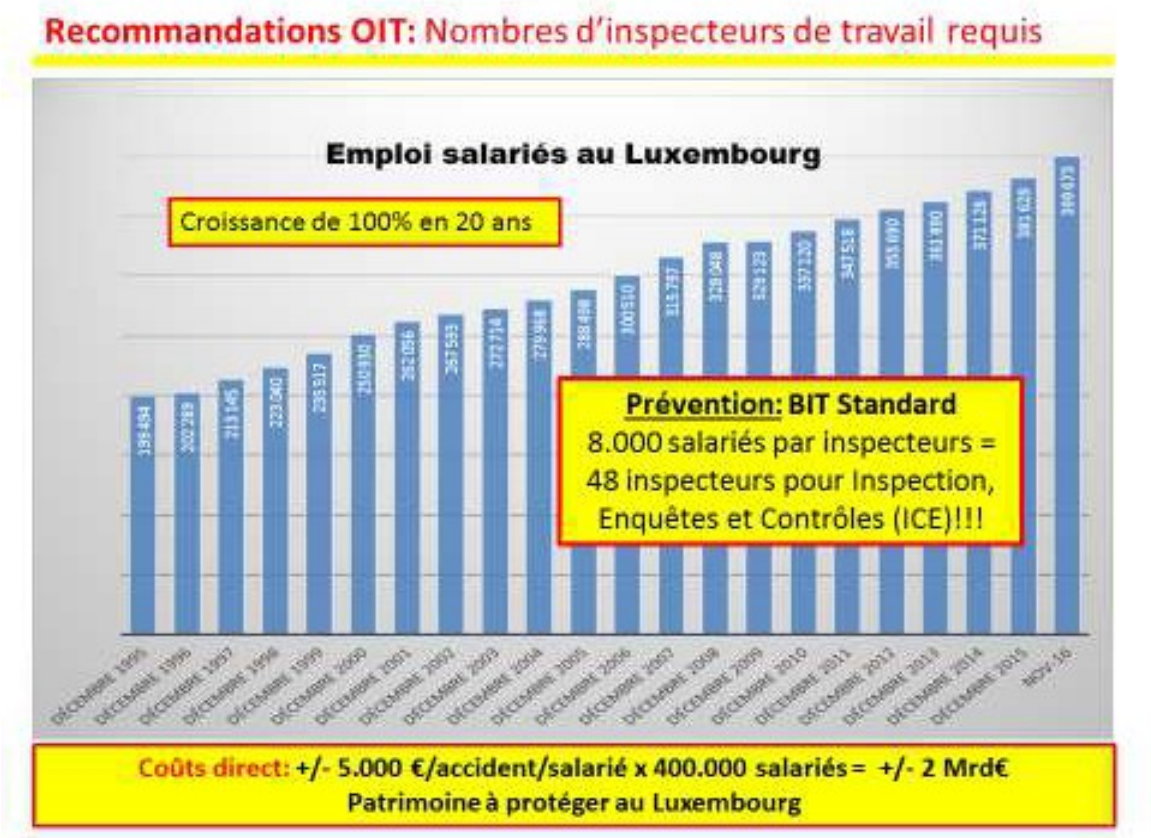
Arrivées en 2016 :

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement d'administration	3	47,67 ans
Recrutement via ADEM	16	29,86 ans
Reclassement	3	34,67 ans
Examen concours	4	32,25 ans
Recrutement externe	13	32,17 ans
Total-Arrivées	**39**	**35,32 ans**

En vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM est tenue de continuer à recruter davantage de personnel dédié aux inspections et contrôles pour faire face au nombre subséquent de départs en retraite (cf. tableau pyramide d'âge).



Cette mesure s'impose encore plus pertinemment en tenant compte du nombre croissant de missions qui lui ont été dernièrement et qui lui seront encore prochainement confiées en vertu des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, ainsi qu'en raison de l'accroissement constant du nombre de salariés et d'entreprises qui relèvent de son champ d'application. A noter qu'en tenant compte de la recommandation (1 inspecteur pour 8.000 salariés) pour les pays hautement industrialisés du Bureau International du Travail (BIT), l'ITM devrait disposer de 57 inspecteurs du travail au sein du service « Inspections, Contrôles et enquêtes (ICE) » au lieu de 10 inspecteurs du travail en 2016.



A noter également que depuis un certain temps, il n'est plus possible pour l'ITM de faire intégrer une augmentation de ses propres effectifs au sein d'un projet de loi prévoyant notamment un élargissement du champ des compétences de l'administration, mais qu'il faut dorénavant obtenir l'accord de la Commission d'économies et de rationalisation pour ce faire.

Pour pouvoir faire face le plus rapidement possible à ce manque de personnel, l'ITM a décidé fin 2015 de diversifier ses méthodes de recrutement en essayant notamment de recruter des agents de la carrière inférieure, moyenne et supérieure via les voies classiques prévues par la Fonction publique, à savoir :

- l'examen concours, et
- le recrutement interne.

Or, moyennant ces voies de recrutement, nous avons constaté que beaucoup de candidats ayant réussi leur examen concours, n'étaient pas prioritairement attirés par l'Inspection du Travail et des Mines.

L'exercice du métier d'inspecteur du travail requérant non seulement une formation en matière de sécurité et de santé au travail, mais également en matière de droit du travail, nous avons également dû constater que les candidats ayant une formation scientifique refusent le poste offert par l'ITM en raison des formations qu'ils devraient suivre en matière du droit du travail, alors que nous avons des besoins urgents de pouvoir également recruter des ingénieurs diplômés, voire des ingénieurs techniciens. Par ailleurs, nous avons constaté des difficultés pour les agents ayant une formation

administrative de devoir œuvrer en matière de sécurité et de santé au travail étant donné que ces derniers ne disposent pas des connaissances nécessaires en la matière.

Ainsi, une nouvelle mesure de recrutement en collaboration avec l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) a été réalisée au début de l'année 2016 moyennant laquelle 13 nouveaux stagiaires ont pu être recrutés par l'ITM moyennant un contrat à durée déterminée.

Aussi, il a été convenu que ces stagiaires acquerront la qualité de fonctionnaire sous condition d'avoir réussi l'examen-concours qui est organisé par la Fonction publique au cours de la durée de leur contrat à durée déterminée de deux ans. L'obtention de la qualité de fonctionnaire s'impose pour pouvoir exercer le métier d'inspecteur du travail afin de pouvoir mettre en œuvre les prérogatives de puissance publique qui leurs sont conférés par la loi cadre de l'ITM.

Ainsi, en 2016 l'ITM a pu recruter au total 20 stagiaires :

- 13 stagiaires moyennant contrat à durée déterminée par l'intermédiaire de l'ADEM;
- 3 stagiaires moyennant l'examen-concours; et
- 4 stagiaires moyennant changement d'administration.

A noter que la qualité de stagiaire implique que dans les meilleurs des cas, ces stagiaires ne pourront commencer leur fonction et exercer leurs activités comme inspecteur du travail assermenté qu'après une période de 4 ans pour ceux qui pourront bénéficier d'une réduction de stage d'une année.

Les stagiaires qui ont déjà réussi leur examen-concours ne pourront commencer leur fonction et exercer leurs activités comme inspecteur du travail assermenté qu'après au moins une période de 2 ans pour ceux qui pourront bénéficier d'une réduction de stage d'une année.

Durant ce temps, les stagiaires devront également avoir réussi leurs examens théoriques et pratiques suite à des formations poussées en matière de droit du travail et de sécurité et de santé au travail.

Résultats des examens-concours session hiver 2016 :

Carrière	Nombre de participants	Réussites	Taux de réussite en %
A1	222	67	30%
A2	98	29	30%
B1	325	64	20%
C1	118	15	13%
D1	134	43	32%
D2	67	21	31%
D3	37	10	27%
Total	**1.001**	**249**	**25%**

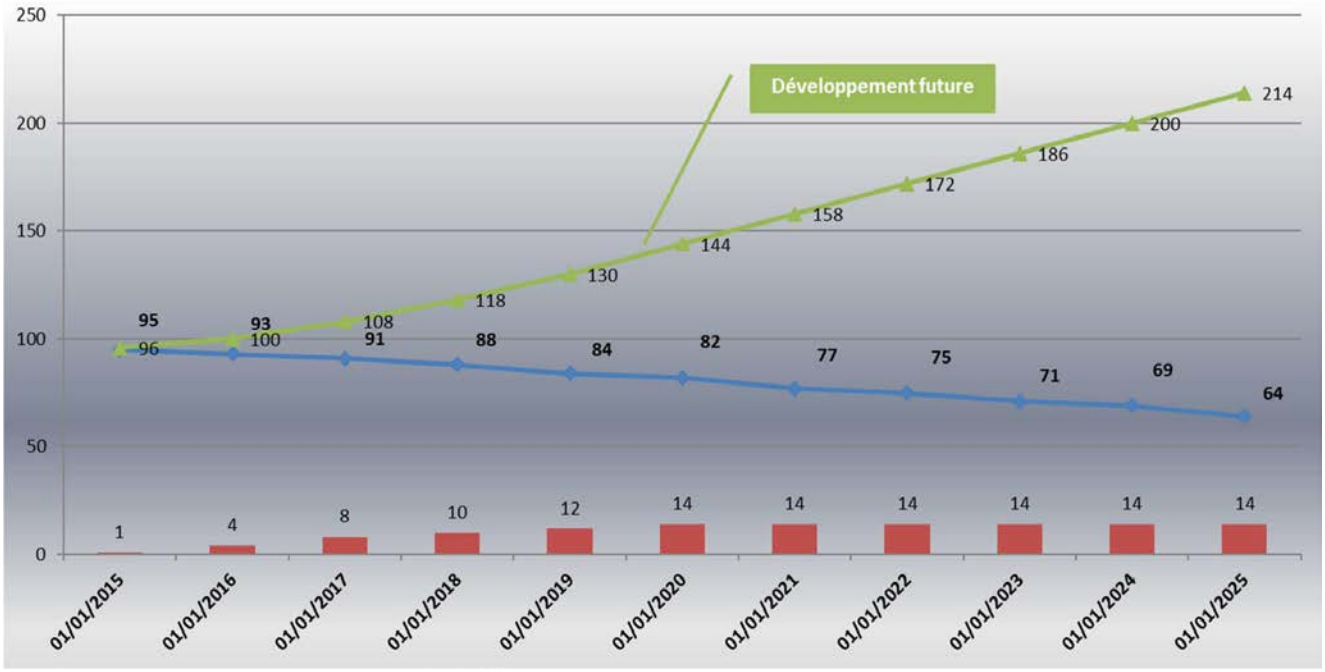
Par conséquent, le recrutement visant à renforcer les effectifs de l'ITM en vue de pouvoir faire face aux départs en retraite et en vue de pouvoir promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, s'avère rester un problème récurrent pour l'ITM à moyen et à long terme.

Une issue permettant d'éviter ces différents problèmes de recrutement serait dès lors de créer en premier lieu une carrière de l'inspecteur du travail spécifique, à l'image de celle existant pour les agents de la Police grand-ducale, ainsi qu'une grille de traitement propre en faveur des membres de l'inspectorat du travail :

a) permettant de rendre plus attractif l'exercice du métier de l'inspecteur du travail,
b) de recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

Cette réflexion pourrait constituer une solution possible au problème de recrutement de l'ITM, qui doit toutefois être discutée et décidée par la politique en vue de résoudre la situation existante et ainsi renverser le phénomène que le nombre des départs soit plus élevé que le nombre des nouvelles embauches.

Pour pouvoir faire face aux challenges futurs et combler les différents départs de certains agents dans les années à venir, il est indispensable que l'ITM se dote d'une stratégie de recrutement qui pourrait évoluer comme suit :



L'objectif de l'ITM, c'est de pouvoir augmenter ses effectifs à au moins 200 agents au total au cours des dix prochaines années afin de pouvoir donner satisfaction aux multiples attentes des tous les acteurs du monde du travail, ceci toujours dans une optique du développement durable avec des objectifs à réaliser à court, moyen et long terme et ainsi être en mesure d'apporter la plus-value dont l'économie luxembourgeoise a besoin.

Au cours de l'année 2016, l'ITM doit toujours faire face à un manque latent d'effectifs. C'est la raison pourquoi les deux services « Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC) » et « Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE) » sont toujours contraints d'agir au sein d'un « pool » d'inspecteurs, représentant l'unique moyen pour l'ITM de faire fonctionner convenablement ses activités à moyen et à long terme.

Cette flexibilité nouvellement exigée de la part des agents concernés, en vue d'orienter l'ITM vers une philosophie d'obligation de résultats et de contribuer ainsi finalement à un développement durable de l'administration, n'est que difficilement acceptée, voire même partiellement rejetée, par ces derniers en raison notamment du changement des méthodes de travail et du fait que ces derniers doivent en permanence s'échanger entre eux en ce qui concerne leurs dossiers et qu'ils doivent continuellement se former tout au long de leur vie professionnelle (life-long learning).

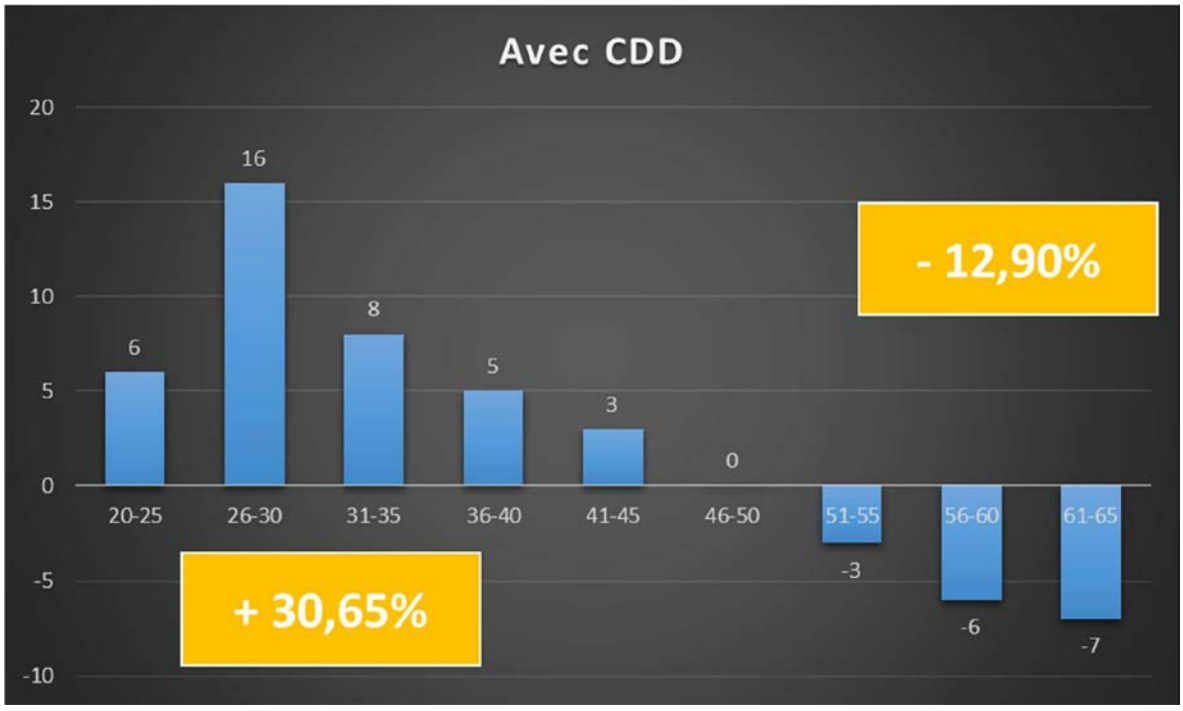
Les contraintes actuelles au niveau recrutement sont très difficiles et se résument comme suit :

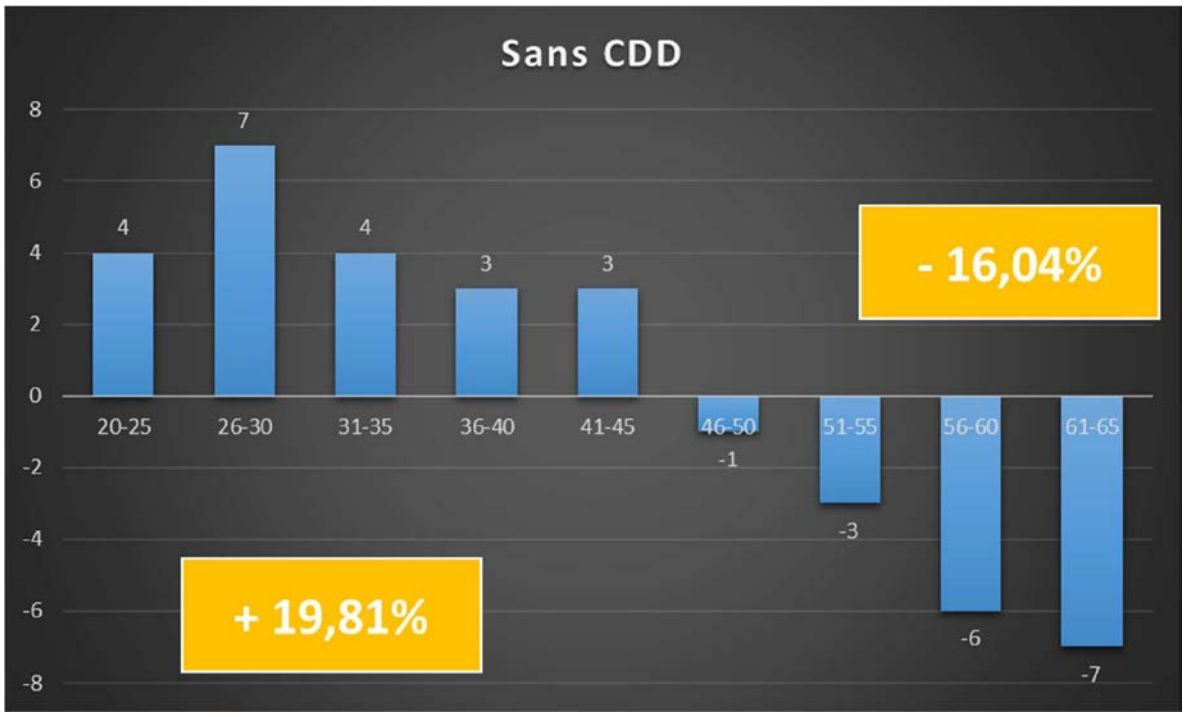
- l'Etat recrute ses agents en fonction des 3 carrières (inférieure, moyenne, supérieure). Or, l'ITM a besoin de candidats ayant une bonne formation de base générale tant en matière du droit du travail qu'en matière de sécurité et de santé au travail;
- seulement un fonctionnaire peut devenir inspecteur 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.

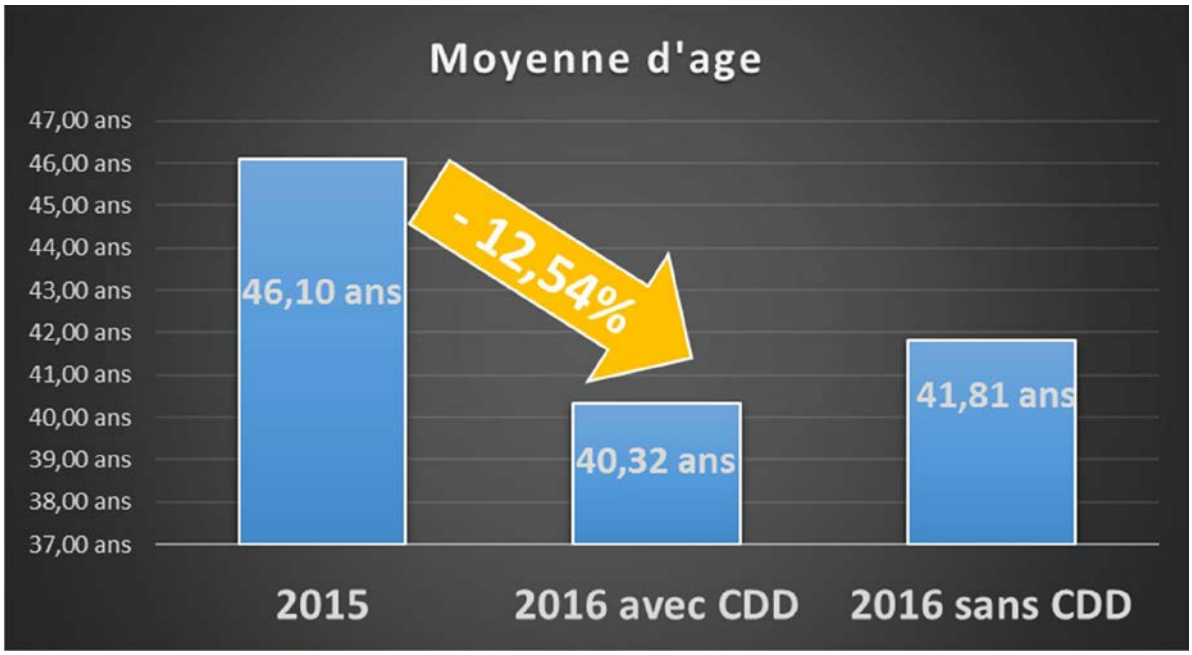
Par ailleurs, à ces contraintes s'ajoutent les problèmes de la qualité des différentes recrues :

- 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.

La pyramide d'âge a pu s'améliorer, sans oublier que l'Inspection du Travail et des Mines compte d'ores et déjà 17 CC dans ses effectifs :




Sans CDD
8
6
4
2
0
-2
-4
-6
-8
4
7
4
3
3
-1
-3
-6
-7
20-25
26-30
31-35
36-40
41-45
46-50
51-55
56-60
61-65
- 16,04%
+ 19,81%


Moyenne d'age
47,00 ans
46,00 ans
45,00 ans
44,00 ans
43,00 ans
42,00 ans
41,00 ans
40,00 ans
39,00 ans
38,00 ans
37,00 ans
46,10 ans
- 12,54%
40,32 ans
41,81 ans
2015
2016 avec CDD
2016 sans CDD

V. Développements informatiques

Le service informatique de l'ITM s'occupe de la gestion des systèmes informatiques. Différents projets ont été réalisés En étroite collaboration avec le Centre des technologies de l'Etat.

Activités de développements informatiques 2016 :

- Analyse et développement d'une application générique de gestion des dossiers et des flux de données -> Idomis. Une migration des données de plusieurs applications Excel vers la plateforme Idomis assure la continuité des données

Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, PostgreSQL.

- Modification de l'application publique e-Détachement et mise en place d'un back-office Excel pour la gestion du suivi des dossiers de contrôle en matière de détachement de salariés.

Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, Excel VBA.

- Préparation de 3 démarches MyGuichet en vue d'une utilisation par notre module 'back-office spécifique' sur base de l'application Idomis 2.0, en étroite collaboration avec le service Helpcenter et le CTIE. Un déploiement définitif est planifié pour 2017.

- Développement et déploiement d'un système de génération de rapports compatibles avec toutes les bases de données internes. La préparation et la configuration des rapports se fait sur des requêtes SQL et de modèles en Excel.

Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, Excel.

Activités de maintenance et de support :

- 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, …

- Mise en service d'un nouveau serveur dans la plateforme de virtualisation VMware.

- Mise en service d'un système KVM de surveillance des serveurs physiques.

- Déploiements ou redéploiements d'ordinateurs de bureau : 46 machines en 2016.

- Mise en service de 30 notebooks pour une utilisation externe dans le contexte d'inspections et contrôles.

