

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi	11
1. Textes adoptés en 2017	11
1.1. Loi du 14 mars 2017 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	11
1.2. Loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue	
de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée	12
1.3. Loi du 30 novembre 2017 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
1.4. Loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du	
Travail ; 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et	
abrogeant 3.la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un	
congé pour raisons familiales	14
2. Projets de loi	16
2.1. Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges	16
2.2. 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	17
2.3. Projet de loi portant modification : 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 4 avril	
1924 portant création de chambres professionnelles à bas élective	18
2.4. Projet de loi portant ratification de la Convention n° 169 de l'Organisation internationale	
du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux	19
3. Textes législatifs en préparation	20
3.1. Avant-projet de loi portant protection contre le harcèlement moral au travail	20
3.2. Avant-projet de loi portant introduction de stages pour élèves et étudiants	
et modification du Code du travail	20
3.3. Avant-projet de loi portant sur la durée de travail des salariés dans les secteurs	
de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture	20
3.4. Avant-projet de loi visant à modifier le Code du travail et la loi du 21 décembre 2007	
portant réforme de l'Inspection du travail et des mines	20
3.5. Avant-projet de loi portant modification de certaines dispositions en matière	
de reclassement professionnel	21
3.6. Avant-projet de loi portant modification de certaines dispositions en matière	

d'opérations électorales des délégations du personnel	21
3.7. Avant-projet de loi portant introduction d'un droit des salariés âgés aux emplois de fin	
de carrière et modification des Codes du travail et de la Sécurité sociale	21
3.8. Avant-projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps	21
4. Transposition des directives européennes	22
4.1. 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	22
4.2. Directive 2012/18/UE du Parlement Européen et du Conseil du 4 juillet 2012	
concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances	
dangereuses, modifiant puis abrogeant la directive 96/82/CE du Conseil	22
Chapitre 2 : Politique de l'emploi	22
1. Europe 2020 - Luxembourg 2020	22
2. Le projet Luxembourg Digital Skills Bridge	26
3. Subsides pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage	
de la langue luxembourgeoise	27
4. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	28
5. Travailleurs handicapés	29
5.1. Conventions entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et	
solidaire et les ateliers protégés (AP)	29
5.2. L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003	30
5.3. La Convention des Droits des personnes handicapées – Art. 27	30
5.4. La Commission d'Orientation et de reclassement professionnel	31
6. Aide à la création d'entreprise	31
7. Aide à la formation professionnelle	31
8. Gestion du Fonds Social Européen	32
8.1. Le programme opérationnel 2014-2020	32
8.2. Appel à candidatures lancés en 2017	33
9. RETEL	34
Chapitre 3 : Préretraite 2017	37
1. Préretraite solidarité 2017	37
2. Préretraite ajustement 2017	39
3. Préretraite progressive 2017	39
4. Relevé par entreprises des salariés en préretraite	40
Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi 2017	44

1. Dépenses	44
2. Recettes	47
Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire	48
1. Politiques nationales en matière d'économie sociale et solidaire	48
1.1. Environnement juridique	48
1.2. Secteur fédérateur	51
1.3. Soutien à l'entrepreneuriat social	51
1.4. Financement de l'économie sociale et solidaire	53
1.5. Visibilité: des comptes satellites pour l'économie sociale et solidaire	53
1.6. Projets innovants	54
2. Politiques européennes et internationales du Luxembourg en matière d'économie	
sociale et solidaire	56
2.1. Comité de pilotage des signataires de la déclaration de Luxembourg	56
2.2. Conférence Slovénie	56
2.3. Conférence de Madrid	56
2.4. 6e Salon National de l'Economie sociale et solidaire du Maroc	57
2.5. Groupe pilote international de l'économie sociale et solidaire (GPIESS)	57
2.6. Coopération transfrontalière	57
2.7. Groupe d'experts de la commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES)	57
2.8. OCDE LEED (Local economic employment development)	58
5.3. Présence nationale et européenne	58
Chapitre 6 : Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne	59
OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION	61
AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ADEM)	64
Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg	65
1. L'emploi au Luxembourg	65
1.1. Evolution et structure de l'emploi salarié	65
1.2. L'emploi salarié par secteur	68
2. Le chômage au Luxembourg	69
2.1. Evolution du chômage	69
2.2. La structure du chômage	71
2.3. La mobilité du chômage	73

2.3.1. Indemnisation des chômeurs non-résidents	73
2.3.2. « Exporter » les indemnités de chômage	74
Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi	77
1. Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi	77
1.1. Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi	77
2. Bilan par agence	77
2.1. Moments clés 2017 des agences	77
2.2. Evolution des inscriptions/réinscriptions	78
2.3. Sanctions	79
3. Encadrement des salariés à capacité de travail réduite et des salariés handicapés	80
3.1. Le Service handicap et reclassement professionnel (S-HRP)	80
3.2. L'encadrement des salariés à capacité de travail réduite	80
3.3. Encadrement des salariés handicapés	89
3.4. Autres activités	93
3.5. La cellule des Initiatives sociales	94
3.6. La cellule de la médecine du travail	95
4. Soutenir les demandeurs d'emploi plus âgés	96
5. Offrir des mesures pour l'emploi adaptées afin de faciliter la réinsertion professionnelle	96
6. Indemniser les demandeurs d'emploi	98
6.1. Evolution du coût des indemnités de chômage complet versées depuis 2010	98
6.2. Evolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet depuis 2010	99
6.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail	100
6.4. Les indemnités de chômage cessibles et saisissables par la loi	100
7. Bénéficier des aides pour augmenter les chances d'intégration sur le marché de l'emploi	100
7.1. Aide au réemploi	100
7.2. Aide à la mobilité géographique	101
7.3. Aide à la formation professionnelle et bons de réduction	101
7.4. Aide à la création d'entreprise	101
Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes	102
1. La Garantie pour la Jeunesse	102
1.1. Bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2017	103
1.2. Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse	103
2. Les mesures pour l'emploi en faveurs des jeunes	103
2.1. Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	104
2.2. Le contrat d'appui-emploi (CAE)	104
2.3. Evolution CIE et CAE depuis 2010 (Stock au 31 décembre)	104
2.4. Jobelo	104
Chapitre 4: L'orientation professionnelle et l'apprentissage	105
1. L'encadrement individuel	105

2. Les activités d'orientation collectives	105
2.1. Le Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) à la Maison de l'orientation Luxembourg	
et à l'ADEM Belval	105
2.2. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'é	ducation
au choix	106
2.3. Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice	106
3. L'apprentissage en 2017	106
3.1. L'apprentissage initial	106
3.2 L'apprentissage pour adultes	108
3.3. L'apprentissage transfrontalier	108
3.4. Aides et primes à l'apprentissage + compléments d'indemnité	109
4. Projets interministériels	110
4.1. Projet « Level Up »	110
4.2. Girls' Day and Boys' Day (GDBD)	110
4.3. Entretiens d'orientation à l'Armée	111
4.4. RTL Léierplazendag	111
4.5. Atelier « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »	112
4.6. Atelier « industrie »	112
4.7. Bourse aux offres de poste d'apprentissage (16 - 31 octobre 2017)	113
5. Coopération européenne	113
5.1. La coopération transfrontalière	113
5.2. Projet Schengen – Lyzeum	114
Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises	114
1. Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises	114
2. Une hausse des postes vacants déclarés	115
3. Une présélection des candidats affinée	118
3.1. Assignations	118
3.2. Ateliers de recrutement	119
4. Engager un ressortissant des pays tiers	119
4.1. Le certificat accordant le droit de recruter une personne de son choix	119
4.2. L'autorisation d'occupation temporaire (AOT)	120
4.3. Prêt temporaire de main-d'œuvre	120
4.4. L'intégration des réfugiés sur le marché de l'emploi	120
5. Bénéficier des aides financières pour l'embauche des demandeurs d'emploi	122
5.1. Embaucher un chômeur âgé et/ou de longue durée	122
5.2. Embaucher un jeune demandeur d'emploi	123
5.3. Prime après un stage de professionnalisation	123
5.4. Embaucher un salarié handicapé	123
5.5. Embaucher un salarié en situation de reclassement	125
5.6. Bénéficier des aides à l'apprentissage	125
5.7. Obtenir une bonification d'impôt	125

5.8. Maintenir l'	emp	loi
-------------------	-----	-----

-	_	_
1	~)	4
- 1	_	U

Chapitre 6 : Proposer une offre de services en ligne en faveur des demandeurs		
d'emploi et des employeurs	128	
1. Le JobBoard de l'ADEM	128	
Chapitre 7 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs		
d'emploi	129	
 Formations « pool » - organisées pour et suivant la demande d'un secteur précis Formations « sur mesure » – exclusivement élaborées pour les besoins spécifiques 	129	
des entreprises et ayant pour but la (ré)insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 3. Formations dites «de reconversion » – destinées à augmenter l'employabilité des	129	
demandeurs d'emploi	130	
4. 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	130	
5. Ateliers ADEM	131	
6. Formations sectorielles cofinancées par le Fonds social européen (FSE)	132	
7. Institut national des langues	132	
8. Partenariats	132	
Chapitre 8 : Les services internes de l'ADEM	134	
1. Le Contact Center	134	
2. Le Service juridique et contentieux	136	
3. Le Service Ressources humaines	138	
4. Le Service informatique	142	
5. Le Service communication et relations internationales	143	
5.1. Le digital	143	
5.2. La communication interne	144	
5.3. Les publications	144	
5.4. Vidéos	145	
5.5. L'évènementiel	145	
5.6. Les relations avec la presse	147	
5.7. Le volet relations internationales	148	
5.8. Le bureau de coordination national EURES	149	
INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)	152	
1. Introduction	153	
2. Objectifs et missions	153	

3. Organigramme	155
a) Accidents, enquêtes et conseils (AEC)	156
b) Etablissements soumis à autorisations (ESA)	156
c) Help Center (HCC)	156
d) Inspections, enquêtes et contrôles (ICE)	158
e) Service Affaires Internationales (SAI)	159
4. Personnel de l'ITM	160
5. Développements informatiques	168
5.1. Activités de développements informatiques 2017	168
5.2. Activités de maintenance et de support	168
6. Collaborations	169
7. Développement durable	170
8. Restructuration de l'ITM : Avancement	176
8.1. Proximité	176
8.2. Flexibilité et accessibilité	176
8.3. Rapatriement	176
8.4. Décloisonnement	177
8.5. Déménagements	177
8.6. Organisation	177
8.7. Recrutement	177
8.8. Formation	178
8.9. Coopération	180
8.10. Evolution des projets stratégiques	182
9. Statistiques des différents services	182
9.1. « Help Center »	182
9.2. « Inspections, Contrôles et Enquêtes »	205
9.3. « Accidents, Enquêtes et Contrôles »	210
9.4. « Etablissements soumis à Autorisation – ESA »	213
9.5. « Service Affaires Internationales - SAI »	221
9.6. Carrière de l'inspecteur du travail	229
10. Questions parlementaires	231
11. Transposition des directives européennes	232
12. Les challenges pour le futur	233
13. Conclusions	234
ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL (EST)	236
1. Les activités de formation organisées en 2017 par l'École supérieure du travail	237
1.1. Cours destinés aux délégués du personnel	237
1.2. Cours du soir	239
1.3. Cours dits de « fin de semaine »	240
1.4. Cours destinés aux délégués à l'égalité	240
1.5. Formation complémentaire en droit social et droit du travail pour les personnes	

assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire	
2. Statistiques	241
2.1. Cours destinés aux délégués du personnel	241
2.2. Cours du soir	241
2.3. Cours dits de « fin de semaine »	260
2.4. Cours destinés aux délégués à l'égalité	260
2.5. Formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant	
la gestion d'une entreprise de travail intérimaire	260

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

Chapitre 1: Politique du travail et de l'emploi

1. Textes adoptés en 2017

1.1 Loi du 14 mars 2017 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

La loi transpose 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 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, la 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.

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

Par ailleurs la 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'auparavant, cette possibilité était 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 et la loi a été votée en date du 7 février 2017.

1.2 Loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée

Bien que le taux de chômage ait connu une évolution vers la baisse au cours des 28 derniers mois, il a été constaté que certains demandeurs d'emploi dont principalement les chômeurs de longue durée ont nettement moins profité de cette tendance positive.

Pour pallier à cette inégalité qui mène facilement à des situations de grande précarité et d'exclusion sociale, l'objectif de la loi est de transformer des emplois précaires en véritables emplois nouvellement créés.

Le projet de loi avait été déposé à la Chambre des Députés en date du 9 juin 2017 et avisé par le Conseil d'Etat le 4 juillet 2017 pour être voté le 13 juillet 2017.

En ordre principal la loi introduit la possibilité pour un employeur, qui peut être l'Etat, les communes et les syndicats intercommunaux, les établissements publics, les sociétés d'impact sociétal dont le capital est composé à 100% de parts d'impact, les fondations et les associations sans but lucratif, de bénéficier d'une aide de la part du Fonds pour l'emploi lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée avec un demandeur d'emploi qui est inscrit et sans emploi depuis au moins douze mois auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Pour tous les demandeurs d'emploi de longue durée cette aide à l'embauche consiste dans le remboursement de 100% du salaire effectivement payé et plafonné à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, pendant la première année d'occupation, de 80% pendant la deuxième année et de 60% pour la dernière année de remboursement.

Pour les demandeurs d'emploi de longue durée âgés de plus de 50 ans le taux de remboursement de 100% est maintenu jusqu'au moment où le salarié peut bénéficier d'une retraite.

Tous les taux de remboursement sont plafonnés à 150% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

La loi reprend également les dispositions modificatives en matière d'aides à l'embauche de chômeurs âgés qui font partie du projet de loi N°7086, non encore voté, afin d'en faire un paquet global d'aides à l'embauche.

1.3 Loi du 30 novembre 2017 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

La 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;
- 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 que celui-ci a avisé en date du 14 mars 2017.

Finalement la loi a été votée le 14 novembre 2017.

1.4. Loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du Travail ; 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
 3.la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

La loi contribue 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 a été apporté des modifications aux 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 adoptées 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 de dix jours permet de mieux répondre aux besoins des parents qui peuvent s'entraider et procéder à un véritable partage des responsabilités 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 dix jours ouvrables.

A noter que pour les deux congés de paternité les jours accordés à partir du troisième jour sont à charge du budget de l'Etat.

Pour ce qui est des jours de congés accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, un certain nombre de réductions ont été effectuées 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.

Finalement un congé pour raison d'ordre personnel de cinq jours a été introduit en cas de décès d'un enfant mineur.

En matière de congé postnatal il a été procédé à 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 un nouveau système a été introduit 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, les nouvelles dispositions légales prévoient 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.

La nouvelle 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 13^e 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 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 23 mai 2017.

Suite à cet avis la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a soumis le 26 octobre 2017 une série d'amendements au Conseil d'Etat.

Le 5 décembre 2017 le Conseil d'Etat a émis son avis complémentaire et la loi a été votée le 14 décembre 2017.

2. Projets de loi

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

(P.M.) 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.

2.2. 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 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 4 juillet 2017.

Suite à cet avis la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adressé des amendements parlementaires au Conseil d'Etat en date du 15 novembre 2017.

En date du 16 janvier 2018 le Conseil d'Etat a émis un avis complémentaire et le projet de loi a été voté à la Chambre des Députés le 13 mars 2018.

2.3. Projet de loi portant modification : 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à bas élective

Le projet de loi vise à reporter les prochaines élections pour la Chambre des salariés, qui auraient dû avoir lieu au mois de novembre 2018, au mois de février ou de mars 2019 à une date qui sera fixée par voie de règlement grand-ducal.

Ce report est envisagé alors que les prochaines élections législatives auront lieu au mois d'octobre 2018 donc à une date très rapprochée des élections pour la Chambre des salariés ce qui risque d'avoir comme conséquence que ces dernières se déroulent dans l'anonymat.

Comme ce projet de loi vise à maintenir dans le futur cette période de l'année pour procéder au renouvellement des mandats des membres de la Chambre des salariés, il est proposé de prévoir une période de deux mois pendant laquelle cette élection pourra avoir lieu, ceci afin d'éviter qu'une période de vacances scolaires (carnaval, pâques et pentecôte) ne vienne perturber le déroulement des opérations électorales.

Pour assurer le maintien du principe de la coordination de toutes les élections sociales le projet envisage aussi de reporter les élections pour les délégués du personnel à la même période.

Afin d'éviter tout vide juridique le projet vise également à prolonger les mandats des membres de la Chambre des salariés, des délégués du personnel, des membres salariés du comité mixte d'entreprise, des membres de l'organe de représentation d'une société européenne, des membres de l'organe de représentation d'une société coopérative européenne et les mandats des assesseurs-salariés auprès des tribunaux de travail jusqu'à l'entrée en fonction des nouveaux élus.

Par ailleurs et afin de mieux soutenir la Chambre des salariés dans la défense des intérêts de ses membres, devenus plus nombreux suite à l'introduction du statut unique d'une part et à l'incorporation des retraités dans l'électorat passif et actif d'autre part, et en parallélisme avec le renforcement du rôle des syndicats en tant que conseillers externes opéré dans la cadre de la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, il est prévu, sur base d'une proposition de la Chambre des salariés adoptée à l'unanimité, que les syndicats jouissant de la représentativité nationale, pour autant qu'ils soient représentés au sein de l'Assemblée plénière, puissent désigner trois membres effectifs supplémentaires, sans que ces personnes ne soient élues par l'ensemble des ressortissants de la Chambre des salariés.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 17 mai 2017 et avisé une première fois par le Conseil d'Etat le 16 janvier 2018. Suite à cet avis la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adressé des amendements parlementaires à la Haute Corporation, qui ont fait l'objet d'un avis complémentaire en date du 20 mars 2018.

2.4. Projet de loi portant ratification de la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux

Le projet de loi se propose de ratifier la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux (ci-après la Convention). La Convention, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail le 27 juin 1989, est entrée en vigueur le 5 septembre 1991.

La Convention, qui comprend 44 articles, appelle à la protection des droits économiques, sociaux et culturels des peuples indigènes et tribaux et à la garantie du respect de leur intégrité. Selon les Nations Unies, 370 millions de membres de peuples indigènes et tribaux sont répartis dans plus de 70 pays au monde. Les peuples indigènes représentent souvent une population exploitée et discriminée dans les Etats dans lesquels ils résident. La Convention entend contrecarrer ce phénomène en renforçant le rôle des peuples en question dans la société et de leur garantir les mêmes droits que le reste de la population.

Par ailleurs, la Convention a comme objet de sauvegarder les terres occupées par les peuples indigènes et tribaux. Les fondements de vies desdites collectivités sont menacés par l'extraction des matières premières, le déboisement ou encore les constructions de barrages. La Convention appelle à la reconnaissance des droits de propriété et de possession sur les terres. Ces droits

comprennent pour les peuples de participer à l'utilisation, à la gestion et à la conservation de ces ressources.

Le Grand-Duché du Luxembourg souhaite par cette ratification être parmi les premiers pays au sein de l'Union Européenne à soutenir et à renforcer l'intégrité des peuples indigènes et tribaux. Ce faisant le Grand-Duché du Luxembourg se positionne en faveur de la protection des droits fondamentaux de ces derniers dont le mode de vie est un garant de la préservation de la biodiversité et des cultures traditionnelles.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 3 mai 2017.

En date du 14 juin 2017 le Conseil d'Etat a marqué son accord au projet de loi. Ledit projet de loi a été voté à la Chambre des Députés le 27 février 2018.

3. Textes législatifs en préparation

3.1. 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 ont été 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.

3.2 Avant-projet de loi portant introduction de stages pour élèves et étudiants et modification du Code du travail

Un avant-projet de loi réglementant les stages tant dans le cadre du cursus scolaire que sur base volontaire afin d'acquérir une première expérience professionnelle a été élaboré ensemble avec l'ACEL et sera soumis à la procédure législative en 2018.

3.2. Avant-projet de loi portant sur la durée de travail des salariés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture

Après consultation des organisations professionnelles des secteurs concernés, et en l'absence de conventions collectives sectorielles, un avant-projet de loi a été élaboré afin de tenir compte des spécificités saisonnières en ce qui concerne la durée de travail des salariés y occupés. L'avant-projet de loi sera soumis à la procédure législative en 2018.

3.4. Avant-projet de loi visant à modifier le Code du travail et la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines

Un avant-projet de loi a été préparé pour adapter les dispositions du Code du travail relatives aux coordinateurs de sécurité et de santé suite à l'arrêt n°117/15 du 26 mars 2015 de la Cour

Constitutionnelle, de modifier les articles L.141-2 et L.143-2 du Code du travail concernant le détachement de salariés, d'amender certaines dispositions du Titre Premier du Livre VI relatives à l'Inspection du travail et des mines et de modifier la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines suite aux réformes qui eurent lieu en 2015 dans la fonction publique.

L'avant-projet de loi sera soumis à la procédure législative en 2018.

3.5. Avant-projet de loi portant modification de certaines dispositions en matière de reclassement professionnel

Ensemble avec le Ministère de la sécurité sociale et sur base de l'expérience pratique certaines modifications au dispositif de reclassement professionnel seront proposées visant principalement à éliminer autant que possible des inégalités et d'accélérer et d'améliorer les procédures y inclus matière de payements.

L'avant-projet de loi sera soumis à la procédure législative en 2018.

3.6. Avant-projet de loi portant modification de certaines dispositions en matière d'opérations électorales des délégations du personnel

L'avant-projet de loi aura comme objet de modifier plusieurs articles du Titre Premier du Livre IV du Code du travail, relatifs aux élections sociales, afin de prévoir la digitalisation de certaines démarches administratives dans le cadre des élections des délégations du personnel.

L'avant-projet de loi sera soumis à la procédure législative en 2018.

3.7. Avant-projet de loi portant introduction d'un droit des salariés âgés aux emplois de fin de carrière et modification des Codes du travail et de la Sécurité sociale

Ensemble avec le Ministère de la sécurité sociale un avant-projet de loi est en élaboration afin de prévoir, pour les salariés âgés, un droit conditionné à un temps de travail partiel en combinaison avec une retraite anticipée,.

L'avant-projet de loi sera soumis à la procédure législative en 2018.

3.8. Avant-projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps

Un avant-projet de loi est en voie d'élaboration qui établira un cadre légal dans lequel des comptes épargne-temps pourront être négociés au niveau de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels au niveau national ou sectoriel.

L'avant-projet de loi sera soumis à la procédure législative en 2018.

4. Transposition des directives européennes

4.1. 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

Cette directive a été transposée par la loi du 14 mars 2017 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.

4.2. Directive 2012/18/UE du Parlement Européen et du Conseil du 4 juillet 2012 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, modifiant puis abrogeant la directive 96/82/CE du Conseil.

Cette directive a été transposée par la loi du 28 avril 2017 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

Chapitre 2: Politique de l'emploi

1. Europe 2020 - Luxembourg 2020

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 :

« garantir la viabilité à long terme du système de retraite, limiter la retraite anticipée et <u>augmenter le taux d'emploi des personnes âgées</u>. »

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 :

• En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, **la réforme du système de reclassement professionnel** vise 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. Sur base des premières conclusions tirées de la mise en œuvre de la loi, il est envisagé de l'ajuster sur certains points en étroite concertation avec les partenaires sociaux.

- Le stage de professionnalisation¹ et le contrat de réinsertion-emploi² sont deux nouvelles mesures, applicables depuis le 1^{er} janvier 2016, destinées aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans ou ceux en reclassement externe ou qui ont la qualité de salarié handicapé. La première mesure est un stage d'une durée maximale de 6 semaines offrant l'opportunité au demandeur d'emploi de mettre en évidence ses capacités professionnelles au sein d'une entreprise. La deuxième mesure offre la possibilité au demandeur d'emploi d'améliorer ses connaissances et capacités professionnelles au sein d'une entreprise pour une durée maximale de 12 mois. Ces mesures sont destinées aux entreprises qui peuvent offrir une réelle chance d'embauche subséquence en contrat à durée indéterminée.
- La loi du 30 novembre 2017 portant modification des régimes de préretraite³ (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, la 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'âges⁴, qui est actuellement dans la procédure législative, prévoit une obligation pour les employeurs de plus de 150 salariés d'élaborer un plan de gestion des âges qui doit porter sur au moins 3 des points suivants : le recrutement des salariés âgés, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail, l'accès à la formation continue ou encore la

¹ Plus d'informations : http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/stage-professionnalisation/index.html

 $^{^2 \} Plu \ d'informations : \underline{http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/Contratreinsertion-emploi/index.html}$

http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2017/11/30/a1032/jo

⁴ Dossier parlementaire n° 6678.

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. Ce projet sera complété par une nouvelle disposition prévue dans l'accord avec les syndicats du 28 novembre 2014 Et qui prévoit la combinaison d'une retraite d'un emploi parties.

- Afin de soutenir et d'améliorer la formation tout au long de la vie (LLL), facteur clé pour le maintien des salariés en emploi, notamment les plus âgés, le gouvernement continuera de mettre progressivement en œuvre les mesures du livre blanc sur la stratégie nationale de la formation tout au long de la vie⁵. Ces mesures sont au nombre de huit dont notamment l'adaptation du dispositif LLL au cycle de vie de l'apprenant et à la diversité de la société luxembourgeoise et le développement de la qualité en matière de formation des adultes.
- La formation continue et les dispositifs de requalification doivent être adaptés aux nouvelles données créés par la digitalisation de l'économie. De nouvelles initiatives qui pourront inclure un droit individuel à la formation pour tous les salariés et indépendants seront discutés avec les partenaires sociaux.

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. 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.

- 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 (p.ex. crèches, garderies, etc). Dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, la loi du 15 décembre 2016 renforce le principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes⁶. Des actions de sensibilisations ainsi que des actions positives dans ce domaine seront mises en œuvre pour éliminer les barrières vers l'emploi et assurer l'égalité.
- Le parcours personnalisé pour les demandeurs d'emploi a été entièrement déployé en décembre 2015. Depuis le lancement du Parcours personnalisé plus de 50.000 personnes ont été « profilées » et 42.000 conventions de collaboration ont été signées entre les demandeurs d'emploi et l'ADEM. Actuellement, 78% des demandeurs d'emploi inscrits

Loi du 15 décembre 2016 portant: modification du Code du travail; modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/12/15/n2/jo

⁵ Plus d'informations : http://www.men.public.lu/catalogue-publications/adultes/informations-generales-offre-cours/livre-blanc-lifelong-learning/131025-s31-livreblanc.pdf

ont été profilés⁷. Ce nouveau mode de fonctionnement permet à l'ADEM (i) d'améliorer la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, (ii) de gérer un nombre de dossiers en constante augmentation, (iii) de personnaliser le suivi des demandeurs d'emploi afin de les intégrer le plus rapidement possible et de manière durable sur le marché de l'emploi.

- Le 9 mars 2016, l'ADEM a officiellement lancé une nouvelle plateforme interactive le « JobBoard » qui vise à augmenter les chances de rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi et encourage l'autonomie des demandeurs d'emploi⁸. De plus, le service employeur de l'ADEM, et le dialogue permanent avec le secteur privé dans le cadre du programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi », permet de mieux adapter les offres de l'ADEM, notamment les formations, aux besoins des entreprises.
- Lancée officiellement en juin 2014 la « Garantie pour la jeunesse⁹ » 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. Parmi les jeunes qui ont poursuivi le programme 86% ont reçu une offre de qualité¹⁰. Les services jeunes de l'ADEM sont élargis aux jeunes jusqu'à 30 ans.
- Les demandeurs d'emploi issus de l'immigration ne maîtrisent souvent pas au moins une des langues utilisées au Luxembourg. Ainsi, l'ADEM a développé son offre interne de formations de langues et développé des partenariats externes pour proposer aux demandeurs d'emploi davantage de cours. En collaboration étroite avec les autorités publiques compétentes et le secteur privé l'ADEM poursuit l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi réfugiés.
- La formation des demandeurs d'emploi est un axe prioritaire de la politique de l'emploi.
 L'ADEM continuera à multiplier, en étroite coordination avec les entreprises, des formations ciblées qui répondent aux déficits de compétences sur le marché de l'emploi et donnent une perspective d'emploi concrète. A cette fin, l'ADEM a conclu des partenariats avec tous les grands instituts de formation luxembourgeois¹¹.

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 nouveau programme opérationnel 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. Ainsi des projets FSE ciblent particulièrement les nouveaux métiers (ICT et Green Jobs) et l'entrepreneuriat.

⁷ Chiffres ADEM du 12.01.2017

⁸ Présentation du nouveau « JobBoard » : http://www.adem.public.lu/fr/actualites/adem/2016/03/JobBoard presentation/index.html

http://jugendgarantie.lu/

¹⁰ Chiffres ADEM en date du 31.08.2016

¹¹ House of Training, Chambre des Métiers, Luxembourg Lifelong Training Center (Chambre des Salariés), Institut national d'administration publique (INAP)

2. Le projet Luxembourg Digital Skills Bridge

Le projet Luxembourg Digital Skills Bridge part du constat que la rapidité de la transformation technologique pose un défi en termes d'emplois et de compétences. L'initiative a été lancée suite à une première enquête et des discussions tripartites avec les partenaires sociaux, notamment au sein du comité du travail et de l'emploi.

L'initiative part du constat suivant :

- La transformation numérique affecte pratiquement tous les secteurs et concerne à la fois les emplois à haut niveau de qualification que ceux qui nécessitent moins de technicités.
- Pour une très large majorité, les emplois existants vont évoluer de façon plus ou moins rapide vers des emplois avec une composante numérique. Il est à prévoir que 10 à 15% des emplois seront perdus mais une proportion similaire d'emplois, pour lesquels les qualifications requises sont encore mal connues, seront créés.
- La formation continue classique a toute sa place dans le cadre actuel mais ne permet pas de répondre à des mutations technologiques profondes liées à la transformation numérique. En effet ces mutations demandent une reconversion ou/et une montée en compétences des salariés à travers des formations longues et intensives. En ce qui concerne l'évolution incrémentielle, la formation continue classique restera l'instrument approprié.
- L'économie du Luxembourg est confrontée à une pénurie de main d'œuvre qualifiée, les sept mille postes non pourvus et déclarés auprès du service public de l'emploi (ADEM) en témoignent. Cette pénurie freine le développement de l'économie et pèse sur la compétitivité des entreprises qui ont du mal à trouver les collaborateurs qualifiés.