- Mise en service d'un serveur du type NAS complémentaire à la chaîne de backup existante. Un déploiement dans de centre de backup du CTIE à Betzdorf est planifié en 2017.

- Planification et test de 5 systèmes de contrôle de cartes tachygraphes dans le domaine du transport. Chaque unité comprend un lecteur de carte et un logiciel de gestion spécialisé. Un déploiement définitif est planifié en 2017.

- Préparation de l'environnement informatique du guichet public à Wiltz, en collaboration avec le CTIE.

- Etude de faisabilité d'intégration du système de backup Avamar du CTIE comme deuxième chaîne de backup complémentaire.

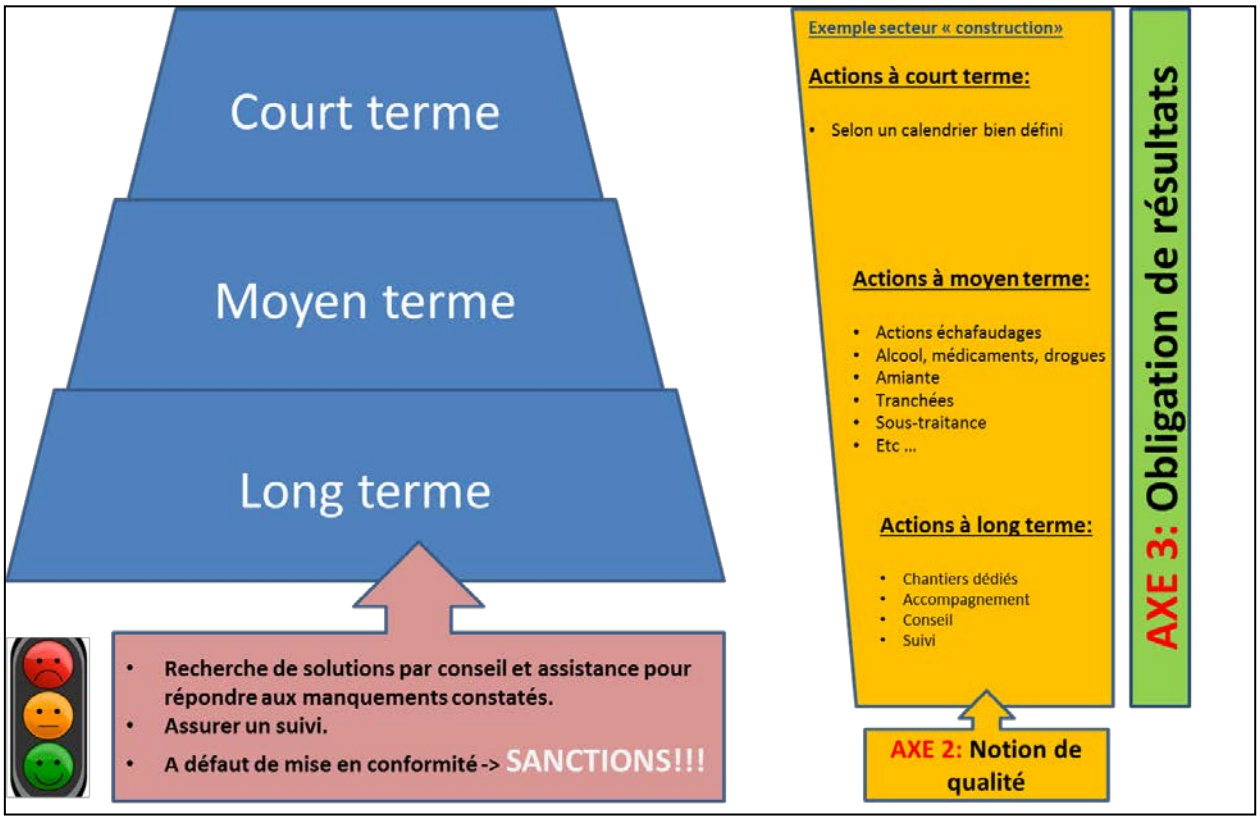
- Suivi de la gestion technique du bâtiment, en étroite collaboration avec l'Administration des Bâtiments Publics et de plusieurs entreprises de support.

VI. 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.

VII. 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 l'année 2015, 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.

Depuis le 1er juin 2016 et en vue d'améliorer encore davantage la proximité et l'offre à nos clients (salariés et employeurs), un nouveau guichet régional de l'ITM a ouvert ses portes à Wiltz qui est ouvert le mercredi de chaque semaine de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00. Les autres jours de la semaine les usagers peuvent se rendre au guichet régional de Diekirch.

Les deux autres guichets régionaux de l'ITM situés à Strassen et à Esch-sur-Alzette sont ouverts au public du lundi au vendredi de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 permettant ainsi aux administrés de bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute leur conférant ainsi un avantage considérable au niveau de leur flexibilité personnelle.

Actuellement, les administrés ont donc la possibilité de se rendre personnellement auprès des 4 guichets régionaux de l'ITM, dont les locaux sont, dans la mesure du possible partagés avec ceux de l'Agence pour le développement de l'emploi, ce qui a pour avantage supplémentaire de réduire au minimum les frais d'exploitation des administrations concernées de l'Etat.

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.

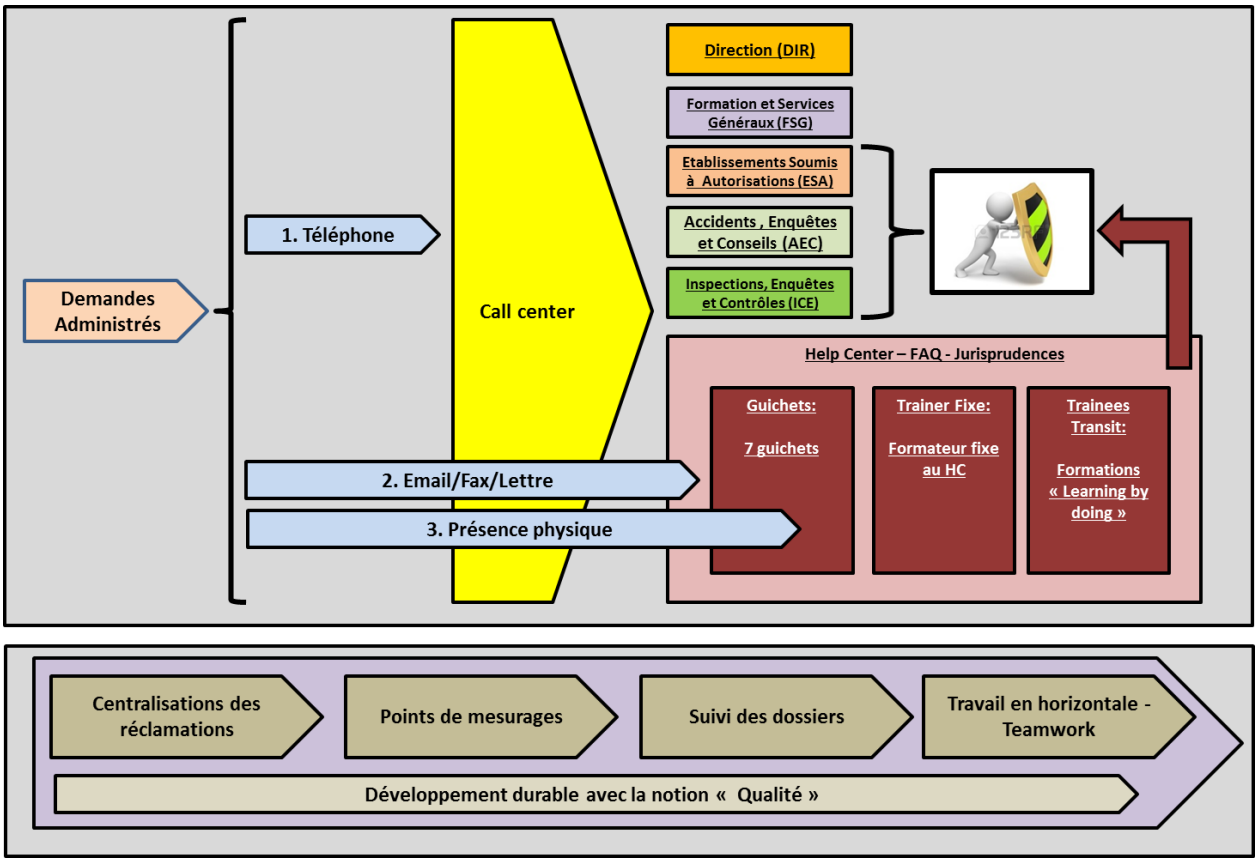
En appelant au numéro 247-76100, les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30.

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, de 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 services compétents.



Le modèle de fonctionnement de l'ITM, qui a été retenu depuis l'année 2015, s'est vu confirmer par les résultats obtenus en 2016.

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.

Les FAQ vont être complétées prochainement par une rubrique spécialisée en matière de sécurité et de santé au travail.

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.

Volume de travail: 2016

41.295 dossiers sans requêtes

Service	Ouvert	Clôturé	Total
HCC	20	25.554	25.574
ESA	375	9.251	9.626
ICE	74	2.272	2.346
DIR	103	2.124	2.227
AEC	29	1.493	1.522
Total	**601**	**40.694**	**41.295**

24.384 dossiers avec requêtes

Service	Ouvert	Traitement	Clôturé	Total
HCC	2	31	22.497	22.530
ICE	160	268	917	1.345
ESA	164	4	220	388
AEC	4	0	60	64
DIR	4	2	51	57
Total	**334**	**305**	**23.745**	**24.384**

Volume de travail: 2016 - Détail

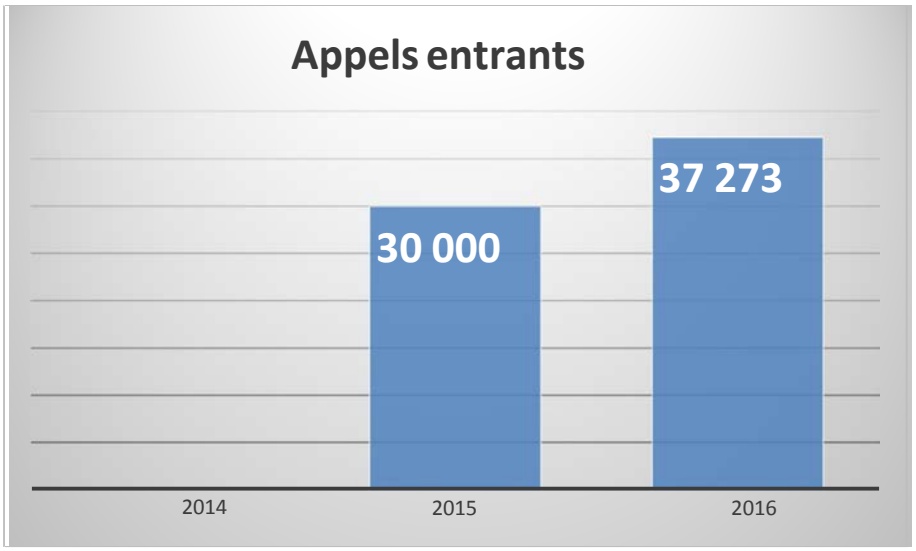
Service	Ouvert	Clôturé	Total
Total	601	40.694	41.295

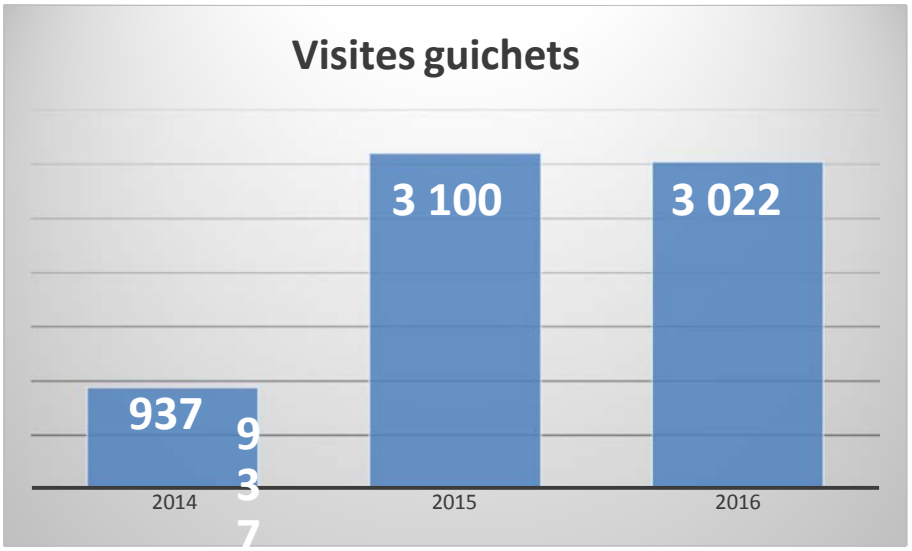
Secteurs	Dossiers	%
Administration	5 808	14,06%
Activités comptables	5 581	13,51%
Commerce	5 014	12,14%
Santé	3 013	7,30%
Dossier sans entreprise	2 933	7,10%
Construction	2 918	7,07%
Industrie	2 562	6,20%
Services et nettoyage	2 431	5,89%
Finances	2 195	5,32%
Horeca	1 926	4,66%
Code NACE inconnu	1 551	3,76%
Entreprise étrangère	1 406	3,40%
Transport	1 066	2,58%
Communication	1 050	2,54%
Activités récréatives	929	2,25%
Immobilier	397	0,96%
Activités extraterritoriales	263	0,64%
Ménages	154	0,37%
Agriculture	98	0,24%
Total général	**41 295**	**100,00%**

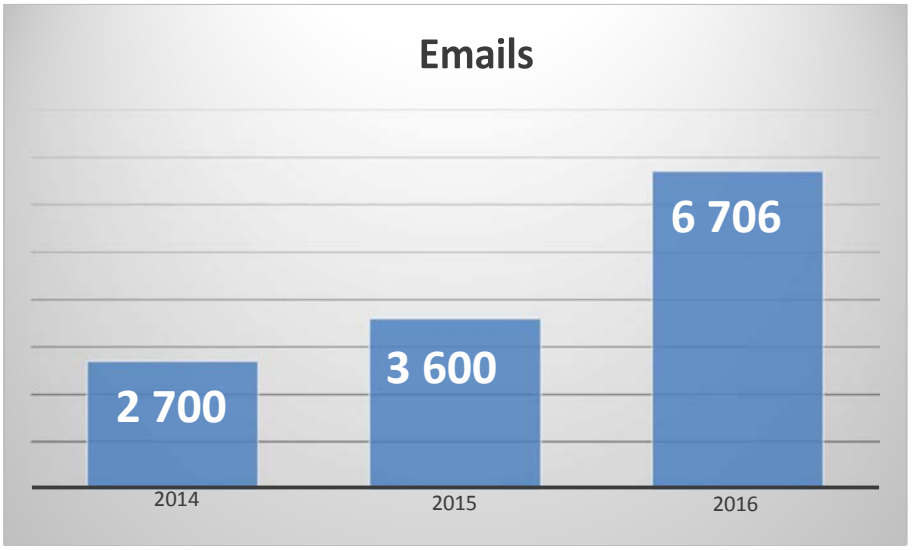
Service	Ouvert	Traitement	Clôturé	Total
Total	334	305	23.745	24.384

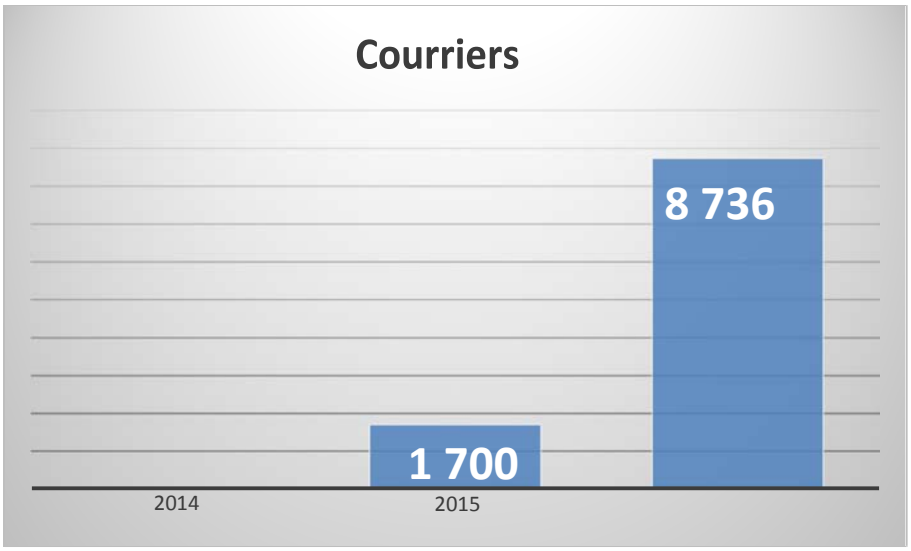
Secteurs	Dossiers	%
Commerce	2 690	11,05%
Activités comptables	2 515	10,31%
Construction	2 285	9,37%
Entreprise étrangère	2 193	8,99%
Horeca	1 937	7,94%
Code NACE inconnu	1 557	6,39%
Ménages	1 534	6,29%
Santé	1 370	5,62%
Services et nettoyage	1 267	5,20%
Finances	1 075	4,41%
Industrie	1 045	4,29%
Dossier sans entreprise	1 021	4,19%
Transport	849	3,48%
Activités récréatives	751	3,08%
Activités extraterritoriales	677	2,78%
Communication	622	2,55%
Administration	620	2,54%
Immobilier	286	1,17%
Agriculture	85	0,35%
Total général	**24 384**	**100,00%**

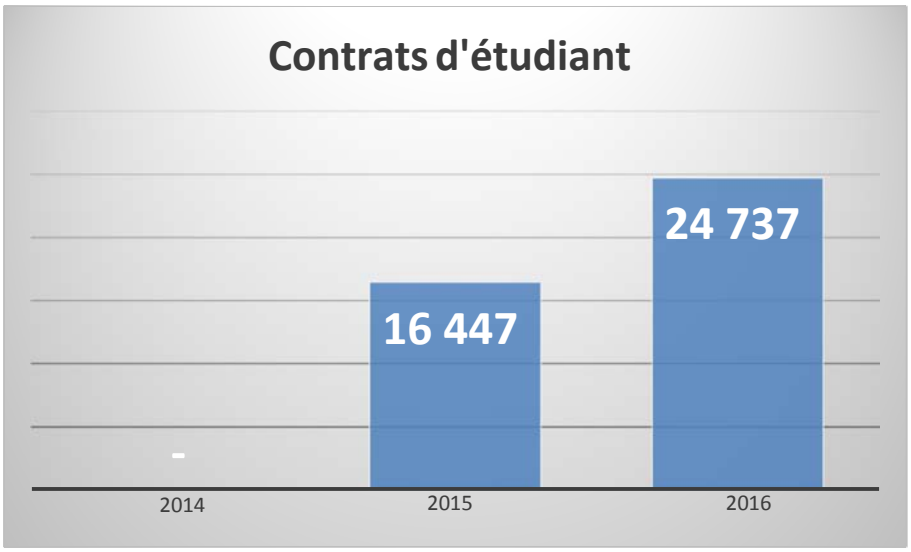
Evolution du volume de travail depuis 2014 à 2016 :

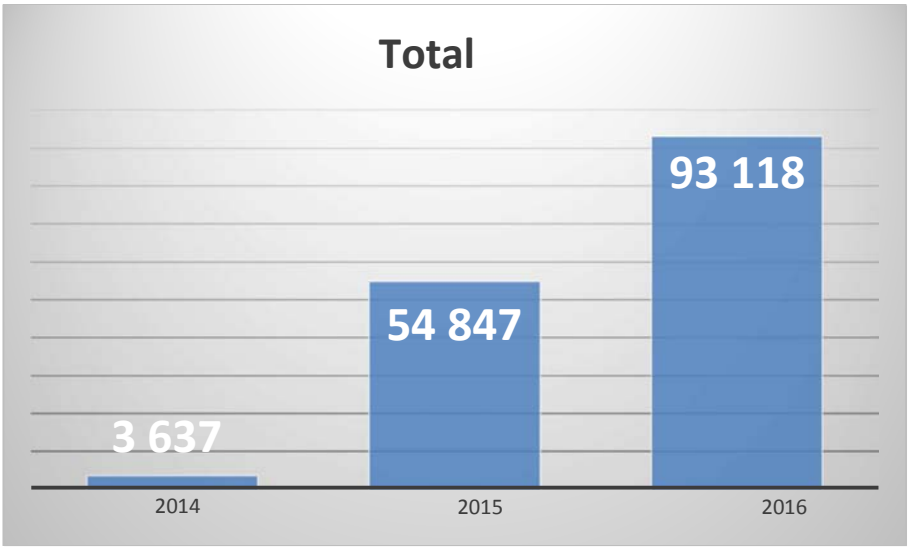







Courriers
8 736
1 700
2014
2015


Contrats d'étudiant
24 737
16 447
-
2014
2015
2016


Total
93 118
54 847
3 637
2014
2015
2016

VIII. 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 se charge depuis cette date de l'accueil des clients de l'ITM au sein des guichets régionaux qui se trouvent à Diekirch, Esch-sur-Alzette, à Strassen et depuis le 1er juin 2016 à Wiltz, qui permettent d'assurer la réception des réclamations et la 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 principale consiste prioritairement à effectuer des contrôles sur le terrain.

Depuis le 1er juin 2016 et en vue d'améliorer encore davantage la proximité et l'offre à nos clients (salariés et employeurs), un nouveau guichet régional de l'ITM a ouvert ses portes à Wiltz qui est ouvert le mercredi de chaque semaine de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00.

Actuellement, les administrés ont donc la possibilité de se rendre personnellement auprès des 4 guichets régionaux de l'ITM, dont les locaux sont, dans la mesure du possible partagés avec ceux de l'A DEM, ce qui a pour avantage supplémentaire 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, à Strassen et depuis le 1er juin 2016 à Wiltz, qui permettent d'assurer la réception des réclamations et de communication de renseignements aux salariés et aux employeurs.

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.

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 vieilles archives ont pu être supprimées.

Pour continuer le processus du déménagement et en vue d’optimiser au mieux les surfaces existantes du bâtiment à Strassen, l’ITM envisage de digitaliser ses archives et de transformer deux locaux du sous-sol en salles de formations.

6. Organisation

L’ITM s’est doté depuis le mois d'avril 2015 d’un organigramme fonctionnel, qui a été adapté depuis le début de l’année 2016.

Au niveau opérationnel, la direction est dorénavant épaulée par les différents services :

- Accidents, Enquêtes et Conseil (AEC) ;
- Etablissements Soumis à Autorisations (ESA) ;
- Help Center (HCC) ;
- Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE) ;
- Service Affaires Internationales (SAI) ;

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

En vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM est tenue de continuer à recruter davantage de personnel dédié aux inspections et contrôles pour faire face au nombre subséquent de départs en retraite

Cette mesure s'impose encore plus pertinemment en tenant compte du nombre croissant de missions qui lui ont été dernièrement et qui lui seront encore prochainement confiées en vertu des nouvelles dispositions légales ou réglementaires, ainsi qu'en raison de l'accroissement constant du nombre de salariés et d'entreprises qui relèvent de son champ d'application.

Pour faire face aux problèmes existants en matière de recrutement, il est envisagé de poursuivre simultanément plusieurs voies de recrutement, 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.