Avec une économie très ouverte et une population active très diverse, l'enjeu de l'adaptation rapide des compétences de la population active aux nouveaux besoins de l'économie digitale est fondamental pour l'avenir du Luxembourg dans les 5 prochaines années. Ces transformations nécessitent des politiques de l'emploi axées sur une formation beaucoup plus active.

Objectifs:

Le « Luxembourg Digital Skills Bridge » est une solution innovante capable de répondre aux besoins de la montée en compétences des salariés luxembourgeois dans une économie en pleine mutation.

Le premier objectif de cette initiative est de développer une nouvelle compétence ou un bloc de compétences des salariés pour leur permettre d'exercer un emploi transformé ou un nouvel emploi dans une perspective de 18 à 24 mois. Il s'agit d'adapter les approches en matière de maintien dans l'emploi en mettant l'accent sur le renforcement des compétences.

Le second objectif est de maintenir et d'accroître la compétitivité des entreprises luxembourgeoises.

Cadre d'application:

Lorsque sur base volontaire et après avoir engagé un dialogue social au sein de l'entreprise, une entreprise anticipe à 18 -24 mois, le besoin d'un changement majeur du profil de compétences de ses salariés par rapport à l'introduction de nouvelles technologies (blockchain, Artificial intelligence, big data, marketing digital, ...) ou de changements majeurs au niveau de ses marchés, dans des fonctions nouvelles ou existantes, elle pourra solliciter le conseil et la mise en œuvre de « Luxembourg Digital Skills Bridge ». L'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés s'effectue systématiquement en perspective d'une nouvelle fonction interne ou externe en application d'un ensemble de formations spécialement adaptées et validées par les parties prenantes.

Les composants de « Luxembourg Digital Skills Bridge » :

- a) Une consultation au sein de l'entreprise.
- b) Un plan de développement des compétences agrée par le Gouvernement.
- c) Une approche commune tenant compte des spécificités de chaque entreprise, un service de conseil et des outils opérationnels pour les salariés et l'entreprise.
- d) Une nouvelle offre de formation à 3 piliers adaptée à chaque nouvelle fonction.
- e) Un mécanisme de préfinancement et de partage des coûts de formation.
- f) Une analyse continue de l'évolution des compétences.

La définition du succès du programme :

L'indicateur de succès est défini par la confirmation d'un salarié dans sa nouvelle fonction après avoir été évalué, conseillé et formé pour entrer dans cette nouvelle fonction. Au niveau consolidé, les objectifs chiffrés visent un taux de succès de 70% des salariés concernés.

3. 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 2016, le nombre des demandes ne dépassait pas les 40 demandes et le budget disponible a été consommé.

Pour l'année 2017, 33 demandes ont été introduites et 27 ont été acceptées. Le taux de remboursement a été de 50% et le budget disponible a été consommé entièrement.

Les entreprises concernées provenaient de secteurs variés comme le secteur social et soins, maisons de retraite, commerce, secteur industriel, secteur bancaire et financier, notaires, études d'avocats, entreprises de construction, de génie civil, agences immobilières et de voyage etc.

Le groupe-cible concerné, presque 350 personnes qui ont suivi des cours de luxembourgeois, était de majorité féminine et de nationalité française et belge.

4. 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 2017, 34 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 2.072 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 <u>avec les 4 centres de</u> <u>formation et d'orientation</u> 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 79,9 millions d'euros pour l'exercice 2017.

5. Travailleurs handicapés

5.1. 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 2017, 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 ATP asbl et Mathellef asbl, en ce qui concerne les salariés handicapés sous contrat de travail.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, avait invité les responsables des Ateliers protégés (AP) le mardi 14 février 2017 pour un échange sur les grandes orientations de la politique en faveur des personnes handicapées. L'échange a porté sur les transitions entre le marché du travail ordinaire et les AP, les nouvelles mesures de soutien aux AP, les besoins en formation professionnelle pour les salariés handicapés dans les AP et les opportunités offertes par la digitalisation.

Fin 2017, les ateliers protégés ont offert un contrat de travail à 1156 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 14.579.793 € en 2017.

Le budget prévu pour les salaires des personnes travaillant sous statut handicapé dans les Ateliers protégés s'est élevé à 29 064 000 €.

23 ateliers ont conclu une convention à ce sujet.

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

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} juin 2004.

Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élève en 2016 à 252 personnes.

5.3. 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.

5.4. 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).

6. Aide à la création d'entreprise

En 2017, les chiffres des dossiers qui ont fait l'objet d'une demande d'aide à la création d'entreprise sont les suivants:

- 22 dossiers ont été traités et liquidés pour un montant total de 221.040,96 euro (19/04/2018)
- 16 demandes sont restées sans suite, les dossiers n'étant toujours pas complétés et
- 1 demandes est en suspens et 2 ont été refusées.

7. 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 2017, 484 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.

8. Gestion du Fonds Social Européen

L'année 2017 marque le soixantième anniversaire du Fonds social européen (FSE), qui est le plus ancien et le principal instrument européen d'investissement dans l'humain.

Aujourd'hui, il est un moteur important de la création d'emplois, qui promeut l'amélioration de l'éducation, la modernisation des administrations publiques et l'inclusion sociale, ce qui en fait un outil essentiel pour offrir des perspectives plus équitables à tous les citoyens.

La commissaire européenne à l'emploi, aux affaires sociales, aux compétences et à la mobilité des travailleurs, Mme Marianne Thyssen, a déclaré à ce propos: «Le soixantième anniversaire du Fonds social européen nous donne une vraie raison de nous réjouir. Au cours des six décennies écoulées, le Fonds social européen a aidé des millions de demandeurs d'emploi et de salariés et il a soutenu des centaines de milliers d'entreprises et de start-up. En investissant directement dans les personnes, nous contribuons à faire en sorte que nul ne soit laissé pour compte, tout en stimulant la compétitivité de l'Europe et en suivant le rythme de l'évolution du monde du travail. Ces soixante années de succès démontrent que l'Union européenne a été, est et continuera à être un vrai facteur d'amélioration de la vie des Européens.»

Au cours des soixante dernières années, le Fonds social européen a aidé des millions d'Européens à trouver un emploi, à acquérir une qualification ou un diplôme et à élever leurs niveaux de compétences. Ces résultats sont le fruit des milliers et des milliers de projets réalisés partout en Europe.

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.

8.1. 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 axes prioritaires et priorités d'investissements suivantes:

Axe prioritaire 1 : Soutenir l'intégration professionnelle durable

- P.I. 1.1: L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle.
- P.I. 1.2: L'intégration durable sur le marché du travail des jeunes, en particulier ceux qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation, y compris les jeunes exposés à l'exclusion sociale et ceux issus de groupes marginalisés, en mettant notamment en œuvre la garantie pour la jeunesse.

Axe prioritaire 2: Renforcer l'inclusion sociale

• **P.I. 2.1:** L'inclusion active, y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi.

Axe prioritaire 3 : Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences

 P.I. 3.1: Une meilleure égalité d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie pour toutes les catégories d'âges dans un cadre formel, non formel ou informel, la mise à niveau des savoirs, des aptitudes et des compétences de la main- d'œuvre et la promotion de parcours d'apprentissage souples passant notamment par une orientation professionnelle et la validation des compétentes acquises.

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 €.

8.2. Appel à candidatures lancés en 2017

Au courant de l'année 2017, deux appels à candidatures ont été lancés.

Un premier appel a été lancé le 11 février 2018 dans un but de renforcer le dispositif des mesures en faveur de l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail. Le budget disponible pour cet appel était de 5 mio. d'euros pour des projets ciblés sur les jeunes de moins de 30 ans (P.I. 1.2).

En tout quatre candidatures ont été déposées dans le délai imparti et le comité de sélection s'est réuni le 24 mai 2017 pour décider de leur sélection. Finalement trois projets ont été retenus pour un montant conventionné de 1 772 500,00 euros.

Un deuxième appel a été lancé le 13 mai 2017 avec un budget affiché de 10,2 mio. d'euros et couvrant cette fois-ci toutes les axes du programme opérationnel.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 18 octobre 2017 pour procéder à la sélection des 22 projets introduits.

Finalement 19 projets ont été sélectionnés qui se répartissent comme suit :

- Axe 1. Soutenir l'intégration professionnelle durable: 8 projets avec un budget conventionnés de 3 957 900 euros (P.I. 1.1. pour 3 153 700 euros et P.I. 1.2. pour 804 200 euros)
- Axe 2. Renforcer l'inclusion sociale: 3 projets avec un budget conventionnés de 2 150 000
- Axe 3. Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences : 8 projets avec un budget conventionnés de 2 602 800 euros.

9. RETEL

Le RETEL (Réseau d'étude sur le marché du travail et l'emploi au Luxembourg) constitue un observatoire de l'emploi en organisant et animant un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs des études sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché et plus largement dans le bassin d'emploi du Luxembourg (zones frontalières allemandes, belges et françaises).

Le RETEL est présidé par le MTEESS, ses membres fondateurs sont l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'IGSS (Inspection générale de la sécurité sociale) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC).

Le RETEL a pour missions :

- 1. l'organisation d'un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché;
- la création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi;
- 3. la réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi;
- 4. la réalisation d'études statistiques ponctuelles sur l'emploi pour répondre aux demandes du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions ou aux demandes d'un autre membre du gouvernement;
- 5. la conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi;
- 6. l'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail;
- 7. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

Au cours de l'année 2017, le comité de pilotage du RETEL composé par un représentant de chacun de ses membres fondateurs s'est rencontré à plusieurs reprises afin d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de travail.

Pour l'année 2017, un budget de 413 000 euros a été alloué au RETEL.

Etudes réalisées

1. L'effet de la composition de la main-d'œuvre sur les recrutements (LISER)¹²

Cette étude montre quels sont les déterminants qui expliqueraient qu'une entreprise recrute un frontalier plutôt qu'un résident. L'effet de la composition de la main-d'œuvre et plus précisément de la prédominance d'un groupe par rapport à l'autre y est analysé. Cette étude a été réalisée en 2017 et sera publiée en 2018.

2. Le chômage de longue durée (IGSS LISER ADEM)¹³

Au cours de l'année 2017, le RETEL s'est penché sur une analyse du chômage de longue durée. Ce projet doit se poursuivre en 2018. Cette étude propose une analyse dynamique du chômage de longue durée. Cette dernière consiste à resituer l'épisode de chômage de longue durée dans la trajectoire de l'individu afin de savoir d'où viennent les chômeurs de longue durée et ce qu'ils deviennent.

3. Bonne boite (LIST)

Le RETEL finance aussi un projet initié par l'ADEM pour le développement d'une approche de type Machine Learning afin de prédire les besoins en main-d'œuvre des entreprises luxembourgeoises. Le Luxembourg Institute of Science and Technology est en charge de ce développement. Les données administratives de l'IGSS sont utilisées.

4. Luxembourg Digital Skills Bridge

Le RETEL a contribué au financement de l'étude Luxembourg Digital Skills Bridge, portant sur le développement d'une stratégie de compétences répondant aux défis posés par la transformation numérique.

5. Arbeiten 4.0 Chancen und Herausforderungen für Luxembourg (ZEW-ISO)

Le RETEL finance, en collaboration avec la Chambre des Salariés et de la Chambre de Commerce, une étude qui doit permettre de montrer en quoi la digitalisation aura un effet sur le travail au Luxembourg en tenant compte de l'économie et de la structure de travail Luxembourgeoise. Cette étude veut mettre en avant les domaines d'actions possibles pour les politiques, l'économie et les partenaires sociaux de sorte à soutenir le dialogue social. La méthodologie utilisée s'articule dans un premier temps autour d'une étude de l'existant dans le monde (bibliographique et étude quantitative) puis dans un second temps sur une analyse qualitative basée sur les résultats des enquêtes réalisées par ISO auprès des principaux acteurs du Luxembourg.

-

¹² Effet de la composition de la main-d'œuvre sur les recrutements (Hauret, 2017)

 $^{^{13}}$ Les trajectoires des chômeurs de longue durée (Bourgeon ; Hauret 2017)

Cycle de conférences sur le thème de l'emploi de demain dans l'ère de la digitalisation

En 2017, le RETEL a initié la préparation d'un cycle de conférences sur le thème de l'avenir du travail qui sera mis en œuvre en 2018.

Congrès et Séminaires

Le RETEL a participé à différents évènements organisés au cours de l'année et deux présentations ont été données :

- Quelle place les travailleurs âgés occupent-ils dans l'emploi et dans les recrutements au Luxembourg ? (Communication dans le cadre de la conférence « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge » organisée par l'ITM le 24 octobre)
- L'impact des conditions de travail sur les comportements d'absence au travail en fonction de l'âge (Communication dans le cadre de la conférence « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge » organisée par l'ITM le 24 octobre).

Améliorer l'accès aux données relatives au marché du travail

Les tableaux interactifs

Dans un objectif d'amélioration de l'offre statistique publique relative au marché du travail luxembourgeois, le RETEL a développé, ensemble avec la Cellule Emploi et Travail (CET) de l'IGSS, des tableaux interactifs qui sont mis à la disposition du public sur le portail de l'emploi¹⁴ et sur l'Open Data Portail¹⁵.

Le tableau de bord

Le RETEL, avec la CET de l'IGSS, met à la disposition du grand public un tableau de bord des indicateurs relatifs aux flux de la main-d'œuvre. Ce tableau présente une analyse des recrutements, des fins de contrat et la création nette d'emplois. Il est publié deux fois par an¹⁶.

Mise à disposition des registres administratifs à des fins statistiques

L'une des missions du RETEL est de développer l'accès aux registres administratifs de manière à renforcer la recherche et l'étude sur le fonctionnement et l'évolution du marché du travail au Luxembourg. C'est dans cette perspective que le MTEESS par le biais du RETEL a soutenu l'IGSS, dans le développement d'un système d'accès aux registres administratifs la « Luxembourg Microdata Platform on Labour and Social Protection ». Ce système d'accès aux registres administratifs a été développé de manière à être en conformité avec le nouveau règlement européen sur la protection des données (GDPR) en vigueur à partir de mai 2018.

_

¹⁴ http://www.adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/index.html

https://data.public.lu/en/datasets/?organization=5885f539111e9b44e185ac76

¹⁶ http://www.adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-de-bord/index.html

Chapitre 3: Préretraite 2017

1. Préretraite solidarité 2017

Α.	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	18.10.2016	01.01.2017-31.12.2017
2	Atos Luxembourg PSF SA	28.12.2016	01.01.2017-31.12.2017
3	Bâloise Assurances Luxembourg SA	19.01.2017	01.02.2017-31.12.2018
4	Banque BCP SA	31.10.2016	01.11.2016-31.10.2017
5	Bâtiself SA	17.02.2017	01.03.2017-31.12.2017
6	BDO Tax & Accounting SA	01.08.2017	01.08.2017-31.07.2018
7	Carl Kliem SA	09.11.2016	01.12.2016-31.12.2017
8	CF Corporate Services SA	01.08.2017	01.08.2017-31.07.2018
9	CFL Cargo, CFL Intermodal, CFL Logistics, CFL Multimodal, CFL Site Services, CFL Technics et CFL Terminals (cadres)	29.09.2017	01.10.2017-30.09.2019
10	Chambre des Salariés	11.12.2015	01.01.2016-28.02.2017
11	Chaussea.Lux.Brt SA	28.06.2017	01.08.2017-31.12.2017
12	Commune de Diekirch	26.09.2016	01.10.2016-31.12.2017
13	Compagnie lux. de Construction SA	20.10.2016	01.01.2017-31.12.2017
14	East-West United Bank SA	09.11.2016	01.01.2017-31.12.2017
15	Edmond de Rothschild (Europe) SA	11.04.2017	01.04.2017-31.03.2019
16	Eurest SA	15.09.2016	01.10.2016-31.12.2018
17	Fiad Luxembourg SA	07.02.2017	01.03.2017-31.12.2017
18	Fixmer sàrl	12.12.2016	01.01.2017-31.12.2017
19	Hauck & Aufhäuser Banquiers	15.09.2016	01.10.2016-31.12.2017
20	Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	23.01.2017	01.01.2017-31.12.2018
21	Hôtel Bel-Air, Sport & Wellness sàrl	10.05.2017	01.06.2017-31.12.2017
22	Industeam SA	07.06.2017	01.07.2017-30.06.2018
23	Innoclean SA	28.09.2016	01.10.2016-31.12.2018
24	IP Luxembourg sàrl	19.01.2017	01.02.2017-31.12.2019
25	Ireco SA	06.06.2017	01.07.2017-30.06.2019
26	Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl	11.04.2017	01.04.2017-31.12.2018
27	Manpower Luxembourg SA	07.11.2016	01.11.2016-31.10.2017
28	Nordea Bank SA	11.04.2017	01.04.2017-31.03.2019
29	Nordea Investment Funds SA	19.06.2017	01.07.2017-30.06.2019
30	Private Equity International SA	10.07.2017	01.08.2017-31.12.2017
31	Randstad Group Luxembourg sàrl	20.10.2016	01.01.2017-31.12.2017
32	Randstad Interim Luxembourg SA	20.10.2016	01.01.2017-31.12.2017
33	Renault Retail Group Luxembourg SA	20.10.2014	01.01.2015-31.12.2017
34	Sfeir Luxembourg SA	19.06.2017	01.07.2017-31.12.2019
35	Soludec SA + Soludec Development sàrl	12.12.2016	01.01.2017-31.12.2018
36	Vitis Life SA	07.11.2017	01.12.2017-31.12.2019
37	Voyages Emile Weber sàrl	16.11.2016	01.12.2016-31.12.2017

В.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail	date de la signature
1	AGEDOC et MARIE asbl	10.04.2017
2	Amova sàrl	07.07.2017
3	BCE / CLT-UFA / RTL Group	30.11.2017
4	Ceratizit Luxembourg sàrl	09.05.2017
5	Ceratool sàrl	18.09.2017
6	CFL Multimodal (Groupe)	03.01.2017
7	Champ Cargosystems SA	05.07.2017
8	Communes du sud (ouvriers)	06.09.2017
9	Cosmolux SA	13.06.2017
10	Curver Luxembourg sàrl	24.11.2017
11	Fédération des Hôpitaux luxembourgeois	21.06.2017
12	Hyosung Luxembourg SA	06.09.2017
13	Ludec sàrl	24.01.2017
14	Luxcontrol/LC Luxcontrol/Escem	11.05.2017
15	Luxexpo SA	06.02.2017
16	Natur & Ëmwelt / Fond. Hëllef fir d'Natur	13.12.2017
17	Saica Flex Luxembourg SA	28.08.2017
18	Secteur d'aide et de soins et secteur social (SAS)	22.08.2017
19	Valora Luxembourg sàrl	30.11.2017

2. Préretraite ajustement 2017

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 1 ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA* 3 ArcelorMittal Luxembourg SA* 4 Astron Buildings SA (anct Lindab) 5 Atelier du Sud, Architecture & Urbanisme 6 Contern SA (anct Chaux de Contern) 7 DuPont de Nemours sàrl 8 Hyosung Luxembourg SA 9 Jindal Films Europe sàrl id. 10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA id. 13 Oracle Luxembourg SA id. 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 Twinerg SA 18 WSA sàrl 19 Paul Wurth SA 10 ArcelorMittal Bissen & Bettembourg Sarl 4 de la convention signature de la validité de la validité de la validité de la convention signature de la convention signature de la convention signature de la convention signature de la validité de la validité de la convention signature de la convention de la convention signature de la convention de la con		
1 ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA* 3 ArcelorMittal Luxembourg SA* 4 Astron Buildings SA (anct Lindab) 5 Atelier du Sud, Architecture & Urbanisme 6 Contern SA (anct Chaux de Contern) 7 DuPont de Nemours sàrl 8 Hyosung Luxembourg SA 9 Jindal Films Europe sàrl id. 10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA id. 13 Oracle Luxembourg SA 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 Twinerg SA 10 1.11.17-01.07.19 11.10.2017 11 1.10.2017 11 1.10.2017 12 1.11.17-01.07.19 11.10.2017 13 Oracle Luxembourg sàrl 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Stëftung Hëllef Doheem id. 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 Twinerg SA 10 1.11.17-01.07.19 11.10.2017 10 1.11.17-01.01.18 04.10.2017 10 1.11.17-01.01.18 04.10.2016	la préretraite-ajustement par convention	
3 ArcelorMittal Luxembourg SA* 4 Astron Buildings SA (anct Lindab) 5 Atelier du Sud, Architecture & Urbanisme 6 Contern SA (anct Chaux de Contern) 7 DuPont de Nemours sàrl 8 Hyosung Luxembourg SA 9 Jindal Films Europe sàrl id. 10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA id. 13 Oracle Luxembourg SA 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 Twinerg SA 10 1.01.17-01.07.19 11.10.2017 11 1.10.2017 12 21.12.2015 11.10.2017 12 1.10.2016 13 Oracle Luxembourg sàrl 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA 16 Stëftung Hëllef Doheem 16 Stöftung Höllef Doheem 17 Twinerg SA 18 WSA sàrl 11 WSA sàrl 11 1.10.2017 11 1.10.2017 11 1.10.2017 12 1.10.2017 12 1.10.2017 13 Oracle Luxembourg SA 14 Ol.02.17-01.01.18 15 Ol.02.17-01.01.18 16 Ol.08.17-31.08.18 17 Ol.08.17-31.12.17 18 USA sàrl 19 1.10.2017 19 1	·	Ç
4 Astron Buildings SA (anct Lindab) 5 Atelier du Sud, Architecture & Urbanisme 6 Contern SA (anct Chaux de Contern) 7 DuPont de Nemours sàrl 9 Jindal Films Europe sàrl id. 10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA id. 13 Oracle Luxembourg sàrl 13 Oracle Luxembourg sàrl 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 Twinerg SA 10 1.01.16-01.01.17 22.12.2015 01.02.17-31.12.17 27.01.2016 01.02.17-31.12.17 27.10.2016 01.07.15-01.01.17 02.07.2015 01.07.15-01.01.17 02.07.2015 01.09.17-31.12.17 29.08.2017 01.02.16-01.01.17 30.11.2015 01.02.17-01.01.18 25.11.2016 01.03.17-31.08.18 31.08.2017 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	1 ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA*	01.11.17-01.07.19 11.10.2017
5 Atelier du Sud, Architecture & Urbanisme 01.02.17-31.12.17 27.01.2017 6 Contern SA (anct Chaux de Contern) 01.02.17-31.01.18 27.01.2017 7 DuPont de Nemours sàrl 01.07.16-31.12.17 25.03.2016 8 Hyosung Luxembourg SA 01.01.17-31.12.17 27.10.2016 9 Jindal Films Europe sàrl 01.07.15-01.01.17 02.07.2015 id. 01.09.17-31.12.17 29.08.2017 10 John Zink International Luxembourg sàrl 01.09.17-31.02.17 29.08.2017 11 LCH Clearnet sàrl 01.08.17-31.07.18 07.07.2017 12 Luxair SA 01.02.16-01.01.17 30.11.2015 id. 01.02.17-01.01.18 25.11.2016 13 Oracle Luxembourg sàrl 01.04.17-31.08.18 31.08.2017 14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.08.18 31.08.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	3 ArcelorMittal Luxembourg SA*	01.11.17-01.07.19 11.10.2017
6 Contern SA (anct Chaux de Contern) 7 DuPont de Nemours sàrl 8 Hyosung Luxembourg SA 9 Jindal Films Europe sàrl id. 10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA id. 13 Oracle Luxembourg sàrl 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 Twinerg SA 10 1.02.17-31.01.18 27.01.2017 25.03.2016 01.01.17-31.12.17 25.03.2016 01.01.17-31.12.17 27.10.2016 01.02.07.2015 01.07.15-01.01.17 02.07.2015 01.09.17-31.06.18 07.07.2017 01.08.17-31.07.18 07.07.2017 01.09.17-31.08.18 01.09.17-31.08.18 01.09.17-31.08.18 01.07.16-01.01.17 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 01.08.17-31.12.17 01.07.2016 01.08.17-31.12.17 01.07.2016 01.08.17-31.12.17 01.01.18 04.10.2016	4 Astron Buildings SA (anct Lindab)	01.01.16-01.01.17 22.12.2015
7 DuPont de Nemours sàrl 8 Hyosung Luxembourg SA 9 Jindal Films Europe sàrl id. 10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA id. 13 Oracle Luxembourg sàrl 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA id. 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 DuPont de Nemours sàrl 18 WSA sàrl 18 Union 1.11.17-30.306.18 19 Jindal Films Europe sàrl 10 1.07.15-01.01.17 10 1.07.2015 10 1.07.15-01.01.17 10 1.07.2016 11 1.07.30.06.18 12 1.07.15-01.01.17 12 1.07.2017 13 01.09.17-31.12.17 14 1.04.2017 15 1.07.16-01.01.18 16 1.07.16-01.01.17 17 Twinerg SA 10 1.08.17-31.12.17 18 01.08.17-31.12.17 19 25.03.2016 10 1.07.15-01.01.17 19 20.07.2016 10 1.07.16-01.01.17 10 1.07.2016 10 1.07.16-01.07.17 11 1.07.2016 10 1.07.2016 10 1.07.17-30.04.18 10 1.07.2016 10 1.07.17-30.04.18 10 1.07.2016	5 Atelier du Sud, Architecture & Urbanisme	01.02.17-31.12.17 27.01.2017
8 Hyosung Luxembourg SA 9 Jindal Films Europe sàrl id. 10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA id. 13 Oracle Luxembourg sàrl 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA id. 16 Stëftung Hëllef Doheem id. 17 Twinerg SA 18 WSA sàrl 27.10.2017 27.10.2016 27.10.2017 27.10.2016 27.10.2017 28.2017 29.08.17-31.08.18 27.10.2016 20.08.17-31.12.17 26.07.2017 27.10.2016 29.08.27.10.2016 29.08.27.10.2017 29.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.2017 20.08.201	6 Contern SA (anct Chaux de Contern)	01.02.17-31.01.18 27.01.2017
9 Jindal Films Europe sàrl id. 01.07.15-01.01.17 02.07.2015 id. 01.11.17-30.06.18 27.10.2017 10 John Zink International Luxembourg sàrl 01.09.17-31.12.17 29.08.2017 11 LCH Clearnet sàrl 01.08.17-31.07.18 07.07.2017 12 Luxair SA 01.02.16-01.01.17 30.11.2015 id. 01.02.17-01.01.18 25.11.2016 13 Oracle Luxembourg sàrl 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	7 DuPont de Nemours sàrl	01.07.16-31.12.17 25.03.2016
id. 01.11.17-30.06.18 27.10.2017 10 John Zink International Luxembourg sàrl 01.09.17-31.12.17 29.08.2017 11 LCH Clearnet sàrl 01.08.17-31.07.18 07.07.2017 12 Luxair SA 01.02.16-01.01.17 30.11.2015 id. 01.02.17-01.01.18 25.11.2016 13 Oracle Luxembourg sàrl 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.01.17-30.04.18 27.10.2017	8 Hyosung Luxembourg SA	01.01.17-31.12.17 27.10.2016
10 John Zink International Luxembourg sàrl 11 LCH Clearnet sàrl 12 Luxair SA 13 Oracle Luxembourg sàrl 14 Photobuttik Ewert sàrl 15 Saint-Paul Luxembourg SA 16 Stëftung Hëllef Doheem 17 Twinerg SA 18 WSA sàrl 10 1.09.17-31.12.17 29.08.2017 10 1.09.17-31.07.18 07.07.2017 10 1.09.17-31.08.18 31.08.2017 11 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 12 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 12 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 12 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 13 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 14 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 15 01.09.17-31.0	9 Jindal Films Europe sàrl	01.07.15-01.01.17 02.07.2015
11 LCH Clearnet sàrl 01.08.17-31.07.18 07.07.2017 12 Luxair SA 01.02.16-01.01.17 30.11.2015 id. 01.02.17-01.01.18 25.11.2016 13 Oracle Luxembourg sàrl 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	id.	01.11.17-30.06.18 27.10.2017
12 Luxair SA 01.02.16-01.01.17 30.11.2015 id. 01.02.17-01.01.18 25.11.2016 13 Oracle Luxembourg sàrl 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	10 John Zink International Luxembourg sàrl	01.09.17-31.12.17 29.08.2017
id. 01.02.17-01.01.18 25.11.2016 13 Oracle Luxembourg sàrl 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	11 LCH Clearnet sàrl	01.08.17-31.07.18 07.07.2017
13 Oracle Luxembourg sàrl 01.09.17-31.08.18 31.08.2017 14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	12 Luxair SA	01.02.16-01.01.17 30.11.2015
14 Photobuttik Ewert sàrl 01.04.17-31.12.17 11.04.2017 15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	id.	01.02.17-01.01.18 25.11.2016
15 Saint-Paul Luxembourg SA 01.07.16-01.01.17 30.05.2016 id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	13 Oracle Luxembourg sàrl	01.09.17-31.08.18 31.08.2017
id. 01.08.17-01.08.18 04.07.2017 16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	14 Photobuttik Ewert sårl	01.04.17-31.12.17 11.04.2017
16 Stëftung Hëllef Doheem 01.08.16-01.07.17 01.07.2016 id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	15 Saint-Paul Luxembourg SA	01.07.16-01.01.17 30.05.2016
id. 01.08.17-31.12.17 26.07.2017 17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	id.	01.08.17-01.08.18 04.07.2017
17 Twinerg SA 01.11.17-30.04.18 27.10.2017 18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	16 Stëftung Hëllef Doheem	01.08.16-01.07.17 01.07.2016
18 WSA sàrl 01.01.17-01.01.18 04.10.2016	id.	01.08.17-31.12.17 26.07.2017
	17 Twinerg SA	01.11.17-30.04.18 27.10.2017
19 Paul Wurth SA 01.01.17-31.12.17 01.08.2016	18 WSA sàrl	01.01.17-01.01.18 04.10.2016
	19 Paul Wurth SA	01.01.17-31.12.17 01.08.2016

^{*} uniquement applicable au personnel salarié inscrit en CDR

3. Préretraite progressive 2017

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2017	date de la signature
1	Amova sàrl*	07.07.2017
2	Champ Cargosystems SA*	17.03.2017
3	Eurest SA**	15.09.2016
4	GC Partner SA**	09.06.2017
5	IBLux Informatique SA**	28.12.2016
6	Innoclean SA**	28.09.2016
7	Mouvement Luxembourgeois pour la Qualité et l'Excellence asbl**	06.06.2017
8	Sofinter-BDO SA**	31.08.2017
9	Tralux Construction sàrl**	21.07.2016