L'objectif de l'ITM, c'est de pouvoir augmenter ses effectifs à au moins 200 agents au total au cours des dix prochaines années afin de pouvoir donner satisfaction aux multiples attentes des tous les acteurs du monde du travail, ceci toujours dans une optique du développement durable avec des objectifs à réaliser à court, moyen et long terme et ainsi être en mesure d'apporter la plus-value dont l'économie luxembourgeoise a besoin.

Une issue permettant d'éviter ces différents problèmes de recrutement serait dès lors de créer en premier lieu une carrière de l'inspecteur du travail spécifique, à l'image de celle existant pour les agents de la Police grand-ducale, ainsi qu'une grille de traitement propre en faveur des membres de l'inspectorat du travail :

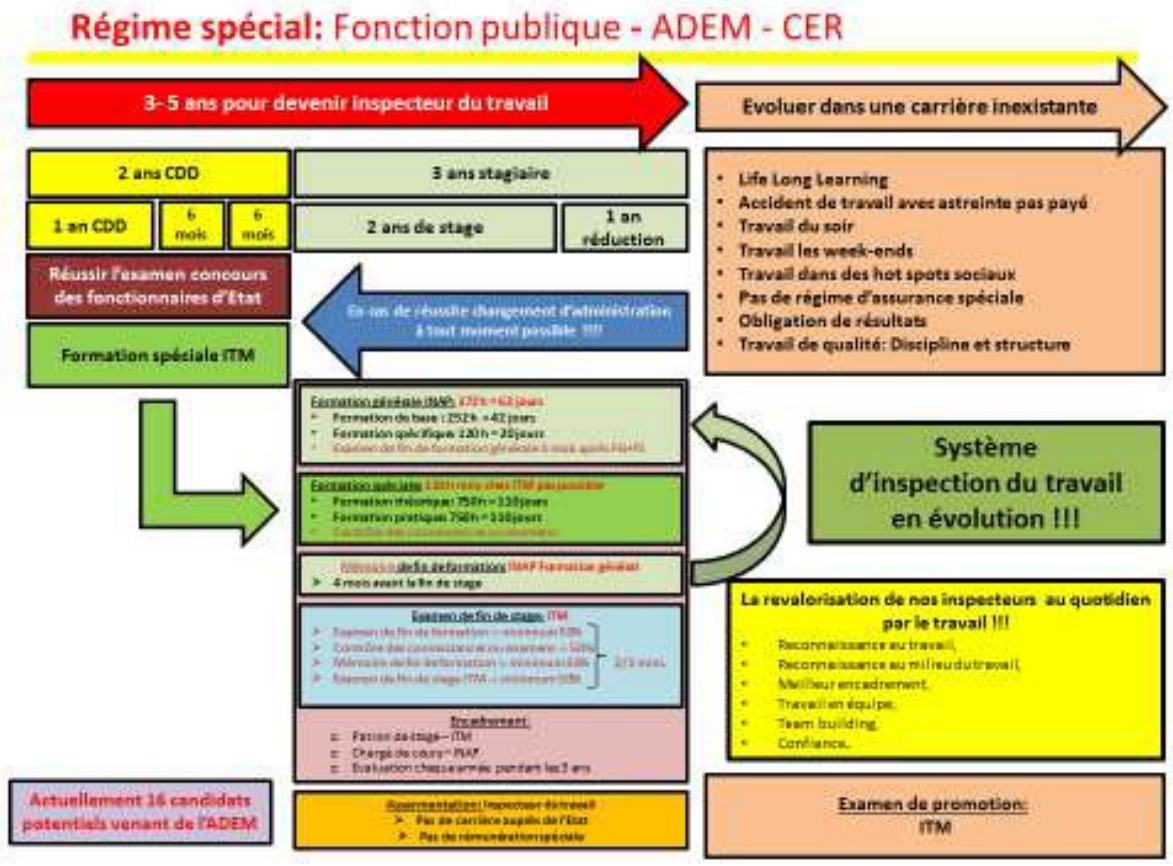
a) permettant de rendre plus attractif l'exercice du métier de l'inspecteur du travail,
b) de recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

Cette réflexion pourrait constituer une solution possible au problème de recrutement de l'ITM, qui doit toutefois être discutée et décidée par la politique en vue de résoudre la situation existante et ainsi renverser le phénomène que le nombre des départs soit plus élevé que le nombre des nouvelles embauches.

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 continuer à développer « l'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 continuer à développer le 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.

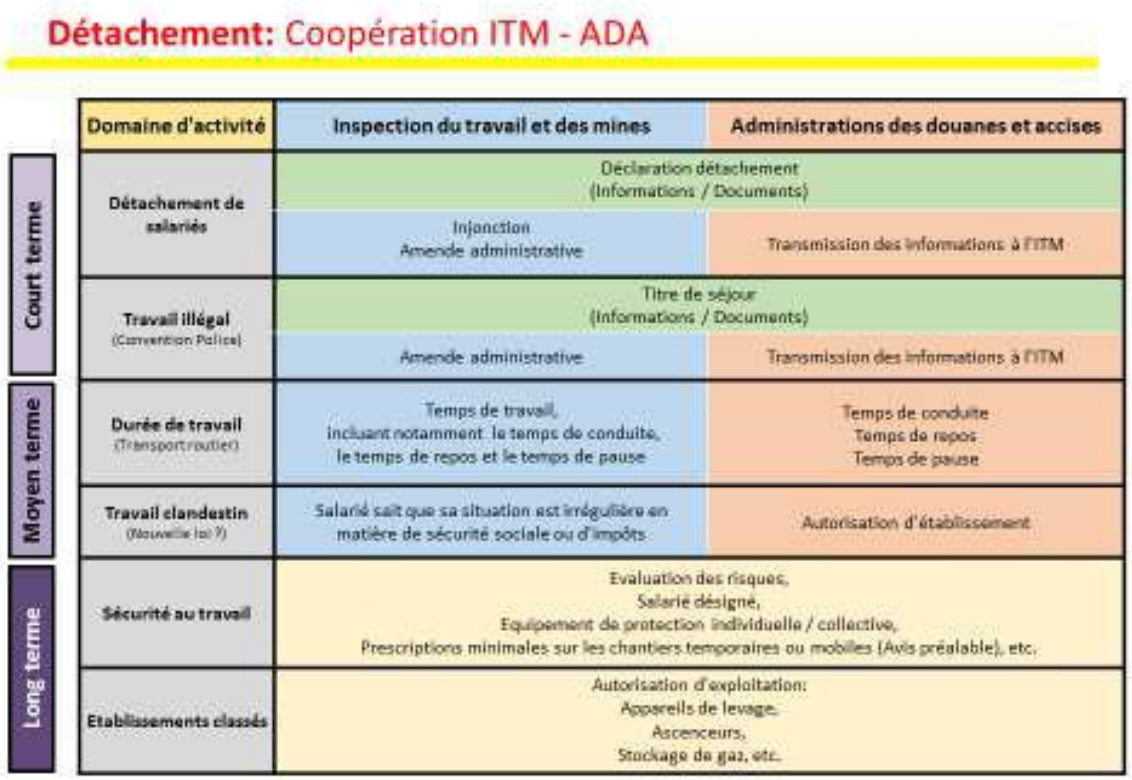
Pour l'année 2016 le nombre des heures de formation s'élève à +/- 5.000h.

9. Coopération

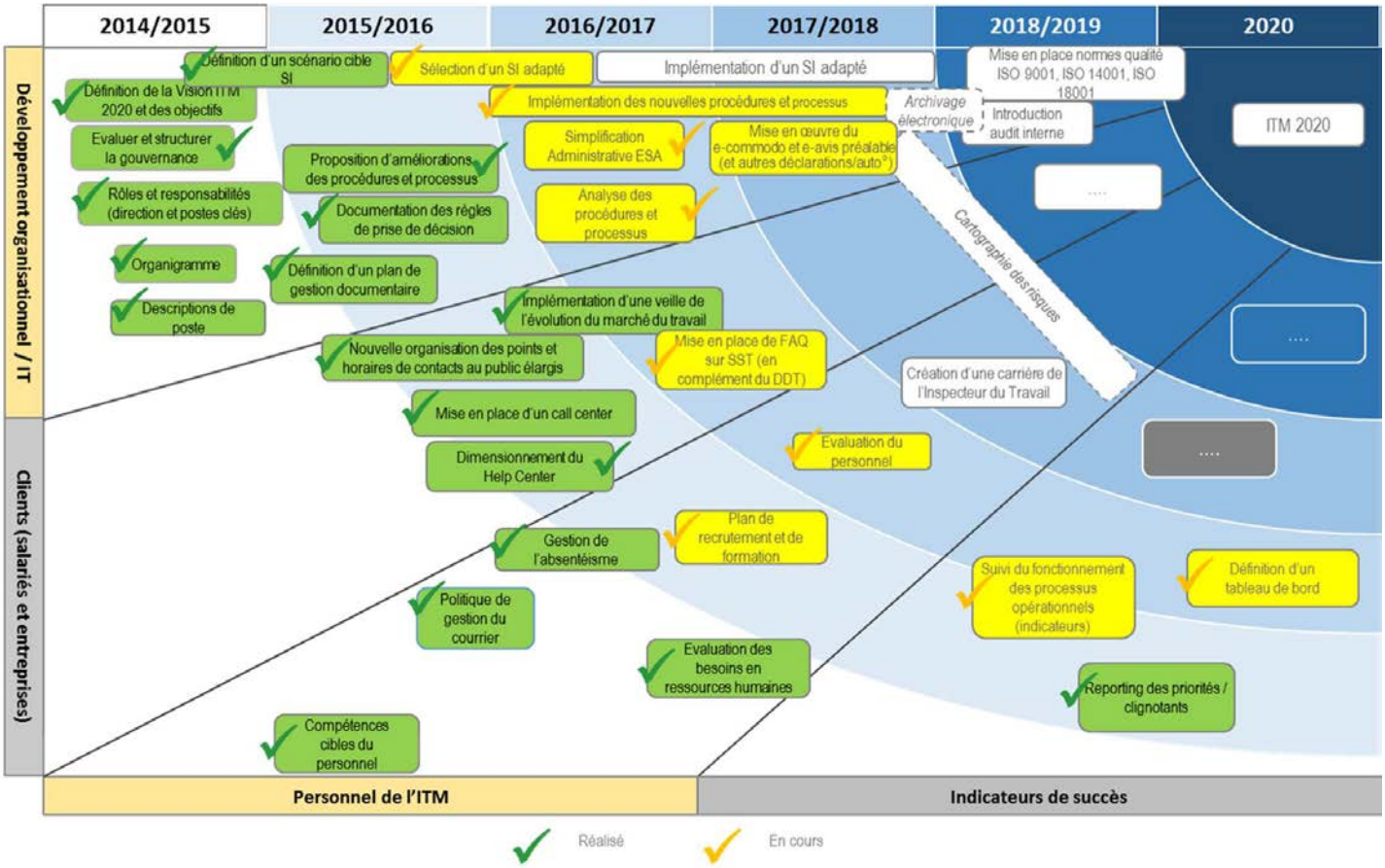
En vertu de son vaste domaine de compétences, l'ITM est amenée à participer à une multitude de réunions instaurées par différents comités, dont notamment le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail.

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



IX. Statistiques des différents services

..

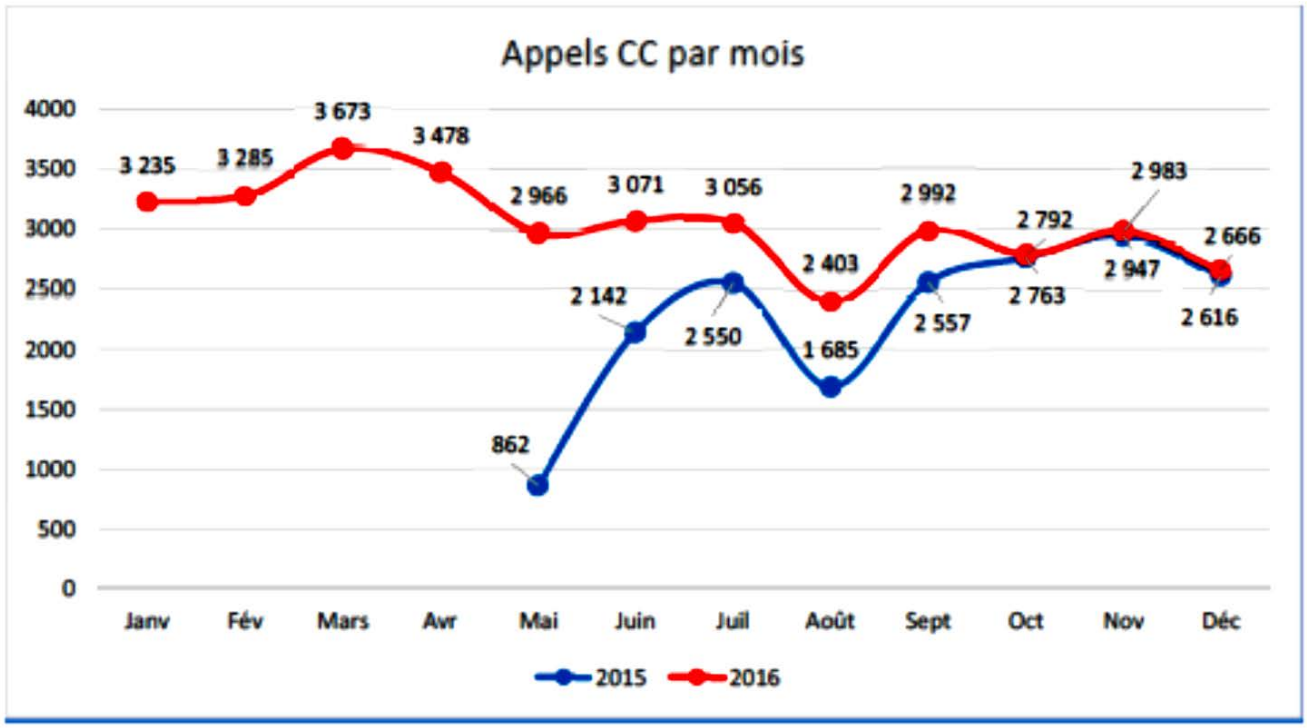
1. « Help Center»

1.1. Call Center

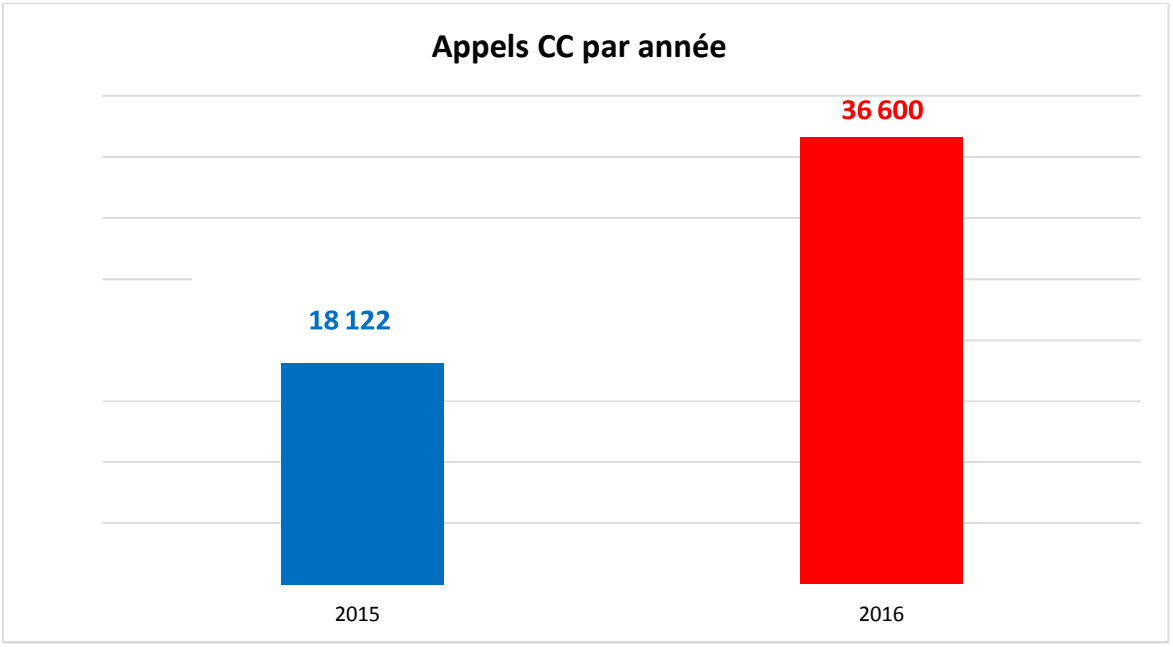
Le Call Center, qui a été mis en place en date du 11 mai 2015 après l'installation du programme informatique y relatif, tient notamment lieu de « carte de visite » de l'ITM et aide essentiellement à contribuer à une image de marque positive de l'administration envers l'extérieur.

Sur l'année 2016, un total de 37.251 appels téléphoniques ont pu être réceptionnés par le Call Center, dont 36.600 appels téléphoniques ont été transférés pour intervention directe aux différents services de l'ITM.

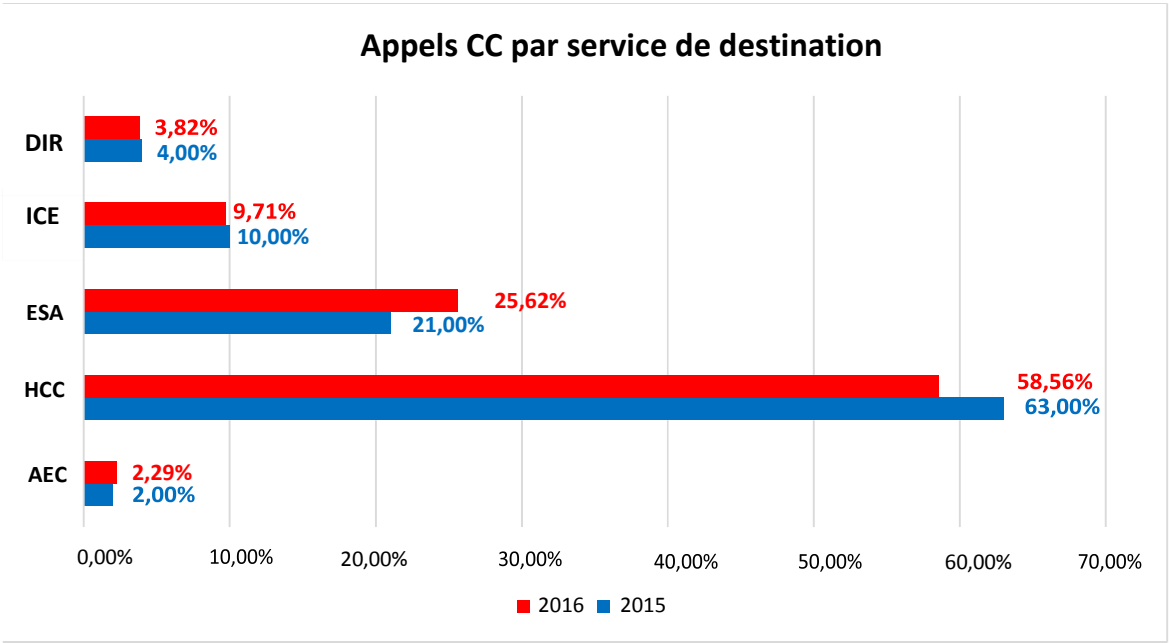
Le graphique ci-après reprend le nombre des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les agents des autres services de l'ITM :



Le graphique ci-après reprend le nombre total par année des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les agents des autres services de l'ITM :



Le graphique ci-après reprend la répartition en % des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les différents services de l'ITM :



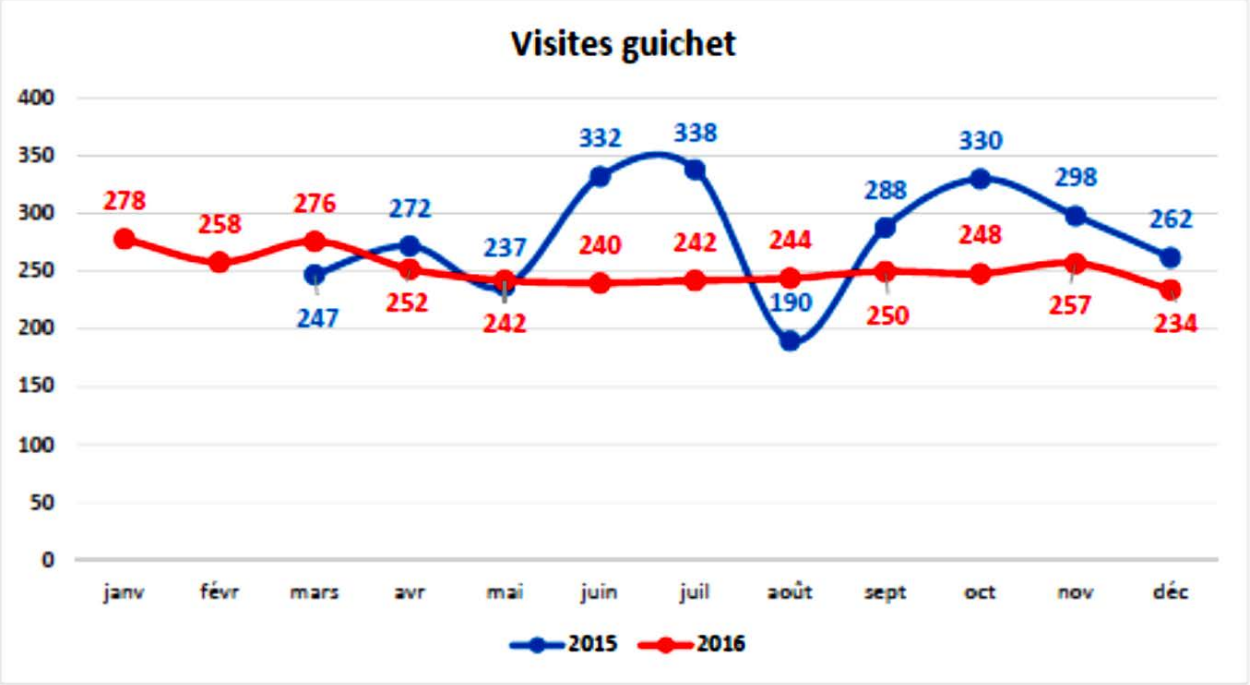
1.2. Guichet

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, à Esch-sur-Alzette, à Strassen et à Wiltz.

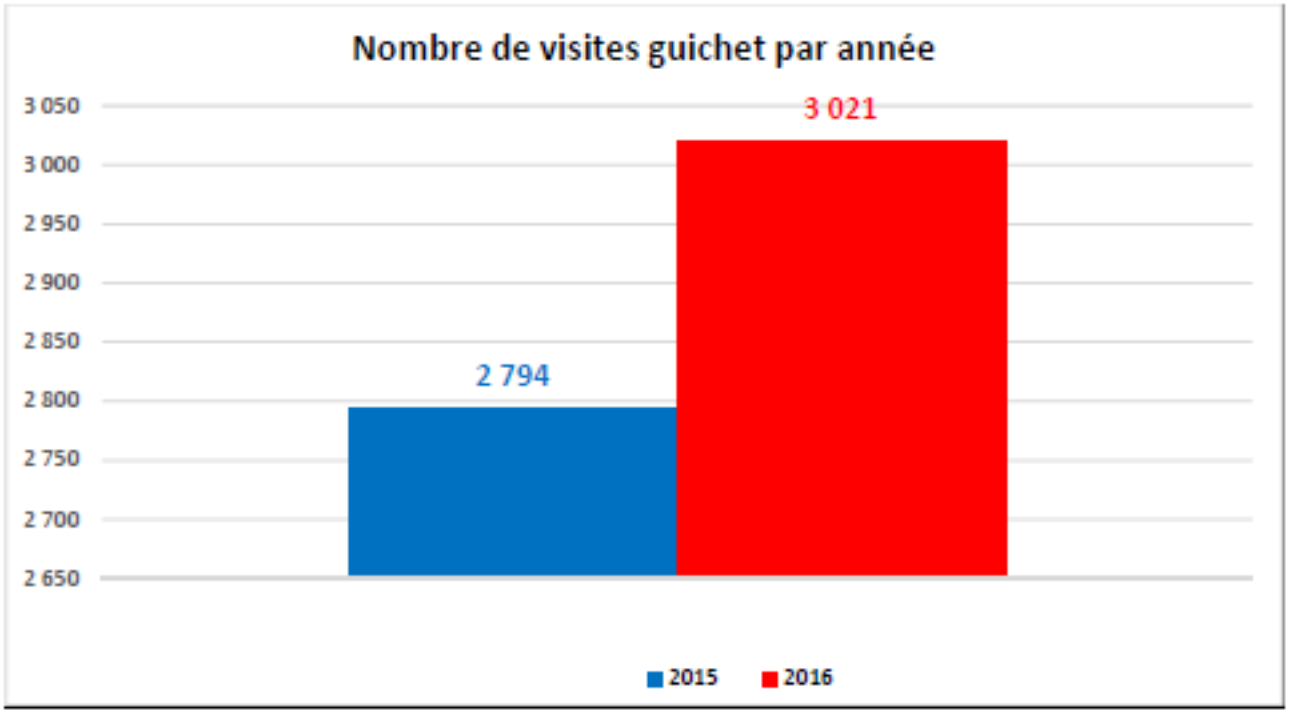
Depuis que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1er mars 2015, le nombre total des clients de l'ITM qui se sont rendus au sein de ses 4 guichets se chiffre à un total de 2.794 visites pour l'année 2015 et de 3.021 visites pour l'année 2016, alors que durant toute l'année 2014 avaient été enregistrées 937 visites.

Il en résulte donc que l'ITM a pu comptabiliser une augmentation de près de 300% de plus de visites guichet en 2015 et en 2016.

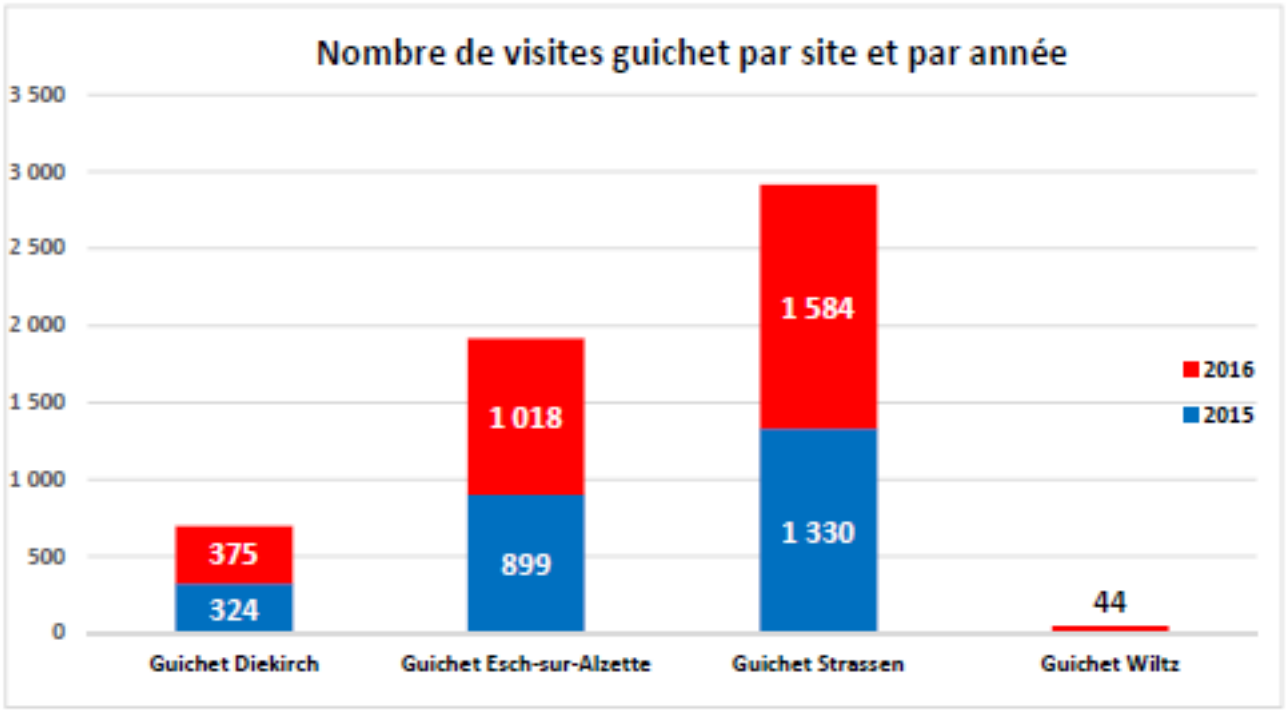
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



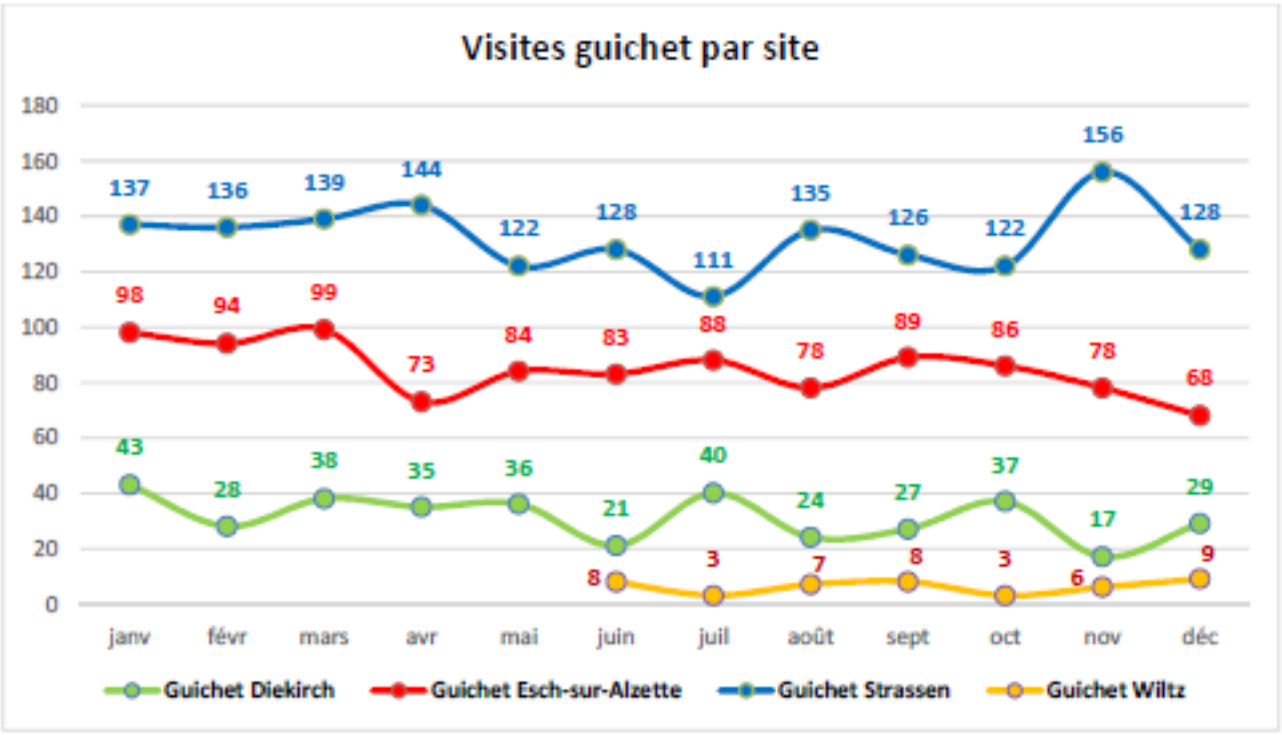
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traités par an par les agents du Help Center :



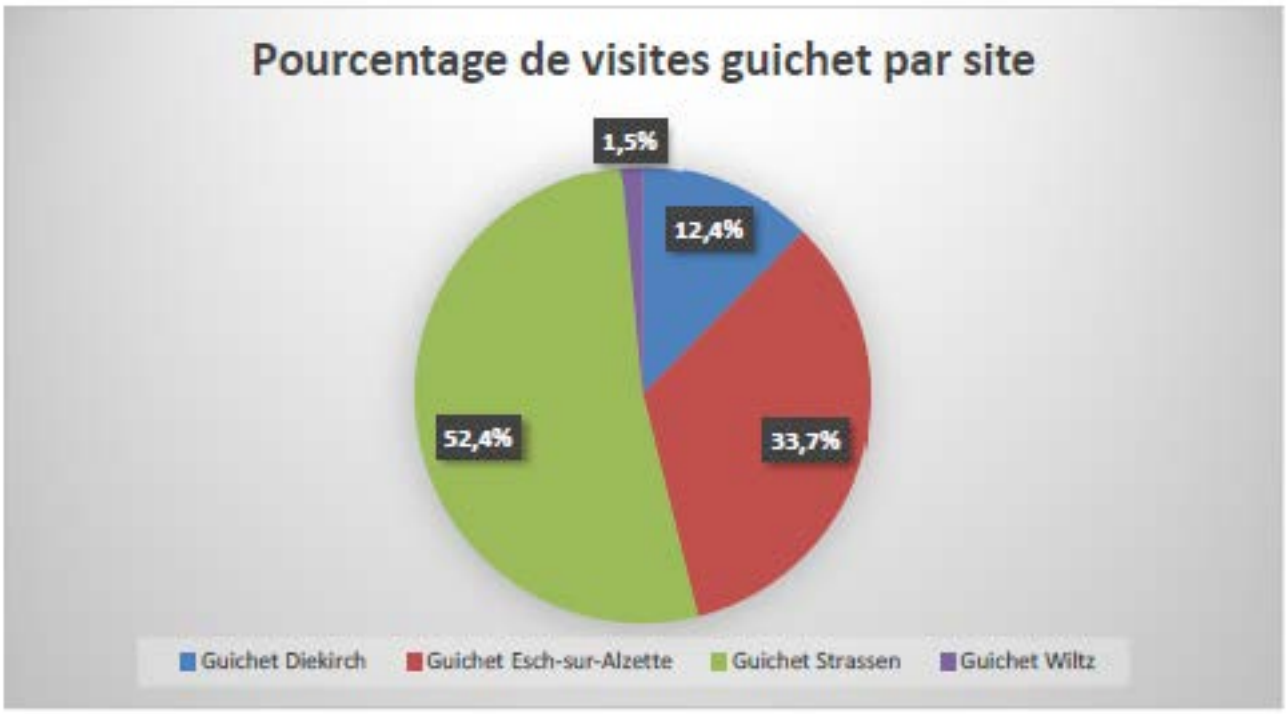
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traités par an par les agents du Help Center :



Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



A noter également que 52,4% des clients se sont rendus à Strassen, 33,7% à Esch-sur-Alzette, 12,4% à Diekirch et 1,5% à Wiltz.

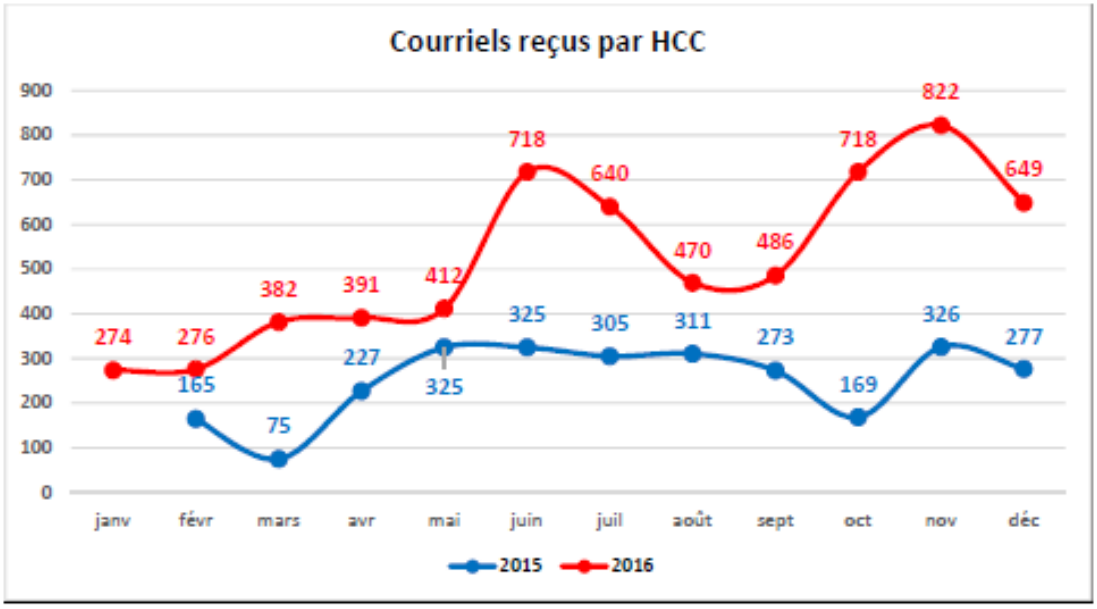


1.3. Courriels

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.

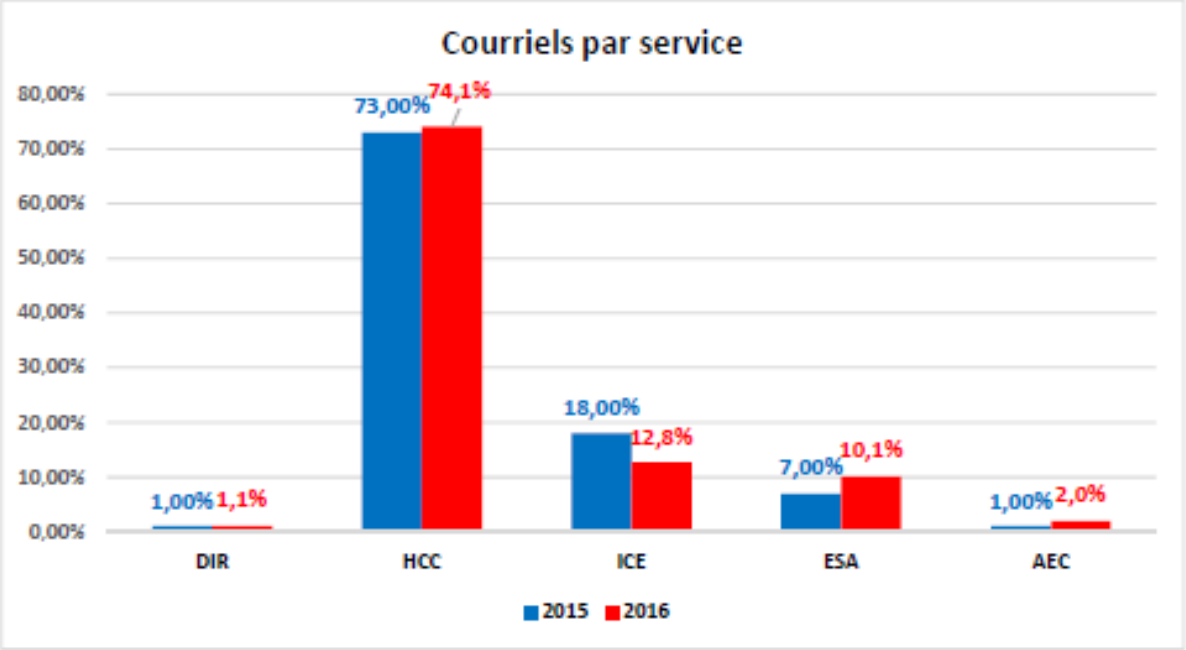
Depuis le 1er mars 2015, 2.778 courriels ont été traités par l'ITM pour l'année 2015 et 6.238 courriels ont pu être traités pour l'année 2016. Il s'agit d'une augmentation de 124,55 % par rapport à l'année 2015.

Le graphique ci-après reprend le nombre de courriels qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



De ces 6.238 courriels, 74,1% ont pu être directement traités par le Help Center et 25,9% ont dû être transférés au sein des autres services de l'ITM.

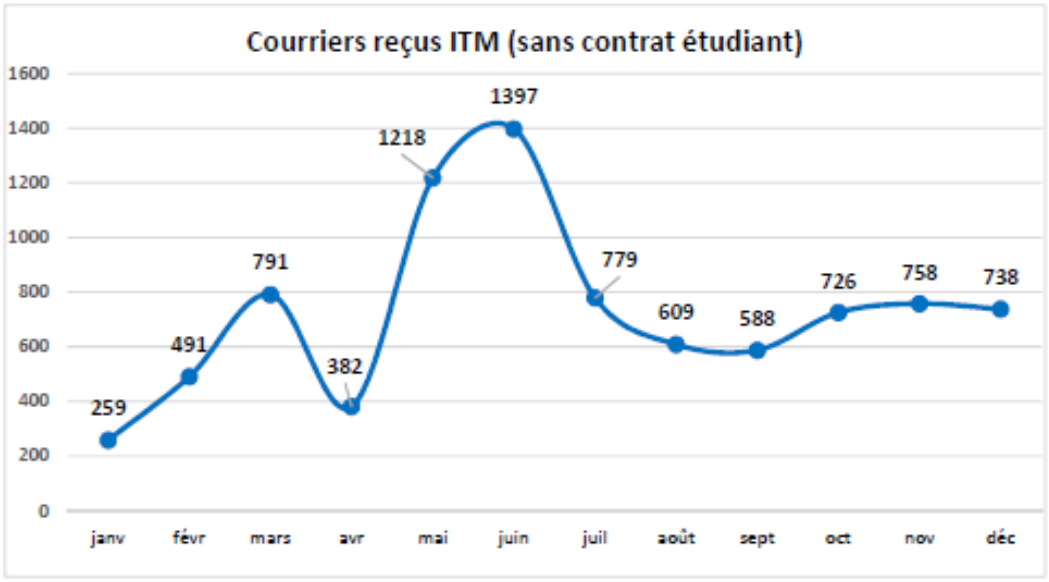
Le graphique ci-après reprend la répartition en % des courriels qui ont été réceptionnés et traités par les agents du Help Center et les courriels qui ont été transférés aux différents services de l'ITM :



1.4. Courrier

Depuis le mois de mars 2015, les agents du service HCC assurent également la gestion du courrier qui est distribué moyennant l'application « ITM Document Information System-IDOMIS » aux différents services et dont le nombre s'élevait à 8.736 courriers en 2016.

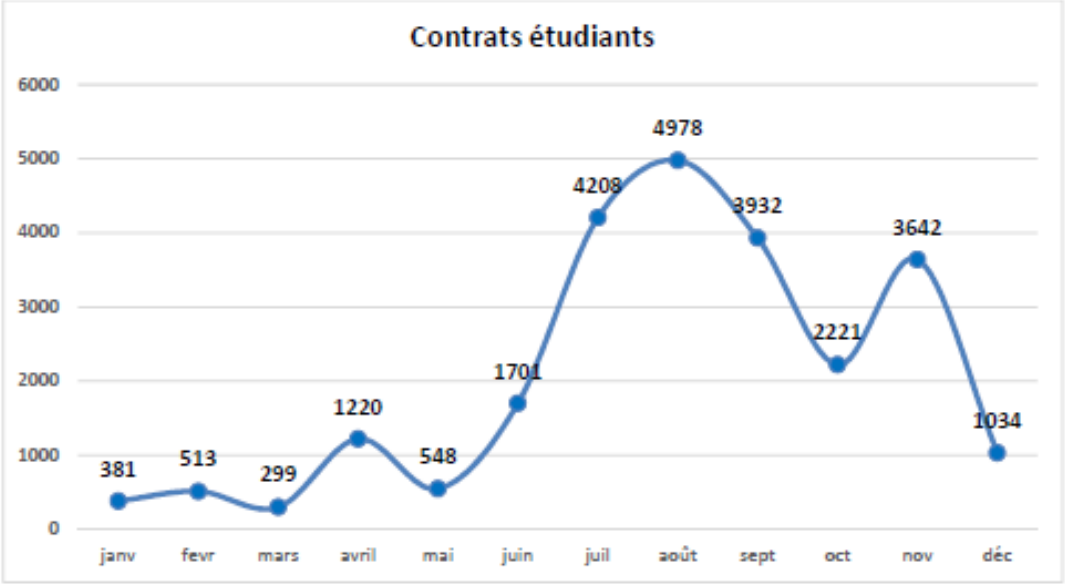
Le graphique ci-après reprend le nombre de courriers qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Help Center :



1.5. Contrats d'étudiant

Depuis l'année 2016, les agents du service HCC assurent également le contrôle journalier des contrats d'étudiant, dont le nombre total s'élevait à 24.677 contrats en 2016.

Le tableau ci-après reprend le nombre des contrats d'étudiant qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Call Center :



1.6. 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).