4. Relevé par entreprises des salariés en préretraite

(6) 1 24 1/ 1 2047)				
(Situation au 31 décembre 2017)		1		
	Préretraite			<u> </u>
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Accumalux SA - Kockelscheuer	-	3	-	-
ACL Services SA - Bertrange	-	-	1	-
Administration communale Pétange	-	-	10	-
Alcuilux Desox SA - Eselborn/Lentzweiler	-	1	-	-
Amer-Sil SA - Kehlen	-	1	-	-
Amplexor Luxembourg sàrl - Bertrange (anct Euroscript sàrl)	-	1	1	-
Anne asbl - Maison Relais Rousennascht Schieren	-	-	2	-
Aral Services Luxembourg sàrl	-	1	-	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	26	18	1	-
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	-	-	4	-
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	9	5	-	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	154	73	12	-
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl - Luxembourg	-	-	4	-
ARS Exploitation SA - Capellen	-	-	1	-
Astron Buildings SA - Diekirch	8	-	6	-
Atelier du Sud SA - Pétange	1	-	-	-
Atos Luxembourg PSF SA - Luxembourg/Hamm	-	-	1	-
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	-	5	4	-
Avery Dennison Luxembourg Sales sàrl - Rodange	-	1	-	-
B Medical Systems sàrl - Hosingen	-	-	1	-
Bâloise Assurances à Luxembourg SA - Bertrange	-	-	2	-
Bâloise Holding Luxembourg SA - Bertrange	-	-	1	-
Banque BCP SA - Bertrange	-	-	1	-
Banque privée Edmond de Rothschild Europe SA - Luxembourg	-	-	2	-
BDO Tax & Accounting SA - Luxembourg	-	-	1	-
Bel Air Sport & Wellness sàrl - Echternach	-	-	1	-
Best Ingénieurs-Conseils sàrl - Senningerberg	-	-	-	1
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg	-	8	-	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	5	5	-

^{*} par convention collective de travail

^{**} par convention signée avec le ministère

Canon Luxembourg SA - Howald 4 - Carlex Glass Luxembourg SA - Grevenmacher - 9 3 - Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains - 1 Cantro Magnitalian Emila Magnita Magnitalian Emila Magnitalian Emila Magnitalian Emila Magnital	
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains - 1	
Control Hamitalian Emila Mauricals Fook aug Aleatta	
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-Alzette - 21 62 -	
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg - 30 51 -	
Centre Hospitalier du Nord - Ettelbruck - 10 9 -	
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer 6 -	
CFL Logistics SA - Dudelange 6 -	
CFL Multimodal SA - Bettembourg 1 - 1	
CFNR Lux SA - Luxembourg - 1	
Chambre des Salariés - Luxembourg 2 -	
Champ Cargo Systems SA - Contern 1	
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette - 4 6 -	
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz - 6	
Claire asbl - Luxembourg - 2 -	
Close Luxembourg SA - Steinfort 1 - 1 -	
CLT-UFA SA - Luxembourg - 2	
Compagnie de Construction Luxembourgeoise SA 2 - Leudelange	
Contern SA - 6 1	
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg 5 -	
Curver Luxembourg sàrl - Niederkorn - 1 4 -	
Delphi Automotive Systems SA - Bascharage 1 - 1 -	
Demy Schandeler sàrl - Keispelt 1 - 1	
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg - 2 1 -	
DuPont de Nemours Luxembourg sàrl - Contern 20 17	
DuPont Teijin Films Luxembourg SA - Contern - 13	
East-West United Bank SA - Luxembourg 1 - 1	
EEW Energy From Waste Leudelange Sàrl - Leudelange - 2	
Elysis asbl - Luxembourg 1 - 1	
Etoile Garage sàrl - Luxembourg 4 -	
Euro-Composites SA - Echternach - 5	
Eurest SA - Leudelange 1	
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelange - 26 2 -	
Fiad SA - Senningerberg 1 - 1	
Fixmer sàrl - Hautcharage 1 - 1	
Fondation Kräizbierg - Dudelange - 1 1 -	
Fondation Les Parcs du Troisième Âge - Bertrange 2 -	
Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf - Mersch - 2	
G4S Security Services SA - Luxembourg - 4	
Galerie Schortgen sàrl - Luxembourg 1 - 1	
GC Partner SA - Luxembourg 1	
Goodyear SA - Colmar-Berg 28 46 4 -	

Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	20	2	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	-	21	-	-
Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	-	1	-
Hauck & Aufhäuser Privatbankiers SA	-	-	2	-
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	-	3	-	-
Hôpitaux Robert Schuman (Hôpital Kirchberg + Clinique Ste Marie)	-	17	7	-
Hornbach sàrl - Bertrange	-	-	2	-
Hospice civil de la Ville de Remich	-	-	1	-
Hospice de Hamm - Luxembourg	-	-	2	-
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	-	2	1	-
Hydro Aluminium Clervaux SA - Eselborn	-	1	-	-
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	5	-	-	-
ING Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	5	-
Innoclean SA - Leudelange	-	-	1	-
Inter-Actions asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Intrasoft International SA - Luxembourg	-	-	-	1
IP Luxembourg sàrl - Luxembourg	-	-	4	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	8	-	-
Jans C. Entreprise de Construction - Eschweiler	-	1	-	-
Jindal Films Europe sàrl - Windhof	4	-	-	-
John Zink International Luxembourg sarl - Dudelange	5	-	3	-
KBL European Private Bankers SA - Luxembourg	-	1	-	-
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	3	-	-
La Provençale sàrl - Leudelange	-	-	1	-
LCGB Syndicats Chrétiens - Luxembourg	-	-	1	-
Ligue HMC coopérative s.c Capellen	-	-	1	-
Luxair SA - Luxembourg	48	9	-	-
Luxlait association agricole - Roost	-	1	-	-
Manpower Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	1	-
Maredoc asbl - Heisdorf	-	-	1	-
Merbag SA - Luxembourg	-	-	2	-
Met-Lux SA - Rodange	-	1	-	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	5	-	-	-
Moog Luxembourg sàrl - Bettembourg	-	-	1	-
Morganite Luxembourg SA - Capellen	1-	-	2	-
Omega 90 asbl - Luxembourg	-	-	1	-
Oracle Luxembourg SA - Capellen	1	-	-	-
Panhold SA - Roodt-sur-Syre	-	1	-	-
Parc Plaza SA (Groupe Goeres) - Luxembourg	-	-	1	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	29	-	-	-
Pfeifer-Sogequip sàrl - Schifflange	-	-	-	1
			1	I

Randstad Group Luxembourg sàrl - Strassen	1-	_	2	1-
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg	<u> </u>	1	1	_
Renault Retail Group Luxembourg SA - Luxembourg	1_	- -	2	_
Ricoh Luxembourg PSF sàrl - Bertrange		_	4	_
Saint-Gobain Abrasives SA - Bascharage	1_		3	- -
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	10	2	-	- _
	10		4	
Sales-Lentz Group SA - Bascharage	-	1	1	-
Securitas Luxembourg SA - Howald	-		-	-
Séniorie St Jean de la Croix - Luxembourg	ļ -	1	1	-
Séniorie St Joseph - Consdorf	-	-	1	-
Seris Security sàrl- Livange	-	1	-	-
SES Engineering sàrl - Betzdorf	-	1	1	-
Six Payment Services (Europe) SA (anct Cetrel) - Munsbach	-	1	4	-
Société de l'Aéroport de Luxembourg SA - Findel	-	-	4	-
Socom SA - Foetz	-	-	12	-
Sodexo Luxembourg SA - Bertrange	-	3	1	-
Sodexo Résidences Services asbl - Bettembourg	-	2	3	-
Sofinter BDO, Luxembourg	-	-	-	1
Sogeti Luxembourg SA - Bertrange	-	1	-	-
Solidarité Jeunes asbl - Luxembourg	-	1	-	-
Solucare SA (Maison de Soins "Op Lamp") - Wasserbillig	-	1	-	-
Soludec SA - Differdange	-	-	10	-
Soludec Development sàrl - Luxembourg	-	-	2	-
State Street Bank Luxembourg sca - Luxembourg	-	-	2	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	62	-	3	-
Sumitomo Mitsui Trust Bank (Luxembourg) SA	-	-	1	-
Syrdall Heem asbl - Niederanven	-	1	-	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	-	8	5	-
Tavola SA - Capellen	-	-	2	-
Technofibres SA - Wasserbillig	-	2	-	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	-	5	-
Trendy Foods Luxembourg SA - Contern	-	-	1	-
UMZ sàrl - Buchholz-Muertendall	-	2	-	-
Van Laar sàrl - Urspelt	-	1	-	-
Vigicore Lux sàrl - Windhof	<u> </u>	1	-	-
Vossloh Cogifer Kihn SA - Rumelange	 	1	-	-
WSA sàrl - Belvaux	51	11	-	-
Yolande asbl (Institut St Joseph) - Betzdorf	-	1	-	-
TOTAL	469	460	371	8

Chapitre 4: Fonds pour l'emploi 2017

1. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2017		
DEPENSES		(unité: euro)
Situation au 10 avril 2018		,
	Détail	Dépenses
	article	liquidées
Chômage complet	C001	231 620 333,48
Chômage partiel (dépense effective)	C002	7 134 771,60
Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	11 193 697,40
Chômage des frontaliers	C004	37 934 667,05
Sous-total A:		287 883 469,53
B. Chômage des jeunes	1005	45.072.76
Complément indemnité pour stagiaires	J006	15 073,76
Contrat d'appui-emploi Etat-art. L.543-1 Code du Travail	J010	4 689 263,14
Contrat d'appui-emploi communes, asbl., etc.	J011	1 119 354,69
Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 498 515,31
Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	9 994 813,20
CAE - Projet jeunes	J017	1 482 794,14
Remboursements charges sociales	J019	692 597,25
Sous-total B:		19 492 411,49
C. Actions en faveur de l'emploi	- /: ·	
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)	E001	6 307 238,46
Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	E002	11 033 886,53
Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	211 276,71
Aides à la mobilité géographique	E004	32 870 859,75
Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	30 267 354,77
Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	43 536 768,21
Service national d'action sociale: mise au travail	E007	46 357,91
Travaux extraordinaires d'intérêt général WSA	E009	821 712,14
Préretraite (hors sidérurgie)	E010	53 320 801,62
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	3 804 098,46
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 404 622,89
Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	96 382,04
Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	4 766 444,04
Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2. (1)18	E033	1 072 945,35
Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	650 650,54
Themones a nonoral es a avocats (contenticax)	i	
Indemnité compensatoire (réduction de la capacité de travail) L. 551-2	E049	96 139 261,55

Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	32 706,81
Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	246 580,00
Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 317 719,36
Sous-total C.1.:		258 269 434,10
C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail	Dépenses
c.z. Initiatives sociales en juveur de l'emploi	article	liquidées
Forum pour l'emploi	E018	14 822 894,51
Proactif	E019	17 001 517,98
Centres d'Initiative et de Gestion Régionaux/Locaux	E075 - E099	32 413 454,74
Centre d'orientation socio-professionnelle COSP	\$207	5 330 416,65
Service de l'Entraide sàrl	E101	1 605 504,98
Défi-Job asbl	E041	566 890,46
Eng nei Schaff asbl	E055	437 069,00
ICOPA RTPH	E056	592 000,00
COLABOR	E057	2 2493 744,15
Aarbechtshëllef asbl	S181	1 530 790,73
Action locale communes		
a. Ettelbruck	E042	675 592,55
b. Dudelange	E060	733 515,42
CNDS – Vollekskichen – Nei Aarbecht	E106	197 062,00
TOTAL TOTAL CONTROL OF THE PROPERTY OF THE PRO		63 945,88
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V	E109	03 343,00
	E109 E110	71 321,98
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V		
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.:	E110	71 321,98 78 535 721,03
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6)	E110 Détail	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	E110 Détail article	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE	Détail article	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux	Détail article E104 S216	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E	E110 Détail article E104 S216 S217	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force	E110 Détail article E104 S216 S217 S218	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224 S225	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz Fit4Entrepreneurship Chambre de Commerce	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224 S225	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50 22 643,75
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz Fit4Entrepreneurship Chambre de Commerce Sous-total C3. Sous-total C.:	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224 S225	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50 22 643,75 1 426 098,21 338 231 253,34
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz Fit4Entrepreneurship Chambre de Commerce Sous-total C3. Sous-total C.:	E110 Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224 S225 S230	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50 22 643,75 1 426 098,21 338 231 253,34 Dépenses
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz Fit4Entrepreneurship Chambre de Commerce Sous-total C3. Sous-total C.:	Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224 S225 S230 Détail article	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50 22 643,75 1 426 098,21 338 231 253,34 Dépenses liquidées
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz Fit4Entrepreneurship Chambre de Commerce Sous-total C3. Sous-total C.: D. Section spéciale (Formation) Aides et primes de promotion d'apprentissage	Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224 S225 S230 Détail	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50 22 643,75 1 426 098,21 338 231 253,34 Dépenses liquidées 10 917 629,51
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz Fit4Entrepreneurship Chambre de Commerce Sous-total C3. Sous-total C.: D. Section spéciale (Formation) Aides et primes de promotion d'apprentissage Complément apprentissage pour adultes	Détail article E104 S216 S217 S218 S219 S220 S221 S222 S223 S224 S225 S230 Détail article S001	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50 22 643,75 1 426 098,21 338 231 253,34 Dépenses liquidées 10 917 629,51 5 607 771,50
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V Stage de professionnalisation L.524-1(6) Sous-total C.2.: C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE LISER EvaLab4Lux 4MotionE4E Fit4 Coding concept Web Force Fit4 Green Jobs Initiativ Rem Schaffen SCA Initiativ Rem Schaffen AAA House of Training Fit 4 Financial Markets House of Training Relancer ma carrière IMS Handicap Entreprises CNDS Service Kleederbitz Fit4Entrepreneurship Chambre de Commerce Sous-total C3. Sous-total C.: D. Section spéciale (Formation) Aides et primes de promotion d'apprentissage	Détail article	71 321,98 78 535 721,03 Dépenses liquidées 247 526,54 6 092,50 8 291,50 218 669,00 762 183,52 769,40 10 154,34 50 829,08 36 457,50 17 298,58 45 182,50 22 643,75 1 426 098,21 338 231 253,34 Dépenses liquidées 10 917 629,51

TOTAL GENERAL:		689 337 781,55
Total III.:		1 826 624,07
Préretraite	E010	950 409,70
Remboursement solde faillite	E002	178 526,59
Stages de réinsertion professionnelle	E001	692 761,54
Complément CAE (CAT) + stages d'insertion	J006	4 926,24
Chômage complet	C001	479 666,52
Châmana ann alat	article	liquidées
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail	Dépenses
III. DENADOLIDEENAENTE COMOTA DI EC EVEDA ODDINIA IDEC	Déteil	Dágagaga
Total II.:		20 440 493,98
Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	95 658,47
Indemnités de réemploi	SI02	555 319,33
Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	60 727,50
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg + ArcelorMittal Bissen & Bettembourg	E010	19 728 788,68
	article	liquidées
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail	Dépenses
Total I.:		667 070 663,50
Sous-total D:		20 983 862,62
Fit4DigitalFuture Chambre de Commerce	S232	24 250,00
Fit4JobStart Chambre de Commerce	S231	160 300,00
Formation Cargocenter - Formation Luxair Cargo Center	S214	182 904,00
Projet jeunes Sodexo	S208	45 853,50
Formations pour demandeurs d'emploi	S202	70 492,44
Mesures individuelles à la formation	S169	250 811,45
1. Métiers du supermarché	S107	66 252,22
Projets de coopération		
Mesures complémentaires chauffeur	S139	53 496,09
4. Operateur Air-cargo	S138	38 756,62
3. Téléopérateur: Accueil/vente/conseil/assist. par téléphone	S137	35 380,80
2. Initiation aux métiers de l'alimentation	S136	48 381,22
1. Aspects du nettoyage professionnel	S135	15 708,99
Mesures complémentaires:	3122	1777 103,32
Zarabina	S122	1 777 103,92
Code unique pour indemnités de formation	S112	80,82
Formation cours d'appui permis de conduire	S109	25 887,42
Projet de coopération: agent de sécurité	S105	40 609,66
NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	1 333 518,73
Initiation services dux personnes agees	S034	39 800,42
Initiation restauration services Ettelbruck Initiation services aux personnes âgées	S027 S030	13 591,25 23 351,36

Solde reporté de l'exercice 2016		
Recettes 2017	693 307 672,76	
Dépenses 2017		
Depenses 2017		

2. Recettes

TOTAL GENERAL

FONDS POUR L'EMPLOI 2017		
Recettes perçues		
Date: 16 avril 2018		
2 3.63 23 3 2323		Période à laquelle
	Montant	se rapportent les
		recettes
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	118 558 658,03	01/2017- 12/2017
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	148 009 659,56	01/2017- 12/2017
b) personnes physiques:	328 960 200,74	01/2017- 12/2017
Impôt sur le revenu des communes	15 956 921,20	2017
% de l'impôt sur la fortune	22 665 474,02	01/2017- 12/2017
TOTAL A:	634 150 913,55	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires:		
- chômage complet	479 666,52	2017
- stages de réinsertion professionnelle	692 761,54	2017
- complément CAT + stages d'insertion	4 926,24	2017
- préretraite	950 409,70	2017
- faillites	178 526,59	2017
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	898 054,86	01/2017- 12/2017
Remboursements d'indemnités de chômage de l'étranger	226 793,48	01/2017- 12/2017
Remboursement Crédit Cotisations CAE		
Fonds social européen - remboursements	1 724 491,80	01/2017- 12/2017
Remboursements solde faillites	3 037 915,29	01/2017- 12/2017
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi -	·	
remboursements des employeurs + remboursements paiements		
indûment perçus	2 292 283,21	01/2017- 12/2017
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à		
capacité de travail réduite	4 200,00	01/2017- 12/2017
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du	,	•
Travail (Préretraite)	21 369 409,85	01/2017- 12/2017
Remboursement indemnités de préretraite indûment payées	11 594,81	01/2017- 12/2017
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	1 843 883,24	01/2017- 12/2017
Remboursements aide au réemploi indûment touchée	87 821,82	01/2017- 12/2017
Divers (+remboursements Adm. Des Contributions directes)	354 020,26	01/2017- 12/2017
TOTAL B:	34 156 759,21	,
	J. 130 / 33,21	
C. Dotation extraordinaire + Avance	25 000 000,00	01/2017- 12/2017
	25 000 000,00	01,201, 12,201,
D. Récupération avance Fonds pour l'Emploi		
2. Recuperation availed Folias pour Fempior		

693 307 672,76

Chapitre 5: Economie sociale et solidaire

En Europe, l'économie sociale et solidaire représente environ 13,6 millions de personnes ; ce qui correspond à 6,3% de la population qui travaille.

Selon une étude du STATEC, en 2012 l'économie sociale et solidaire au Luxembourg représentait 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 :

- i. Définir et dérouler une campagne de sensibilisation ;
- ii. Faciliter la mise en place d'un comité constitutif pour fédérer les acteurs du secteur ;
- iii. Soutenir l'accompagnement de l'entrepreneuriat solidaire ;
- iv. Organiser un espace de médiation.

L'année 2017 constitue une année importante aussi bien sur le plan national avec l'entrée en vigueur de la loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal, que sur le plan européen et international avec une consolidation de la présence européenne ainsi qu'une visibilité accrue au niveau international :

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

1.1. Environnement juridique

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, consacrant ainsi une reconnaissance officielle de l'importance de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg.

En 2016, un guide pratique intitulé « Les sociétés d'impact sociétal (SIS) » réalisé conjointement par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) a été publié. Ce guide répond de manière concrète et professionnelle aux questions les plus fréquemment posées lors de la campagne de sensibilisation réalisée préalablement à l'entrée en vigueur de la loi.

En mars 2017, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a mis à disposition, sur le site <u>www.guichet.lu</u> toutes les informations relatives et nécessaires à la demande d'agrément en tant que société d'impact sociétal. Peuvent ainsi être téléchargés les documents relatifs :

À la procédure d'agrément et la 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

Aux 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

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

Plusieurs grilles de lignes directrices pour la définition et l'évaluation des indicateurs de performance ont été élaborées sur la base de la méthode CDI Rating de INCO (Paris) :

- 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 adaptée aux spécificités du Grand-Duché de Luxembourg

Un guide d'utilisation est également disponible.

Des sessions de formation sont proposées par INCO à l'incubateur 6zero1 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.

Règlement grand-ducal du 20 janvier 2017 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal

Ce règlement grand-ducal crée la Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal qui se compose de quatre membres, choisis d'un côté parmi les représentants des entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire et proposés par l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) sur demande du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et, de l'autre, parmi les personnalités hautement qualifiées qui, sans représenter une ou plusieurs entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire, bénéficient d'une expertise reconnue en matière d'entrepreneuriat social, d'investissement socialement responsable ou encore de responsabilité sociale des entreprises.

La Commission consultative est composée de manière paritaire sur demande du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

En 2017, la Commission consultative s'est réunie 4 fois : le 13 mars, le 26 juin, le 2 octobre et le 11 décembre. Ces travaux ont abouti à 10 avis favorables à l'obtention d'un agrément en tant que société d'impact sociétal : 2 Sociétés anonymes, 5 Sociétés à responsabilité limitée et 3 Sociétés coopératives. Chacune de ces sociétés d'impact sociétal est composée à 100% de parts d'impact. Tous les agréments en tant que société d'impact sociétal sont publiés au Mémorial B. A partir de 2018, la Commission consultative commencera également sa mission de surveillance pour toutes les sociétés d'impact sociétal agréées et constituées au cours de l'année 2017.

Débat du 9 novembre 2017 sur les associations sans but lucratif et les sociétés d'impact sociétal

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a participé à un débat organisé le 9 novembre 2017 sur les associations sans but lucratif et les sociétés d'impact sociétal organisé conjointement par l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) et la Chambre de Commerce.

Le Ministre a annoncé lors de ce débat la création, en 2018, d'un guichet d'accompagnement pour les Asbl existantes qui souhaitent devenir des sociétés d'impact sociétal.

Consultation interministérielle

En mars 2017, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a lancé une consultation à tous les départements ministériels afin de recenser l'ensemble des systèmes d'aides et de conventionnement avec des fondations ou asbl du secteur de l'économie sociale et solidaire et qui nécessiteraient une adaptation des dispositions législatives en vigueur.

Suite à cette consultation et après des échanges avec l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire), le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a entamé, avec les départements ministériels concernés, l'élaboration d'un avant-projet de loi relative à la société d'impact sociétal et modifiant ces différentes dispositions. Ces travaux devraient aboutir à un avant-projet de loi proposé au Conseil de gouvernement au premier trimestre 2018.

1.2. Secteur fédérateur

L'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) a été créée en juillet 2013 à la demande du Gouvernement luxembourgeois et elle est reconnue depuis 2016 comme le représentant officiel de l'économie sociale et solidaire au niveau national par celui-ci en application des dispositions de l'article 12 loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal.

Une convention annuelle définit les objectifs communs que se fixent l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire sur des domaines aussi variés que l'élaboration et la mise en œuvre d'un environnement juridique favorable aux entreprises de l'économie sociale et solidaire, le développement d'initiatives nationales en matière d'innovation sociale ou encore la promotion de l'entrepreneuriat social aux niveaux national, européen et international.

En outre, l'ULESS est consultée officiellement par le Gouvernement sur tous les projets de loi et de règlements grand-ducaux applicables au secteur de l'économie sociale et solidaire et a proposé, à la demande du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, deux membres pour la commission consultative sur les sociétés d'impact sociétal (SIS).

Le rapport d'activités de l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) reprenant les actions concrètes découlant du programme de travail défini entre l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est consultable sur le site : www.uless.lu

1.3. Soutien à l'entrepreneuriat social

6zero1 - une SIS pour aider les SIS

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 constitué ensemble 6zero1 sous la forme d'une société anonyme (S.A.).

Etant elle-même une entreprise sociale, 6zero1 est la toute première entreprise sociale du Luxembourg à avoir obtenu l'agrément en tant que société d'impact sociétal (SIS) – d'où son nom -la toute première des SIS (« 6 » en forme abrégée) : SIS N°01 = 6zero1.

Le 15 mars 2017, Leurs Altesses Royales le Grand-Duc et la Grande-Duchesse ont inauguré le 6zero1, en présence du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Monsieur Nicolas Schmit, et le président de l'ULESS, M. Robert Urbé.

Depuis janvier 2017, 6zero1 offre un service d'accompagnement sur une période de 12 mois à des entrepreneurs sélectionnés 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.

Ainsi, en 2017, 6zero1 a proposé 2 sessions d'accompagnement :

- La première session a débuté le 9 janvier 2017 et s'est terminée le 31 décembre 2017 : 7 projets parmi 22 candidatures ont été sélectionnés pour suivre le programme d'accompagnement. 3 des entreprises accompagnées ont demandé et obtenu leur agrément en tant que société d'impact sociétal au cours de l'année 2017.
- La seconde session a débuté le 30 mai 2017 et se terminera le 31 mai 2018 : sur 17 candidatures reçues 7 projets ont été sélectionnés pour suivre le programme d'accompagnement.

En parallèle 6zero1 a également mis en place un partenariat avec l'ADEM dans le cadre d'un projet intitulé « Entrepreneuriat inclusif – Demandeurs d'emploi ». Ce projet vise, dans une démarche socialement inclusive, à aider les demandeurs d'emploi ayant notamment suivi avec succès la formation Fit4Entrepreneurship de l'ADEM à créer leur propre entreprise. 6zero1 met à leur disposition un accompagnement professionnel pour les aider à développer et à pérenniser leur projet et leur entreprise. 6 entrepreneurs ont été sélectionnés en accord avec l'ADEM et acceptés chez 6zero1 depuis septembre 2017. Ils suivent le même programme que les autres entrepreneurs accompagnés chez 6zero1 et peuvent bénéficier d'informations relatives aux SIS s'ils décident d'en créer une.

6zero1 a également continué à soutenir le projet Start&Code en accueillant gratuitement dans ses locaux le programme de formation 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.

Impuls (Anciennement 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 (devenu Impuls fin 2017), l'intérêt a été grandissant.

Le forme du parcours a été réorganisée en 2017 et comporte maintenant deux cycles d'accompagnent 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 2017, 6 porteurs de projet ont porté à terme leur business plan social et leur présentation finale a eu lieu le 13 décembre 2017 devant un comité composé de membres de la Fondation Tremplin abritée sous l'égide de la Fondation de Luxembourg, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ainsi que de nyuko.

Trois projets ont été primés lors de cet évènement. Comme chaque année, la Fondation Tremplin a récompensé deux projets novateurs à caractère social, éducatif ou favorisant la cohésion sociale et qui présentent le potentiel de devenir autofinancés. Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a également attribué un prix.

La prochaine édition du parcours Impuls démarre en mars 2018.

1.4. Financement de l'économie sociale et solidaire

Le 21 novembre 2017, Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et Monsieur Patrick Nickels, Président de la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (S.N.C.I.) se sont retrouvés à 6zero1, le premier incubateur d'entreprises sociales du Luxembourg implanté à Differdange, afin de signer un « Mémorandum of Understanding » affirmant leur volonté forte de soutenir le développement des entreprises de l'économie sociale au Luxembourg.

En effet, un des buts de la création de la société d'impact sociétal (SIS) est d'encourager le développement de nouvelles dynamiques dans le domaine de la finance durable et c'est dans le domaine du financement qu'un soutien public renforcé peut contribuer au développement de l'économie sociale et solidaire.

Dorénavant, les entreprises de l'économie sociale et solidaire qui opteront pour le régime de la société d'impact sociétal (SIS) et qui remplissent les conditions d'éligibilité de la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (S.N.C.I.) auront accès aux instruments de financement de cette dernière.

Ainsi, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et la S.N.C.I. se sont engagés à :

 mener des actions d'information et de communication, afin de sensibiliser spécifiquement les sociétés d'impact sociétal (SIS) aux instruments de crédit proposés par la Société Nationale de Crédit et d'Investissement (S.N.C.I.), notamment ceux destinés aux petites et moyennes entreprises, tels que le crédit d'équipement ou encore le prêt de création et de reprise, mais aussi le prêt indirect développement et les prêts destinés aux entreprises innovantes tels que le prêt entreprises novatrices et le prêt Recherche, Développement et Innovation;

et

• se concerter, ensemble avec les représentants de l'économie sociale et solidaire, sur l'application de ses instruments qui sont également destinés à soutenir le développement de l'économie sociale et solidaire, qu'il s'agisse de garanties ou d'instruments de crédits répondant aux besoins et aux spécificités des sociétés d'impact sociétal (SIS).

1.5. Visibilité : des comptes satellites pour l'économie sociale et solidaire

Au cours de l'année 2017 et à la suite des travaux menés en 2016 dans le cadre du projet « Third Sector Impact », le Prof. Dr. Lester Salamon de l'Université Johns Hopkins, en consortium avec 11 autres universités, a proposé la mise en œuvre d'un vaste projet européen intitulé « Putting the Social Economy on the Economic Map of Europe ». Ce projet vise à établir des comptes satellites dans cinq pays européens (Bulgarie, Grèce, Italie, Luxembourg et Slovénie). Il a été présenté au Comité économique et social européen, à la Commission européenne et au Parlement européen en mars 2017. Une réunion de travail s'est enfin déroulée dans les locaux de l'OCDE à Paris en octobre 2017.

Dans l'attente d'une décision européenne, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a affirmé sa volonté à mettre en place, conjointement avec le STATEC, des comptes satellites pour l'économie sociale et solidaire au niveau national.

1.6. Projets innovants

Partners with Impact

Le projet Partners with Impact est un partenariat entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, IMS Luxembourg, l'ULESS (Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire) et 6zero1.

Le projet est né du constat que, face à la complexité actuelle des défis sociaux et environnementaux, il devient urgent de développer de nouveaux modèles de partenariats entre acteurs de l'économie sociale et solidaire et entreprises traditionnelles (entreprises membre d'IMS Luxembourg), comme moyen d'action en réponse à ces défis.

Le projet a deux objectifs distincts :

1. Ateliers de compétences

Les ateliers de compétences visent à mettre à disposition des acteurs de l'économie sociale et solidaire le temps et les compétences des volontaires d'entreprises.