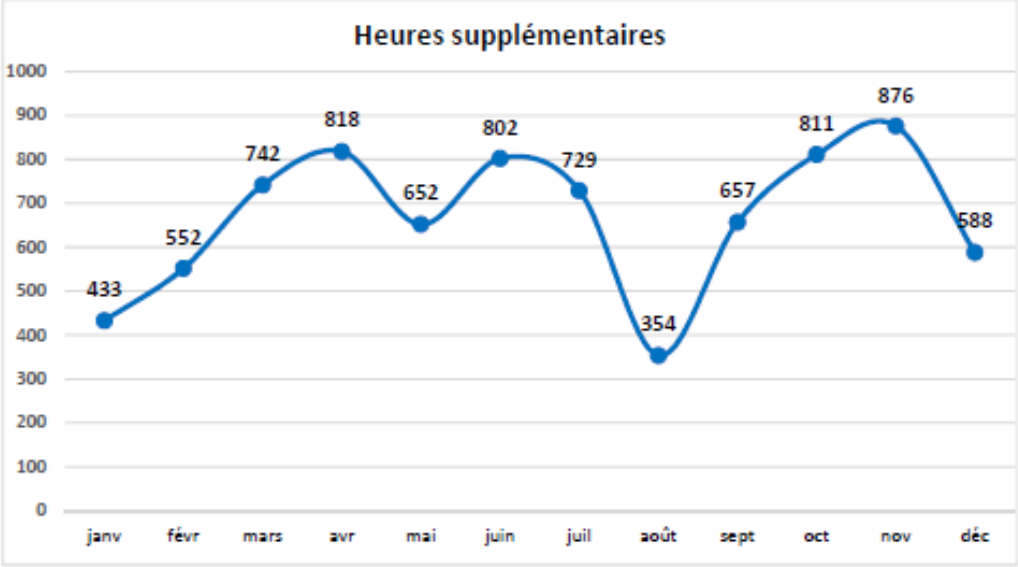
Ont été enregistrées:

- 8.014 demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires
- 6.731 demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche
- 874 plans d'organisation du travail

a) Heures supplémentaires

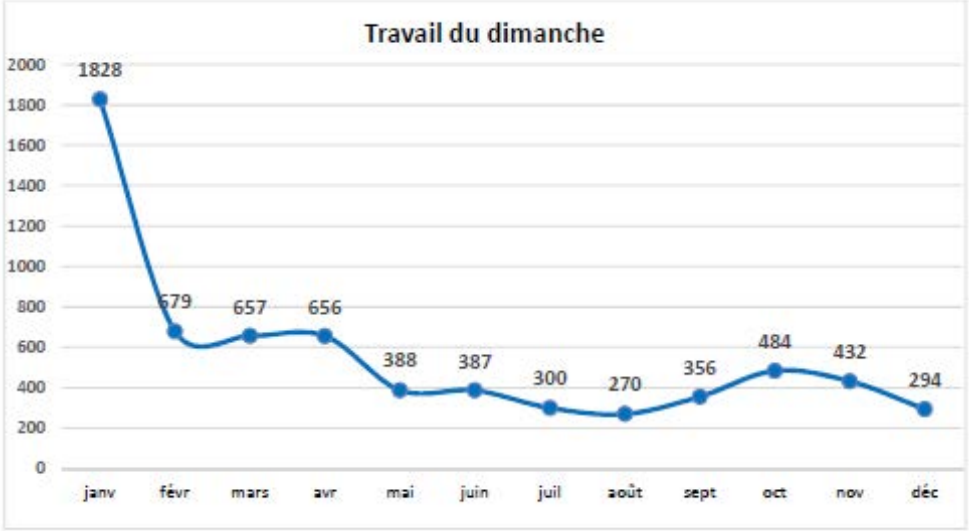
Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :

¨



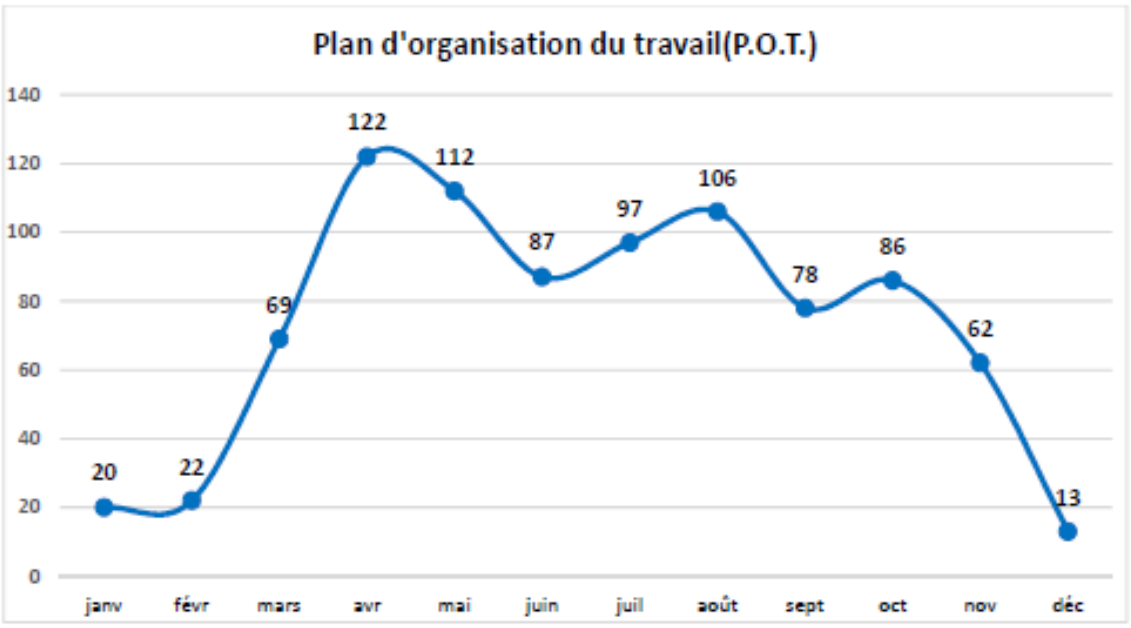
b) Travail du dimanche

Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



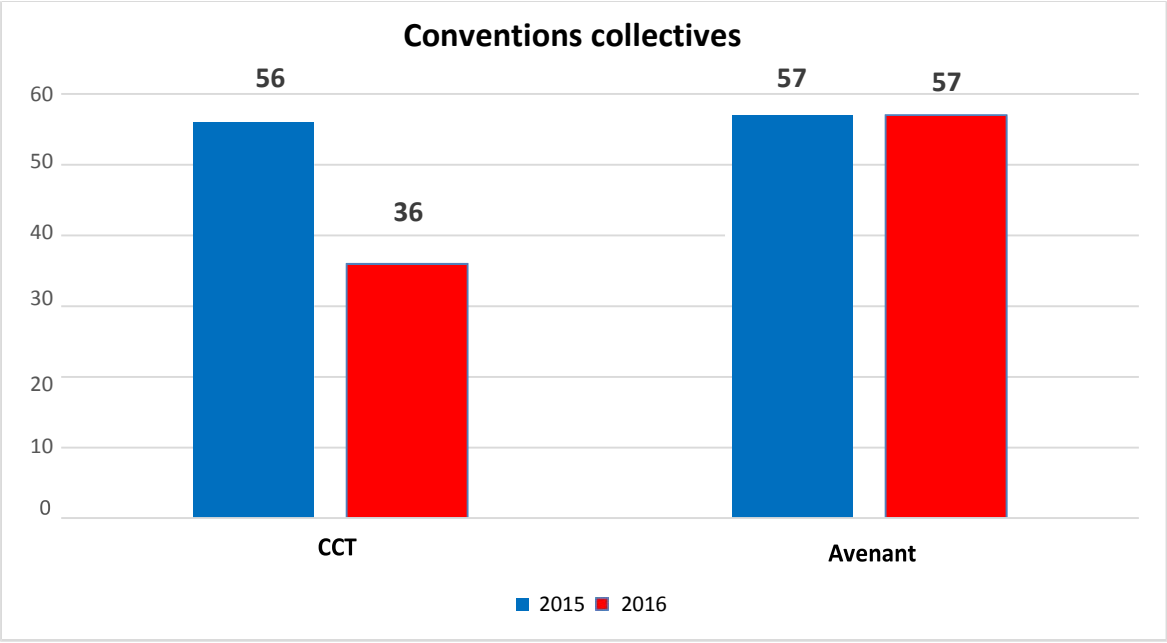
c) Plans d'organisation du travail (POT)

Le graphique ci-après reprend le nombre de plans d'organisation du travail qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



1.7. Conventions collectives

En 2016, 12 conventions collectives d'obligation générale ou des avenants aux conventions précitées et 81 conventions collectives d'entreprise ou des avenants aux conventions précitées dans les secteurs économiques suivants ont été déposées auprès de l'ITM :



1.8. Détachement des salariés

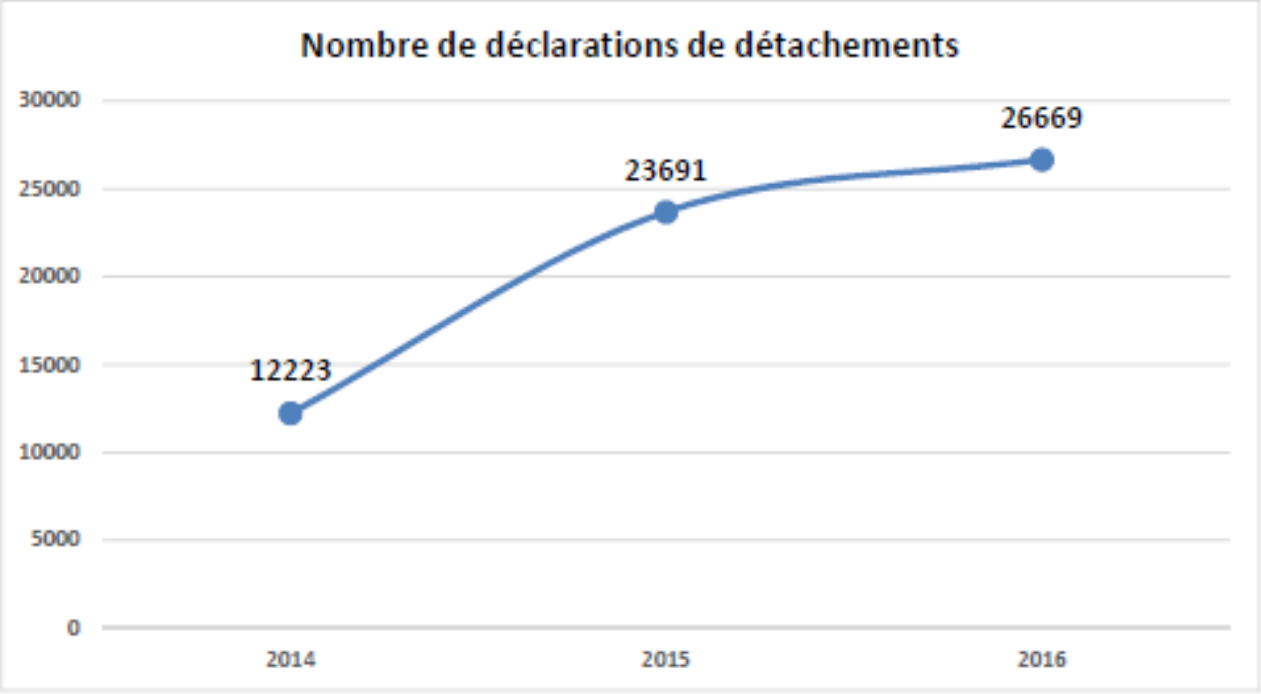
a) Déclarations de détachement

Depuis le 1er janvier 2016, le service Help Center a été chargé de la gestion des déclarations de détachement des salariés ainsi que des contrôles des entreprises détachantes et des salariés détachés sur le territoire luxembourgeois.

En 2016, 26.669 déclarations de détachement couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été enregistrées. Ceci représente une augmentation de 12,6 % par rapport à l'année 2015 et une augmentation de plus de 118 % par rapport à l'année 2014.

A noter que les statistiques en matière de détachement de salariés des années 2014 et 2015 reprises au sein du rapport annuel de l'année 2015 diffèrent légèrement des statistiques pour ces mêmes années et qui sont reprises au sein du présent rapport d'activité étant donné que des déclarations en version papier ont été enregistrées tout au long de l'année 2016 au sein de l'application « e-détachement » de l'ITM.

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.

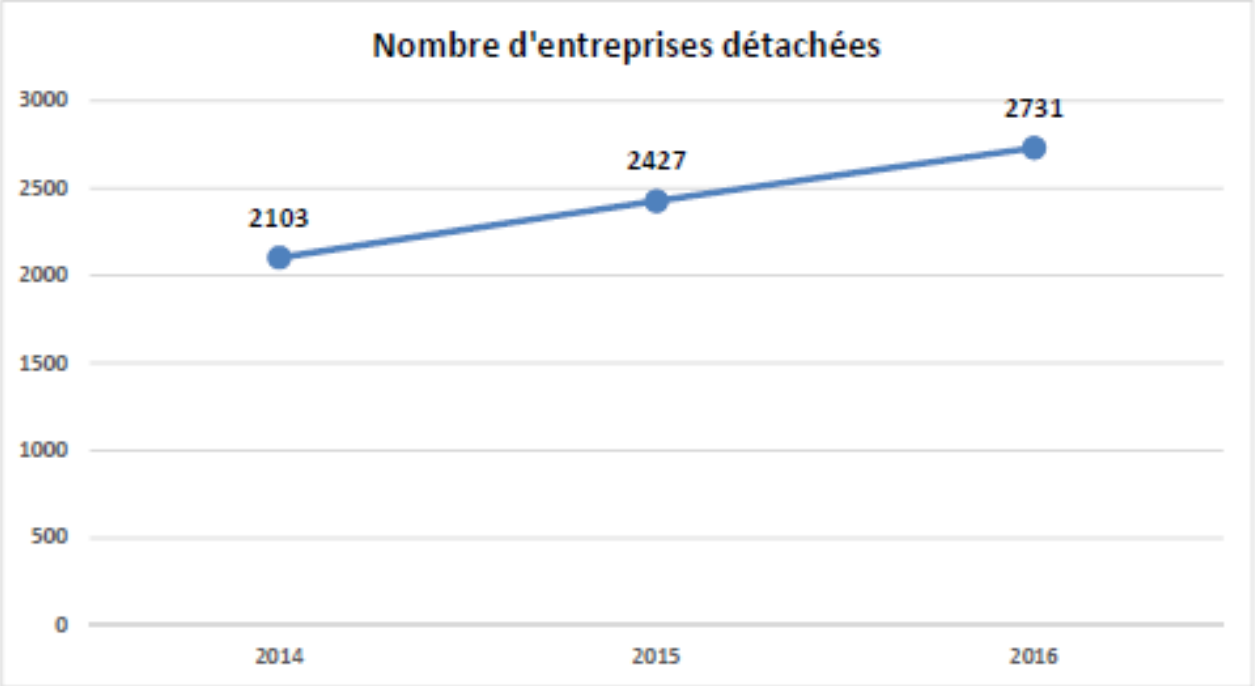


Pays	2014	2015	2016	Différence 2015 - 2016
Allemagne	6947	17350	19277	+ 11,11%
Belgique	3509	4251	4120	-3,08%
France	758	1069	1596	+ 49,30%

Pologne	259	318	497	+ 56,29%
Roumanie	47	42	164	+ 290,48%
Portugal	145	107	162	+ 51,40%
Autriche	45	67	160	+ 138,81%
Italie	51	30	145	+ 383,33%
Autres	462	457	548	+ 19,91%
Total	**12223**	**23691**	**26669**	**+ 12,6%**

b) Entreprises détachantes

En 2016, 2.731 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une augmentation de 12,5 % par rapport à l'année 2015 et une augmentation de plus de 29,9 % par rapport à l'année 2014.

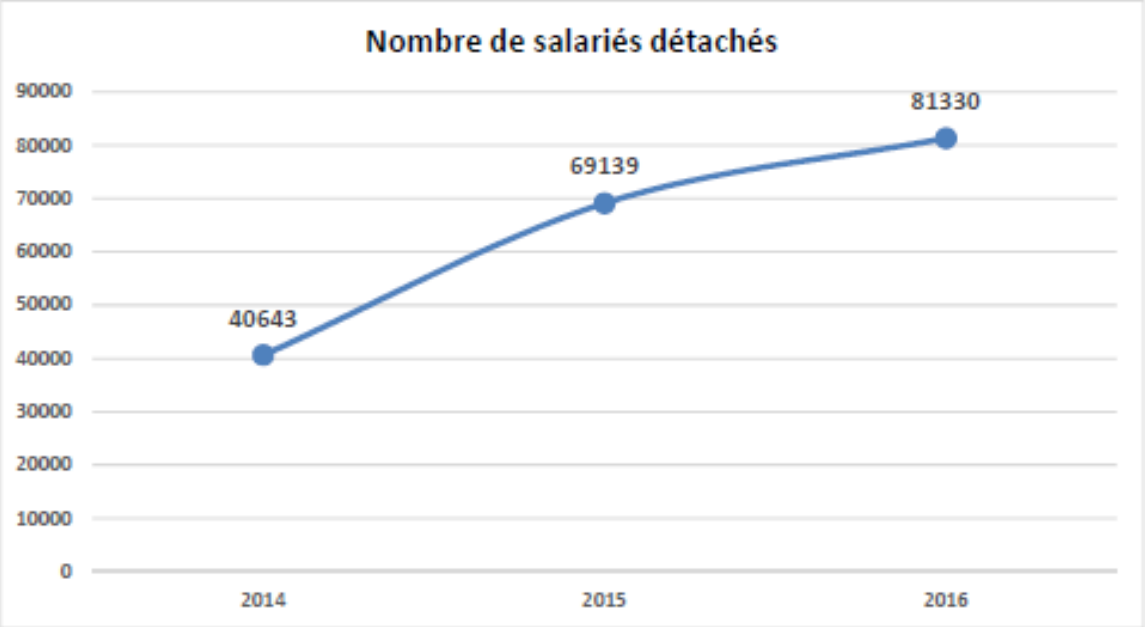


Pays	2014	2015	2016	Différence 2015 - 2016
Allemagne	1208	1436	1603	+ 11,63%
Belgique	383	398	430	+ 8,04%
France	260	316	330	+ 4,43%

Pologne	48	47	65	+ 38,30%
Roumanie	11	10	10	0,00%
Portugal	17	11	31	+ 181,82%
Autriche	14	21	24	+ 14,29%
Italie	26	21	58	+ 176,19%
Autres	136	167	180	+ 7,78%
Total	**2103**	**2427**	**2731**	**+ 12,53%**

c) Salariés détachés

En 2016, 81.330 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une augmentation de 17,6 % par rapport à l'année 2015 et une augmentation de plus de 100,1 % par rapport à l'année 2014.



Pays	2014	2015	2016	Différence 2015 - 2016
Allemagne	22634	43190	50931	+ 17,92%
Belgique	8576	9193	8500	-7,54%
France	2287	3364	4728	+ 40,55%

Pologne	2492	5906	7298	+ 23,57%
Roumanie	631	1121	2220	+ 98,04%
Portugal	905	796	1241	+ 55,90%
Autriche	184	237	318	+ 34,18%
Italie	355	426	873	+ 104,93%
Autres	2579	4906	5221	+ 6,42%
Total	**40643**	**69139**	**81330**	**+ 17,63%**

d) Contrôles

Au début de l'année 2016, l'Administration des douanes et accises et l'ITM se sont accordées à renforcer leur coopération contribuant à l'élaboration d'un système de contrôle efficace et efficient ayant pour objectif d'intensifier les contrôles notamment en matière de détachement de salariés afin de pouvoir lutter plus efficacement contre le dumping social, de favoriser ainsi la concurrence loyale et de protéger en même temps les droits des salariés détachés.

Suite à une formation en matière de détachement de salariés qui a été dispensée au cours du mois de juillet 2016 par des membres de l'inspectorat du travail en faveur des agents de terrain de l'Administration des douanes et accises et de l'ITM, cette coopération en matière de contrôle des entreprises détachantes et des salariés détachés a été entamée à partir du 1er août 2016.

Compte tenu des ressources humaines disponibles, le nombre total de contrôles réalisés en 2016 ciblant spécifiquement des situations de détachement s'élevait à 285 contrôles d'entreprises étrangères. Par suite des différents contrôles effectués, 148 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères.

Suite aux injonctions précitées, 96 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 52 amendes administratives pour un montant total de 219.500 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiés par l'ITM conformément à l'article L.614-13 du Code du travail qui dispose que : *« En cas de non-respect endéans le délai imparti, des injonctions du directeur ou des membres de l'inspectorat du travail, dûment notifiées par écrit, conformément aux articles L.614-4 à L.614-6 et L.614-8 à L.614-11, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur, à son délégué ou au salarié une amende administrative, dont le montant est fixé entre 25 et 25.000 euros. »*

Suite à la notification des amendes administratives, 28 entreprises étrangères ont formé opposition à l'encontre desdites décisions endéans un délai de 15 jours conformément à l'article

L.614-13, ce qui a eu pour effet de décharger les entreprises étrangères du paiement un montant total de 49.000 euros.

Par ailleurs, il a été procédé à 24 régularisations salariales en vue d'aligner les salaires versés aux salariés détachés aux tarifs minimaux légaux et conventionnels en vigueur au Luxembourg.

A noter également que la notification d'amendes administratives en matière de détachement a été mise en œuvre pour la première fois au cours de l'année 2016 par la nouvelle direction de l'ITM, alors que la loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, qui prévoit la possibilité d'infliger de telles amendes administratives, date du 21 décembre 2007.

Aussi, il est envisagé de concrétiser cette coopération avec l'Administration des douanes et accises par la signature d'une convention entre les ministres de tutelle des deux administrations au début de l'année 2017.

A noter également que le projet de loi n°6989 visant à transposer en droit national la 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 services, dite « directive d'exécution », qui a pour finalité de prévenir, d'éviter et de combattre toute violation et tout contournement des règles applicables dans le cadre de la libre prestation de services au sein de l'Union européenne et de garantir aux salariés détachés un niveau approprié de protection, et qui prévoit notamment également :

- un renforcement de la collaboration administrative au niveau national ;
- l'introduction du principe de la responsabilité solidaire entre le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre et son cocontractant, sous-traitant direct ou indirect ou bien d'un cocontractant d'un sous-traitant en cas du non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel dû aux salariés détachés, ou de toute autre infraction aux dispositions d'ordre public visées à l'article L.010-1 du Code du travail ;
- l'introduction de mécanismes de recours efficaces permettant aux salariés détachés de porter plainte ou d'engager des poursuites en cas de litige avec leur employeur ;
- l'introduction de sanctions administratives spécifiques, dont le montant s'élève entre 1.000 euros et 5.000 euros par salarié détaché en cas d'infraction en matière de détachement et entre 2.000 euros et 10.000 euros par salarié détaché en cas de récidive dans le délai de 2 ans à compter du jour de la notification de la première amende ;
- l'introduction de la possibilité d'ordonner la cessation des travaux en cas d'infractions graves en matière de détachement ;
- l'exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives ;
- l'introduction de la possibilité pour l'ITM de procéder à la fermeture d'un chantier pour des manquements en matière de droit du travail ;
- d'inclure également les membres de la Police grand-ducale comme autorité de contrôle ;

Cette nouvelle loi permettra ainsi de renforcer considérablement les moyens de contrôle et de sanction des autorités de contrôle, à savoir les agents de l'Administration des douanes et accises, les officiers et agents de la Police grand-ducale et les membres de l'Inspection du travail et des mines.

Pour pouvoir mieux appliquer les dispositions de cette loi, les contrôles devront être renforcés, ce qui nécessite une augmentation régulière des effectifs de l'ITM telle qu'elle est programmée.

Pays	Douanes (à partir du 1er août 2016)	ITM (à partir du 20 sept. 2016)
Allemagne	52	100
Belgique	17	30
France	8	19
Pologne	0	18
Portugal	1	5
République Tchèque	0	4
Autriche	0	4
Slovénie	2	4
Autres	5	16
Total	**85**	**200**

e) Requêtes « IMI »

Conformément à l'article L.142-1 du Code du travail, l'ITM a, en qualité d'«Autorité nationale compétente» en matière de détachement de salariés, la mission de coopérer par le biais du « Bureau de liaison luxembourgeois (BLL) » avec les autorités homologues d'autres Etats- membres.

Cette synergie fonctionnelle vise la réalisation de l'objectif commun du contrôle et de la lutte contre le travail illégal, au même titre que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Elle se traduit notamment par une communication régulière avec les autorités compétentes des pays limitrophes, ainsi que par l'échange de bonnes pratiques et de données administratives.

Le système «Internal Market Information System (IMI)» vise à faciliter les échanges d'informations ou de données entre les inspections des différents Etats-membres de l'UE, notamment dans le cadre d'enquêtes sur des entreprises détachantes (http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm).

Les demandes d'informations motivées émanant d'autres bureaux de liaison relativement aux détachements transfrontaliers de salariés sont formulées à titre réciproque et gratuit, principalement par le biais du système IMI.

En 2016, 14 demandes officielles de ce type ont été soumises au BLL et traitées par les agents du Help Center.