Le premier atelier de compétences a eu lieu le 24 mai au sein de 6zero1. Durant une demijournée, l'atelier a réuni trois équipes de sept volontaires de différentes entreprises membres d'IMS Luxembourg afin de définir des solutions stratégiques et opérationnelles en fonction des besoins de trois acteurs de l'économie sociale et solidaire :

- Autisme Luxembourg a bénéficié d'un soutien en communication pour son projet de journal électronique « Konterbront »,
- Wunnéngshëllef a travaillé avec les volontaires sur ses objectifs de communication et la préparation d'un brief au vu de la création d'un nouveau logo par des étudiants en Arts du lycée technique,
- Caritas Accueil & Solidarité a présenté une idée d'entreprise sociale dans le domaine de l'entretien et les volontaires ont travaillé sur la faisabilité économique du projet autour d'un business model canvas.

2. Ateliers de co-création

Les ateliers de co-création visent à faire émerger des solutions innovantes à fort impact social qui mettent en commun les forces des entreprises sociales et traditionnelles dans le cadre de partenariats gagnant-gagnant. Des cycles de 4 ateliers sont organisés pour répondre collectivement à chaque défi identifié en amont et adapté au contexte luxembourgeois.

Le premier cycle d'ateliers de co-création avait pour ambition de faire émerger des solutions innovantes et collectives pour traiter le problème du surendettement au Luxembourg.

Chaque atelier a débuté par des témoignages d'acteurs clés et de pratiques novatrices afin d'enrichir les réflexions et d'inspirer les participants, qui ont ensuite été invités à réfléchir sur des projets concrets en petits groupes de travail.

3 projets concrets ont ainsi émergé:

- Projet d'application mobile d'éducation financière : Face au manque de connaissances financières et budgétaires chez les jeunes, les participants ont travaillé sur le développement d'une application mobile ludique et utile qui permettrait aux jeunes d'apprendre à prendre en main leur budget et à financer des projets.
- Projet d'outil de prévention du surendettement : Pour remédier au manque de prévention et d'anticipation de la part des acteurs publics et privés face au phénomène du surendettement, ce groupe de travail a réfléchi à l'élaboration d'un outil d'analyse permettant aux organisations luxembourgeoises de détecter les profils à risque parmi leurs employés ou clients et de prévenir toute situation de surendettement à travers un accompagnement budgétaire.
- Projet de campagne de sensibilisation nationale : en partant du constat que le réseau d'accompagnement des personnes surendettées au Luxembourg n'est pas suffisamment visible et coordonné et que le tabou qui existe autour de ce sujet empêche les personnes touchées d'entrer en contact avec les services compétents.

Des défis restent encore à relever à la suite de ces quatre ateliers et les acteurs engagés dans la poursuite des projets bénéficieront d'un suivi dans le cadre de Partners with impact.

Financement des entreprises de l'économie sociale et solidaire

Afin de soutenir l'étude et le développement de formes de financement innovantes, le département de l'économie sociale et solidaire a soutenu également en 2017 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).

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 de nouveau une aide financière en 2017 pour la « promotion de l'agriculture solidaire au Luxembourg ».

Marchés de l'Economie sociale et solidaire

Le département de l'économie sociale et solidaire a soutenu le marché solidaire "Don't be square fair" organisé par RESONORD le 10 septembre 2017.

2. Politiques européennes et internationales du Luxembourg en matière d'économie sociale et solidaire

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

En 2017, le comité de pilotage créé à Bratislava lors de la conférence européenne sur l'économie sociale et solidaire les 30 novembre et 1^{er} décembre 2016 par les signataires de la déclaration du Luxembourg, a été présidé par l'Espagne.

Le comité s'est réuni 2 fois au cours de l'année : le 15 mars et le 16 novembre. En mars, le comité de pilotage a préparé la feuille de route présentée lors de la conférence européenne organisée par le gouvernement espagnol le 23 mai à Madrid. En novembre, le comité de pilotage a fait une déclaration lors de la conférence « Quel rôle pour l'économie sociale dans l'avenir du travail ? » organisé le 16 novembre conjointement par le Comité économique et social européen et la Commission européenne en marge du Social summit du 17 novembre.

2.2. Conférence Slovénie

Les 24 et 25 avril la Slovénie a organisé une grande conférence intitulée « SEE2: Scaling up social economy enterprises in South East Europe ». Lors de cette conférence la déclaration intitulée « Scaling up social economy enterprises in South East Europe – towards stronger and structured cooperation between EU and South East Europe » a été signée par l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, le Kosovo, le Luxembourg, le Monténégro, la Serbie et la Slovénie.

2.3. Conférence de Madrid

Le 23 mai, le gouvernement espagnol a organisé une grande conférence internationale intitulée « L'économie sociale, un modèle d'entreprise pour l'avenir de l'Europe » à Madrid. Lors de cette conférence, les représentants de Bulgarie, de Chypre, d'Espagne, d'Italie, du Luxembourg, de Malte, du Portugal, de Roumanie, de Slovénie et de Suède, ont co-signé la déclaration de Madrid « L'économie sociale, un modèle d'entreprise pour l'avenir de l'Europe ».

9^e édition de l'Académie de l'économie sociale et solidaire de l'Organisation internationale du travail

Du 25 au 29 septembre 2017, la 9ème édition l'Académie de l'économie sociale et solidaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) s'est déroulée au Luxembourg, en partenariat avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et l'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS).

Environ 100 personnes du monde entier ont participé à cette académie qui était centrée autour de l'avenir du travail et avait pour objectif principal de permettre une meilleure compréhension du concept d'économie sociale et solidaire et de sa contribution possible à l'avenir du travail en mettant l'accent sur les thèmes suivants:

- I. la numérisation du travail
- II. l'économie circulaire

- III. la création d'emplois décents pour les réfugiés
- IV. l'avenir du travail pour tous
- V. la formation, l'éducation et les nouvelles compétences
- VI. l'économie collaborative et l'économie du partage
- VII. les expériences novatrices dans l'incubation et l'accélération des entreprises de l'économie sociale et solidaire

Pendant une journée entière, les participants ont également eu la possibilité de visiter des exemples concrets d'entreprise sociales et solidaires luxembourgeoises telles que Co-labor, Coopérations, 6zero1, la Maison de la Transition, Zitha Aktiv et le programme fit4coding de l'ADEM.

2.4. 6^e Salon National de l'Economie sociale et solidaire du Maroc

Du 18 au 27 novembre, le Maroc a organisé la 6^e édition de son Salon national de l'économie sociale et solidaire à Casablanca. Il s'agissait en même temps de la première édition des salons tournants Maroc – Sénégal – Côte d'ivoire. Le 23 novembre les gouvernements du Maroc, du Sénégal et de Côte d'ivoire ont adopté la déclaration de Casablanca, soulignant ainsi leur volonté commune de prendre des mesures concrètes pour développer l'économie sociale et solidaire dans les 3 pays.

2.5. Groupe pilote international de l'économie sociale et solidaire (GPIESS)

Le 19 septembre, les membres du Groupe Pilote International de l'Economie Sociale et Solidaire (GPIESS, dont le Luxembourg fait partie depuis 2014), la Task Force inter-agences des Nations Unies sur l'ESS (UNTFSSE) et des organisations de la société civile ont participé à un évènement de haut-niveau à New-York en marge du sommet des Nations unies. Une déclaration conjointe intitulée « Solidaires, participatifs, innovants : les financements de l'économie sociale et solidaire au cœur des ODD » a été présentée.

Du 5 au 8 décembre, ESS Forum international a organisé les 8es rencontres du Mont-Blanc à Archamps sur le thème « ESS : l'efficacité nouvelle ». Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est intervenu dans la session de clôture. Une déclaration finale a également été présentée et communiquée par ESS Forum international.

2.6. Coopération transfrontalière

Au cours de l'année 2017, plusieurs réunions ont eu lieu avec le département Meurthe-et-Moselle ainsi que le GEIE EcoTransFaire afin d'étudier les possibilités de coopération transfrontalière avec comme perspective de créer un cluster de coopération transfrontalière sur l'économie sociale et solidaire et de l'élargir rapidement à la Grande Région. Ce projet devrait voir le jour en 2018.

2.7. Groupe d'experts de la commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES)

En 2017, le département de l'économie sociale et solidaire a participé au groupe d'experts de la commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES). Les réunions ont eu lieu les 27 avril et 5 décembre.

2.8. OCDE LEED (Local economic employment development)

En 2017, le département a participé au Comité LEED. Les réunions se sont tenues les 18-19 mai et les 23-24 novembre.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est intervenu dans la session du 19 mai. Il a mis l'accent sur les effets sur les emplois et les compétences de l'avènement du numérique dans l'économie, y compris sociale, puis il a présenté les évolutions récentes de l'écosystème luxembourgeois en faveur de l'économie sociale.

3. Présence nationale et européenne

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

9 et 10 janvier 2017 : Bootcamp 1^e promotion 6zero1, Differdange

3 février 2017 : Conférence Régionale de l'ESS en Grand Est, Metz

16 février 2017: Conférence « Nouveaux modèles économiques et innovation sociale: une opportunité pour une meilleure Europe » au CESE, Bruxelles

1^{er} mars 2017 : Conférence « Financer & accompagner les entrepreneurs sociaux », BGL BNP Paribas, Kirchberg

9 et 10 mars 2017: Groupe de travail « *Steering the Development of an Online Inclusive Entrepreneurship Policy Guidance Tool* » organisé par l'OCDE et la Commission européenne, Bruxelles

15 mars 2017 : Inauguration officielle de 6zero1 en présence de LLAARR le Grand-Duc et la Grande-Duchesse, Differdange

22 mars 2017 : Conférence « Quelles compétences pour quels emplois à l'ère du numérique », organisé par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et la Chambre de commerce, Luxembourg

30 mars 2017: Projet Singa, Paris

30 mars 2017 : 6^{ième} édition de Impact2 organisé par INCO à l'Hôtel de Ville à Paris

5 avril 2017: Lancement officiel de Microlux, Luxembourg

24 et 25 avril 2017 : Conférence « SEE2 : Scaling up social economy enterprises in South East Europe », Ljubljana (Slovénie)

27 avril 2017 : Réunion du Groupe d'experts sur l'entrepreneuriat social de la Commission européenne (GECES), Bruxelles

12 mai 2017 : Conférence « Nouvelles technologies et digitalisation - Opportunités et défis pour l'économie sociale et les entreprises sociales » organisé par la Commission européenne, CESE Bruxelles

18 et 19 mai 2017 : **LEED** Directing Commitee de l'OCDE, Paris

23 mai 2017 : Conférence « L'économie sociale, un modèle d'entreprise pour l'avenir de l'Europe », Madrid

30 et 31 mai 2017 : Bootcamp 2^{ème} promotion 6zero1, Differdange

31 mai 2017 : Conférence « Comment mesurer l'impact social d'une société d'impact sociétal (SIS)? » organisé par l'ULESS et la COPAS, Chambre des métiers Luxembourg

9 juin 2017 : Launch CIRIEC Study on Social Economy in the European Union, CESE Bruxelles

13 et 14 juin 2017: Workshop « *Online Tool for Social Enteprise Development* » organisé par l'OCDE et la Commission européenne, Bruxelles

28 juin 2017: 2^e Journée européenne des entreprises de l'économie sociale organisée par le CESE, Bruxelles

1^{er} septembre 2017 : Maison des associations, Bastogne

25 au 29 septembre 2017 : 9^e édition de l'Académie sur l'économie sociale et solidaire de l'OIT, Luxembourg

12 octobre 2017 : Journée d'échanges du secteur social organisée par Resonord, Parc Hosingen

13 et 14 octobre 2017 : Journées du micro-entrepreneur organisées par la FUSE, Luxembourg

16 et 17 octobre 2017 : Séminaire « Satellite accounts for the social economy and the third sector » organisé par l'OCDE et la Commission européenne, Paris

9 novembre 2017: Conférence « Associations sans but lucratif (asbl) et sociétés d'impact sociétal (SIS) » organisée par l'ULESS et la Chambre de commerce, Kirchberg

16 novembre 2017 : Conférence « What role for social economy in the future of work ? », Gothenburg

22 et 23 novembre 2017 : 6^e édition du « Salon National de l'Economie sociale et solidaire » organisé par le gouvernement marocain, Casablanca

6 au 8 décembre 2017 : 8^{ième} Rencontres du Mont-Blanc organisées par ESS Forum International, Archamps

13 décembre 2017 : Jury final de l'édition 2016-2017 du parcours 1,2,3 Go Social, Kirchberg

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

Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne

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.

Depuis plusieurs années, l'UE connaît une relative reprise économique et une stabilisation du niveau du chômage. Cela a permis de voir d'autres indicateurs se stabiliser tels que la pauvreté, l'évolution des inégalités mais aussi le risque de pauvreté qui faiblit depuis 2013 comme mentionné dans le rapport sur l'emploi et le développement social en Europe en 2017. Malgré ce constat qui reflète une évolution plutôt positive, l'annonce d'une Europe « triple A social » peine encore à se concrétiser et les enjeux en matière de politique sociale active restent 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.

Avec la coopération de ses partenaires trio (les Pays-Bas et la Slovaquie), Malte a participé à la mise en œuvre du programme du Conseil de l'UE pour identifier les principaux domaines sur lesquels se concentrer pendant la période de 18 mois entre janvier 2016 et juin 2017. En effet,

Malte a assuré la présidence au cours du premier semestre 2017. Concernant l'emploi et la politique sociale, le principal objectif du trio de présidences 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. Pendant le deuxième semestre 2017, l'Estonie, partenaire du trio de présidences composé par l'Estonie, la Bulgarie et l'Autriche, a repris le flambeau.

Les travaux achevés en 2017 du Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (Conseil EPSCO) pourront être consultés dans le rapport annuel sur la politique européenne sur le site du Minstère des affaires étrangères et européennes.

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2017 des litiges suivants :

litige surgi entre la direction et une partie du personnel de la Maison de Soins «An de Wisen» Bettembourg et «Sodexo Résidences Services asbl» au sujet des négociations des conditions de travail et de salaire;

(réunions des 20 janvier 2017 et 9 février 2017);

- ➤ litige surgi dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur des conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires (FLEAA) (réunions des 2 février 2017 et 14 mars 2017);
- ➢ litige surgi dans le cadre des négociations de la convention collective de travail du secteur d'aides et de soins et du secteur social (SAS) (réunions des 30 mars 2017 et 26 avril 2017);
- ➢ litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social John Zink International Luxembourg Sàrl (réunions des 8 et 16 mai 2017);
- ➤ litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'une convention collective de travail pour le personnel de la RHI Refractories Site Services GmbH (réunion du 12 octobre 2017);
- ➢ litige surgi lors des négociations des conditions de travail auprès de la Société de l'Aéroport de Luxembourg S.A. (Lux-Airport) (réunion du 12 octobre 2017);
- litige surgi lors des négociations d'une convention collective de travail pour le personnel de CFNR Lux et ALS (réunions des 2 et 8 novembre 2017);
- ➤ litige surgi lors des négociations d'un plan social pour le personnel Tullett Prebon Luxembourg (réunions des 6 et 14 novembre 2017);
- litige survenu dans le cadre du renouvellement de la convention collective sectorielle «ascensoriste» (réunion du 16 novembre 2017).

L'Office National de conciliation a été saisi en 2017, 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 22 mars 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant XIV à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil;

- Règlement grand-ducal du 22 mars 2017 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel du secteur «nettoyage de bâtiments» signée en date du 6 décembre 2016;
- ➤ Règlement grand-ducal du 22 mars 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant X à la convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de climatisation et d'installateur frigoriste ;
- ➤ Règlement grand-ducal du 22 mars 2017 portant déclaration d'obligation générale d'un avenant à la convention collective de travail pour le personnel du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports 2016-2016 ;
- ➤ Règlement grand-ducal du 31 mai 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure ;
- ➤ Règlement grand-ducal du 20 juillet 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 14 mai 2013 applicable aux conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées ;
- Règlement grand-ducal du 18 octobre 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail des salariés de banque 2014 – 2016 pour l'année 2017;
- Règlement grand-ducal du 28 octobre 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail des salariés du Secteur d'Aides et de Soins et du Secteur Social (valable pour la période du 1^{er} octobre 2017 au 31 décembre 2019);
- ➤ Règlement grand-ducal du 15 novembre 2017 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois (valable pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2020).

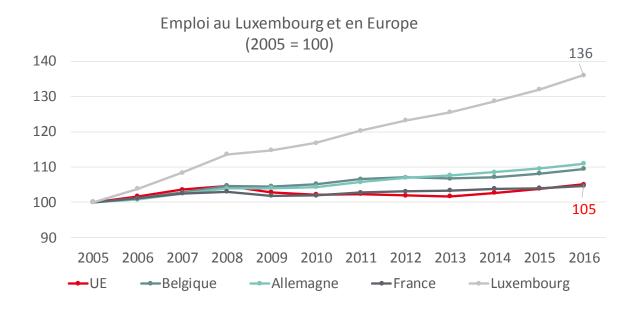


Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

1. L'emploi au Luxembourg

1.1. Evolution et structure de l'emploi salarié

Le Luxembourg a un marché de l'emploi très dynamique. Sur la période 2005-2016¹⁷, l'emploi a progressé de 36%. Comparé aux pays limitrophes et à la moyenne européenne, cette croissance est exceptionnelle. Sur la même période, l'emploi a augmenté de 11% en Allemagne, 9,5% en Belgique et de 4,7% en France et de 5% 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 2017, quelque 406.102 personnes exerçaient un emploi salarié au Luxembourg. Ce chiffre est en hausse de 3.3% par rapport au troisième trimestre 2016. A cela se rajoutent encore près de 26.000 travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Cette population a progressé de 1,8 % par rapport au troisième trimestre 2016.

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 résidents 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

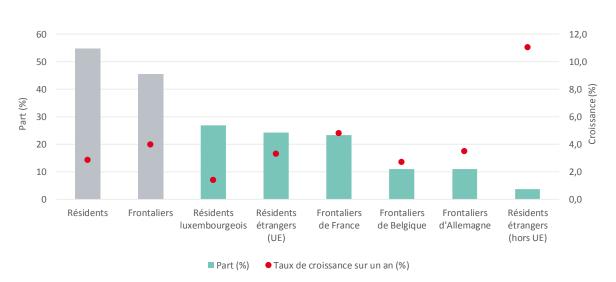
L'emploi des frontaliers est très sensible à la conjoncture. Avant la crise, l'emploi des frontaliers a connu des taux de croissance très élevés, au-delà de 5% voire de 10% par an. Cette dynamique a été freinée par la crise. Pendant un moment l'emploi des résidents, dont la croissance a été peu affectée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

_

¹⁷ Derniers chiffres publiés

2014, la situation s'est inversée durablement : l'emploi des frontaliers progresse plus vite que l'emploi des résidents. Au troisième trimestre 2017, l'emploi des frontaliers progresse de 4% 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 11% en 2017. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est de l'ordre de 3% et pour les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à environ 1,4% en 2017.

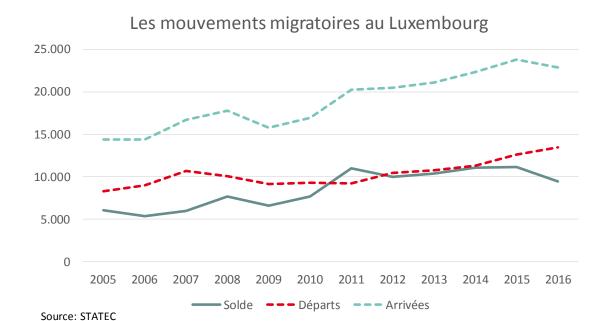


Emploi salarié selon la nationalité et le lieu de résidence des travailleurs

La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la même période (2005-2016)18 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.

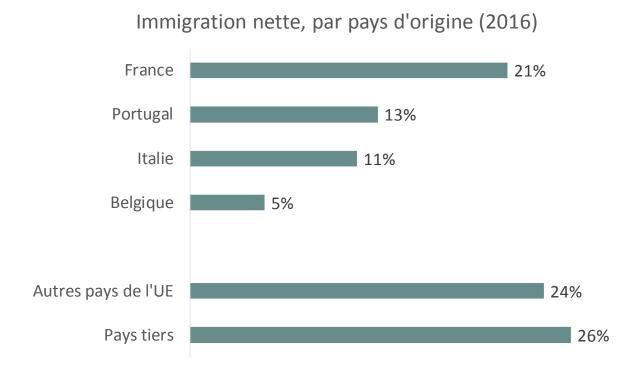
En 2016 on constate, à un an d'écart, un solde migratoire toujours positif mais en déclin résultant d'une diminution du nombre d'arrivées et d'une légère augmentation des départs.

¹⁸ 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 16,4% de la population totale en 2017. 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, en 2016, 21% des flux migratoires suivis des Portugais (13%), des Italiens (11%) et des Belges (5%). L'immigration provient en très grande majorité des pays de l'UE. Seuls 26 % des immigrants sont issus d'un pays hors UE.



1.2. L'emploi salarié par secteur

Les secteurs les plus dynamiques en 2017 sont les « activités immobilières » et « l'information et communication » avec respectivement des progressions de 8,3% et 6,6%.

Le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » dont l'emploi affiche une progression de 6,3% par rapport à 2016 représente 8,7% de l'emploi salarié total. Il 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 secteur des « activités de services administratifs et de soutien » dont l'emploi affiche une progression de 5,4 % par rapport à 2016 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. Ce secteur propose majoritairement des emplois peu qualifiés.

En somme, ces deux derniers secteurs représentent plus d'un quart de la création nette d'emplois entre le troisième trimestre 2016 et le troisième trimestre 201719.

La croissance au sein des « activités de services administratifs et de soutien » s'explique entre autres par la bonne performance du secteur du travail intérimaire. Le nombre de travailleurs intérimaires a progressé de respectivement 9,8% et de 10,4% en août et septembre 2017 par rapport aux mêmes mois de 2016.20

Deux autres secteurs qui affichent des bonnes performances en termes d'emplois sont « la santé humaine et l'action sociale » (+4.5%), et « l'hébergement et la restauration » (+3.8%).



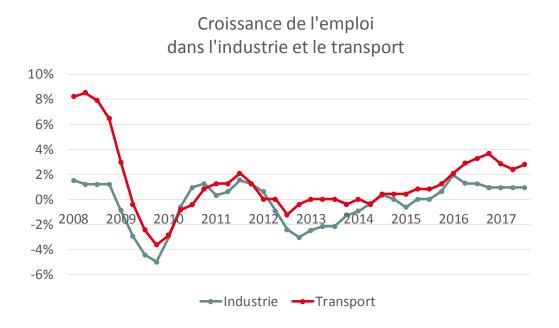
Croissance de l'emploi salarié au troisième trimestre 2017

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

¹⁹ Derniers chiffres publiés

²⁰ Source : Tableau de bord Emploi IGSS Janvier 2018

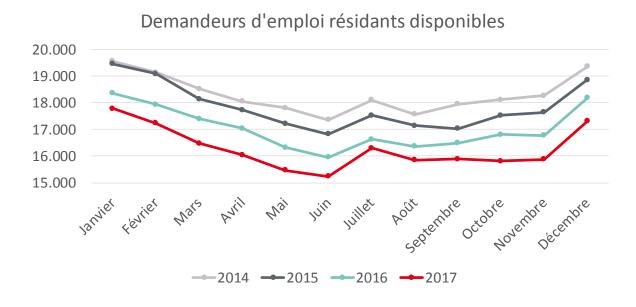
croissance aux alentours de 1%. A partir de la fin de l'année 2015, l'emploi dans le secteur du transport a repris du galon après une quasi-stagnation plusieurs années, tout en restant loin des niveaux constatés avant la crise de 2008.



2. Le chômage au Luxembourg

2.1. Evolution du chômage

En 2017, la décrue du chômage, entamée en 2015, se poursuit. En moyenne, la baisse est de 4.4% sur un an. Pour tous les mois de l'année 2017, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles est en-dessous du niveau de l'année 2016. La baisse actuelle dure depuis 36 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 2017

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 2017	36 mois

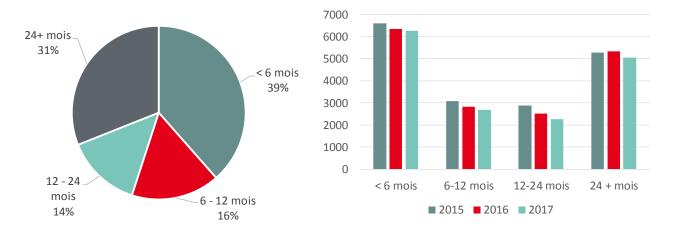
Cette tendance positive est également perceptible au niveau du taux de chômage. Le taux de chômage est la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population active (personnes en emploi et chômeurs). En décembre 2017, le taux de chômage s'établit à 5,8%, c'est-à-dire à 0.4 points en-dessous de son niveau de décembre 2016.

Taux de chômage corrigé des variations saisonnières 7,5 7,0 6.5 6,0 5,5 5,0 mai-2015 juin-2015 sept.-2015 oct.-2015 nov.-2015 déc.-2015 mai-2016 juin-2016 juil.-2016 août-2016 nov.-2016 déc.-2016 sept.-2017 avr.-2017 juil.-2017 anv.-2015 évr.-2015 nars-2015 juil.-2015 anv.-2016 févr.-2016 nars-2016 avr.-2016 sept.-2016 oct.-2016 juin-2017 avr.-2015 30ût-2015 anv.-2017 évr.-2017 nars-2017 mai-2017 oût-2017

Durée d'inscription

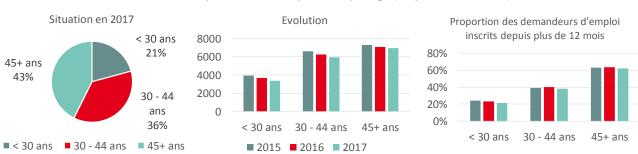
En 2017, presqu'un demandeur sur deux (45%) est inscrit à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Cette proportion est légèrement inférieure à celle de 2016 (46%).

Au niveau des personnes inscrites entre 12 et 24 mois, leur nombre a diminué de 10% entre 2016 et 2017 et leur proportion est passée de 15% à 14%. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 24 mois a diminué de 5% mais leur proportion (31%) reste la même qu'en 2016.



2.2. 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 2015 à 2017 (-15%). En 2017, ces jeunes représentent 21% des demandeurs d'emploi inscrits. Le nombre de personnes âgées de 30 à 44 ans a baissé de 10%, tandis que celui des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus n'a baissé que de 5%. Ce dernier groupe correspond à 43% des demandeurs d'emploi inscrits. Le risque du chômage de longue durée augmente également avec l'âge. Chez les jeunes de moins 30 ans, 21% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Chez les 30 à 44 ans, la proportion est de 38% et de 62% pour ceux âgés de 45 ans et plus.

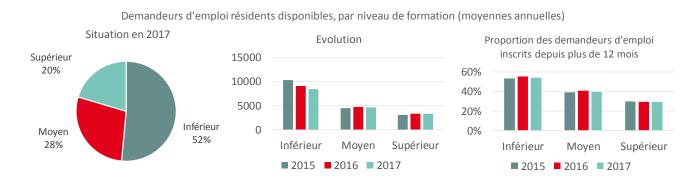


Demandeurs d'emploi résidents disponibles, par âge (moyennes annuelles)

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 (52%) 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 48% 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 54%.



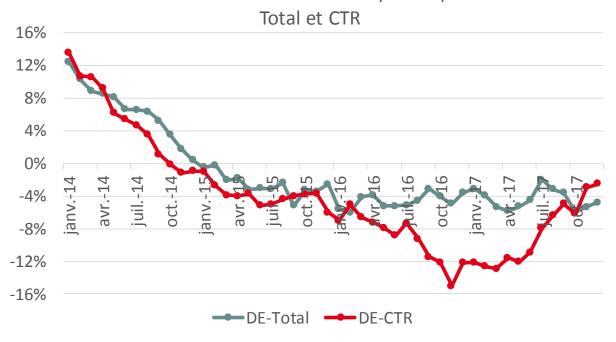
Les problèmes de santé risquent également d'entraver la (ré)insertion sur le marché du travail. Près d'un demandeur d'emploi disponible sur 4 (23%) a le statut du salarié à capacité de travail réduite (CTR) ou du salarié handicapé (SH). Le nombre de demandeurs CTR a baissé de 10% en 2016 et de 8% en 2017. 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 forte que le nombre total de demandeurs d'emploi. La baisse des demandeurs d'emploi CTR reste encore plus forte durant les 3 premiers trimestres de 2017 mais plus au 4ème trimestre.

En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi SH est resté stable de 2015 à 2016 mais a progressé de 4% de 2016 à 2017.

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%.



Evolution des demandeurs d'emploi disponibles:



2.3. La mobilité du chômage

2.3.1. Indemnisation des chômeurs non-résidents

Le Luxembourg est caractérisé par un marché de l'emploi international et dynamique. La demande d'emploi 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 annue	elles ve	entilées	par pa	ys de	destina	tion (A	lombre	de form	nulaires	U1 déli	vrés)
Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Allemagne	2 092	2 315	3 610	3 134	2 879	2 916	2 999	2 903	2 889	3 227	3 309
Belgique	662	601	1 221	1 596	2 029	3 008	3 232	3 307	3 202	4 117	4 697
France	8 942	10 407	16 004	12 227	12 262	11 922	11 650	11 896	14 022	14 873	14 990
Pays-Bas	48	36	48	71	117	84	112	84	65	58	77
Portugal	13	5	22	14	25	25	32	37	52	39	55
Espagne	11	17	29	24	23	18	31	52	53	58	86
Italie	14	17	24	20	18	25	17	10	17	49	40
Royaume-Uni	10	5	4	9	10	32	16	4	5	4	4
Danemark	7	10	24	16	15	2	3	4	4	5	6
Irlande	/	2	5	4	3	9	4	6	3	6	8
Autriche	82	34	70	47	49	43	26	14	25	26	17

Finlande	1	/	/	4	2	3	2	1	3	3	2
Grèce	1	1	1	4	1	4	2	2	2	2	4
Suède	5	6	7	5	7	9	10	1	5	9	1
Norvège	/	3	/	/	2	/	1	/	/	1	5
Hongrie	95	65	78	91	156	120	102	46	47	42	38
Pologne	15	36	45	85	162	180	195	197	229	243	236
Slovaquie	137	84	124	190	171	164	76	52	43	36	41
Suisse	5	7	20	9	17	19	29	17	16	40	34
Islande	/	/	1	2	/	/	/	/	/	/	1
Estonie	7	3	6	6	9	/	5	2	2	7	4
Lettonie	5	/	/	1	7	2	1	3	1	4	2
République Tchèque	23	33	79	153	122	96	82	78	39	52	59
Slovénie	5	6	2	6	8	6	6	2	3	5	8
Bulgarie	4	4	13	21	40	103	87	15	21	21	21
Lituanie	12	7	6	3	1	3	1	/	/	/	/
Malte	1	/	/	1	4	7	4	4	4	4	4
Roumanie	16	21	17	58	57	70	66	7	6	10	13
Luxembourg	/	/	55	/	/	/	/	/	/	/	/
Chypre	/	/	/	2	/	4	3	/	2	/	2
Croatie	/	/	/	2	1	1	7	/	3	8	9
Serbie-Monténégro	/	1	1	1	2	1	/	/	1	/	1
Liechtenstein	/	/	/	/	/	/	1	/	/	/	/
Total	12 213	13 725	21 515	17 805	18 199	18 876	18 802	18 744	20 763	22 949	23 773

2.3.2. « 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	2017
Allemagne	11	14	15	17	16	19	18
Autriche	1	1	2	1	1		1
Belgique	11	7	14	16	28	18	9
Bulgarie		1			2	1	1
Chypre	1						1
Croatie					1		
Danemark	1		1	1	1	1	1
Espagne	5	1	9	14	18	17	15
Estonie			3			1	2

Finlande	1		2		1	1	1
France	35	48	40	43	54	63	42
Grande-Bretagne	5	10	7	10	3	11	4
Grèce	3	2		2	4	2	3
Hongrie				1	3	6	
Italie	7	7	8	14	9	10	12
Irlande		2	5	1	2	1	1
Islande			1			1	
Lettonie		2	1	1	2	1	1
Lituanie	1	1	1				
Malta		1					
Norvège			3	1	3		
Pays-Bas	1		2	3	1	2	2
Pologne	2	1	2	3	2	1	6
Portugal	28	36	56	60	66	76	91
Roumanie	1				3		1
Slovaquie			3	2	1		1
Slovénie		2	1	2	2		1
Suède	2	3	5		2	2	1
Suisse		5	4	5	6	2	4
Républ. Tchèque		4	1	1		2	3
Total:	115	148	186	198	231	238	219

En 2017, le nombre de travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi a diminué de 8 % par rapport à 2016.

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

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Allemagne	10	18	9	13	12	16	13
Autriche	4	3	2	5	5	3	3
Belgique	19	10	17	8	18	11	17
Bulgarie					1		
Chypre							
Croatie							
Danemark	5	5	3	1	1	5	3
Espagne	3	12	13	11	6	4	7
Estonie			3				1
Finlande	1	2	1	2	3		
France	27	26	27	39	47	37	49
Grande-Bretagne				1		1	1
Grèce			1			1	
Hongrie	1						1
Italie	1		2	2		2	
Irlande		2	3			1	
Islande	2	2					
Lettonie		1	1	1	3		2
Lituanie	1			1	1	2	2
Malta							
Norvège		1			1		3
Pays-Bas	1		4	2	1	1	3
Pologne		1					1
Portugal	15	84	121	68	36	28	15
Roumanie							
Slovénie		1	1	1	1		
Slovaquie	1			1		1	
Suède	1						
Suisse	2	3	3	2	6	2	8
Rép.Tchèque		1	1		1		1
Total:	94	172	212	158	143	115	129

En 2017, le nombre de travailleurs en provenance d'un pays de l'UE venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 12% par rapport à 2016.

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

Année	Nombre de dossiers	Montant total demandé
2012	4547	14 700 899 €
2013	5001	16 024 551 €
2014	9730	31 964 209 €
2015	9596	33 952 068 €
2016	9395	34 649 532 €
2017	8292	29 937 839 €

Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi

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

1.1. Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi

En 2017, le profilage des personnes inscrites à l'ADEM s'est poursuivi pour obtenir une meilleure description de la population.

Au mois de décembre (29/12/2017), 26.007 demandeurs d'emploi, qui étaient enregistrés à l'ADEM, ont eu un profiling. 66,2 % d'entre eux ont été orientés vers un encadrement dit « régulier » tandis que 33, 8% ont été dirigés vers un encadrement dit « intensif ».

En 2017, 21.134 conventions de collaboration ont été signées.

En 2017, en moyenne, un conseiller demandeurs d'emploi, responsable du suivi des demandeurs d'emploi faisant partie du parcours personnalisé régulier, encadre 237 demandeurs d'emploi.

En moyenne, un conseiller spécialisé, responsable du suivi des demandeurs d'emploi ayant intégré un parcours personnalisé intensif, s'occupe de 106 demandeurs d'emploi.

2. Bilan par agence

2.1. Moments clés 2017 des agences

Agence Wasserbillig:

- Organisation régulière d'ateliers de recrutements pour différentes entreprises
- Organisation du « JobDag Mertert-Wasserbillig »
- Coopération transfrontalière avec la Bundesagentur für Arbeit dans le cadre EURES

Agence Dudelange:

 Participation le 8 mai 2017 à la Table ronde sur la situation économique locale de la Ville de Dudelange en présence du Vice-Premier Ministre, Ministre de l'Economie M. Etienne Schneider et de la Secrétaire d'Etat à l'Economie, Mme Francine Closener.

Agence Diekirch:

- Matinée d'information Lycée classique Diekirch le 1^{er} avril 2017
- Jugend Jobday Diekirch le 27 avril 2017
- Journée d'information pour élèves des écoles post-primaires avec l'Armée Luxembourgeoise le 17 mai 2017
- Participation avec un stand lors de la journée Portes ouvertes de l'Armée Luxembourgeoise le 9 juillet 2017
- Organisation de la formation « GesoL » de ZARABINA asbl (en partenariat avec l'agence Wiltz et le service formation) du 3 novembre au 7 décembre 2017

Agence Esch-Belval:

- Coopération transfrontalière avec Pôle Emploi Lorraine avec l'organisation d'ateliers de recrutement pour Sodexo. Les candidats intéressés ont été sélectionnés par la méthode MRS (Méthode de Recrutement par Simulation développée par Pôle emploi)
- 2 réunions avec le SNJ Sud, réunissant tous les acteurs, soutenant les jeunes. Participation à la bourse aux informations et contacts « Be Active: Deng Zukunft, däi Wee » à la Kulturfabrik de Esch-sur-Alzette le 22 mai 2017.
- ADEM Diversity Day le 11 mai 2017

Agence Wiltz:

- Réunion de collaboration entre OSNOS et l'ADEM : 26/04/2017
- Projet Pilote « ECDL-European Computer Driving Licence de base » en partenariat avec la Chambre des Salariés et le Lycée du Nord de Wiltz: 12/09/2017
- Meet am Norden (rencontre entre nos demandeurs d'emploi et employeurs du Nord) en partenariat avec l'ADEM de Diekirch et le service employeurs : 18/10/2017
- Atelier de recrutement pour Pizza Hut (Groupe La Varenne): 13/12/2017
- Continuité des Workshops « séance d'information sur la recherche d'emploi » pour nos demandeurs d'emploi.

Agence Differdange:

- 19/09/2017 : Urban JobMarket en présence du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire, Nicolas Schmit et de Monsieur Roberto Traversini, député-maire de la commune de Differdange
- Continuation du 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:

- Visite d'une délégation suédoise afin de présenter des projets européens en mai 2017
- Intégration de la cellule inscription en phase d'essai en novembre 2017
- Regroupement de différents bureaux afin d'améliorer la coopération des services en novembre 2017

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 32,5% des personnes dans une mesure pour l'emploi. Viennent ensuite les agences d'Esch (21,6% des demandeurs, et 24,8% des personnes en mesure) et Diekirch (11,9% des

demandeurs et 15,8% des personnes en mesures). Les agences de Dudelange, Wasserbillig et Wiltz sont plus petites et accueillent chacune entre 4,2% et 6,4% des demandeurs d'emploi et entre 4,8% et 7,0% des personnes en mesure.

Demandeurs	Demandeurs d'emploi résidants disponibles					Personnes en mesure			
	Effectifs 2017	Part	variation 2017/2016		Effectifs 2017	Part	variation 2017/2016		
Luxembourg	6361	39,1%	-4,5%		1677	32,5%	-5,9%		
Esch	3515	21,6%	-5,0%		1282	24,8%	7,0%		
Diekirch	1931	11,9%	-3,5%		816	15,8%	-1,0%		
Wiltz	1019	6,3%	0,5%		361	7,0%	-4,3%		
Dudelange	1047	6,4%	-1,0%		265	5,1%	-1,9%		
Differdange	1712	10,5%	-7,3%		512	9,9%	-10,6%		
Wasserbillig	690	4,2%	-7,9%		250	4,8%	-1,4%		
Total	16274	100%	-4,4%		5163	100%	-2,2%		

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

En 2017, les agents de l'ADEM ont inscrit plus de personnes qu'en 2016. Le nombre total des inscriptions est en progression de 1,1% et le nombre des 1ères inscriptions a augmenté de 2,9%.

Demandeurs d'emploi inscriptions					Demandeurs d'emploi Premières inscriptions				
	Effectifs 2017	Part	variation 2017/2016		Effectifs 2017	Part	variation 2017/2016		
Luxembour									
g	8923	41,2%	-0,2%		3737	48,1%	2,6%		
Esch	4624	21,4%	5,3%		1756	22,6%	8,7%		
Diekirch	2260	10,4%	-4,9%		838	10,8%	-6,5%		
Wiltz	1139	5,3%	3,9%		292	3,8%	15,9%		
Dudelange	1324	6,1%	4,8%		343	4,4%	1,5%		
Differdange	2344	10,8%	4,9%		534	6,9%	-3,3%		
Wasserbillig	1040	4,8%	-6,5%		268	3,5%	5,1%		
Total	21654	100%	1,1%		7768	100,0%	2,9%		

2.3. Sanctions

Cellule sanctions

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

Dans un premier temps n'étaient visées que certaines catégories d'assignations, notamment celles visant les initiatives sociales.

477 dossiers ont été traités par la cellule sanctions en 2017; 199 sanctions ont été émises alors que dans 278 dossiers il a été décidé de ne pas sanctionner le demandeur d'emploi.

Retrait d'indemnités de chômage complet

En 2017, l'ADEM a procédé à 1.132 retraits de chômage complet pour différents motifs.

Motif du retrait	2017	2016	2015	2014	2013
Refus de travail/ refus occupation temporaire indemnisée/					
refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/	199	298	226	283	257
abandon de cours ou stages de formation					
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et					
accidents)	50	108	107	159	149
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	883	1.069	984	802	653

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

3.1. Le Service handicap et reclassement professionnel (S-HRP)

Le « Service handicap et reclassement professionnel » 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).

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

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.

 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.

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.

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 (8 en 2017)
- Le stage de professionnalisation (53 en 2017)
- Le contrat de réinsertion-emploi (27 en 2017)
- Le COSP HR (119 en 2017)

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.

Année	Réévaluations périodiques
2017	808

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 2017, la Commission mixte a été saisie de 3259 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Ateliers d'information pour personnes en procédure de reclassement professionnel

Dans le cadre de la réforme de l'ADEM, des ateliers d'information pour personnes en procédure de reclassement professionnel ont été organisés depuis le 3 août 2017. Toute personne entrant en procédure de reclassement professionnel par le contrôle médical de la sécurité sociale y est invitée.

Il est d'une grande importance que les personnes en procédure de reclassement professionnel participent aux ateliers d'information afin d'avoir des explications sur la procédure de reclassement professionnel, ainsi que sur leurs droits et obligations qui en découlent. Ces ateliers d'information ont lieu à intervalles réguliers en langue française, allemande et/ou luxembourgeoise dans les locaux de l'ADEM à Luxembourg-Hamm.

Depuis le 3 août 2017, 9 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 548 personnes ont été invitées et dont 365 ont participé.

Evolution des nouveaux dossiers

Année	Nouveaux dossiers
2010	1646
2011	2030
2012	2857
2013	2333
2014	1385
2015	1461
2016	2012
2017	3259

Types de décisions

Année	Décisions de reclassement interne	Décisions de reclassement externe	Total décisions
2010	503	941	1444
2011	556	1116	1672
2012	704	1656	2360
2013	699	1618	2317
2014	599	724	1323
2015	625	754	1379
2016	1021	715	1736
Selon ancienne loi	158	176	334
Selon nouvelle loi	863	539	1402
2017	1089	1012	2101

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2017

Décisions	Saisines Contrôle médical	Saisines Service santé au travail	Total	En %
EXTERNE	1012		1012	31,1%
INTERNE	804	285	1089	33,4%
IRRECEVABLE	148	1	149	4,6%
REFUS	208	18	226	6,9%
SANS OBJET	28		28	0,9%
SANS SUITE	38	2	40	1,2%
SUSPENS	16		16	0,5%
STATUT	689		689	21,1%
Divers et vides	2	8	10	0,3%
Total	2945	314	3259	100%

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2017

Secteur	Н	F	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	5	1	6
B. Industries extractives	2		2
C Industrie manufacturière	179	48	227
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air			
conditionné	2	2	4
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et			
dépollution	11	3	14
F Construction	340	15	355
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	156	155	311
H Transports et entreposage	121	16	137
I Hébergement et restauration	34	85	119
J Information et communication	15	15	30
K Activités financières et d'assurance	35	65	100
L Activités immobilières	2	4	6
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	34	39	73
N Activités de services administratifs et de soutien	62	107	169
O Administration publique	38	66	104
P Enseignement	2	14	16
Q Santé humaine et action sociale	50	228	278
R Arts, spectacles et activités récréatives	6	3	9
S Autres activités de services	2	23	25
T Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des			
ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	2	103	105
U Activités extra territoriales		3	3
(vide)	3	5	8
Total général	1101	1000	2101

Répartition des dossiers de 2017 par âge des reclassés

Age	Total	Pourcentage
20-29 ans	61	2,9%
30-39 ans	301	14,3%
40-49 ans	688	32,7%
50-59 ans	975	46,4%
60 ans et +	76	3,6%
Total général	2101	100%

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2017

Pays de résidence	Total	Pourcentage
Luxembourg	552	54,5%
France	263	26,0%
Belgique	103	10,2%
Allemagne	94	9,3%
Total général	1012	100%

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2017

Motifs	Nombre	%
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	498	49,2%
Retrait d'une pension d'invalidité	122	12,1%
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	104	10,3%
Fin du contrat suite à la 52ème semaine pendant la procédure	92	9,1%
Licenciement avant la saisine de la commission mixte	85	8,4%
Rente complète	69	6,8%
Fin du contrat à durée déterminée	20	2,0%
Faillite de l'employeur	8	0,8%
Assimilation	2	0,2%
Conseil arbitral	2	0,2%
Autres (vides)	10	1,0%
Total général	1012	100%

Reclassements internes décidés en 2017

Reclassements internes décidés en 2017	Nombre	Total
AVEC ACCORD	509	46,7%
SANS ACCORD	295	27,1%
Dans le cadre de la saisine du médecin du		
travail	285	26,2%
Total général	1089	100%

Attribution du statut de personne en reclassement professionnel suite aux réévaluations effectuées par les médecins mandatés par l'ADEM

Année	Nombre
2016	361
2017	715

10 personnes ont été réévaluées par un médecin du travail compétent à la demande du président de la Commission mixte.11 personnes ont bénéficié d'une assimilation à un bénéficiaire d'une décision de reclassement professionnel externe pour cause de cessation de d'activité, de faillite 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 (anc et	2.924	538	3.462	87.657.640
nouvelle loi)				
2017 (anc et	4.071	590	4.661	91.900.456
nouvelle loi)				

En 2017, en prenant en compte tous les dossiers, le montant global s'élève à 91.900.456 EUR. (69.670.782 EUR selon l'ancienne loi et 22.229.674 EUR selon la nouvelle loi)

Mesures de reconversion

En 2017, 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
2017	29.229

Indemnité d'attente (bénéficiaires d'une procédure de reclassement avant 2016)

Lorsqu'une personne en reclassement externe n'a plus 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 à laquelle elle aurait eu droit.

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
2017	4.988	93.508.363*

^{*}Données au 15 janvier 2018

Indemnité professionnelle d'attente (bénéficiaires d'une procédure de reclassement professionnel depuis le 1^{er} janvier 2016)

Lorsqu'une personne en reclassement externe n'a plus le droit aux indemnités de chômage et n'a pas encore retrouvé d'emploi, elle peut bénéficier de l'indemnité professionnelle d'attente qui correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète.

Année	née Bénéficiaires Déper		
2017	20	153.125	

Recours

Au cours de l'année 2017, 189 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

3.3. 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 2017, 36 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 944 personnes ont été invitées et 775 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 professionnel de l'ADEM.

En 2017, la commission médicale a siégé à 27 reprises et a été saisie de 965 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 1136 décisions.

Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bénéficiaires	459	493	497	421	426	371	472	475

	Reconnaissances salariés handicapés 2017							
Tranch e d'âge	Reconnaissanc es	Reconnaissanc es transitoires	Refu s	Irrecevabl es	Déboutement s*	Demandes supplémentair es	Sursi s	Total des décision s
< 26 ans	133	26	1	0	0	24	0	184
26 à 30	24	6	7	0	0	14	2	53
31 à 40	86	40	57	1	0	44	2	230
41 à 50	100	35	111	4	0	53	11	314
51 à 60	124	22	132	2	0	49	3	332
> 60	8	6	1	0	0	7	1	23
Totaux :	475	135	309	7	0	191	19	1136

^{*} 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 2017,358 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité. 34 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

124 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	Participatio n MO	Participatio n AP	Cotisations Sociales	l Mesures	Frais de transport	Total
253	126	194	111	12	27	8	731

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 2017, le Service handicap et reclassement professionnel a pris en charge la participation financière de 35 mesures.

Réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Mesure de réinsertion professionnelle	Nombre
Apprentissage adultes	5
Contrat appui-emploi (CAE) Public	24
Contrat appui-emploi agrément	11
Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)	14
Contrat de réinsertion-emploi	20
Contrat appui-emploi pour jeunes sans cours scolaires	1
Dispense suite visite médicale	91
Formation ADEM	315
Formation complémentaire	3

Mesures Spéciales	126
Occupation Temporaire Indemnisée	24
Pool des assistants	2
Stage de professionnalisation	57
Service Volontaire	15
Travaux d'utilité publique	4
Total	712

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			
Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	880			
Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région	380			
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative	80			
Ministère de la Justice	40			
Ministère de la Santé	60			
Ministère de la Sécurité sociale				
Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et de la Protection des Consommateurs				
Ministère des Affaires étrangères et européennes	160			
Ministère des Finances	160			
Ministère du Développement durable et des Infrastructures				
Ministère du Logement				
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire	780			
Total	3020			

Pour la première fois en 2017, les 3.000 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.

3.4. 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 2017, 153 analyses IDA et 173 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 2017, une édition a 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.

Projet COSP-HR	2017		
Nombre de groupes constitués	10		
Nombre de personnes ayant suivi le projet	240		
Nombre de personnes ayant abandonné	33		
Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité	207		
Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives			
sociales)	162		
dont orientées vers le marché ordinaire	111		
dont orientées dans une initiative sociale	51		
Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches			
Nombre d'embauches	39		

3.5. 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 2017, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 1.440 places vacantes auprès des Initiatives Sociales
- 4.809 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1.581 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
2017	1 440	4 809	1 581

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, 448 ont finalement commencé les formations auprès des 3 COSP.

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

3.6. 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 : 1187
 - Nombre total des personnes présentes : 997 (84% du total)
 - Total d'avis rendus (aptitude et inaptitude pour la reprise d'un travail similaire) : 899

- Apte pour la reprise d'un travail similaire : 205 (22,8%)
- Inapte pour la reprise d'un travail similaire : 699 (77,2%)
- Dossiers non complets: 74 (6%)
- Oppositions présidentielles avec 2ième avis sur dossier : 142
- (69% des personnes déclarées aptes font une opposition présidentielle)
- Dans 3 cas l'aptitude a été annulée et changée pour une inaptitude

d. Personnes convoquées pour la Commission médicale

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 476
- Nombre total des personnes présentes : 349 (73% du total)

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

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 103

Nombre total des personnes présentes : 79 (77% du total)

f. Personnes convoquées pour la Commission mixte

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 787

g. Personnes convoquées pour un bilan des capacités restantes

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 356

Nombre total des personnes présentes : 256 (72% du total)

h. Personnes convoquées pour une aptitude à la formation

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 498

Nombre total des personnes présentes : 344 (69% du total)

i. Personnes convoquées pour une admission aux indemnités de chômage

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 15

4. Soutenir les demandeurs d'emploi plus âgés

Afin de soutenir les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, l'ADEM offre un accompagnement individualisé ainsi que des formations adaptées à leurs besoins Un accent est mis sur les formations dans le domaine de la digitalisation.

Depuis 2017, l'ADEM organise également des séances d'information obligatoires pour sensibiliser les demandeurs d'emploi 45+ sur les formations proposées par l'ADEM et les mesures pour l'emploi favorisant la réinsertion professionnelle des personnes âgées.

2757 personnes ont participé aux Séances d'informations 45+ organisées par l'ADEM en 2017.

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

Au 31 décembre 2017, 4.852 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi proposée par l'ADEM. Sur un an, le nombre de personnes en mesure est identique au nombre de l'année

précédente. Les définitions des mesures pour l'emploi sont disponibles sur le portail de l'emploi (http://www.adem.lu)

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

	2015	2016	2017	Variation 2017-201	
Mesures spéciales	1501	1640	1695	55	3%
Contrat d'initiation à l'emploi	686	645	699	54	8%
Apprentissage pour adultes	396	428	465	37	9%
Contrat appui-emploi	426	375	366	-9	-2%
Occupation temporaire					
indemnisée	363	348	242	-106	-30%
Mesures de formation	204	199	217	18	9%
Contrat de réinsertion-emploi		212	185	-27	-13%
Pool des assistants	164	161	152	-9	-6%
Stage de professionnalisation		14	47	33	236%
Travaux d'utilité publique		4	8	4	100%
Stage de réinsertion					
professionnelle	570	1		-1	-100%
	4310	4027	4076	49	1%

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 60% 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 28% 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 63%. 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 76% par des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

	INFERIEUR	MOYEN	SUPERIEUR
Mesures spéciales	75,5%	20,2%	4,3%
Contrat d'initiation à l'emploi	36,9%	43,5%	19,6%
Apprentissage pour adultes	68,6%	28,6%	2,8%
Contrat appui-emploi	51,6%	41,3%	7,1%
Occupation temporaire			
indemnisée	53,7%	38,8%	7,4%
Mesures de formation	63,1%	24,0%	12,9%
Contrat de réinsertion-emploi	60,5%	30,8%	8,6%
Pool des assistants	0,0%	1,3%	98,7%
Stage de professionnalisation	42,6%	40,4%	17,0%

Travaux d'utilité publique	37,5%	25,0%	37,5%
Total	60,06%	28,36%	11,58%

Les jeunes de moins 30 ans représentent 47% des personnes en mesure, tandis qu'ils ne représentent que 21% 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.

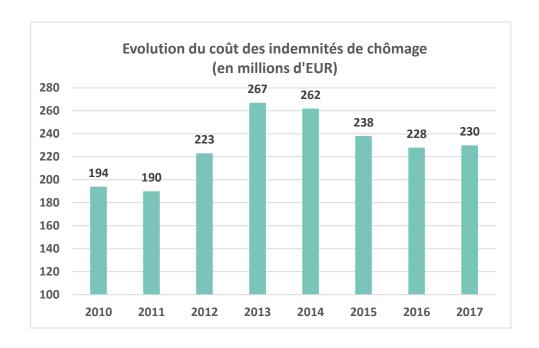
Situation au 31/12/2017

31taation aa 31, 12, 2017				
		30 - 44		
	< 30 ans	ans	45 + ans	
Mesures spéciales	15,6%	42,2%	42,2%	
Contrat d'initiation à l'emploi	97,7%	2,3%	0,0%	
Apprentissage pour adultes	69,9%	28,6%	1,5%	
Contrat appui-emploi	98,9%	1,1%	0,0%	
Occupation temporaire indemnisée	15,7%	24,0%	60,3%	
Mesures de formation	48,4%	33,6%	18,0%	
Contrat de réinsertion-emploi	2,2%	3,2%	94,6%	
Pool des assistants	81,6%	17,8%	0,7%	
Stage de professionnalisation	8,5%	53,2%	38,3%	
Travaux d'utilité publique	0,0%	25,0%	75,0%	
Total	46,9%	26,0%	27,2%	

6. Indemniser les demandeurs d'emploi

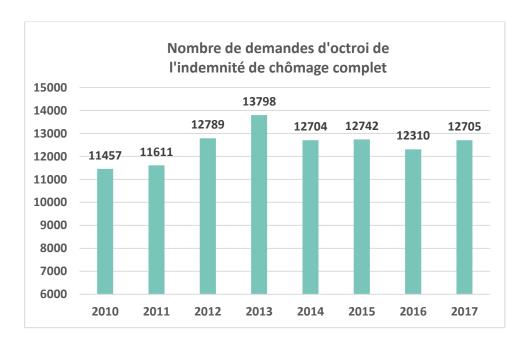
En cas de cessation involontaire des relations d'emploi, le travailleur sans emploi a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage pour compenser l'absence de sa principale source de revenus.

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



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

En 2017, 12.705 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites.



Sur les 12.705 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet, 11.334 demandes ont été avisées favorablement, 1.303 demandes ont été refusées, 68 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

Chiffres clés chômage 2017

En 2017, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 1.946,54 EUR par mois.

La durée moyenne d'indemnisation d'un demandeur d'emploi percevant les indemnités de chômage était de 5,7 mois.

Chiffres clés	Moyenne 2017 par mois
Volume des paiements	19.221.345 EUR
Durée moyenne d'indemnisation en mois	5,7 mois
Volume moyen d'indemnisation	1.946 EUR

6.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2017, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.044 interventions pendantes (dont 292 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 292 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	184
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	61
Tribunal du travail de Diekirch	47

En tout, 62 actes d'appel et 6 mémoires en cassation ont été introduits.

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

3.297 saisies-arrêts, cessions, sommations, pensions alimentaires ont été traitées en 2017 soit une diminution de 6,9% par rapport à 2016.

Saisies-arrêts	1.332 dont 1.297 exécutées
Cessions	728 dont 659 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	149 dont 147 exécutées
Pensions alimentaires	74 dont 56 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	1.014

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

7.1. 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	43.066.018
2017	2.77221	42.825.460

7.2. 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	123.806
2013	168	120.624
2014	88	123.985
2015	61	91.974
2016	92	86.342
2017	87	94.894

7.3. 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 2017, 484 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 405 ont été accordées.

Année	Nombre d'aides à la formation professionnelle accordées
2013	100
2014	201
2015	211
2016	338
2017	405

5.809 bons de réduction ont été émis en 2017. Il s'agit d'une aide financière destinée au demandeur d'emploi pour les cours pour adultes.

7.4. Aide à la création d'entreprise

En 2017, 41 dossiers ont fait l'objet d'une demande d'aide à la création d'entreprise :

 19 dossiers ont été traités et liquidés pour un montant total de 201.765,05 EUR (date 30/01/2018), à noter que ce montant inclut 2 paiements non encore liquidés

-

²¹ Données provisoires au 31/01/2018

- 20 demandes sont toujours sans suite, les dossiers n'étant toujours pas complétés et
- 2 demandes ont été refusées pour indemnités épuisées.

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

1. 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'Antenne 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, une vingtaine de conseillers assure l'encadrement et le suivi des jeunes faisant partie du programme.

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

- En 2017, l'ADEM a continué les démarches 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 2017, l'ADEM a contribué 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 continué à travailler avec l'outil Profilpass qui permet aux les jeunes de redéfinir leur projet professionnel lors d'ateliers spécifiques et de rechercher un emploi dans les secteurs qui recrutent.

1.1. Bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2017

De janvier à septembre 2017, 2.014 demandeurs d'emploi se sont inscrits au programme de la Garantie pour la Jeunesse. Parmi eux, 294 (15%) ont abandonné dans les quatre premiers mois sans avoir reçu une offre de qualité. Parmi les 1.720 personnes qui n'ont pas abandonné, la population de référence, 1.463 (85%) ont reçu une offre de qualité et 1.190 (81%) une offre de qualité dans les quatre premiers mois suivant leur inscription au programme. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2015 et 2016 où il s'établissait à 68% et 73%.

La part des abandons avant 4 mois passe de 18% en 2016 à 15% en 2017. 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.

1.2. Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

	2014*	2015	2016	2017**	Total
Inscriptions	2.815	3.863	3.237	2.014	11.929
Abandons avant 4 mois	501	939	580	294	2.314
Population de référence	2.314	2.924	2.657	1.720	9.615
Offres de qualité	2.057	2.542	2.384	1.463	8.446
dont: < 4 mois	1.346	1.735	1.740	1.190	6.011
4 - 6 mois	419	489	396	223	1.527
7 -12 mois	254	283	210	49	796
> 12 mois	38	35	38	1	112

Situation au 31 janvier 2018

L'emploi représente la majorité des offres de qualité, avec une part qui passe de 61% en 2014 à 68% en 2017. La part des mesures pour l'emploi baisse de 34% en 2014 à 26% en 2017. Finalement, en 2017, 6% 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.

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

2.1. 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 2017, 871 contrats CIE ont été signés.

^{*} juillet - décembre ** janvier - septembre

2.2. 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 2017, 437 contrats CAE ont été signés.

2.3. 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
2017	366	699

2.4. 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 2017:

- 215 jeunes ont commencé une formation au COSP
- 153 ont terminé la formation
- 112 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite

- 91 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, apprentissage, etc.)

Depuis le lancement du « Jobelo » en 2013, 139 contrats d'apprentissage ont été signés, dont 47 nouveaux contrats en 2017.

Depuis le lancement de « Jobelo » en 2013, 392 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 également le Centre d'Information professionnelle / BIZ – Beruffsinformationnezentrum, qui met à disposition un large éventail de médias.