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 2016 et d'hiver 2016/2017, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Demandes	Eté 2016	Eté 2015	Evolution	Hiver 2016	Hiver 2015	Evolution
Total des demandes	213	123	90	62	42	20
Demandes d'entreprises	125	73	52	32	18	14

Accords	148	101	47	61	39	22
Refus	65	22	43	1	3	-2

Objet	Eté 2015	Eté 2014	Evolution	Hiver 2015	Hiver 2014	Evolution
Ecoles	77	35	42	0	4	-4
Entreprises	28	11	17	20	0	20
Travaux urgents	4	3	1	0	0	0
Arrêt impossible	8	20	-12	6	9	-3
Permanences	32	40	-8	31	26	5
Travaux normaux	64	14	50	5	3	2

Objet	Eté 2015	Eté 2014	Evolution	Hiver 2015	Hiver 2014	Evolution
Salariés concernés	1.474	929	+545	514	335	+179

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 2016 écoulé 142 contrôles sur chantiers, de sa propre initiative ainsi que sur base de dénonciations.

Ces contrôles ont abouti à 2 injonctions de cessation d'activités sur chantiers pour non-respect du congé collectif par les entreprises contrôlées.

2.2. Contrôles

En 2016, 1.345 dossiers ont été affectés au service ICE, dont 892 ont été traités par les agents de ce service et dont 453 dossiers sont en cours de traitement.

3. «Accidents, Enquêtes et Contrôles»

3.1. Analyses et enquêtes effectuées

Au courant de l'année 2016, 476 accidents du travail ont été déclarés à l'ITM, dont 331 ont été déclarés par la Police grand-ducale et 351 dossiers ont été traités par les agents du service AEC, dont 62 dossiers ont été transmis au Ministère public.

Par ailleurs, 112 interventions concernant des dangers imminents ont été effectuées par les agents du service AEC.

Analyses et enquêtes effectuées	Nombre
Accidents	476
Dangers imminents et incidents	112
Total	**588**

Les 476 accidents du travail se répartissent comme suit en fonction de leur gravité :

Accidents du travail en fonction de leur gravité	Nombre
Accidents mortels	15
Accidents graves	69
Accidents moyens	182
Accidents bénins	210
Total	**476**

3.2. Accidents du travail par secteur économique

Les 476 accidents du travail se répartissent comme suit en fonction du secteur économique :

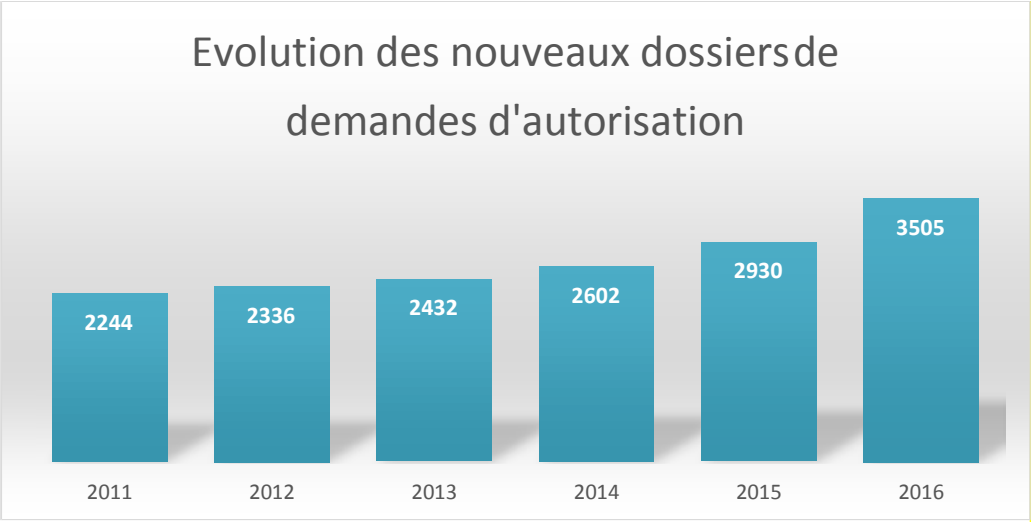
Accidents du travail par secteur économique	Nombre
Agriculture	12
Industrie	118
Construction	196
Commerce	37
Transport	46
Horeca	11
Communication	3
Finances	0
Immobilier	1
Activités comptables	0
Services et nettoyage	19
Administration	13
Santé	19
Activités récréatives	0
Ménages	0
Activités extraterritoriales	1
Total	**476**

4. « Etablissements soumis à Autorisation - ESA»

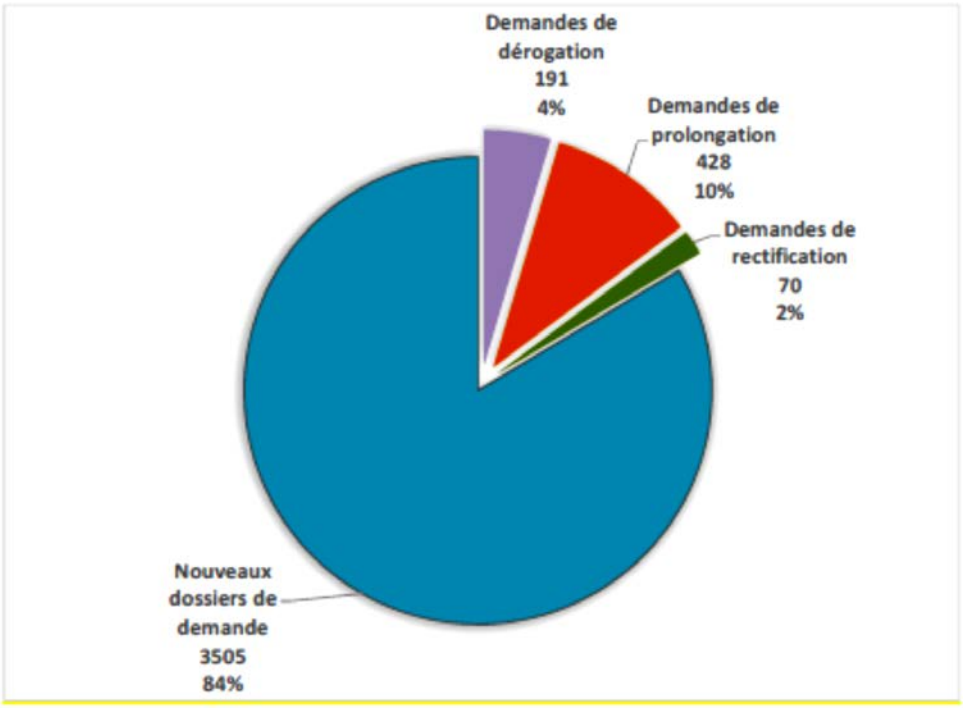
La Division regroupe principalement les activités suivantes :

4.1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés

Au cours de l'année 2016, 3.505 nouveaux dossiers de demande d'autorisation d'exploitation ont été introduits au titre de la législation relative aux établissements classés.



S'y ajoutent 689 demandes de dérogation, prolongation et rectification.

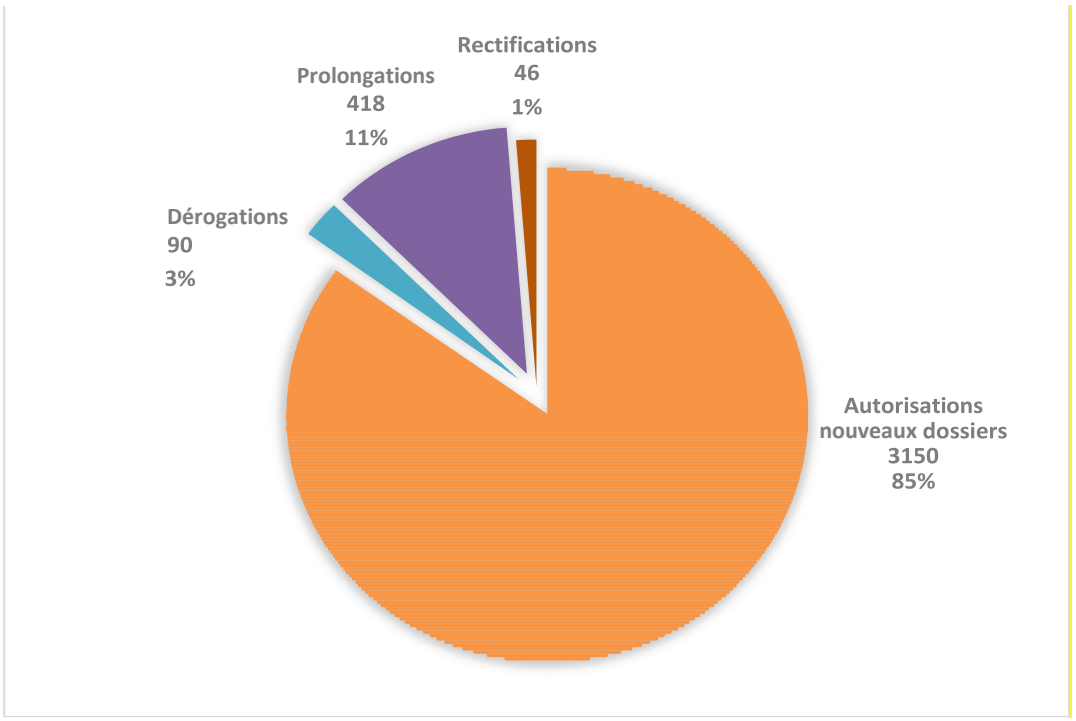


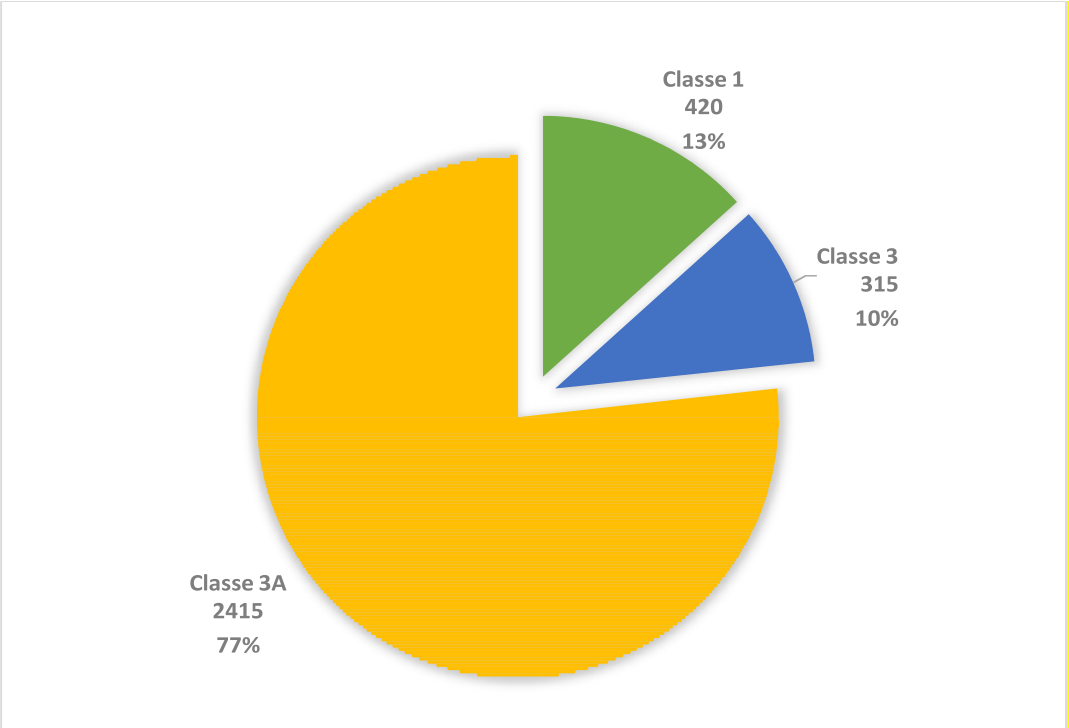
Au total 4.194 demandes ont été introduites en 2016.

Pendant la même période, 3.704 arrêtés d'autorisation ont été délivrés. Ce nombre se répartit en :

Les 3.150 autorisations sur des nouveaux dossiers de demande se répartissent en :

- 420 autorisations de la classe 1,
- 315 autorisations de la classe 3 et
- autorisations 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

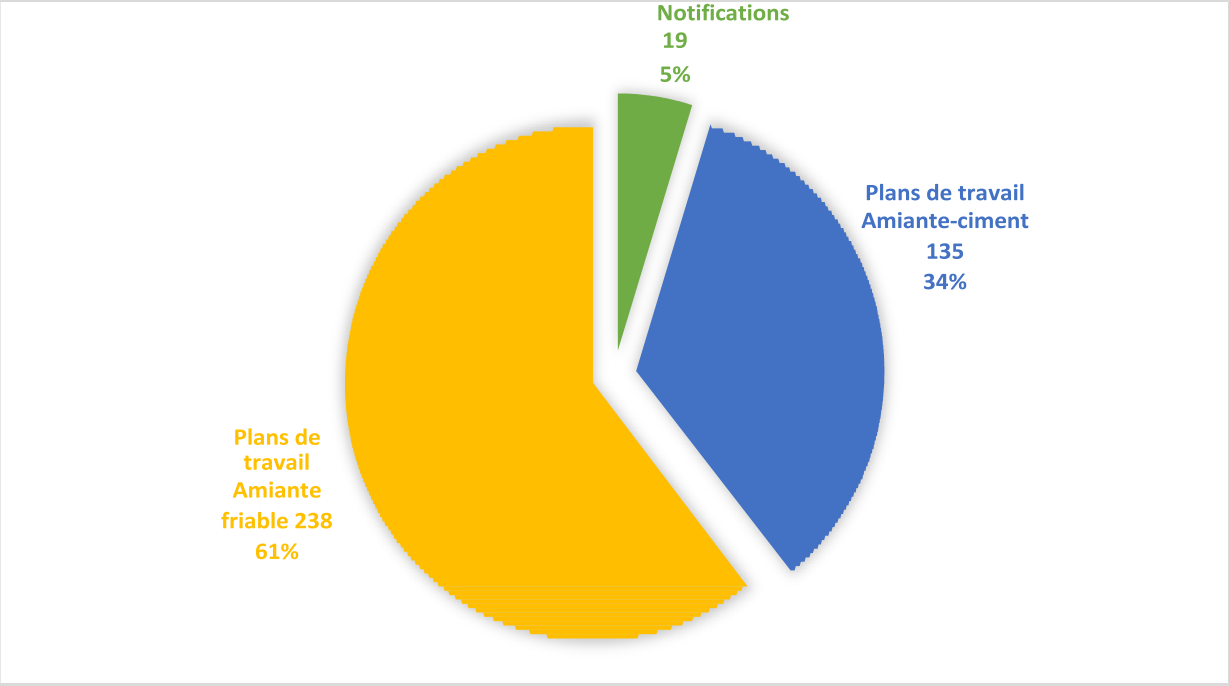
en relation avec l'exploitation des établissements, installations et activités repris au règlement grand-ducal du 10 mai 2012 portant nouvelles nomenclature et classification des établissements classés.

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



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,
- 9 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 2016, 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 2016, 174 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. A l'heure actuelle 2 tunnels tombent sous la compétence de l'Inspection du travail et des mines 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.

A cet effet, un exercice grandeur nature a eu lieu en 2016 dans le tunnel de Mondorf-les-Bains sur l'autoroute A13.

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 ainsi que la sécurité et santé sur le lieu de travail en général.

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

5. « Service Affaires Internationales - SAI »

5.1. Législation européenne

a. Groupe de travail « Questions sociales »

Participation à 24 réunions du groupe de travail « Questions sociales » à Bruxelles afin de préparer et coordonner les négociations des propositions législatives suivantes :

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d`une prestation de services

La Commission a présenté le 8 mars 2016 une révision ciblée de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs pour lutter contre les pratiques déloyales et promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique.

Le détachement de travailleurs joue un rôle essentiel dans le marché intérieur, notamment dans le domaine de la prestation transfrontière de services, en particulier dans le secteur de la construction et dans certains secteurs de services à la personne et aux entreprises.

Globalement, en 2014, on comptait plus de 1,9 million de travailleurs détachés dans l'UE (représentant 0,7% de la main d'œuvre totale de l'UE), soit une hausse de 10,3% par rapport à 2013 et de 44,4% par rapport à 2010.

La proposition envisage de garantir des conditions salariales équitables aux travailleurs détachés et une concurrence loyale entre les entreprises détachant des travailleurs et les entreprises locales dans le pays d'accueil.

La révision introduirait des changements dans 3 grands domaines:

1. Détachement dépassant 24 mois : la proposition prévoit ce qui suit:

- Lorsque la durée prévue ou effective du détachement dépasse 24 mois, l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché serait réputé être le pays dans lequel celui-ci accomplit habituellement son travail ;
- En cas de remplacement de travailleurs détachés effectuant la même tâche au même endroit, la durée cumulée des périodes de détachement des travailleurs concernés serait prise en considération, en ce qui concerne les travailleurs détachés pour une durée effective d'au moins six mois.

2. Conditions de travail et d'emploi, y compris dans les situations de sous-traitance : la révision proposée:

- Rend les conventions collectives applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs de l'économie, que les activités soient visées ou non à l'annexe de la directive 96/71 (ce qui est actuellement le cas uniquement pour le secteur de la construction)
- Implique que les règles relatives à la rémunération applicables aux travailleurs locaux, découlant de la législation ou de conventions collectives d'application générale, s'appliqueraient également aux travailleurs détachés
- Oblige les États membres à publier sur un site internet les éléments constitutifs de la rémunération des travailleurs détachés
- Permet aux États membres d'obliger les entreprises à ne sous-traiter qu'à des entreprises qui accordent aux travailleurs certaines conditions de rémunération applicables au contractant, y compris celles résultant de conventions collectives d'application non générale. Néanmoins, cela ne pourrait être fait que de manière non discriminatoire: les mêmes obligations devraient être imposées à tous les sous-traitants nationaux.

3. Règles sur les travailleurs intérimaires :

Une nouvelle disposition établit les conditions applicables aux travailleurs mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire établie dans un État membre autre que l'État membre d'établissement de l'entreprise utilisatrice. Cette disposition précise que les conditions qui s'appliquent aux entreprises transfrontières de travail intérimaire mettant des travailleurs à disposition devraient être celles qui sont appliquées aux entreprises nationales mettant des travailleurs à disposition. Contrairement à la directive actuelle, il s'agirait désormais d'une obligation juridique imposée aux États membres.

La proposition de la révision de la directive 96/71 ne porte sur aucune des questions abordées par la directive d'exécution de 2014 visant à renforcer les instruments destinés à combattre et sanctionner les contournements ainsi que les fraudes relatives au détachement de travailleurs.

Au lieu de cela, elle met l'accent sur les questions liées au cadre réglementaire de l'Union fixé par la directive initiale de 1996. Par conséquent, la proposition de révision ciblée de la directive de 1996 ainsi que la directive d'exécution sont complémentaires et se renforcent mutuellement.

Au niveau européen, le groupe de travail "Questions sociales" a analysé différentes approches pour surmonter les divergences de vues des délégations. La proposition de révision de la directive de 1996 était bloquée fin 2016 à cause des positions controverses entre les anciens et nouveaux Etats membres.

Cependant, il est nécessaire de poursuivre les travaux techniques et les débats politiques sur les questions du détachement de longue durée, de la rémunération et de la sous-traitance en 2017.

Première proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail

La Commission européenne a tablé en date du 13 mai 2016 une proposition de modifier la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes (2004/37/CE) en vue de limiter l'exposition à 13 de ces agents sur le lieu de travail.

Il s'agit des agents chimiques suivants : 1,2-époxypropane, 1,3-butadiène, 2-nitropropane, acrylamide, brom oéthylène, composés du chrome (VI), oxyde d'éthylène, hydrazine, o- toluidine, silice cristalline alvéolaire, fibres céramiques réfractaires.

La Commission a proposé également de modifier les valeurs limites de deux agents qui figurent déjà dans la directive 2004/37/CE :

- La valeur limite pour le chlorure de vinyle monomère passerait de 7,77 à 2,6mg/m3 sur huit heures
- La valeur limite applicable aux poussières de bois durs passerait de 5 à 3 mg/m3. LU aurait pu accepter ici une valeur plus ambitieuse vu notre législation nationale (2mg/m3)

Afin de déterminer, pour un certain nombre d'agents cancérigènes, les valeurs limites à inscrire dans la directive, la Commission a lancé une analyse scientifique et économique de plus de 20 agents chimiques prioritaires. Dans l'Union, quelque 20 millions de travailleurs sont exposés à au moins l'un d'eux.

Pour les travailleurs et leurs familles, le cancer lié au travail ne peut pas seulement conduire à la perte de la vie, mais également à des coûts de soins de santé et des pertes des salaires.

Pour les entreprises, le cancer lié au travail implique des coûts de remplacement du personnel et des pertes de productivité ayant des conséquences négatives sur leur compétitivité.

La mesure proposée par la présente directive vise à établir des valeurs limites pour 13 des agents prioritaires recensés. Pour les autres, de plus amples travaux préparatoires sont nécessaires, la proposition s'y rapportant étant prévue pour début 2017 après des analyses plus poussées.

Le groupe de travail "Questions sociales" a commencé à examiner la proposition en mai 2016. Le Conseil des ministres du travail a approuvé une orientation générale sur le texte lors de la session le 13 octobre 2016. Les négociations avec le Parlement européen devraient débuter en 2017.

Décision (UE) 2016/344 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré

Le 9 avril 2014, la Commission a proposé l'établissement d'une plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré.

La décision a été discutée par les présidences lettone et luxembourgeoise dans le groupe de travail « questions sociales » à Bruxelles. La présidence du Conseil et le Parlement sont parvenus sous la présidence luxembourgeoise à un accord provisoire le 11 novembre 2015 à la suite d'une série de trilogues. Le 2 février 2016, le Parlement européen a adopté la décision et le Conseil l'a adoptée formellement le 24 février 2016. En date du 27 mai la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré a été mise en place.

La plateforme est composée des autorités compétentes de tous les États membres et des représentants des partenaires sociaux interprofessionnels au niveau européen.

L'objectif premier de la plate-forme est d'apporter une valeur ajoutée à l'échelon de l'Union dans le but d'aider à lutter contre le problème complexe du travail non déclaré tout en respectant pleinement les

compétences et les procédures nationales. La plate-forme contribue aussi à rendre plus efficaces les actions de l'Union et les actions nationales visant à améliorer les conditions de travail et à faciliter l'intégration sur le marché du travail et l'inclusion sociale, y compris en améliorant l'application de la législation dans ces domaines, ainsi qu'à diminuer le travail non déclaré et à créer des emplois dans l'économie formelle, en évitant ainsi la détérioration de la qualité de l'emploi ainsi que celle de la santé et de la sécurité au travail.

Pour atteindre les objectifs, la plate-forme, à l'échelon de l'Union, encourage la coopération entre États membres:

- en procédant à l'échange de bonnes pratiques et d'informations;
- en développant les connaissances et l'analyse;
- en encourageant et en facilitant des approches novatrices d'une coopération transfrontalière effective et efficace ainsi qu'en évaluant les expériences; en contribuant à une compréhension transversale des questions liées au travail non déclaré.

La plate-forme traite toutes les formes de travail non déclaré, y compris le faux travail indépendant qui est utilisé pour dissimuler l'emploi d'un travailleur afin de réduire les impôts et les cotisations sociales. Elle promeut en outre la formation du personnel de différents pays et recense des principes communs pour les inspections du travail.