1. L'encadrement individuel

L'entretien individuel est mené par un conseiller d'orientation professionnelle 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	4.041	1.851
Esch	2.528	1.088
Diekirch	1.121	627

2. Les activités d'orientation collectives

2.1. 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 2017, les deux BIZ ont accueilli 138 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.



2.2. Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation au choix

Dans le cadre de cette collaboration entre les lycées techniques et l'ADEM, la démarche des conseillers d'orientation professionnelle vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7ième, 8ième et 9ième par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel. Au cours de sept modules différents, les élèves sont amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels. Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7ième, 8ième et 9ième.

Dans ce contexte, 62 interventions ont été effectuées par les conseillers/conseillères d'orientation de l'ADEM.

2.3. Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice

Des interventions ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de présenter les démarches administratives à effectuer en vue d'un apprentissage. Ont été concernés 29 classes plein exercice, à savoir les formations professionnelles auxiliaire de vie, agent administratif et commercial, serrurier, électricien, pépiniériste-paysagiste, horticulteur-maraîcher, mécanicien de machines et de matériel agricole et viticole, boucher-charcutier, boulanger-pâtissier, traiteur, assistant en pharmacie et logistique.

Un dossier est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Il comporte des données sur les différentes professions (DT, DAP et CCP), le déroulement de l'apprentissage, les dates clés avant la conclusion du contrat d'apprentissage, etc.

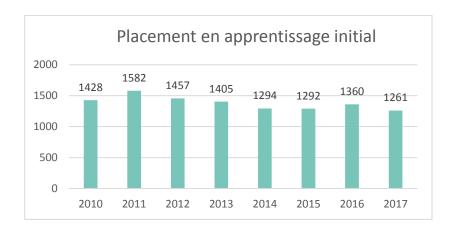
3. L'apprentissage en 2017

3.1. L'apprentissage initial

En 2017, le nombre de placements en apprentissage initial s'élève à 1.261 (488 filles et 773 garçons) alors qu'il était de 1.360 en 2016.

Dans ce contexte, il est important de soulever le fait que le placement en apprentissage pour adultes a connu une croissance de 98 personnes par rapport à l'année précédente. Le taux de

placement total (apprentissage initial + apprentissage pour adultes) est donc pratiquement identique à celui de l'année dernière.



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
2017	305

En décembre 2017, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage initial n'ayant pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage était de 305.

Offres d'apprentissage non satisfaites

Année	Offres non satisfaites	
2010	263	
2011	127	
2012	188	
2013	166	
2014	192	
2015	304	
2016	160	
2017	207	

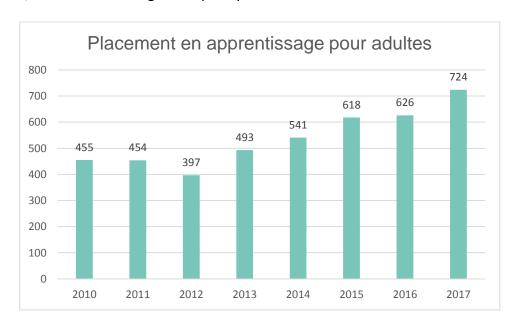
Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 207, chiffre plus important que l'année précédente.

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

Auxiliaire de vie, boucher-charcutier, carreleur, charpentier, couvreur, cuisinier, électronicien en énergie, ferblantier-zingueur, fumiste-ramoneur, maçon, mécanicien d'usinage, mécanicien industriel et de maintenance, mécatronicien, mécatronicien en technique de réfrigération et de climatisation, plafonneur-façadier, serrurier, serveur de restaurant, vendeur-retouche, vendeur en boulangerie-pâtisserie-confiserie.

3.2 L'apprentissage pour adultes

Au niveau du placement en apprentissage pour adultes, le taux record de l'année dernière a été encore une fois battu. En 2017, 724 personnes ont été engagées sous un contrat d'apprentissage pour adultes, soit 98 contrats signés de plus qu'en 2016.



3.3. 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
2017	64

3.4. Aides et primes à l'apprentissage + compléments d'indemnité

Aides : L'employeur qui engage un apprenti peut bénéficier du remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage et le remboursement des charges patronales des charges sociales. Primes : En cas de réussite de l'année d'apprentissage, le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse accorde à tout apprenti une prime d'apprentissage.

Année	Nombre demandes aides	Montant déboursé	Nombre demandes primes	Montant déboursé
2015	2953	12 325 134,01 EUR	2387	4 277 580,00 EUR
2016	3234	13 131 086,75 EUR	2802	4 619 160,00 EUR
2017	2926	11 281 793,96 EUR	2986	4 572 960,00 EUR

Compléments d'indemnité : 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.

Année	Nombre demandes	Montant déboursé (Fonds pour l'Emploi)	Nombre demandes	Montant déboursé (Fonds du MENJE)
2015	3136	4 618 804,00 EUR	4787	6 916 883,38 EUR
2016	3128	4 454 622,64 EUR	4650	7 106 152,65 EUR
2017	3066	5 136 801,72 EUR	5768	8 979 239,58 EUR

4. Projets interministériels

4.1. Projet « Level Up »

Le Service d'orientation professionnelle a activement participé au projet « Level Up », projet d'activation autour des axes suivants : la mobilité internationale, le coaching par des pairs et des ateliers faisant appel à la créativité et aux capacités manuelles.

4.2. Girls' Day and Boys' Day (GDBD)

En 2017, la coordination générale du GDBD est passée sous la responsabilité de la Maison de l'Orientation.

Comme les années précédentes, le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le Ministère de l'Egalité des Chances ainsi que le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM ont soutenu activement le projet.

Les contributions du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM se résument comme suit :

- contacter les entreprises par courrier en vue des déclarations de places de stage, en collaboration avec la coordinatrice de la Maison de l'Orientation
- modifier et gérer le site www.girlsdayboysday.lu
- sensibiliser et motiver tous les partenaires ainsi que les jeunes en vue de leur participation active, en collaboration avec le CPOS
- collaboration avec la coordinatrice de la Maison de l'Orientation pour l'élaboration et l'impression de dépliants et affiches à distribuer dans les différents établissements scolaires et aux différents partenaires
- collaboration avec la coordinatrice de la Maison de l'Orientation qui s'est occupée des contacts avec la presse
- collaboration avec la coordinatrice de la Maison de l'Orientation qui s'est occupée de l'organisation d'une réception après Girls' Day – Boys' Day

Du 15 mars au 15 mai 2017, les institutions d'accueil ont pu déclarer des offres de stage. Simultanément, les élèves ont pu consulter les offres de stage sur le site Internet afin de s'inscrire au sein d'une institution d'accueil.

La participation à l'édition 2017 a été réservée aux classes de 8e et 9e du secondaire technique et de 6e et 5e du secondaire classique.

462 entreprises, institutions et services communaux ont été contactés par courrier. 98 entreprises ont manifesté leur intérêt à participer à notre projet via le site ou sur propre initiative.

625 élèves, à savoir 468 filles et 157 garçons ont participé au projet Girls' Day - Boys' Day par le biais des offres publiées sur le site Internet. 199 élèves ont participé par leur « propre initiative ». 35 lycées ont participé à l'édition 2017.

4.3. Entretiens d'orientation à l'Armée

En 2017, le Service d'orientation professionnelle a effectué dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'Armée et l'Ecole de l'Armée 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.

Des interventions régulières ont eu lieu avec les conseillers d'orientation en vue d'aider et préparer les soldats volontaires en phase de reconversion de formuler un projet professionnel. Cette action vise 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 tenu d'exprimer son projet professionnel en présence de 3 acteurs, voire un acteur du Service d'orientation professionnelle, un acteur du service de Reconversion de l'Armée et acteur de l'Ecole de l'Armée.

Au total, 101 soldats volontaires ont été vus pendant l'année 2017.

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. Pendant l'année 2017, le Conseil d'Orientation s'est réuni 5 fois.

En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant l'année 2017 où un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation du marché de l'emploi.

Une intervention supplémentaire de l'ADEM a été organisée cette année-ci au sein de la Maison de l'Orientation pour des soldats volontaires dont le contrat d'engagement expirera sous peu. Le service demandeurs d'emploi a présenté la situation du marché du travail à Luxembourg et les démarches à effectuer en vue d'une demande de chômage. Un représentant du Service employeurs a présenté les perspectives dans le secteur de l'industrie. Le Service OP a présenté les offres de la Maison de l'Orientation ainsi que l'apprentissage pour adultes.

4.4. RTL Léierplazendag

En 2017, deux éditions du « RTL Léierplazendag » ont été organisées.

Les candidats intéressés se sont présentés au cours de ces journées via l'émission de radio « Léierplazendag » et les employeurs formateurs ont réagi à l'antenne par rapport aux présentations des candidats.

Un bon nombre d'entreprises formatrices ainsi que les différents acteurs nationaux en matière d'orientation et de formation professionnelle comme p.ex. les chambres professionnelles et salariale, le Service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, la Maison de l'orientation ainsi que des représentants de l'ADEM en charge du dispositif « Garantie Jeunesse » y ont été représentés avec un stand d'information et ont soutenu le Service d'orientation professionnelle de l'ADEM à mettre en contact les candidats adéquats avec les employeurs formateurs potentiels.

La « Berufsberatung » de la « Bundesagentur für Arbeit Trier » a participé également et a communiqué les offres de poste d'apprentissage non satisfaites de la région de Trèves avec la perspective de poursuivre un apprentissage transfrontalier.

L'objectif principal du « Léierplazendag » du 18 mai 2017 au Centre commercial City Concorde est surtout la promotion de la formation professionnelle au Luxembourg en offrant l'opportunité aux visiteurs de nouer des contacts avec les entreprises formatrices présentes de se renseigner au sujet des professions et métiers d'apprentissage respectifs. Au total, 50 employeurs formateurs ont participé activement à cette journée, dont 34 entreprises avec un stand d'information.

Le deuxième « Léierplazendag » du 28 septembre 2017 au Centre commercial Belval Plaza s'est déroulé selon le principe d'une « bourse d'apprentissage dernière minute » et en se focalisant surtout sur les secteurs où le nombre d'offres d'apprentissage est plus élevé que celui des demandeurs d'apprentissage, à savoir la restauration, l'industrie et la construction. Des centaines de demandeurs d'apprentissage se sont présentés afin de recevoir les offres d'apprentissage en question et ont eu l'occasion d'entrer en contact direct avec les employeurs formateurs qui se sont déplacés au Belval Plaza afin de sélectionner leurs futurs apprentis. Au total, 22 employeurs formateurs ont participé activement à cette journée, dont 14 entreprises avec un stand d'information.

4.5. Atelier « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »

Suite à un nombre élevé de rendez-vous individuels demandés par les conseillers demandeurs, le Service d'orientation professionnelle a comblé ce besoin grâce à des ateliers collectifs.

Au total, quatre ateliers, deux en langue luxembourgeoise et deux en langue française, ont été organisés au cours de l'année 2017. L'objectif de ces ateliers a été de sensibiliser les demandeurs d'emploi sur leurs possibilités en matière d'apprentissage. Au total, 111 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ces ateliers.

4.6. Atelier « industrie »

En date du 8 septembre 2017, une action de sensibilisation en collaboration avec la Chambre de Commerce a eu lieu pour les jeunes demandeurs inscrits au Service d'orientation professionnelle

de l'ADEM en tant que « mécatronicien d'autos et de motos DAP, dessinateur en bâtiment DAP, électricien DAP et informaticien qualifié DAP ».

Etant donné que le nombre des postes d'apprentissage non occupés dans ces spécialisations a été considérablement inférieur à celui des jeunes demandeurs d'apprentissage inscrits au Service d'orientation professionnelle de l'ADEM, les acteurs concernés ont organisé une action de sensibilisation en vue de permettre aux jeunes de s'orienter vers d'autres formations professionnelles dans le domaine de l'industrie. 37 jeunes se sont présentés à l'atelier.

4.7. Bourse aux offres de poste d'apprentissage (16 - 31 octobre 2017)

Au 1er octobre 2017, la situation en matière d'apprentissage relative aux jeunes demandeurs inscrits auprès du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM était la suivante :

- 857 jeunes au service d'orientation professionnelle en vue d'un placement en apprentissage pour l'année scolaire 2017/2018
- 675 offres de poste d'apprentissage déclarées

Suite au constat du nombre important de jeunes n'ayant pas encore réussi à conclure un contrat d'apprentissage dans leur/s métier/s préféré/s, le Service d'orientation professionnelle a organisé du 16 au 31 octobre 2017 une bourse aux offres d'apprentissage dans les agences à Luxembourg et à Esch/Belval. Cette action a permis aux jeunes de prendre connaissance de tous les métiers d'apprentissage où des postes restaient encore à occuper afin de conclure un contrat d'apprentissage avant la date limite du 1er novembre.

L'idée principale a été de sensibiliser et de convaincre les jeunes afin de s'intéresser à d'autres professions d'apprentissage que celles qu'ils ont choisies initialement lors de leur inscription au printemps. 94 jeunes se sont présentés à la bourse.

Finalement, 7 jeunes ont conclu un contrat d'apprentissage après avoir participé à la bourse.

5. Coopération européenne

5.1. La coopération transfrontalière

Depuis plusieurs années, le Service d'orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières. Lors des séances d'information au BIZ de Trèves, 93 visiteurs ont eu des entretiens avec un(e) conseiller/conseillère d'orientation luxembourgeois(e). Il s'est avéré que, tout comme l'année passée, 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 « Future – Blick in deine Zukunft » à Trèves. Durant les deux jours, les jeunes étudiants ont pu s'informer auprès du stand de l'ADEM-OP à propos de formations proposées au Luxembourg et de formations transfrontalières.

5.2. Projet Schengen – Lyzeum

Depuis 2014, le Service d'orientation professionnelle effectue une permanence au Schengen-Lyzeum, un lycée germano-luxembourgeois à Perl. 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.

48 entretiens individuels ont été menés et 115 élèves ont été informés en classe.

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.

Secteurs et activités couver	ts par le Service employeurs de l'ADEM
14 cellules sectorielles	Services et autres secteurs
Commerce	Bâtiment
Industrie	Logistique
Finances	
Artisanat	7 Cellules spécialisées
Entreprises de conseil	Salariés handicapés et
et de recrutement	salariés à capacité de travail réduite
Nettoyage	Création d'entreprise
Intérim	Projets féminins
HORECA	Coaching pour cadres supérieurs
Public	Bénéficiaire de protection internationale
ICT	Initiatives sociales

1. Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises

En 2015, l'ADEM et l'UEL ont conclu un partenariat visant à instaurer des relations de confiance entre les entreprises et l'ADEM. Cette collaboration s'inscrivait dans le cadre de la réforme de l'ADEM et avait comme principal objectif d'augmenter le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi.

Les résultats de cette première édition du partenariat sont très encourageants : Le nombre de demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi a ainsi connu une croissance continue depuis

2014. Par rapport aux chiffres de 2014, plus de 5.900 demandeurs d'emploi supplémentaires ont ainsi pu réintégrer le marché de l'emploi entre 2015 et 2017.

L'objectif d'embaucher 5000 demandeurs d'emploi supplémentaires durant cette première édition du partenariat a donc été atteint.

Dans le cadre du partenariat, 30 entreprises ont signé une convention bilatérale avec l'ADEM et ont donc été labellisées « Entreprise, partenaire pour l'emploi ».

En juillet 2017, l'ADEM et la FEMO (Fédération de la Mode) ont signé la convention « Partenariat pour l'Emploi ». En s'engageant dans ce projet pilote, la FEMO s'appuie sur son expérience du terrain pour identifier auprès de l'ADEM les meilleurs profils de candidats. Les critères de sélection ayant été mis en place d'un commun accord, l'avantage résidera au niveau du temps gagné dans la procédure de recrutement pour les deux parties. La FEMO est la première fédération sectorielle à signer un tel partenariat avec l'ADEM.

Compte tenu du bilan positif de la première édition du partenariat « Entreprises, partenaires pour l'emploi » (2015-2017), l'ADEM et l'UEL ont décidé fin 2017 de reconduire leur partenariat pour une nouvelle durée de 3 ans (2018-2020). Le nouveau programme s'inscrit dans un contexte conjoncturel actuel et s'articule autour de trois objectifs principaux :

- Augmenter le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi et faciliter les recrutements dans les entreprises
- Atténuer le déséquilibre entre les offres d'emplois et les profils des demandeurs d'emploi disponibles
- Soutenir les métiers en pénurie de main-d'œuvre.

ADEM, partenaire de la House of Entrepreneurship

Depuis 2017, l'ADEM est partenaire de la « House of Entrepreneurship ». Cette plateforme, lancée en octobre 2016 sous l'impulsion de la Chambre de Commerce et du Ministère de l'Economie, fédère l'ensemble des parties prenantes intervenant dans la chaîne de valeur de la création d'entreprises au Luxembourg.

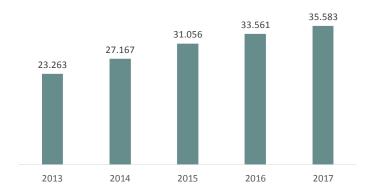
Les conseillers de l'ADEM sont régulièrement sur place pour assister les créateurs d'entreprise ou les entreprises souhaitant s'installer au Luxembourg dans toutes leurs démarches liées à la recherche du personnel et aux formalités de recrutement.

2. Une hausse des postes vacants déclarés

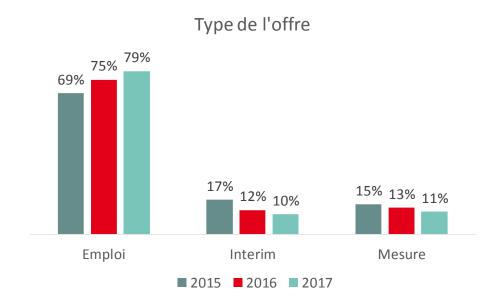
Le nombre d'offres d'emploi est en nette progression depuis la fin de l'année 2013. Les chiffres mensuels sont très fluctuants mais la tendance pointe clairement vers la hausse.

En 2017, 35.583 postes ont été déclarés à l'ADEM, ce qui correspond à une hausse de 6% par rapport à 2016. Par rapport à 2014, ceci constitue une hausse de près de 31%. 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.

Postes vacants déclarés à l'ADEM



En 2017, 79% des offres concernent un emploi avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée et 10% des offres concernent un emploi intérimaire. Dans 11% des cas les postes offerts relèvent des mesures pour l'emploi. De 2016 à 2017, la part de l'intérim et des mesures a baissé, et la part des emplois hors intérim est passée de 75% à 79%.



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 12% des offres. Les secteurs qui ont contribué le plus à la croissance entre 2016 et 2017 sont le « support à l'entreprise » et la « banque, l'assurance et l'immobilier ».

Poste	s vacants déclarés à l'ADEM, par domaine						
		2016	2017	Part	Variation	Variation	Contribution à
				en		(%)	la croissance
				2017			(%)
Α	Agriculture et pêche, espaces naturels						
	et espaces verts, soins aux animaux	863	927	3	64	7	3
В	Arts et façonnage d'ouvrages d'art	64	47	0	-17	-27	-1
С	Banque, assurance, immobilier	1.771	2.237	6	466	26	23
D	Commerce, vente et grande distribution	2.470	2.776	8	306	12	15
Е	Communication, média et multimédia	398	445	1	47	12	2

F	Construction, bâtiment et travaux publics	4.210	4.235	12	25	1	1
G	Hôtellerie- restauration						
	tourisme loisirs et animation	4.304	4.212	12	-92	-2	-5
Н	Industrie	1.353	1.654	5	301	22	15
1	Installation et maintenance	2.649	2.456	7	-193	-7	-10
J	Sante	594	921	3	327	55	16
K	Services à la personne et à la collectivité	4.234	4.173	12	-61	-1	-3
L	Spectacle	62	65	0	3	5	0
М	Support à l'entreprise	8.565	9.216	26	651	8	32
N	Transport et logistique	2.024	2.217	6	193	10	10
Total		33.561	35.583	100	2.022	6	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 suivant reprend les métiers pour lesquels on a recensé le plus d'offres.

Les 20 métiers, sur un total de près de 400, repris dans le tableau couvrent près de 40% de toutes les offres déclarées en 2017. 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'agisse d'un emploi, d'un emploi intérimaire ou d'une mesure.

		Total	dont :		
Postes v	acants déclarés à l'ADEM par métiers		Emploi	Intérim	Mesure
M1805	Études et développement informatique	1432	1400	13	19
M1203	Comptabilité	1301	1194	65	42
G1602	Personnel de cuisine	1260	1193	11	56
M1607	Secrétariat	1104	807	87	210
G1803	Service en restauration	1019	955	12	52
11203	Maintenance des bâtiments et des locaux	909	124	3	782
K2204	Nettoyage de locaux	806	567	57	182
C1301	Front office marchés financiers	699	690	9	
A1203	Entretien des espaces verts	661	118	26	517
M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	601	599		2
M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	528	527	1	0
K1903	Défense et conseil juridique	520	513	5	2
K1202	Éducation de jeunes enfants	490	474	5	11
F1703	Maçonnerie	482	246	203	33
M1201	Analyse et ingénierie financière	464	454	10	
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	454	386	20	48
G1801	Café, bar brasserie	423	388	1	34
G1605	Plonge en restauration	402	378	6	18
C1202	Analyse de crédits et risques bancaires	396	392	4	
K1207	Intervention socioéducative	383	380		3

3. Une présélection des candidats affinée

3.1. 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 2.9 candidats en 2017. En 2016, il y a eu 2.8 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 28% 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 20 métiers illustrés ci-dessous représentent près de 55% 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	Offres sans Assignation	% des offres sans assignation	% de toutes les offres sans assignation	% cumulé de toutes les offres sans assignation
M1805 - Études et développement informatique	1224	810	66%	10,3%	10,3%
M1203 - Comptabilité	1145	446	39%	5,7%	16,0%
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	572	340	59%	4,3%	20,3%
M1201 - Analyse et ingénierie financière	435	268	62%	3,4%	23,7%
K1903 - Défense et conseil juridique	485	261	54%	3,3%	27,0%
C1301 - Front office marchés financiers M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes	652	260	40%	3,3%	30,3%
d'information	301	218	72%	2,8%	33,1%
K1202 - Éducation de jeunes enfants	351	207	59%	2,6%	35,7%
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	270	199	74%	2,5%	38,3%
J1506 - Soins infirmiers généralistes	275	191	69%	2,4%	40,7%
K1207 - Intervention socioéducative	322	150	47%	1,9%	42,6%
M1801 - Administration de systèmes d'information	212	141	67%	1,8%	44,4%
J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient M1806 - Expertise et support technique en systèmes	233	131	56%	1,7%	46,1%
d'information	187	127	68%	1,6%	47,7%
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	383	126	33%	1,6%	49,3%
N1301 - Conception et organisation de la chaîne logistique	160	108	68%	1,4%	50,7%
M1703 - Management et gestion de produit	138	101	73%	1,3%	51,9%
M1705 - Marketing	209	99	47%	1,3%	53,2%
M1707 - Stratégie commerciale	159	97	61%	1,2%	54,4%
C1206 - Gestion de clientèle bancaire	160	86	54%	1,1%	55,5%

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 2017, le Service employeurs de l'ADEM a organisé plus de 300 ateliers d'information et 157 ateliers de recrutement. Plus de 3.900 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	Nombre	Entreprises concernées
par secteur		
Horesca	8	Ameritas, Chi-Chi's, Club Med, HappyMex, Sodexo, SSP Luxembourg, Urban Belval, Yarmot
Industrie	51	Dussmann, Luxair, Luxaircargo
Santé et socio-éducatif	1	Arcus, Caritas, Croix-Rouge, Dikricher Däbessen, Kannerhaus Woltz, Paiperlecken Asbl,
Commerce	20	Adler, Auchan, Brisbois, La Provençale, Luxembourg House, , Monoprix, Naturalia,
Services et autres	21	Adomea, Boucherat, Car Spa, Colux, Limocab, LPH Group, PE4P, SNCA, Taxi Lorscheid
Intérim	48	Adecco, Axia, DLSI, Interactiv, Manpower, MC Interim, Randstad, Sofitex,
Reclassé et statut handicapé	2	KPMG, Securitas
Secteur public	2	Administration des contributions directes
Nettoyage	4	Genesa, Innoclean, Laurenty Nettoservice, Onet, Propper, Samsic, Sodexo

4. Engager un ressortissant des pays tiers

Certains profils sont difficiles à trouver sur le marché de l'emploi luxembourgeois. C'est la raison pour laquelle la cellule « ressortissants des pays tiers », intégrée au Service employeurs de l'ADEM assiste les entreprises dans leurs démarches afin d'engager un ressortissant des pays tiers.

4.1. 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 2017, la cellule « ressortissants des pays tiers » a été saisie de 2.056 demandes de certificat dont 1.742 demandes ont été accordées ce qui est une augmentation de 29,13% par rapport au 2016.

314 demandes ont été refusées, donc une augmentation de 1,9% par rapport au 2016.

Par ailleurs, 18 demandes de réexamen ont été présentées sous forme de recours gracieux.

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

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

En 2017 36 demandes en obtention d'une première AOT ainsi que 8 demande de prolongation ont été avisées par le Service employeurs – Cellule ressortissants des pays tiers.

4.3. 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 30 demandes d'avis.

4.4. L'intégration des réfugiés sur le marché de l'emploi

L'ADEM prend en charge les personnes bénéficiaires de protection internationale (BPI ; ce sont les personnes qui ont reçu le « statut de réfugié »).

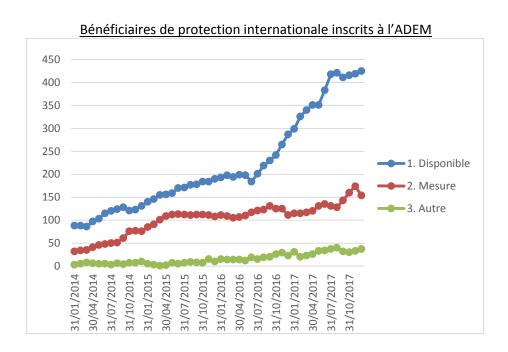
L'ADEM et le Service national d'action sociale (SNAS) se coordonnent et font l'accompagnement des BPI à la recherche d'un emploi suivant le niveau des connaissances linguistiques. Le SNAS prend en charge les BPI ne comprenant aucune langue usuelle du pays, l'ADEM accompagne ceux qui maîtrisent une de 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'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 31 décembre 2017, 616 BPI étaient inscrits auprès de l'ADEM, dont 425 étaient disponibles pour le marché de l'emploi et 154 étaient en mesure pour l'emploi.



5. 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.

5.1. 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
2017	1.923	9.416	36.673.737

La nouvelle loi du 20 juillet 2017 sur la lutte contre le chômage de longue durée a introduit des modifications concernant la précédente l'aide à l'embauche d'un chômeur âgé et de longue durée.

Cette aide financière a été modifiée et remplacée par :

L'aide à l'embauche des chômeurs âgés

L'aide à l'embauche des chômeurs âgés permet à l'employeur du secteur privé de récupérer la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les demandeurs d'emploi embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non indemnisé, à condition qu'ils soient âgés de 45 ans accomplis, sans emploi et qu'ils soient inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins un mois auprès de l'ADEM.

L'aide à l'embauche des chômeurs de longue durée

Afin d'encourager l'embauche des demandeurs d'emploi de longue durée, l'Etat peut accorder une aide financière à la création de nouveaux emplois d'insertion (sous forme d'un contrat de travail à durée indéterminée – CDI) dans le secteur public, associatif et de l'économie sociale et solidaire (Etat, communes et syndicats communaux, établissement publics, sociétés d'impact social dont le capital est composé de 100% de parts, associations sans but lucratif, fondations). L'aide est accordée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 30 ans au moins qui est inscrit et sans emploi auprès de l'ADEM depuis au moins 12 mois.

Depuis la mise en place de la nouvelle aide financière à l'embauche des chômeurs de longue durée, 99 demandes pour la création de nouveaux emplois d'insertion ont été effectuées en 2017.

Année	Demandes	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2017	99	48**	0*

^{*}L'aide a été introduite le 5 août 2017 et les premiers paiements sont dus en 2018.

^{**48} dossiers complets et 51 dossiers en état de finalisation.

5.2. 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.

	Dépenses (au 15/02/18)	Nombre de demandes de remboursements ou salaires CAE payés*
CAE Etat	4 680 963,37 €	2597
CAE Communes	1 119 354,69 €	124
CIE/CAE asbl	1 449 714,96 €	171
CIE	9 846 222,50 €	4668
Projet Jeunes (Jobelo)	1 472 537,45 €	409
Remboursements des charges patronales	692 597,25 €	162
Total	19 261 390,22 €	8131

^{*} Certain promoteurs (p.ex. Jongenheem, CIR, ...) regroupent les demandes de remboursements pour tous leurs bénéficiaires dans une seule demande (créance par promoteur)

5.3. Prime après un stage de professionnalisation

Si à la suite du stage de professionnalisation, nouvelle mesure introduite en 2016, le demandeur d'emploi est engagé moyennant un contrat à durée indéterminée (CDI), le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'ADEM, 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour 12 mois. Si le salarié est engagé sous un CDI à temps partiel, le remboursement sera proratisé en fonction de la durée de travail.

Prime après un stage de professionnalisation						
Année Demandes Bénéficiaires Dépenses						
2016	8	7	0*			
2017 17 7 47.496,36						

^{*}Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai.

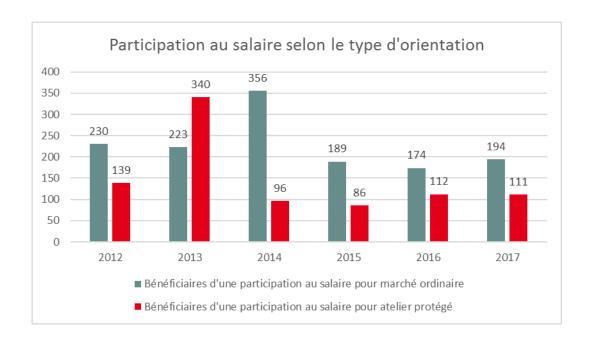
5.4. Embaucher un salarié handicapé

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

Prises en charge financière :

- Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour 7 salariés indépendants handicapés.
- Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail pour 12 salariés handicapés.
- Remboursement des frais de transport pour 7 salariés handicapés.

 Prise en charge de 769 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*	9.124.000
2015*	9.028.000
2016*	8.601.500
2017**	8.058.500

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

5.5. Embaucher un salarié en situation de reclassement

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

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

Année	Dépenses (en EUR)
2010	693.264
2011	731.393
2012	799.740
2013	483.826
2014	573.529
2015	325.092
2016	420.016
2017*	428.305

^{*}Estimation au 1er février 2018

5.6. Bénéficier des aides à l'apprentissage

Aides : L'employeur qui engage un(e) apprenti(e) peut bénéficier du remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage et le remboursement des charges patronales des charges sociales.

Primes : En cas de réussite de l'année d'apprentissage, le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse accorde à tout(e) apprenti(e) une prime d'apprentissage.

Année	Nombre de demandes d'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
2017	2.926	11.281.794	2.986	4.572.960

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.

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
2017	3.066	5.136.802	5.768	8.979.240

5.7. Obtenir une bonification d'impôt

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 3 mois et assigné par l'ADEM peut bénéficier d'une bonification d'impôt sous certaines conditions et dans le cas d'un

reclassement interne de leur salarié, de l'embauche d'un reclassé externe ou de l'embauche d'un demandeur d'emploi affecté à une mesure ou suite à son affectation à une mesure pour l'emploi.

En 2017 l'ADEM a procédé à l'émission de 3.194 certificats de bonification d'impôt.

BONIFICATION D'IMPOT				
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	3.469
2015	2.434	36	288	2.758
2016	2.734	31	370	3.135
2017	2762	36	396	3.194

^{*}AS : suite à une assignation du candidat **RE : suite à un reclassement externe

5.8. Maintenir l'emploi

5.8.1. 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	22.484.156,40 €
2011	15.772	15.601.901,70€
2012	29.739	28.709.933,80 €
2013	19.477	21.285.448,50 €
2014	12.139	14.155.526,70 €
2015	7.358	10.111.991,60 €
2016	6.879	9.456.331,90€
2017*	5.734	6.738.574,20 €

^{*}données provisoires au 31.01.2018

5.8.2. 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.

^{***}RI : suite à un reclassement interne

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	40.697	25.653.532,70€
2011	8.367	3.777.239,80 €
2012	24.781	15.826.128,50 €
2013	35.186	22.258.609,30 €
2014	1.915	1.485.963,30€
2015	9.131	8.681.864,30€
2016	11.804	8.636.782,10€
2017*	12.566	11.278.509,70 €

^{*} données provisoires au 31 janvier 2018

5.8.3. 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	11.199.159,30€
2011	2.448	490	17.832.405,30€
2012	2.041	448	13.224.643,70€
2013	2.344	534	13.943.189,90€
2014	2.294	539	14.948.982,30€
2015	2.158	481	14.995.168,60 €
2016	1.661	467	10.276.094,60 €
2017	1.701	429	10.653.412,90 €

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 €
2017	219	421.305 €

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

1. Le JobBoard de l'ADEM

Créée en 2016, cette plateforme interactive vise à augmenter les chances de rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. 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.

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont via leur accès à JobBoard 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.

Statistiques JobBoard 2017

- 14.400 candidats ont demandé la création d'un compte JobBoard en 2017, parmi lesquels 6.250 ont activé leur compte. Actuellement, 13.600 comptes candidats sont actifs sur JobBoard.
- 900 connexions/jour
- 740 employeurs ont demandé la création d'un compte JobBoard, parmi lesquels 650 ont activé leur compte. Actuellement, 1.800 comptes employeurs sont actifs sur JobBoard.

Plus de 113.000 candidatures ont été reçues. Après le filtre effectué par les conseillers qui vérifient si le profil correspond bien à la demande de l'entreprise, 33.500 candidatures ont été acceptées pour proposition à l'employeur.

Aussi, 18.500 demandes de coordonnées ont été effectuées par des employeurs. Ceci veut dire qu'à 18.500 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.

5.809 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis, soit 717 de plus qu'en 2016.

En 2017, près de 4.900 demandeurs d'emploi ont participé à des actions de formations organisées par ou avec l'ADEM, ce qui équivaut à une progression de plus de 16% par rapport à 2016.

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation « Agent polyvalent centrale téléphonique »	11
Formation « Agent de fabrication »	12
Formation « Chauffeurs Professionnels »	71
Formation « Chauffeurs de taxi »	15
Formation « Air Cargo Professional »	14
Formation « Qualilog »	8
Formation « Gestionnaire de salaire »	10
Formation « Employé(e) de station-service »	13
Formation « Agent de nettoyage »	13
Formation « Aide socio-éducatif - 45+ »	12
Formation « Aide Chantier-électricien »	13
TOTAL	192

2. 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 » ADEM	10
Formation « Enquêteur » LISER	7
Formation « Employé station-service » Q8	9
Formation « Cabin crew » Avion Express	7
Formation « Agent de sécurité » Dussmann Security	13
Formation « Agent polyvalent agro-alimentaire » Auchan	6
Formation	
« Réassortisseur-stand et réassortisseur-rayon» Auchan	14
Formation « Caisse » Auchan	15
Formation « Agent de fabrication » BMEDICAL	10
Formation « Chauffeur-livreur » La Provençale	31
TOTAL	122

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation CNFPC « Aide bureau »	8
Formation CNFPC « Bureautique »	38
Formation CNFPC « Aide-Polyvalent »	7
Formation CNFPC « Cariste »	47
Formation CNFPC « Camion grue »	9
Formation CNFPC « Opérateur CNC »	3
Formation CNFPC « Soudure »	4
Formation CNFPC « Retouche en confection »	5
Formation CNFPC « Service Restauration »	32
TOTAL	153

4. 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 »	90	
Initiative rem schaffen		
Formation « Secrétaire au cabinet d'avocat »	18	
Formation « Agent d'accueil / agent administratif »	36	
Formation « Secrétaire-comptable 45+ »	16	
Zarabina asbl		
Formation « Tremplin/Sprungbrett »	9	
Formation « Office-Assistentin »	12	
Formation « 45 PlusPunkte »	8	
Formation « GesoL Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung	37	
»		
Formation "Work in Lux"	14	
Naxi – Femmes en détresse asbl	T	
Formation « Jonk an aktiv! »	11	
Formation « Projet Professionnel »	13	
Formation « Rebondir »	14	
Formation « Assistance aux personnes »	28	
COSP – Centre d'orientation socio-professionnel		
Formation de base sociale	143	
Evaluation et orientation	305	
Projet Jeunes JOBELO	263	

4 Motion asbl		
Formation « Däi Potential fir däi Beruff	69	
/ Ton potentiel pour ton emploi »		
Formation « Learn for success »	7	
Formation « Youth 4 Work » 100		
Formation « Start&Code » 29		
RTPH – Réseau pour le travail et la promotion humaine		
Formation « Jobpilot » 308		
ADEM – Chambre de Commerce		
Formation « Carrière et projet professionnel » 24		
ADEM – Chambre des Salariés		
Test EDCL 2017	16	
TOTAL	1.570	

5. Ateliers ADEM

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Atelier « CV et lettre de motivation »	21
Atelier « Préparation à l'entretien d'embauche »	65
Atelier « Sensibilisation à l'entreprenariat »	1235
Cours de Luxembourgeois (débutants/avancés)	89
Formation « 3 V - Vendre vos valeurs »	55
Formation « 2 M - Mon Monologue »	39
Rencontre avec les employeurs	234
Rencontre avec un recruteur ADVITEK	63
Rencontre avec un recruteur Cabinet WALTER	9
Rencontre avec un recruteur DORecruitement	18
Rencontre avec un recruteur FYTE	22
Rencontre avec un recruteur RH Expert	68
Rencontre avec un recruteur Rowlands	28
Bilan des compétences	38
TOTAL	1.984

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
FIT4 Coding – développeur web	38
FIT4 Financial Markets	202
FIT4 Digital Future	12
FIT4 Green Jobs	
FIT4 Greenjobs - Conducteur d'engins	22
FIT4 Greenjobs - Coffreur BD	18
FIT4 Greenjobs - Façadier	3
FIT4 Greenjobs - Grutier E1	10
FIT4 Greenjobs - Installateur green tech	11
FIT4 Greenjobs - Maçon	11
FIT4 Greenjobs - Monteur d'échafaudage	17
FIT4 Greenjobs - Plaquiste	27
FIT4 - Greenjobs - Poseur de menuiserie extérieure	15
FIT4 Greenjobs: Bilan de compétences	44
FIT4 Relancer ma carrière	138
FIT4 Entrepreneurship	69
FIT4 Entrepreneurship avancé	25
Fit4 JobStart	29
TOTAL	691

7. Institut national des langues

Langue	DE ayant commencé la formation
Formation INL-ALL	19
Formation INL-ANGL	36
Formation INL-FR	72
Formation INL-LUX	68
TOTAL	195

8. Partenariats

8.1. 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 une enveloppe budgétaire annuelle à la prise en charge de certaines formations dispensées à des demandeurs d'emploi par la House of Training, organisme de formation dont la Chambre de Commerce est un des membres fondateurs. 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.

Prestations réalisées en 2017		
Dossiers traités	304	

Demandes accordées	181

On observe:

- des formations de plus en plus chères, ce qui entraine des limites budgétaires atteintes plus rapidement
- des orientations vers des formations de la CSL ou via BON pour la bureautique ou formation bureautique ADEM-CNFPC
- des retours vers l'emploi élevés
- l'annulation de certains cours faute de participants.

8.2. 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.

Cours du soir or	ganisés en 2017	Séminaires orga	anisés en 2017
Dossiers traités	182	Dossiers traités	31
Demandes accordées	126	Demandes accordées	15

On déplore que :

- Beaucoup de DE n'avaient pas les prérequis pour les cours demandés
- Beaucoup de séminaires ont été annulés faute de participants

8.3. Chambre des Métiers

Depuis 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. 12 demandes ont été introduites en 2017 et 9 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

1. 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.

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

En 2017 le service a ainsi traité près de 184.475 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 81%.

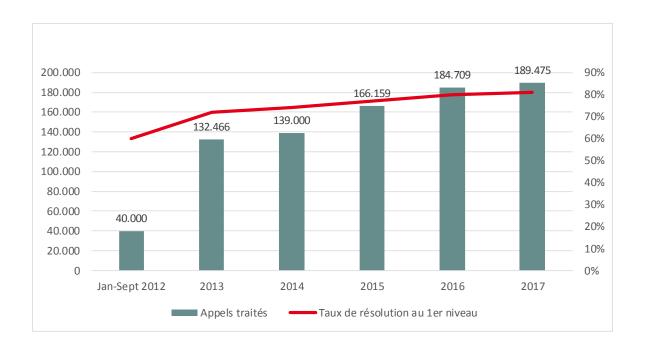
Chiffres clés 2017

Appels traités	189.475
Résolution au 1er niveau	154.100
Appels transférés	24.490
Tâches envoyées par mail	10.885
Taux de résolution 1er niveau	81%

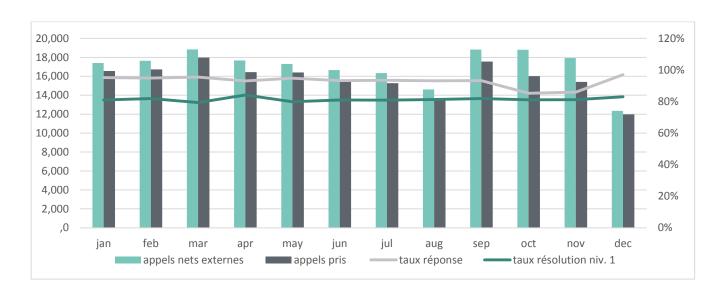
Evolution

Année	Appels traités	Taux de résolution au 1er niveau
Septembre-Décembre 2012	40.000	60%
2013	132.466	72%
2014	139.000	74%
2015	166.159	77%
2016	184.709	80%

2017	189.475	81%



Statistiques du Contact Center pour l'année 2017



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.

2. 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)

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 :

- 951 recours (-285 dossiers) concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet
- 25 recours contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation
- 4 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries »
- 82 (+8 dossiers) recours concernant différentes mesures

Total: 1.036 recours introduits au secrétariat de la CSR.

Le Conseil arbitral des assurances sociales a été saisi de 155 (-75) recours contre des décisions de la CSR, dossiers où l'ADEM en assure la défense.

19 (-11) 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
2010	Chômage	703
	Intempéries	6
2011	Chômage	569
	Intempéries	4
	Conseil arbitral	47
2012	Chômage	685
	Intempéries	6
	Mesures	57
	Conseil arbitral	59
2013	Chômage	842
	Intempéries	4
	Mesures	133
	Conseil arbitral	77
2014	Chômage	1.005
	Intempéries	3
	Mesures	136
	Conseil arbitral	112
2015	Chômage	1.040
	Intempéries	8
	Mesures	96
	Conseil arbitral	228
2016	Chômage	1.236
	Intempéries	9
	Mesures	74
	Conseil arbitral	230
2017	Chômage	951
	Intempéries	4
	Mesures	82
	Conseil arbitral	155

Contrôles

En 2017, le nombre de contrôles effectués par les contrôleurs de l'ADEM s'élève à 604 dossiers. La majorité des contrôles se font par rapport aux demandes en obtention des indemnités de chômage (fausses déclarations, revenus accessoires non déclarés, adresses fictives). 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.

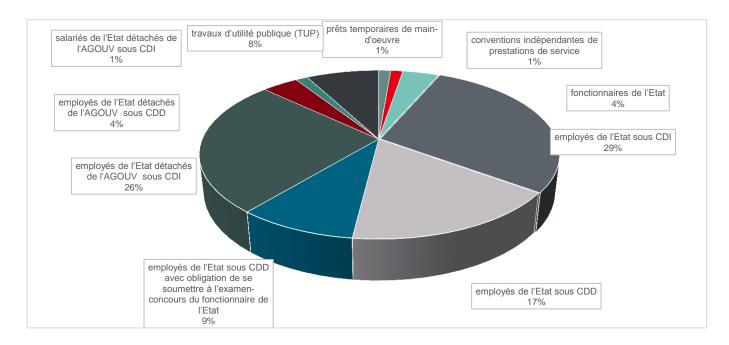
Des contrôles sont effectués également pour d'autres services de l'ADEM p.ex. dans le cadre de la législation sur le chômage en cas d'intempéries.

Les contrôleurs sont par ailleurs amenés à effectuer des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions mentionnée auparavant.

A noter que la cellule des contrôleurs a connu en 2017 un certain nombre de changements alors que des contrôleurs l'ont quittée et qui ont été remplacés par de nouveaux collaborateurs qui doivent évidemment encore être formés.

3. Le Service Ressources humaines

Au cours de l'année 2017, l'ADEM a procédé à l'embauche de 77 agents sous 10 types d'engagements différents.

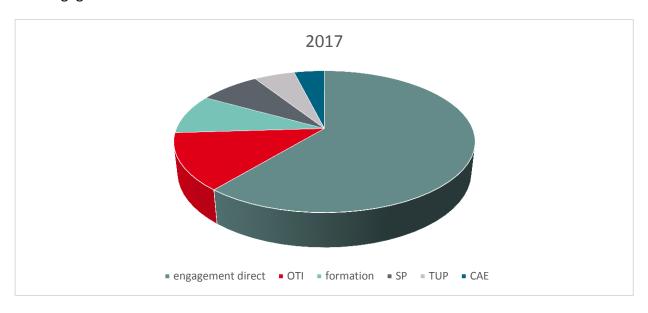


Nombre d'agents	Type de contrat
1	prêts temporaires de main-d'oeuvre
1	conventions indépendantes de prestations de service
3	fonctionnaires de l'Etat
22	employés de l'Etat sous CDI
13	employés de l'Etat sous CDD
7	employés de l'Etat sous CDD avec obligation de se soumettre à
	l'examen-concours du fonctionnaire de l'Etat
20	employés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDI
3	employés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDD

1	salariés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDI
6	travaux d'utilité publique (TUP)

Au cours de l'année 2017, 40 personnes ont également intégré l'ADEM en bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi. Parmi les 10 personnes engagées sous OTI, 7 sont encore en fonction actuellement et 3 ont réussi à rejoindre le secteur privé, tandis que parmi les 30 jeunes demandeurs d'emploi engagés sous CAE 17 sont toujours au service de l'ADEM et 13 ont intégré le secteur privé ou ont entamé des études secondaires ou universitaires.

Parmi les 77 recrutements, 30 personnes ont bénéficié d'une mesure en faveur de l'emploi avant leur engagement.

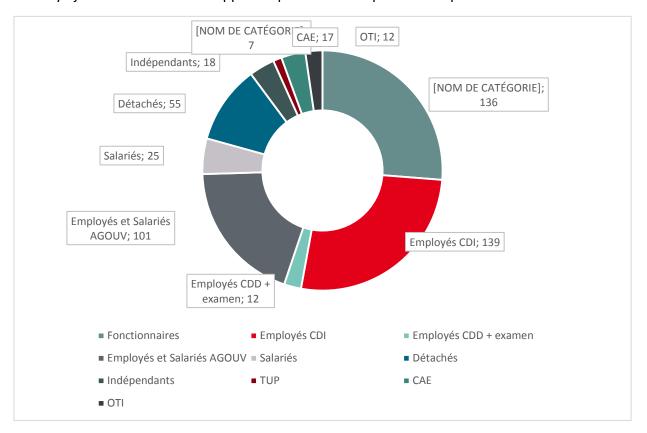


Nombre d'agents	Type de mesure	
	en faveur de l'emploi	
47	Engagement direct	
10	OTI (occupation temporaire indemnisée)	
7	Formations Contact-Center	
6	Stages de professionnalisation	
4	TUP (travaux d'utilité publique)	
3	CAE (contrat d'appui-emploi)	

Engagements effectués au cours de l'année 2017 par Service	Nombre d'agents	
Département du développement de l'emploi et de la formation	3	
Service Demandeurs d'emploi	22	
Service Employeurs	10	
Service Club-emploi	7	
Service Handicap et Reclassement professionnel	6	
Service Orientation professionnelle	3	
Service Médecine du travail	2	
Total D-DEF	53	
Service Juridique	7	
Service Chômage	3	
Service Maintien de l'Emploi	1	
Service Secrétariat de Direction	1	
Total D-DIR	12	
Service Contact-Center	7	
Service Ressources Humaines	2	
Service Informatique	2	
Service Finances	1	
Total D-SI	12	

25 personnes ont quitté l'ADEM pendant l'année 2017 pour des motifs divers. Ainsi, l'effectif total de l'ADEM s'élève à 494 personnes au 31 décembre 2017.

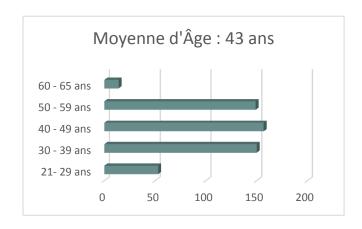
S'y ajoutent 17 contrats d'appui-emploi et 12 occupations temporaires indemnisées.

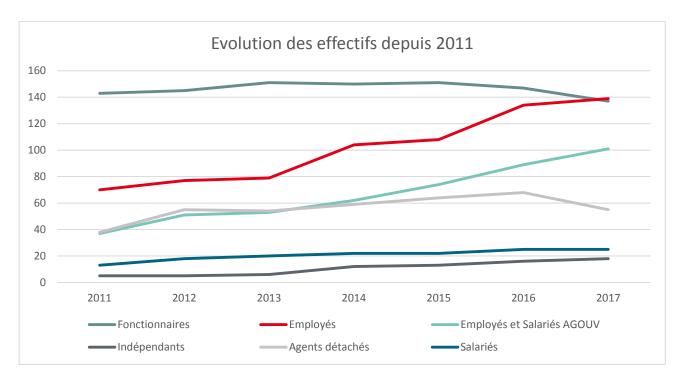


Agence	Nombre d'agents	
Luxembourg Bender	113	
Hamm	182	
Luxembourg Place de l'Etoile	18	
Esch/Alzette	134	
Differdange	17	
Diekirch	27	
Dudelange	11	
Wasserbillig	11	
Wiltz	10	

Femmes	Hommes	
302	221	
58%	42%	

Evolution des effectifs continus au cours des 7 dernières années





4. Le Service informatique

En 2017, le service Informatique a réalisé 12 projets différents répartis en 3 catégories : juridique, business et évolution technique.

Dans la catégorie juridique, 4 projets ont été réalisés :

- Adaptation des applications au Projet de loi portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée
- Mise en place de la nouvelle mesure « emploi insertion pour chômeur de longue durée: projet de règlement grand-ducal portant application des dispositions relatives aux emplois d'utilité socio-économique prévues aux articles L.541-5 et L.541-6 du Code du travail.
- Adaptation des applications à la loi du 23 décembre 2016 portant mise en œuvre de la réforme fiscale 2017

• Mise en place du remboursement prévu à l'article L.524-1 (6) du Code du travail concernant la mesure « Prime après un stage de professionnalisation ».

Dans la catégorie business, 4 projets ont été réalisés :

- Développement de la gestion des rendez-vous pour le secrétariat médical
- Développement de la gestion des stages pour le service d'Orientation professionnelle
- Traitement automatique des offres d'emploi déclarées sur Myguichet
- Envoi des assignations par Email

Dans la catégorie évolution technique, 4 projets ont été réalisés :

- Automatisation de l'échange des historiques professionnels via Mysecu
- Abandon du format VIR2000 au profit du format SCT dans le cadre du paiement du chômage
- Mise en place d'une plateforme ESB pour gérer les communications de l'ADEM avec l'extérieur
- Mise en place d'une politique globale de tests

5. 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 :

5.1. 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, LinkedIn et Twitter).

Portail de l'emploi

En décembre 2015, l'ADEM a lancé le Portail de l'emploi (<u>www.adem.lu</u>) 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 2017, le Service communication a continué de développer le Portail de l'emploi est consultable en version allemande et depuis peu, également en version anglaise.

Statistiques du Portail de l'emploi pour l'année 2017

Année	Visiteurs uniques	Nombre de visites	Pages	Nombre de clics
2016	284.341	573.389	2.851.386	10.004.659
2017	469.093	852.814	3.405.344	10.506964

Le nombre de visiteurs sur le Portail de l'emploi a connu une augmentation significative en un an avec 184.752 visiteurs uniques de plus qu'en 2016.

5.2. La communication interne

Intranet (Newsletter, Revue de presse)

En 2017, 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. Cet Intranet sert également à informer quotidiennement les agents de l'ADEM sur les différents projets et activités de l'ADEM.

LinkedIn et Twitter

L'ADEM a ses propres pages sur LinkedIn et Twitter et y publie régulièrement des actualités ainsi que certaines de ses offres d'emploi.

Séances d'informations pour les nouveaux collaborateurs

En 2017, le Service communication a organisé 12 séances d'information servant à souhaiter la bienvenue aux nouveaux collaborateurs et à leur expliquer le fonctionnement de l'ADEM ainsi que les activités du Service communication.

5.3. Les publications

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.

Rapports annuels

En 2017, 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 2016.

Flyer formations et brochures d'informations

En 2017, le Service communication a réalisé et rédigé une vingtaine de publication destinées à informer les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes sur les différentes offres de services de l'ADEM.

Flyer Agent polyvalent - téléopérateur

Dépliant JobBoard

Dépliant COSP-HR Demandeurs

Dépliant COSP-HR Employeurs

Flyer Club emploi

Flyer Agent d'accueil

Flyer Aide-chantier électricien

Brochure SHRP Reclassement

Flyer Jobelo

Flyer Agent de fabrication

Flyer Qualilog

Brochure SHRP Reclassement Allemand

Flyer Agent de Nettoyage

Flyer HORECA

Beruffslëscht 2017-2018

Flyer Séances d'info 45 +

Brochure Berufswahl... so einfach ist es nicht!

Flyer Fit4coding

Flyer Fit4Digital Future

Flyer Fit4Jobstart

Flyer Open Classrooms

Flyer Employé(e) de station-service

Flyer Atelier de sensibilisation à l'entrepreneuriat

5.4. Vidéos

En 2017, le Service communication a réalisé trois vidéos qui ont pour objet d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les différents services offerts par l'ADEM.

Pourquoi s'inscrire à l'ADEM?

Etre en reclassement professionnel

Le Service employeurs de l'ADEM

5.5. L'évènementiel

Diversity Day 2017 : Table Ronde ADEM: Employeurs et Bénéficiaires de protection internationale racontent leur expérience

Jeudi, le 11 mai, à l'occasion du Diversity Day 2017, l'ADEM avait convié une centaine d'employeurs à sa table ronde « Comment embaucher un réfugié » dans les locaux de l'agence de l'ADEM à Esch Belval.

Une belle opportunité de les informer sur les actions entreprises par l'ADEM et des associations en faveur de l'intégration des bénéficiaires de protection internationale (BPI) dans la société et particulièrement sur le marché de l'emploi au Luxembourg. D'ailleurs trois d'entre eux avaient accepté l'invitation de l'ADEM pour témoigner suite à leur embauche au sein d'une entreprise ou suite à la création de leur propre société. Quatre employeurs sont également venus expliquer

comment s'est déroulé leur processus de recrutement de BPI et l'intégration de ceux-ci au sein de leur entreprise.

L'ADEM, lauréate de deux prix en 2017

Le Contact Center de l'ADEM, lauréat du Diversity Award 2017

Le 11 mai 2017, à l'occasion de la cérémonie des Diversity Awards Lëtzebuerg 2017 organisés par le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, le Contact Center de l'ADEM a reçu le premier prix dans la catégorie « Environnement et Bien-être au travail ». L'objectif de ces prix est de mettre en lumière et de récompenser les meilleures pratiques en termes de gestion de la diversité.

Le Contact Center joue un rôle prépondérant quant à l'image de l'ADEM vu qu'il fait figure de premier contact pour toute personne désirant obtenir des renseignements téléphoniques de la part de l'ADEM. Depuis le 24 septembre 2012, premier jour du fonctionnement du service, le nombre des prestations offertes n'a cessé d'augmenter, aussi bien celles envers le public que celles en interne.

Le CC a reçu son premier appel le 24.09.2012. Actuellement le service traite plus de 180.000 appels téléphoniques par an.

FIT4Coding lauréate des European Digital Skills Awards

Nommée aux European Digital Skills Awards du 7 décembre 2017, la formation « Fit4Coding » mise en place et organisée par l'ADEM et NumericALL a remporté l'Award dans la catégorie « Best practice ».

La bonne nouvelle a été annoncée lors d'une conférence à Bruxelles à laquelle participait Guy Pütz, chef du service employeurs de l'ADEM ainsi que Brigitte Lepage, gérante de la société NumericALL.

FIT4Coding a pour but de former ses candidats au métier de développeurs web.

European Employers' Day

En novembre 2017, plus de 270 agents issus des différents services de l'ADEM ont visité 27 entreprises luxembourgeoises, soit le double par rapport à 2016. Cette deuxième 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.

Foires et salons de recrutement

- RTL Jobdag, janvier
- Salon études et carrière, mars
- Moovijob Tour, mars
- European Jobdays Trier, mai
- Jobmesse Saarbrücken, mai

- RTL Job a Léierplazendag, juin et septembre
- Urban Jobmarket Differdange, septembre
- Unicareers, septembre
- 15 ans du CDEC à l'IFSB, octobre
- Plug N Work, octobre
- Cyber Talent Day, octobre
- Praxis- und Kontakttag, octobre
- European Jobdating, novembre

Jobdays régionaux organisés par l'ADEM

En 2017, l'ADEM a organisé deux Jobdays régionaux durant lesquels les employeurs ont pu rencontrer une journée entière les demandeurs d'emploi présélectionnés par les services de l'ADEM lors d'entretien d'embauche du type Speeddating.

Jobday MEET ADEM Musel, avril

Jobday MEET ADEM am Norden, octobre

Autres événements

- Réception du Nouvel an, janvier
- Jugend Jobdag Al Seeërei Diekirch, avril
- Matinée portes-ouvertes au Lycée de Bonnevoie, avril
- REELCD Lycée du Nord, avril
- Luxembourg Internet Days, novembre
- Table ronde ALOSS, novembre
- Remise des diplômes « Fit4 Coding », novembre

5.6. Les relations avec la presse

Conférences de presse

En 2017, l'ADEM a organisé 7 conférences de presse :

- Premier bilan du partenariat entre l'ADEM et l'Université du Luxembourg, mars
- Conférence de presse annuelle, avril
- Projet COSP-HR, juillet
- Partenariat avec OpenClassrooms, septembre
- Signature d'une convention de partenariat entre l'Agence pour le développement de l'emploi l'ADEM et la Chambre des salariés, octobre
- European Jobdating 2017, novembre
- Partenariat pour l'emploi entre l'ADEM et l'UEL : bilan et perspectives, décembre

En 2017, l'ADEM a rédigé et diffusé 12 communiqués de presse.

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.

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.

25 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de la publication de leur portrait dans la Newsletter de Paperjam tandis que Femmes magazine a publié le profil de 33 femmes en 2017.

5.7. 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.

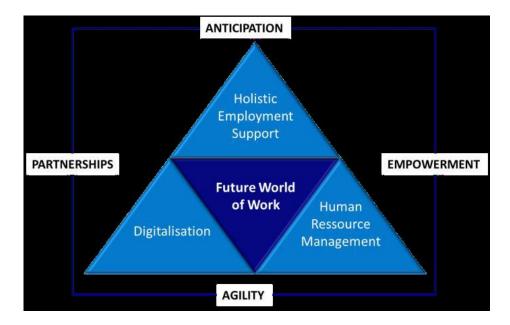
Le réseau comprend les 28 pays de l'UE, la Norvège, l'Islande et la Commission européenne. Il vise à:

- 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 2017, la direction de l'ADEM a participé au conseil d'administration du PES Network à Malte (juin 2017) et à Tallinn (décembre 2017).

Compte tenu des défis majeurs auxquels sont confrontés tous les services de l'emploi en Europe, le réseau PES a élaboré en 2017 un programme de formation mutuel qui comprend les quatre groupes thématiques suivants: Avenir du travail, Soutien holistique, Digitalisation et Gestion des ressources humaines, tout en tenant compte des questions transversales et stratégiques pour le développement des services publics de l'emploi comme l'anticipation, la mise en œuvre des projets, l'agilité et les partenariats.