La plateforme se réunira au moins deux fois par an et des groupes spécifiques seront créés pour traiter les différents aspects du travail non déclaré. La première réunion plénière de la Plateforme européenne de lutte contre le travail non-déclaré en octobre 2016 s’est concentrée principalement sur le Programme de travail pour la période 2017-2018. Les activités de cette plénière ont compris: une étude sur le travail indépendant fictif, un séminaire sur l’élaboration d’une approche globale en matière de lutte contre le travail non-déclaré, un projet d’assistance mutuelle en Roumanie et un séminaire national en Suède.

Règlement du Parlement européen et du Conseil instituant l’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et abrogeant le règlement (CE) nº 2062/94 du Conseil

En date du 23 août 2016, la Commission a présenté sa nouvelle proposition de règlement concernant les 3 agences à caractère tripartite, entre autres EU-OSHA.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a été instituée 1994 pour contribuer à l'amélioration du milieu de travail en ce qui concerne la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, par une action visant à développer et à diffuser les connaissances susceptibles de permettre cette amélioration.

L’Agence a pour objectif de fournir aux institutions et organes de l’Union européenne, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux personnes concernées dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail les informations techniques, scientifiques et économiques ainsi qu’une expertise pointue utile dans ce domaine.

La révision du règlement fondateur offre la possibilité d’actualiser les objectifs et les missions de l’EU-OSHA. Elle permettra notamment de définir plus précisément le rôle dévolu à l’EU-OSHA dans le soutien apporté à la Commission et aux autres institutions et organes de l’Union, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux autres personnes concernées en matière de conception et de mise en œuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité au travail, tant au niveau national que de l’Union.

En outre, la révision crée la possibilité de prévoir des mesures antifraudes, une politique en matière de conflit d’intérêts, un dispositif d’évaluation et de réexamen, ainsi que l’établissement d’un accord de siège. La révision permettra aussi d’harmoniser les dispositions relatives à la programmation et aux rapports avec les exigences fixées par le règlement financier-cadre révisé.

Le principal élément nouveau qui caractérise le règlement proposé est une nouvelle structure de gouvernance fixant entre autres les priorités stratégiques des activités de l'Agence et des compétences relevant de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Au niveau européen, la présidence slovaque a discuté la proposition dans le groupe de travail « Questions Sociales ». Le Conseil des ministres du travail du 8 décembre 2016 a dégagé une orientation générale pour la proposition de texte EU-OSHA. Les négociations avec le Parlement européen devraient débuter en 2017.

b. Comité des hauts responsables de l'inspection du travail et des mines (CHRIT)

En 2016, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail et des mines (CHRIT) a tenu ses deux réunions plénières:

- La 70e réunion plénière à Amsterdam le 18 mai 2016, précédée d'une journée thématique traitant le sujet « Prévention et contrôle de l'exposition aux substances dangereuses »
- La 71e réunion plénière à Horný Smokovec (Slovaquie) le 10 novembre 2016, précédée d'une journée thématique traitant le sujet « La main-d'œuvre vieillissante et les changements sur le marché du travail – le rôle de l'inspection du travail »

Evaluation du système d'inspection du travail

Le cadre stratégique de l'Union européenne appelle à une inspection et un suivi efficaces et équivalents de la mise en œuvre de la législation dans les États membres et considère l'évaluation des systèmes nationaux d'inspection par référence aux principes communs comme un élément important dans le cadre d'une mise en œuvre cohérente. Le CHRIT a convenu qu'un programme d'évaluation sera entrepris de tous les Etats membres. Chaque évaluation sera dirigée par un membre du CHRIT, soutenu par des représentants d'autres Etats membres. Le représentant du Luxembourg a participé comme membre du groupe d'évaluation du système d'inspection du travail de l'Estonie qui s'est tenue du 11 au 16 septembre 2016.

c. EU-OSHA : conférences – réunions

En prélude à la Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail, l'Inspection du travail et des mines a réuni en date du 19 octobre 2016 à Mondorf-les-Bains des experts du Luxembourg et des pays voisins pour discuter de la promotion d'une vie active durable. Marco Boly a reçu à cette occasion Messieurs Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Marc Picard, de la Fédération des installateurs en équipements sanitaires et climatiques, et Jean-Luc De Matteis, membre du Bureau exécutif de l'OGBL.

Dans le cadre des campagnes européennes « Lieux de travail sains », une représentante de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a présenté la campagne pour les années 2016-2017 avec le thème spécifique « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge ». Elle a également présenté certains outils développés expressément pour les entreprises, même de petite taille, et notamment le Guide électronique disponible gratuitement en français et en allemand pour le Luxembourg.

Afin d'enrichir les échanges, l'Inspection du travail et des mines a décidé de regarder par-delà les frontières et de partager les expériences, les pratiques et les solutions. Des experts venant des pays voisins ont abordé les sujets suivants :

- Les stratégies adoptées en Allemagne pour maintenir les travailleurs plus âgés dans l'emploi,
- Le travail soutenable en fin de carrière, en prenant l'exemple de la Belgique,

- Comment agir sur l'employabilité pour favoriser une vie active de travail durable,
- Un panorama des conditions de travail des salariés au Luxembourg selon l'âge.

Dans la même thématique a eu lieu une réunion le 15 décembre 2016 avec les partenaires sociaux afin de s'échanger sur le thème *"Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge ",* d'exprimer les avis et réflexions et de préparer la prochaine conférence dans le cadre de la campagne européenne « Lieux de travail sains » qui se tiendra en automne 2017.

Forum Sécurité Santé 2016

L'Inspection du travail et des mines a participé activement, en tant que partenaire, au Forum Sécurité-santé qui s'est tenu le 24 mars 2016 à LUX-EXPO à Luxembourg-Kirchberg.

Organisé dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, le Forum a offert une plateforme unique aux entreprises souhaitant partager leurs expériences, bonnes pratiques ou s'informer des nouveautés en matière de prévention des risques

X. 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 DT SST compétence générale	Par exemple : min. 6 mois	Nominations auprès de l'ITM (AIT)
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.

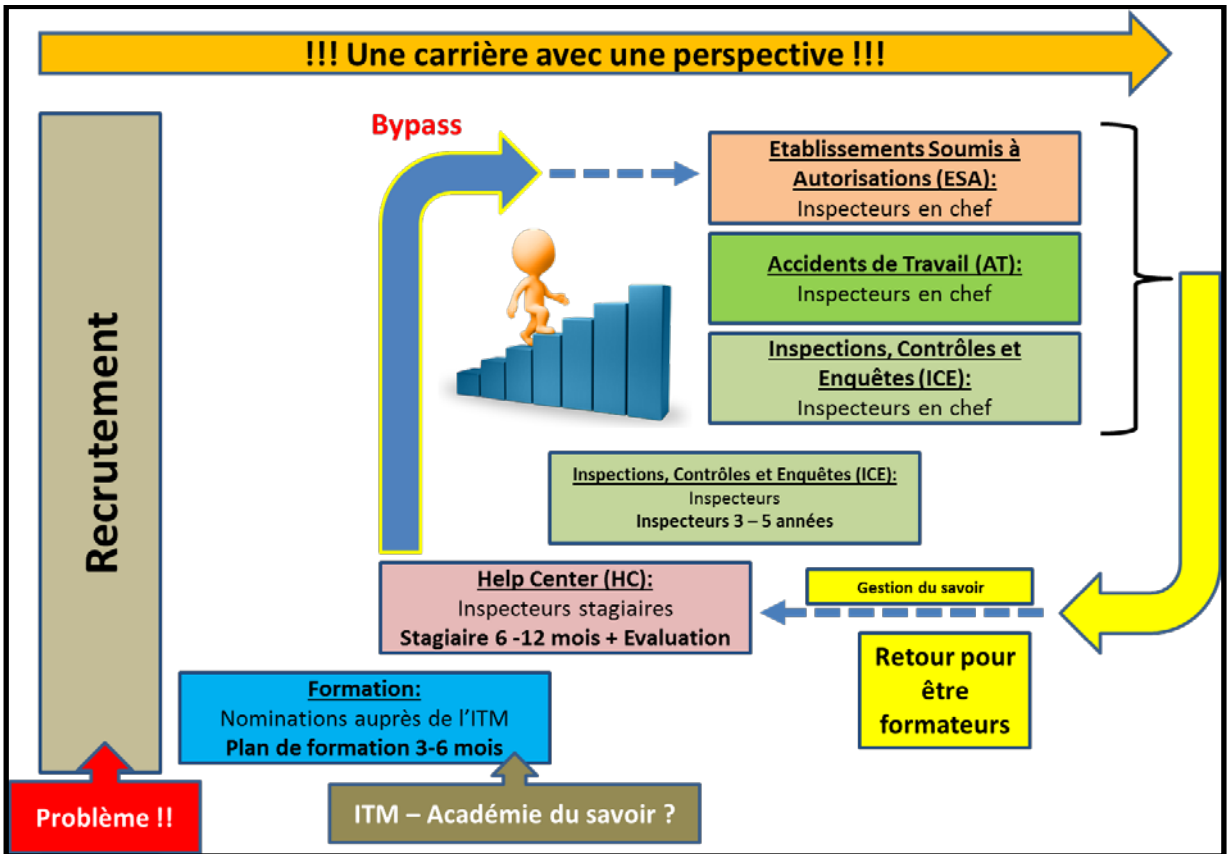
De même l'ITM doit adopter une philosophie de la « gestion du savoir ».

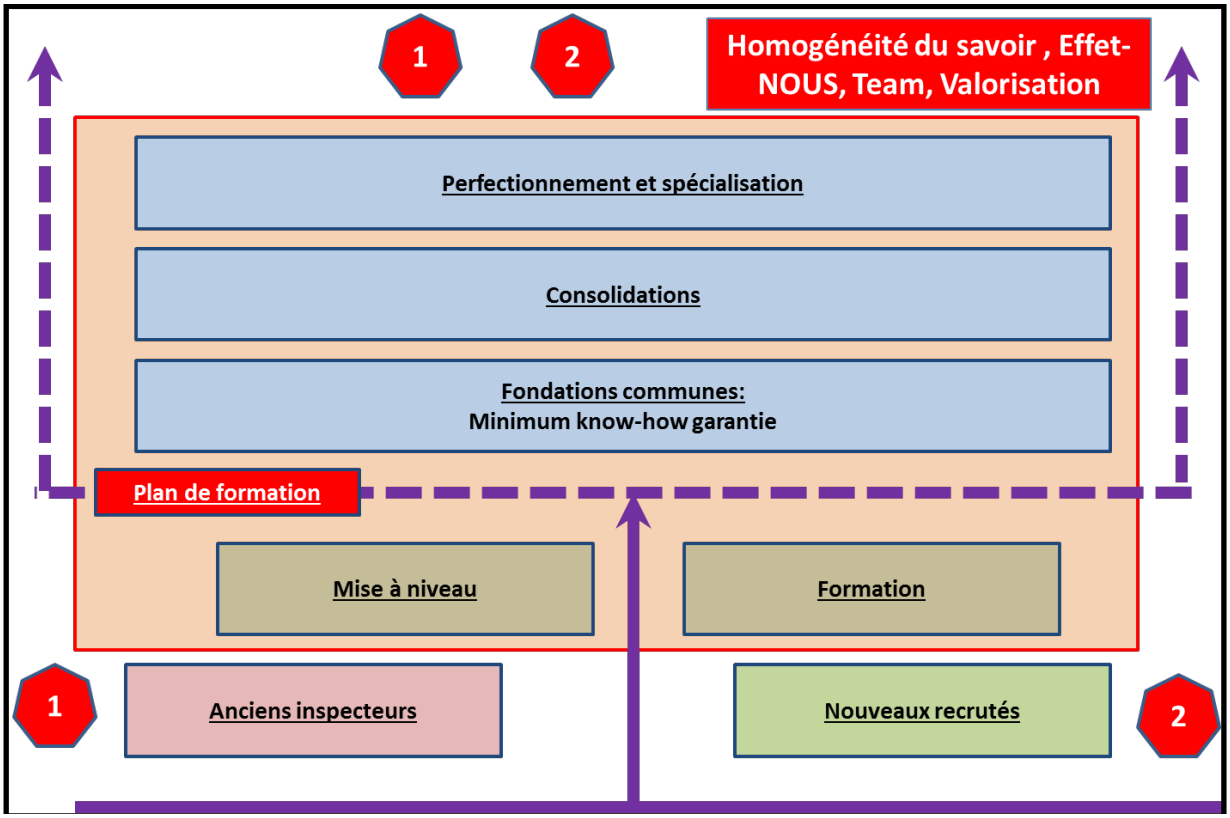
Ceci vaut tant pour les agents en activité que pour ceux qui partent en retraite. En effet, il importe que les agents partagent leurs connaissances théoriques et pratiques et mettent ces dernières à la disposition de l'ITM qui pourra dès lors les transmettre aux nouvelles recrues.

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

XI. Les challenges pour le futur

1. Un monde du travail en évolution permanente

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 musculosquelettique, Perturbateur endocrinien, Reprotoxicité, …
- Ergonomie
- Risques psycho-sociaux: Stress, suicide, harcèlement, épuisement professionnel, workaholism, boreout – burnout, …
- Plateforme du travail non-déclaré - Undeclared work
- OSH – Occupational Health+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 salariés ainsi qu'aux 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) et aux délégués à l'égalité 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 2016

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 le perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des salariés* ».

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 titulaires 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 2016, 21 semaines de cours, soit 840 heures, ont été organisées pour les délégués titulaires du personnel par les soins de l'École supérieure du travail. Les langues appliquées actuellement sont le luxembourgeois et le français. Pour l'année sous revue, 13 cours ont été tenus en langue française.

Au total 567 délégués titulaires du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées pour leur compte (415 aux cours en langue française et 152 aux cours en langue luxembourgeoise).

Il y a lieu de signaler que 171 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 396.

Les matières traitées en 2016 concernaient les domaines suivants:

- la santé au travail
- le contenu du contrat de travail
- la fin du contrat de travail
- la durée du travail
- loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises
- la sécurité de l'information dans le monde du travail
- le reclassement professionnel du salarié
- analyser et comprendre un accident de travail
- la protection des données
- la sécurité au travail
- les différentes juridictions
- les mesures en faveur de l'emploi
- le coût de revient de l'entreprise
- le stress et le harcèlement
- les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise

27 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités de formation.

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 titulaires du personnel d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou 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 titulaires du personnel ont droit à une semaine de congé-formation par an et par mandat.

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises étend le bénéfice du congé formation aux délégués suppléants du personnel.

Ainsi en 2016, 6 demi-semaines de cours, soit 120 heures de formation, ont été organisées pour les délégués suppléants du personnel.

Les langues appliquées actuellement sont le luxembourgeois et le français.

Pour l'année sous revue, 4 cours ont été offerts en langue française et 2 cours ont été offerts en langue luxembourgeoise.

Au total 109 délégués suppléants du personnel s'étaient inscrits à cette action de formation, dont 69 aux cours en langue française et 40 aux cours en langue luxembourgeoise.

Les matières traitées en 2016 concernaient les domaines suivants:

- Traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
- Organisation de la sécurité sociale
- Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises
- Le contenu du contrat de travail
- Reclassement professionnel du salarié

12 chargés de cours ont contribué à assurer le déroulement de ces activités.

Il convient de préciser qu'à l'instar des crédits d'heures revenant aux délégués titulaires du personnel, les crédits d'heures dont disposent les représentants suppléants du personnel sont également fonction de l'importance numérique des salariés occupés par les établissements respectifs.

Les délégués suppléants d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou entre 51 et 150 salariés ont droit à un congé-formation d'une durée limitée à respectivement 2,5 jours ou 5 jours par durée de mandat.

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés, les délégués suppléants du personnel ont droit à 2,5 jours de congé-formation par an et par mandat.

2. Cours du soir

Les cours du soir constituent en principe un cycle de formation de 3 années, hormis de nouveaux projets-pilote d'une durée d'un an.

L'enseignement d'une année s'étend entre 19 et 23 soirées comprenant chacune 2 heures.

Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays, afin de couvrir un large auditoire.

79 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2016/2017.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

- **1ère année**: 16 personnes à Esch/Alzette (46 heures)
  28 personnes à Wiltz (38 heures)
- **2ième année**: 25 personnes à Luxembourg (42 heures)
- **3e année**: 10 personnes à Dudelange (38 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

- **1ère année**:	Esch/Alzette	- assurance accident
		- assurance maladie
		- assurance dépendance
		- assurance pension
		- les politiques sociales au Luxembourg
	Wiltz	- la sécurité de l'information dans le monde du travail
		- les politiques sociales au Luxembourg
		- les mesures en faveur de l'emploi
		- l'impact social de la révolution digitale
		- Luxembourg: place financière européenne
- **2ième année**:	Luxembourg	- droit constitutionnel
		- droit du travail
- **3e année**:	Dudelange	- sciences économiques

L'enseignement des cours du soir est assuré par 17 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 2016, l'École supérieure du travail a organisé 8 cours de fin de semaine (soit 60 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 247. Six chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Les activités en 2016 sont les suivantes:

- La sécurité de l'information et de la communication dans le monde du travail
- Les politiques sociales au G.-D. de Luxembourg
- Introduction au droit luxembourgeois
- La prise en charge des soins de santé dans le cadre de l'assurance maladie
- L'Imposition des contribuables non-résidents
- L'Imposition des plus-values réalisées lors de la cession d'immeuble du patrimoine privée
- «Inländische Einkünfte für nicht ansässige Steuerpflichtige»
- L'Imposition des personnes physiques

4. Cours destinés aux délégués à l'égalité

Depuis 2000, l'École supérieure du travail organise des actions de formation pour les 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 2016 l'École supérieure du travail a organisé 3 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 74 personnes. Deux chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Le programme de cette activité était le suivant:

1) Dispositions particulières concernant les **délégués à l'égalité** de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises;
2) Études de cas en matière d'égalité sur le lieu de travail (notamment les aspects légaux);
3) Présentation de cas réels;
4) Le système éducatif au Luxembourg et plus précisément l'apprentissage;
5) La situation du Luxembourg en matière d'inégalités de salaires;
6) Les «actions positives» et autres actions gouvernementales en faveur de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi.

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 2016 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2016, 27 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, 1.103 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 66.
L'ensemble de ces activités représentait 1.258 heures de formation.

II. Statistiques

1. Cours destinés aux délégués du personnel

1.1. Répartition des délégués *titulaires* selon le genre

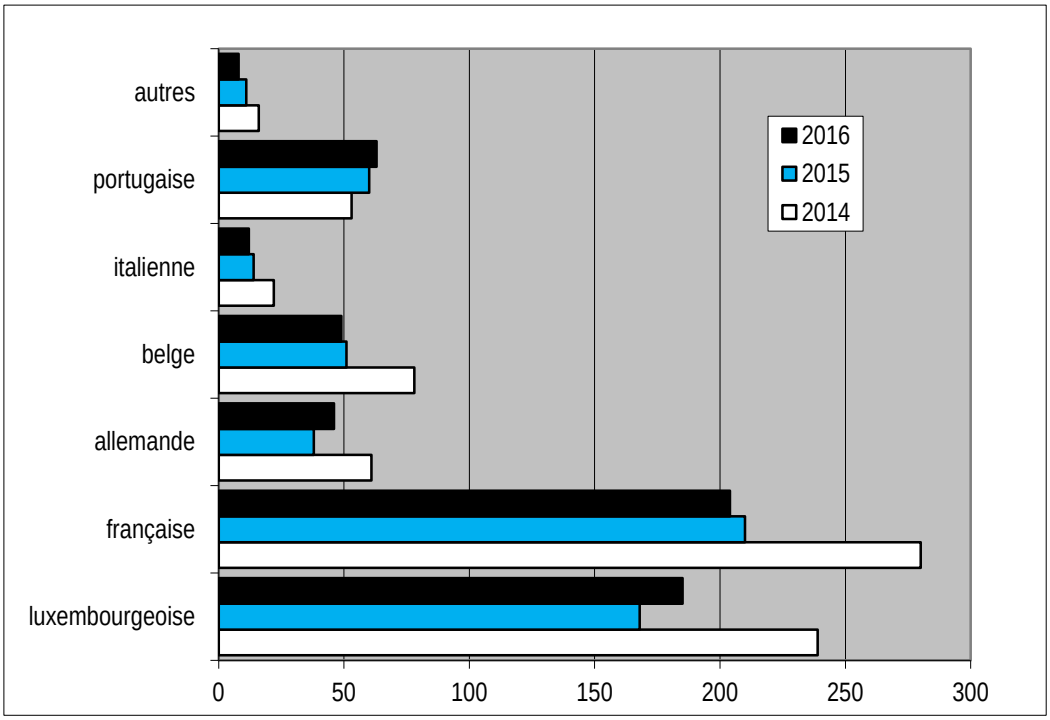
	2014[26]		**2015**[27]		**2016**[28]	
Femmes	244	32,6%	153	27,7	172	30,3
Hommes	505	67,4%	399	72,3	395	69,7
TOTAL	**749**	**100%**	**552**	**100%**	**567**	**100%**

1.2. Répartition des délégués *titulaires* selon la nationalité

Nationalité	**2014**		**2015**		**2016**	
luxembourgeoise	239	31,9%	168	30,4%	185	32,7%
française	280	37,4%	210	38%	204	36%
allemande	61	8,2%	38	6,9%	46	8,1%
belge	78	10,4%	51	9,3%	49	8,6%
italienne	22	2,9%	14	2,6%	12	2,1%
portugaise	53	7,1%	60	10,8%	63	11,1%
autres	16	2,1%	11	2%	8	1,4%
TOTAL	**749**	**100%**	**552**	**100%**	**567**	**100%**

Répartition des délégués *titulaires* selon la nationalité

[1] 1re année du mandat 2014-2018
[2] 2re année du mandat 2014-2018
[28] 3e année du mandat 2014-2018

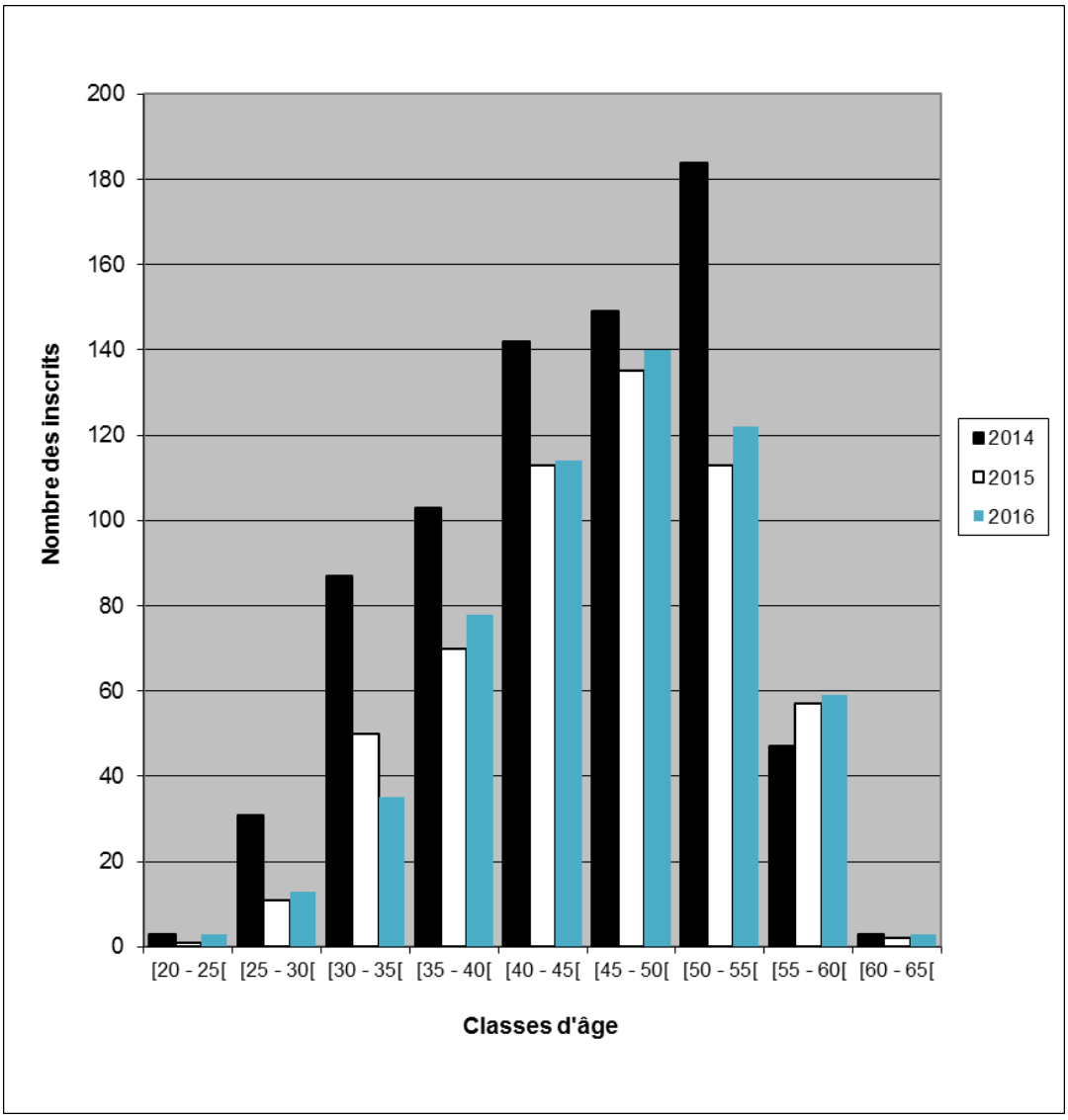


1.3. Répartition des délégués *titulaires* selon l'âge

Classes d'âge	2014		2015		2016	
[20 - 25[	3	0,4%	1	0,2%	3	0,6%
[25 - 30[	31	4,2%	11	2%	13	2,3%
[30 - 35[	87	11,6%	50	9%	35	6,1%
[35 - 40[	103	13,8%	70	12,7%	78	13,7%
[40 - 45[	142	18,9%	113	20,5%	114	20,1%
[45 - 50[	149	19,8%	135	24,6%	140	24,7%
[50 - 55[	184	24,6%	113	20,5%	122	21,5%
[55 - 60[	47	6,3%	57	10,2%	59	10,4%
[60 - 65[	3	0,4%	2	0,3%	3	0,6%
TOTAL	**528**	**100%**	**749**	**100%**	**567**	**100,0%**

Moyenne d'âge en 2016: 45,2

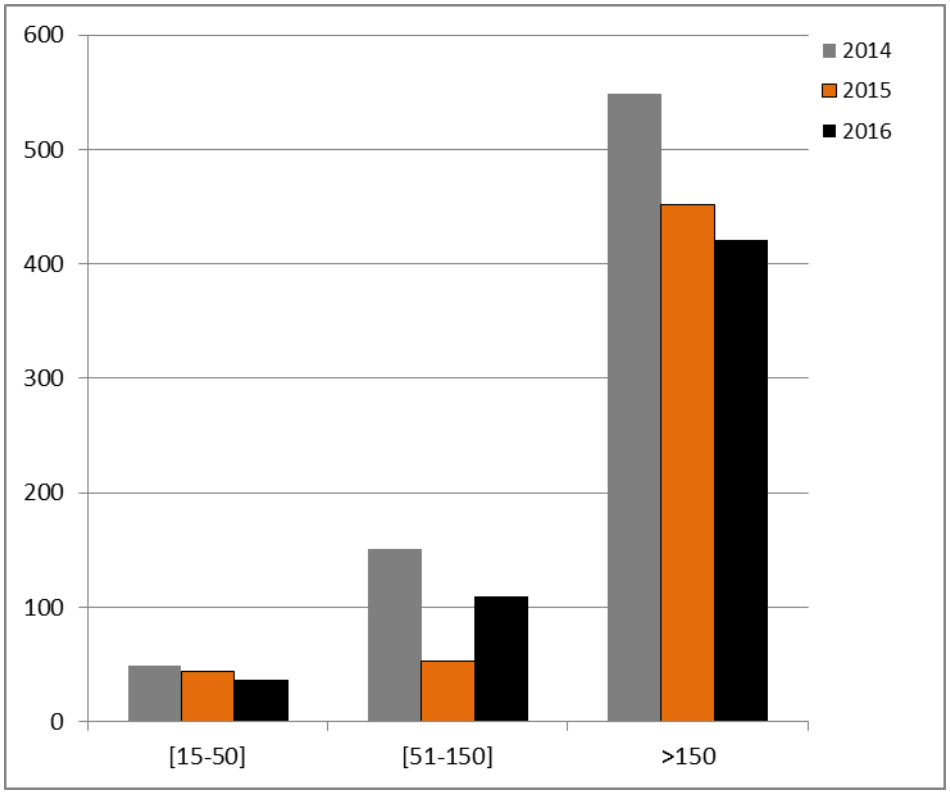
Répartition des délégués *titulaires* selon l'âge



1.4. Répartition des délégués *titulaires* selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Nombre de salariés occupés dans l'entreprise de provenance	2014	2015	2016
[15-50]	49	44	37
[51-150]	151	53	109
>150	549	452	421
Total	**749**	**549**	**567**

Répartition des délégués *titulaires* selon l'effectif de l'entreprise de provenance



1.5. Répartition selon le secteur d'activité (NACE)

		2014	2015	2016
B	Industries extractives	5	0	4
C	Industrie manufacturière	178	118	106
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	7	4	5
F	Construction	70	50	60
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	36	30	60
H	Transports et entreposage	44	32	27
I	Hébergement et restauration	20	19	35
J	Information et communication	35	9	12
K	Activités financières et d'assurance	108	95	85
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	64	39	43
N	Activités de services administratifs et de soutien	62	58	32

O	Administration publique	28	30	25
P	Enseignement	9	2	2
Q	Santé humaine et action sociale	78	54	67
R	Arts, spectacles et activités récréatives	4	2	0
S	Autres activités de services	1	10	4
	Total	**749**	**552**	**567**

Détails:

		2014	**2015**	**2016**
B	**Industries extractives**	**5**	**0**	**4**
08	Autres industries extractives	5	0	4
C	**Industrie manufacturière**	**178**	**118**	**106**
10	Industries alimentaires	11	6	1
11	Fabrication de boissons	0	0	3
12	Fabrication de produits à base de tabac	15	8	6
13	Fabrication de textiles	10	1	8
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	5	6	5
17	Industrie du papier et du carton	3	4	1
18	Autre imprimerie	2	1	0
20	Industrie chimique	2	0	1
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	17	12	12
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	27	11	9
24	Métallurgie	45	47	37
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	8	5	3
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	7	0	3
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	23	17	13
29	Industrie automobile	2	0	4
31	Fabrication de meubles de bureau et de magasin	1	0	0

33	Réparation et installation de machines et d'équipements	0	0	0
E	**Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution**	**7**	**4**	**5**
35	Distribution d'électricité	3	2	1
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	4	2	4
F	**Construction**	**70**	**50**	**60**
41	Construction de bâtiments	19	24	28
42	Génie civil	14	5	7
43	Travaux de construction spécialisés	37	21	25
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**36**	**30**	**60**
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	11	5	8
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	12	7	15
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	13	18	37
H	**Transports et entreposage**	**44**	**32**	**27**
49	Transports terrestres et transport par conduites	8	8	5
50	Transports par eau	2	2	1
51	Transports aériens	22	17	15
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	12	5	6
I	**Hébergement et restauration**	**20**	**19**	**35**
55	Hôtels et hébergement similaire	0	3	5
56	Restauration	20	16	30
J	**Information et communication**	**35**	**9**	**12**
58	Édition de répertoire et de fichiers d'adresses	0	0	5
60	Programmation de télévision et de télédiffusion	1	0	0
61	Télécommunications filaires	16	5	4
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	18	4	3
63	Services d'information	0	0	0

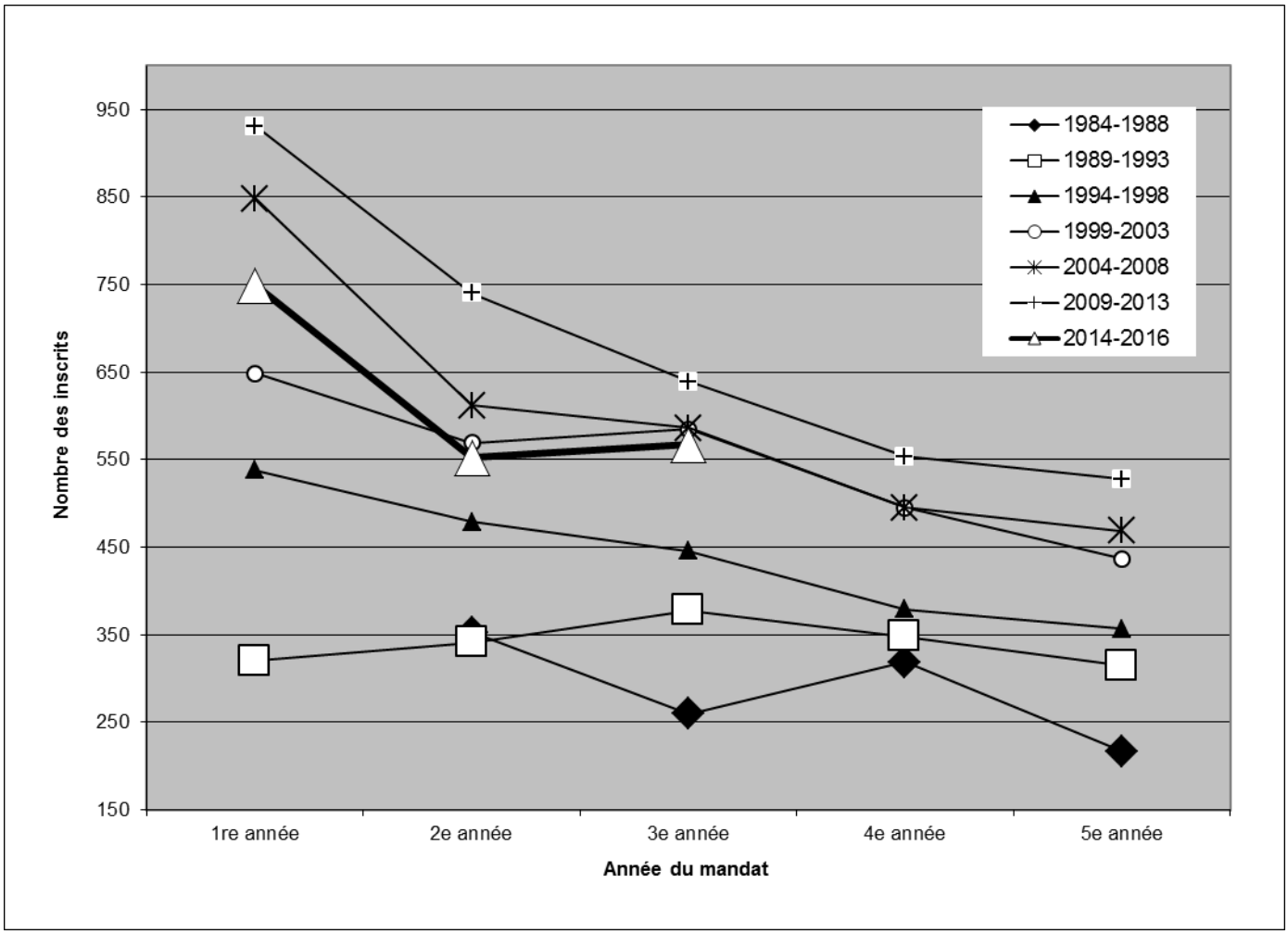
K	**Activités financières et d'assurance**	**108**	**95**	**85**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	93	80	78
65	Assurance	9	8	1
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	6	7	6
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**64**	**39**	**43**
69	Activités juridiques et comptables	9	6	6
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	1	9	12
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	42	20	20
72	Recherche développement scientifique	12	3	2
74	Traduction et interprétation	0	1	1
77	Location et location de bail de voitures et de véhicules automobiles légers	0	0	2
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**62**	**58**	**32**
79	Service d'assistance touristique	0	0	2
80	Enquêtes et sécurité	20	20	20
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	37	34	8
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	5	4	2
O	**Administration publique**	**28**	**30**	**25**
P	**Enseignement**	**9**	**2**	**2**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**78**	**54**	**67**
86	Activités pour la santé humaine	35	38	35
87	Hébergement médico-social et social	23	10	21
88	Action sociale sans hébergement	20	6	11
R	**Arts, spectacles et activités récréatives**	**4**	**2**	**0**
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	1	0	0
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	3	2	0
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	0	0	0

S	**Autres activités de services**	**1**	**10**	**4**
94	Activités des organisations associatives	1	10	2
96	Blanchisserie, Teinturerie	0	0	2
	Total	**749**	**552**	**567**

1.6. 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
2016	3e année	567

Evolution du nombre des inscrits depuis 1985



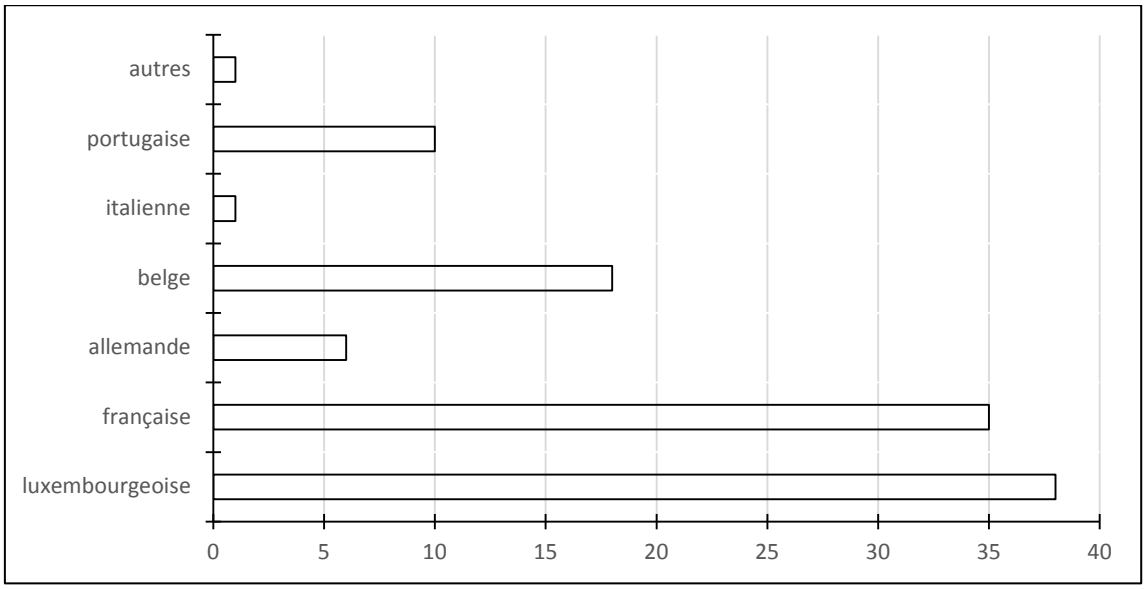
1.7. Répartition des délégués *suppléants* selon le genre

	2016	
Femmes	41	37,6%
Hommes	68	62,4%
TOTAL	**109**	**100%**

1.8. Répartition des délégués *suppléants* selon la nationalité

Nationalité	2016	
luxembourgeoise	38	34,8%
française	35	32,1%
allemande	6	5,5%
belge	18	16,5%
italienne	1	1%
portugaise	10	9,1%
autres	1	1%
TOTAL	**109**	**100%**

Répartition des délégués *suppléants* inscrits selon la nationalité

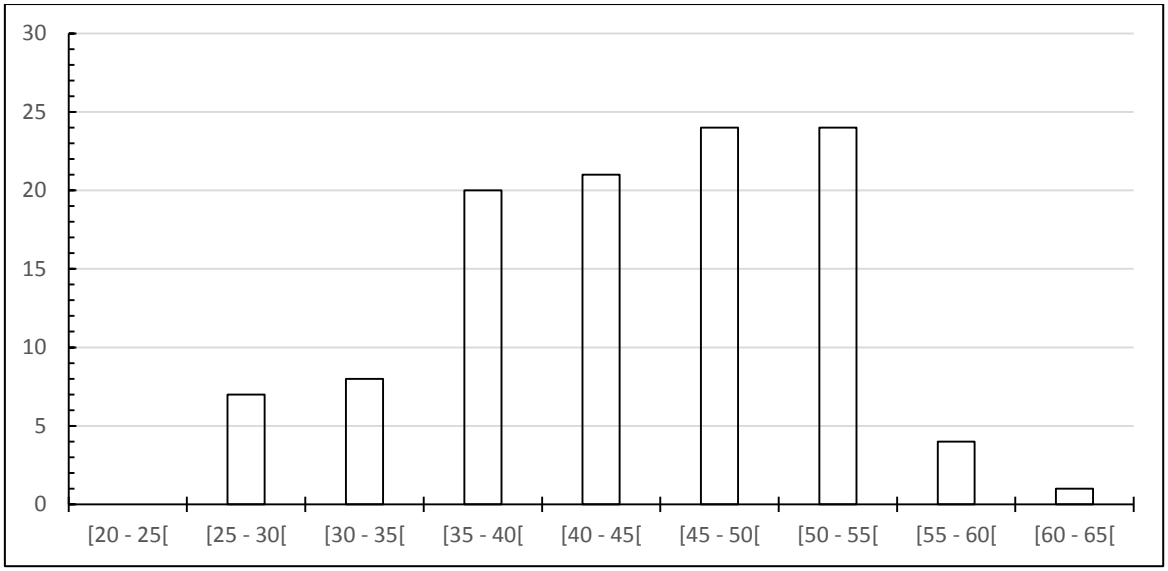


1.9. Répartition des délégués *suppléants* selon l'âge

Classes d'âge	2016	
[20 - 25[	0	0%
[25 - 30[	7	6,4%
[30 - 35[	8	7,3%
[35 - 40[	20	18,4%
[40 - 45[	21	19,3%
[45 - 50[	24	22%
[50 - 55[	24	22%
[55 - 60[	4	3,7%
[60 - 65[	1	0,9%
TOTAL	**109**	**100%**

Moyenne d'âge en 2016: 44,4

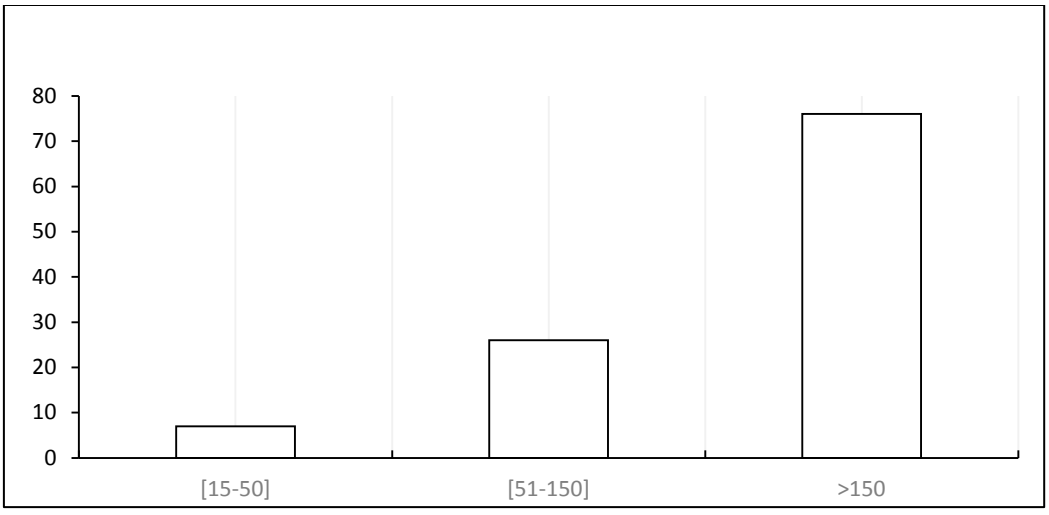
Répartition des délégués *suppléants* selon l'âge



1.10. Répartition des délégués *suppléants* selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Nombre de salariés occupés dans l'entreprise de provenance	2016
[15-50]	7
[51-150]	26
>150	76
Total	**109**

Répartition des délégués *suppléants* selon l'effectif de l'entreprise de provenance



1.11. Répartition des délégués *suppléants* selon le secteur d'activité (NACE)

		2016
C	Industrie manufacturière	33
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2
F	Construction	7
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	17
H	Transports et entreposage	1
I	Hébergement et restauration	1
J	Information et communication	8
K	Activités financières et d'assurance	15
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5
N	Activités de services administratifs et de soutien	3
O	Administration publique	5
Q	Santé humaine et action sociale	12
	Total	**109**

Détails:

		2016
C	**Industrie manufacturière**	**33**
10	Industries alimentaires	1
12	Fabrication de produits à base de tabac	5
13	Fabrication de textiles	1
20	Industrie chimique	1
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	4
24	Métallurgie	7
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	1
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	4
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	8
29	Industrie automobile	1
E	**Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution**	**2**
35	Distribution d'électricité	1
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1
F	**Construction**	**7**
41	Construction de bâtiments	3

43	Travaux de construction spécialisés	4
G	**Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles**	**17**
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	9
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	5
H	**Transports et entreposage**	**1**
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1
I	**Hébergement et restauration**	**1**
56	Restauration	1
J	**Information et communication**	**8**
58	Édition de répertoire et de fichiers d'adresses	2
61	Télécommunications filaires	2
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	4
K	**Activités financières et d'assurance**	**15**
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	11
65	Assurance	3
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	1
M	**Activités spécialisées, scientifiques et techniques**	**5**
69	Activités juridiques et comptables	1
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	2
72	Recherche développement scientifique	2
N	**Activités de services administratifs et de soutien**	**3**
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	3
O	**Administration publique**	**5**
Q	**Santé humaine et action sociale**	**12**
86	Activités pour la santé humaine	5
87	Hébergement médico-social et social	5
88	Action sociale sans hébergement	2
	Total	**109**

2. Cours du soir

Matières enseignées	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Sécurité Sociale / Législation et politique sociales	20	33	16
Droit du Travail et Droit Constitutionnel	11	17	25
Economie	21	8	10
L'Évolution du Monde du Travail	0	0	28
TOTAL	**52**	**58**	**79**

Âge moyen (cycle 2016/2017): 47,8

3. Cours de fin de semaine

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2014	8	235
2015	8	203
2016	8	247

4. Cours à l'intention des délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2014	58	62	120
2015	33	30	63
2016	30	44	74

5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire

Année	Hommes	Femmes	Total
2014	6	7	13
2015	4	5	9
2016	16	11	27