L'ADEM est également membre du réseau des services publics de l'emploi germanophones, appelé «8-Länderkonferenz». Outre l'ADEM au Luxembourg, les services publics de l'emploi d'Allemagne, d'Autriche, de Suisse, du Liechtenstein, des Pays-Bas, de la Communauté germanophone de Belgique et du Tyrol du Sud sont représentés dans ce réseau informel. En 2017, l'ADEM a organisé la réunion annuelle du réseau au Luxembourg, qui a permis aux directeurs des services publics de l'emploi d'échanger, pendant deux jours, des points de vue sur la situation actuelle du marché de l'emploi, des projets innovants et des défis communs.

5.8. Le bureau de coordination national EURES

Deux coaching transfrontaliers (mars à mai 2017 et de novembre à janvier 2018)

Deux coachings transfrontaliers ont été organisés en collaboration avec Pôle emploi et le Forem à Luxembourg en 2017.

1er session : 13 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et 1 demandeur d'emploi inscrit au FOREM ont bénéficié de ce service commun au cours des deux sessions. Les bénéficiaires formaient un groupe mixte tant en âge et était plutôt féminin. Trois d'entre eux ont retrouvé un travail.

2ème session : 5 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, 1 demandeur d'emploi inscrit au FOREM et 1 demandeur inscrit à pôle emploi. Les bénéficiaires formaient un groupe mixte tant en âge et était plutôt féminin. Trois d'entre eux ont retrouvé un travail avant la fin du coaching.

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.
- 2) 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 de se corriger.

- 3) Un prestataire externe (Ajilon) 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.
- 4) 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.
- 5) Des sessions collectives ont également été mises en place 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.

Tous les demandeurs d'emploi ont terminé la session de coaching. Lors de leur évaluation, ils ont unanimement exprimé avoir retrouvé une meilleure confiance en eux.

Jobdating HORECA et grande distribution alimentaire du jeudi 9 novembre 2017 au Parc Hotel Alvisse, à Dommeldange

Le Jobdating EURES, organisé par l'ADEM, en collaboration avec les services publics de l'emploi de la Grande Région, Pôle emploi et le Forem ainsi qu'Actiris de Bruxelles a permis de mettre en relation les 37 employeurs présents et les 700 candidats présélectionnés par ces services publics de l'emploi. Les candidats ont été invités à se présenter lors de plages horaires prédéfinies et à rencontrer les recruteurs suivant le principe de Speed dating. On estime que 4400 entretiens ont eu lieu lors du Jobdating.

Deux ateliers portant sur l'optimisation des démarches de recherche d'emploi ont également été proposés aux participants du Jobdating.

Recrutement Club Med du 8 mars 2017

La société Club Med est en contact régulier avec le bureau de coordination EURES en vue de rencontrer d'éventuels candidats, ayant des connaissances linguistiques intéressantes pour le secteur du tourisme. Une quinzaine de postes différents sont à pourvoir à l'occasion de chaque recrutement.

Afin de pouvoir 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 dernier recrutement, 6 demandeurs inscrits à l'ADEM ont été présélectionnés lors d'une information collective et présentés au recruteur de Club Med le 8 mars, dont 3 ont été retenus. Pôle emploi a également proposé 4 candidats ce même jour.

Mise en œuvre du 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

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 CV

de demandes d'emploi, ainsi qu'un soutien à la recherche d'emploi dans un contexte de mobilité. Les Etats membres doivent mettre en œuvre les dispositions prévues d'ici mai 2018.

Your first EURES Job

En date du 9 mai 2017, Madame Yuriko Backes, Chef de la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg (Maison de l'Europe - Centre d'information européen) a accueilli l'ADEM dans le cadre d'une présentation sur les opportunités liées à la mobilité européenne à des candidats intéressés.

L'importance de la mobilité européenne et ses outils, tels qu'EURES et les projets « Your first EURES Job » et « Reactivate your career » ont également été présentés par une représentante du projet Your first EURES job et Reactivate & relocate géré à Stockholm. De nombreuses entreprises et environ 70 candidats ont assisté à la présentation avec grand intérêt.

Le 10 mai, une présentation du projet « Reactivate your career » a eu lieu dans les locaux de l'agence à Luxembourg et a attiré une cinquantaine de demandeurs d'emploi, ayant potentiellement un projet de mobilité.

European coordination Group

Le Bureau de coordination européen EURES Luxembourg a accueilli les coordonnateurs de tous les pays européens ainsi que la Commission européenne dans le cadre d'une réunion du « ad hoc European coordination group », qui a eu lieu du 24 au 26 octobre 2017, au Novotel – Kirchberg.



1. 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.

2. 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.

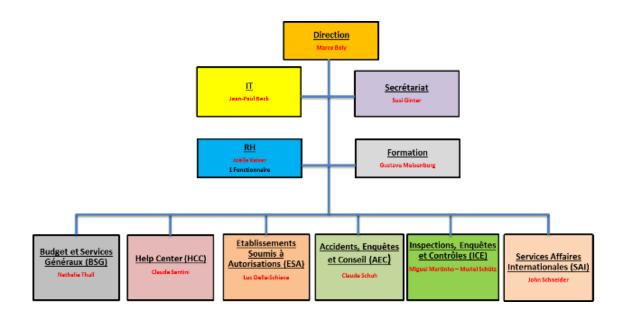
L'ITM est notamment compétente en matière de :

- 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.

3. Organigramme

Pour faire face à tous ces challenges 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 et qui se compose depuis cette période comme suit :

Graphique 3.1.: Organigramme ITM 2017



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 doté également d'un comité « Thinking process » pour discuter et trouver des solutions à des sujets

spécifiques. Parallèlement ledit comité est chargé de mettre en place un système de « TQM » (Total Quality Management), processus permettant d'assurer le facteur qualité, d'orienter l'ITM vers une philosophie d'obligation de résultats et de contribuer ainsi finalement à un développement durable de l'administration.

L'organigramme fonctionnel met fin à l'agissement individuel de la direction en vue de promouvoir le travail en horizontal animé par le comité de direction et soutenu par le comité opérationnel.

a) 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.

b) 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.

c) Help Center (HCC):

Le service du Help Center et Call Center (HCC) se compose des différentes entités suivantes

- Equipe Call Center
- Equipe Help Center
- Equipe Détachement

et ce service a pour mission :

- Accueil des clients à la réception
- Accueil des appels téléphoniques du Call Center
- Accueil des visites guichets (Strassen, Esch-sur-Alzette, Diekirch et Wiltz)
- Attribution des affaires aux différents services Détachement de salariés
- Contrôle des dossiers et enquêtes du service « ICE »
- Contrôles sur le terrain en matière de détachement, de travail clandestin et de travail illégal
- Gestion des conventions collectives
- Gestion des dossiers des travailleurs désignés
- Gestion des demandes d'agréments des coordinateurs de sécurité et de santé
- Gestion des demandes pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche
- Gestion des périodes de référence et des plans d'organisation du travail
- Gestion des amendes administratives
- Gestion du courrier et des courriels
- Gestion des contrats d'étudiants
- Gestion des élections sociales et des contestations en matière d'opérations électorales
- Gestion des dossiers en matière de détachement de salariés
- Gestion des requêtes « IMI » des bureaux de liaison en matière de détachement de salariés
- Formation des stagiaires de l'ITM
- Création et maintenance des FAQ (Frequently asked questions)

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.

d) 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.

Les inspecteurs du travail du service « Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) », ont notamment pour mission principale de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs lors de leurs contrôles en entreprise ou sur les chantiers temporaires ou mobiles, 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, mais 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.

Pour les cas où les employeurs ou les salariés ne sont pas disposés à se conformer aux dispositions précitées, les inspecteurs du travail de ce service peuvent constater les infractions dans les domaines relevant de leur compétence et d'en aviser le Procureur d'Etat.

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.

e) 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 :

- 1) 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.
- 2) Préparation, coordination et négociation de la législation européenne en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail
- 3) Suivi de la législation européenne en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail
- 4) Développement de la législation ou de mesures européennes en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail
- 5) Coopération avec les partenaires sociaux au niveau européen et national dans le domaine du droit du travail de la sécurité et santé au travail

4. 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 2016, l'ITM comptait un effectif total de 117 personnes, dont 65 fonctionnaires et 52 employés de l'Etat.

En 2017, l'ITM comptait un effectif de 144 personnes composé de 56 fonctionnaires (dont 48 inspecteurs du travail), 37 employés, 18 fonctionnaires stagiaires, 13 employés stagiaires, 6 ouvriers, 6 agents détachés, 7 CAE et 1 OTI.

Graphique 4.1.: Effectifs ITM par service

						Détachés		Stagi	aires				
Services	нс	FTE	FON	EMP	OUV	ADA	CTIE	EMP	EMP	FON	INSP	ОТІ	CAE
DIR	1	1	1								1		
SD	3	2.75		3									
IT	6	6				1	4	1					
RH	1	1							1				
FOR	3	3	1						2				
BSG	8	4.59	1	1	6								
НСС	56	53	7	19					7	16	3	1	6
ESA	36	34.5	20	10					3	2	18		1
ICE	18	17.25	17	1							17		
AEC	9	9	8	1							8		
SAI	3	2.75	1	2							1		
Total	144	134.84	56	37	6	1	4	1	13	18	48	1	7

La situation des départs/arrivées pour l'année 2017 se présente comme suit :

Graphique 4.2. : Départs et arrivées ITM 2017

Départs 2017 :

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changements	1	46,32 ans
d'administration		
Retraites	1	45,54 ans
Congés de longue durée	/	/
Démissions	2	30,17 ans
Autres	1	32,51 ans
Total-Départ	5	38,63 ans

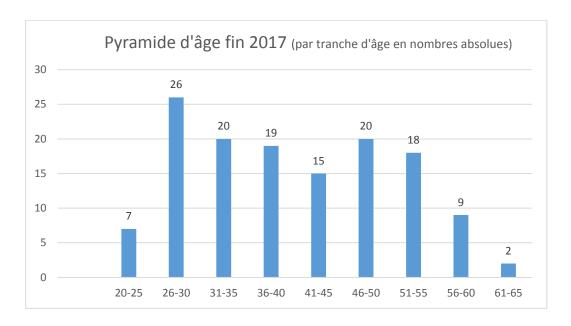
Arrivées 2017:

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement	1	50,55 ans

d'administration		
Recrutement via ADEM	/	/
Reclassements	/	/
Examen concours (FON)	10	29,76 ans
Recrutement employés	4	26,93 ans
(EMP)		
Total-Arrivées	15	35,35 ans

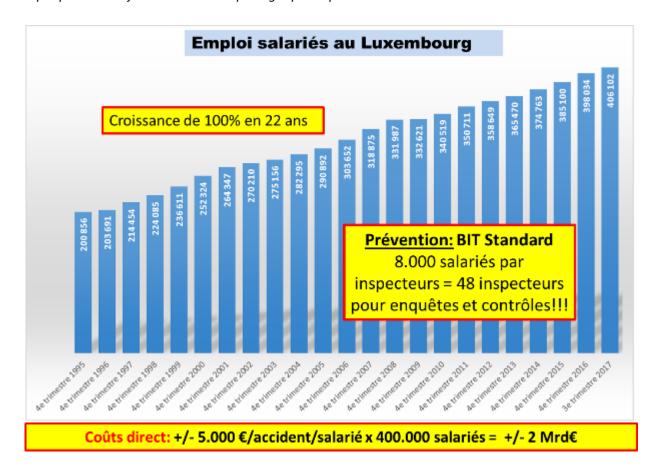
En vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM est tenue de continuer à recruter davantage de personnel dédié aux inspections et contrôles pour faire face au nombre subséquent de départs en retraite (cf. tableau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

Graphique 4.3. : Pyramide d'âge ITM fin 2017



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 51 inspecteurs du travail au sein du service « Inspections, Contrôles et enquêtes (ICE) » au lieu de 15 inspecteurs du travail en 2017.

Graphique 4.4. : Enjeu : Patrimoine à protéger par la prévention



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 soit :

- pas vraiment intéressés de vouloir exercer le métier d'inspecteur du travail ou n'étaient pas susceptibles d'exercer le métier d'inspecteur du travail, soit
- étaient plus attirés par des avantages pécuniaires offerts par d'autres administrations ou bien
- avaient choisi d'être embauché par d'autres administrations réclamant moins d'efforts personnels en formation de leur part.

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.

A noter que 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.

Le contrat de travail à durée déterminée venant à échéance au cours de l'année 2017, ces stagiaires disposent dès lors encore d'une chance supplémentaire au cours de l'année 2017 pour pouvoir réussir leur examen-concours.

Avec un taux d'échec de plus de 70% à l'examen-concours, l'ITM est consciente qu'elle ne pourra pas embaucher définitivement tous les candidats qui ont pu bénéficier de la mesure de l'ADEM.

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 :

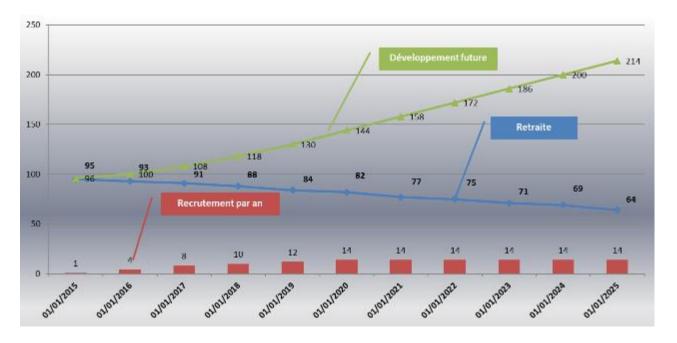
- a) permettant de rendre plus attractif l'exercice du métier de l'inspecteur du travail,
- b) de recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

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 2017, 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.

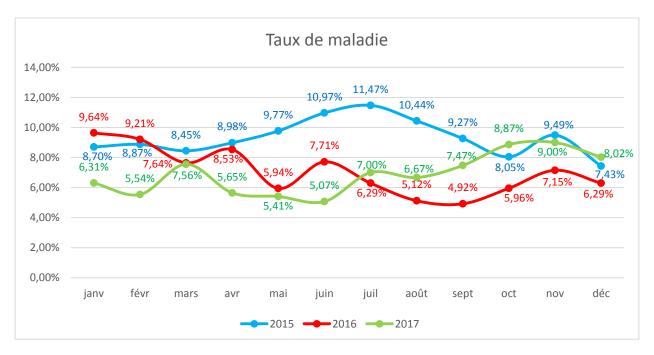
Par ailleurs, à ces contraintes, s'ajoutent les problèmes de la qualité des différentes recrues :

- 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.

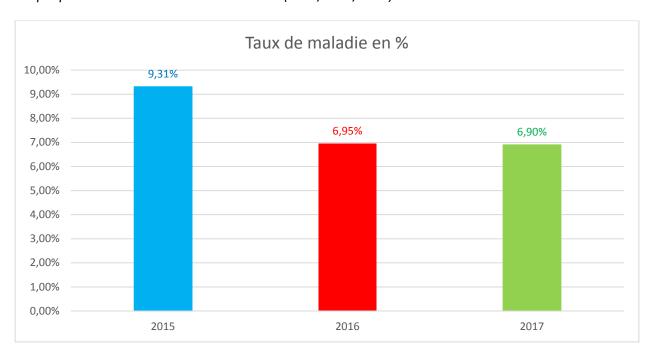
Taux de maladie :

Le taux de maladie a évolué comme suit au cours des 3 dernières années auprès de l'ITM:

Graphique 4.6. : ITM – Taux de maladie (2015/2016/2017)



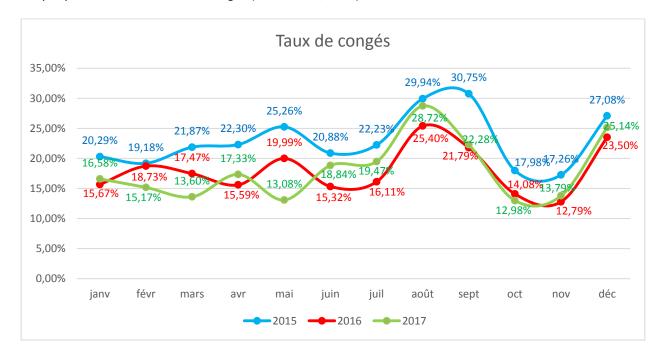
Graphique 4.7. : ITM – Taux de maladie en % (2015/2016/2017)



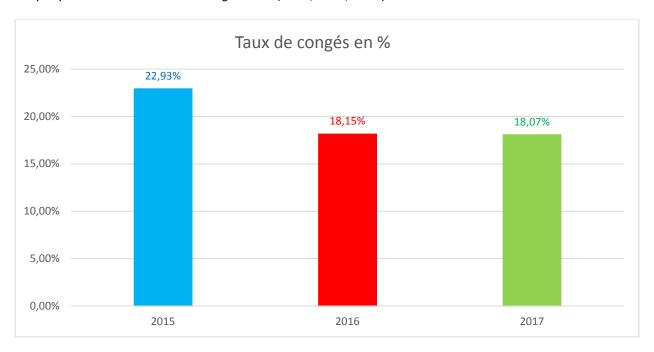
Taux de congés :

Les congés tous confondus ont évolué comme suit au cours de 3 dernières années auprès de l'ITM :

Graphique 4.8.: ITM – Taux de congés (2015/2016/2017)



Graphique 4.9. : ITM – Taux de congés en % (2015/2016/2017)



5. Développements informatiques :

Le service informatique de l'ITM s'occupe de la gestion des systèmes informatiques.

Dans un souci de répondre au mieux aux besoins en ressources informatiques en faveur de nos agents permettant à ces derniers d'accomplir convenablement et sereinement leurs missions et en vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de nos différents services, et faute d'avoir réussi à embaucher de nouveaux informaticiens, malgré tous nos efforts considérables de recrutement, l'ITM a au courant du premier semestre de l'année 2017 décidé de transférer les agents de notre service informatique auprès du Centre des Technologies de l'Information de l'Etat (CTIE) et a entamé depuis ce transfert une collaboration étroite avec le CTIE permettant la pérennisation des développements informatiques qui nous permettent de garantir l'exécution de nos multiples missions.

Par ailleurs, cette coopération avec le CTIE nous permet également de profiter de leurs multiples connaissances techniques et informatiques, de pouvoir jouir d'une flexibilité plus accrue dans la mise en œuvre des différentes tâches et de pouvoir utiliser des ressources informatiques déjà disponibles. Il en résulte ainsi notamment un gain de temps en matière de développements informatiques ainsi qu'une réduction des coûts à charge de la société et des citoyens.

5.1. Activités de développements informatiques 2017

- Evolution de l'application Idomis :
 - support de l'import de données de la plateforme MyGuichet ;
 - gestion d'entités génériques et flux de données sur base d'actions utilisateurs adaptés aux différents contextes de données ;
 - visualisation de dossiers regroupés d'une entreprises ou d'une personne ;
 - refonte de l'interface d'utilisation pour supporter les nouvelles fonctionnalités ;
 - planification des besoins du service Accidents, Enquêtes et Conseil;
 - Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, PostgreSQL;
 - Déploiement de la version 2.0 prévu pour T2-2018.
- Evolution de l'application e-Détachement existante afin de permettre un gestion du suivi des injonctions, contrôles et amendes dans le backoffice Excel lié Langages et outils utilisés: Java, Vaadin, Excel VBA.
- Développement de multiples rapports et statistiques dans différents domaines sur base du système existant de rapports de l'ITM.
 Langages et outils utilisés : Excel, VBA.
- Migration de la messagerie Notes-Domino vers la plateforme Outlook-Exchange de l'Etat.
- Planification de la migration du système de virtualisation VMware vers la plateforme GovCloud du CTIE.
- Participation aux projets d'analyse du CTIE pour les projets 'Elections sociales' et 'e-Détachement'.
- Migration du site Intranet de l'ITM vers la plateforme Sharepoint du CTIE.

5.2. Activités de maintenance et de support

- Aide et assistance à l'utilisation des équipements informatiques de l'ITM
- Déploiements ou redéploiements d'ordinateurs de bureau : 47 machines en 2016

- Déploiement du système Avamar comme solution de backup pour le serveur de fichiers de l'ITM
- Gestion de l'inventaire du hardware de l'ITM: ordinateurs, imprimantes, copieurs, tablettes, appareils photo, ...
- Gestion du réseau informatique interne, en étroite collaboration avec les services de support réseau du CTIE
- Mise en service de 10 notebooks pour une utilisation externe dans le contexte d'inspections et contrôles
- Planification des besoins au niveau du hardware, notamment des ordinateurs de bureau, des imprimantes et des copieurs
- Suivi de la gestion technique du bâtiment, en étroite collaboration avec
 l'Administration des Bâtiments Publics et de plusieurs entreprises de support.

6. Collaborations

L'ITM agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'intéressent au domaine de la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Association d'Assurance Accidents, les médecins du travail du Ministère de la Santé, l'Administration de l'Environnement, l'Administration des Douanes et Accises, la Police grand-ducale et le Service National de la Sécurité dans la Fonction Publique.

L'ITM collabore et agit au sein du comité permanent du travail et de l'emploi, un organe tripartite mis en place par le Ministère du Travail et de l'Emploi en 2007 et chargé de conseiller le Ministre ayant le Travail dans ses attributions sur des questions relatives au travail en général, y compris les matières liées à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que sur l'efficacité de la législation en vigueur dans ce domaine.

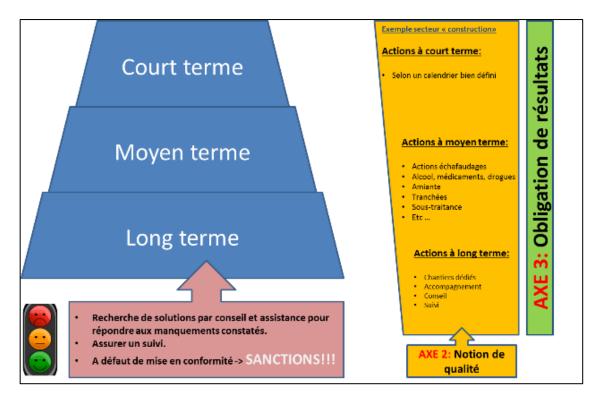
Graphique 6.1. : Interactions et complexités de l'ITM : Compétences déterminées



7. 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 1^{er} mars 2015.

Graphique 7.1. : Evolution ITM : Inspections et contrôles



En effet, dès le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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'ADEM, 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 1^{er} 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.

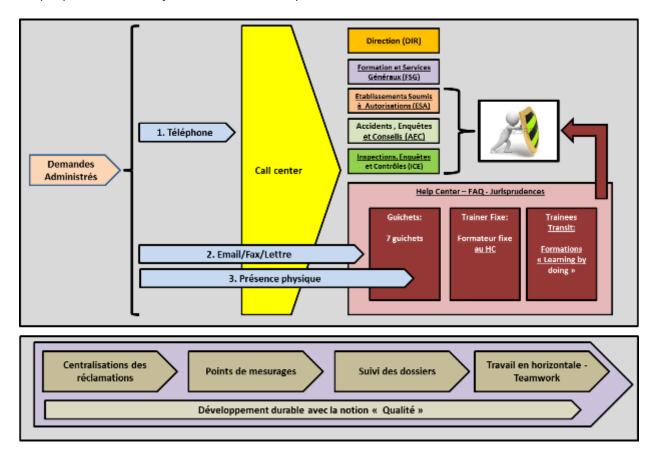
A cet effet, le Call Center est responsable :

- 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.

Graphique 7.2.: « Work flow » ITM: schématique



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 et 2017.

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.

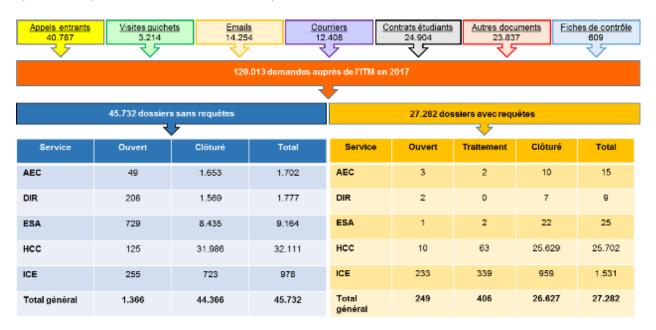
Le modèle du Help Center qui est considéré par tous nos partenaires comme une « success story », va continuer à se développer ceci dans l'unique but de vouloir élargir ses disponibilités au profit de l'administré.

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.

Graphique 7.3.: ITM 2017 (selon application « IDOMIS »: ITM Document Management Information System) – Répartition du volume de travail par activité et service



Graphique 7.4. : ITM 2017 – Répartition du volume de travail par secteur économique

Dossiers sans requêtes					Dossiers avec requêtes						
Service	Ouvert	Cli	ôturé	Total	Service	Ouvert	Т	Traitement	Clôtu	ıré	Total
Total	1.366	44	.366	45.732	Total	249		406	26.6	27	27.282
<u>s</u>	ecteu <u>r</u>		Dossiers	<u>%</u>	Sect	eu <u>r</u>		Dossiers			%
Administrati	on		7.388	16,15%	Entreprise étrar	ngère		2.917			10,69%
Commerce			5.919	12,94%	Commerce			2.679			9,82%
Activités co	mptables		5.822	12,73%	Construction 2.599			9,53%			
Dossier san	s entreprise		3.351	7,33%	Activités compt	ables		2.553			9,36%
Services et	nettoyage		3.335	7,29%	Dossier sans ei	ntreprise		2.396		8,78%	
Santé			3.101	6,78%	Horeca			2.269		8,32%	
Constructio	n		3.071	6,72%	Santé			1.717		6,29%	
Industrie			2.865	6,26%	Ménages			1.641		6,01%	
Finances			2.230	4,88%	Services et nett	toyage		1.207			4,42%
Horeca			2.006	4,39%	Finances			1.198			4,39%
Entreprise é	trangère		1.316	2,88%	Industrie		1.138			4,17%	
Communica	tion		1.163	2,54%	Transport		998			3,66%	
Code NACE	inconnu		1.006	2,20%	Code NACE inconnu 953		953		3,49%		
Transport			995	2,18%	Activités récréatives		823			3,02%	
Activités réd	réatives		992	2,17%	Communication 773			2,83%			
Immobilier			448	0,98%	Administration			621	2,28%		2,28%
Sociétés Int	érimaires		300	0,66%	lmmobilier			291			1,07%
Activités ex	traterritoriale	s	167	0,37%	Sociétés Intérin	naires		293			1,07%
Agriculture			155	0,34%	Activitės extrate	erritoriales		130			0,48%
Ménages		102	0,22%	Agriculture			86			0,32%	
Total géné	ral		45.732	100,00%	Total général			27.282			100,00%

Graphique 7.5. : Service Help Center 2017- Répartition du volume de travail par secteur économique

Secteur économique	Dossiers sans	%
Administration	requêtes 5.356	16 600/
		16,68%
Commerce	4.950	15,42%
Services et nettoyage	3.046	9,49%
Santé	2.199	6,85%
Dossier sans entreprise	2.158	6,72%
Industrie	2.112	6,58%
Finances	2.056	6,40%
Activités comptables	2.039	6,35%
Construction	1.845	5,75%
Horeca	1.736	5,41%
Communication	933	2,91%
Code NACE inconnu	822	2,56%
Entreprise étrangère	713	2,22%
Activités récréatives	713	2,22%
Transport	667	2,08%
Sociétés Intérimaires	259	0,81%
Immobilier	205	0,64%
Agriculture	125	0,39%
Activités extraterritoriales	91	0,28%
Ménages	86	0,27%
Total général	32.111	100,00%

Grap hique *7.6. :* Servic е Help Cente r 2017 Répar tition du volu me de travai I par matiè res

Secteur économique	Dossiers avec requêtes	%
Entreprise étrangère	2.839	11,05%
Commerce	2.532	9,85%
Activités comptables	2.499	9,72%
Dossier sans entreprise	2.360	9,18%
Construction	2.115	8,23%
Horeca	2.037	7,93%
Santé	1.675	6,52%
Ménages	1.629	6,34%
Finances	1.172	4,56%
Services et nettoyage	1.111	4,32%
Industrie	1.056	4,11%
Code NACE inconnu	923	3,59%
Transport	888	3,45%
Activités récréatives	795	3,09%
Communication	708	2,75%
Administration	609	2,37%
Sociétés Intérimaires	281	1,09%
Immobilier	266	1,03%
Activités extraterritoriales	128	0,50%
Agriculture	79	0,31%
Total général	25.702	100,00%

Matières	Requêtes	%
Licenciement	5.043	14,52%
Salaire	4.298	12,38%
Congé	3.967	11,43%
Détachement de salariés	3.858	11,11%
Non compétent	3.367	9,70%
Durée de travail	2.621	7,55%
Contrat de travail	2.504	7,21%
Délégation du personnel	1.762	5,07%
Maladie	1.758	5,06%
Période d'essai	1.117	3,22%
Etudiant	831	2,39%
Jours fériés	749	2,16%
Sécurité et santé au travail	633	1,82%
Conventions collectives	376	1,08%
Emploi des femmes enceintes	329	0,95%
Travail clandestin	303	0,87%
Harcèlement	282	0,81%
Etudiant (en dehors des vacances scolaires)	188	0,54%
Transfert d'entreprise	156	0,45%
Formation professionnelle continue	141	0,41%
Examen médical d'embauche	117	0,34%
Travail intérimaire	111	0,32%
Apprentissage	91	0,26%
Mot clé vide	36	0,10%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	30	0,09%
Prêt temporaire de main d'œuvre	20	0,06%
Travail illégal	19	0,05%
Autorisation d'exploitation	15	0,04%
Total général	34.722	100,00%

Graphique 7.7. : Service « ICE » 2017 – Répartition du volume de travail par secteur économique

Secteur économique	Dossiers sans requête	%
Construction	194	19,84%
Horeca	175	17,89%
Commerce	93	9,51%
Transport	92	9,41%
Activités comptables	74	7,57%
Industrie	48	4,91%
Activités récréatives	47	4,81%
Administration	46	4,70%
Dossier sans entreprise	44	4,50%
Services et nettoyage	38	3,89%
Santé	33	3,37%
Entreprise étrangère	24	2,45%
Immobilier	17	1,74%
Communication	13	1,33%
Code NACE inconnu	12	1,23%
Finances	10	1,02%
Sociétés Intérimaires	7	0,72%
Ménages	5	0,51%
Activités extraterritoriales	3	0,31%
Agriculture	3	0,31%
Total général	978	100,00%

Secteur économique	Dossiers avec requête	%
Construction	480	31,35%
Horeca	231	15,09%
Commerce	145	9,47%
Transport	107	6,99%
Services et nettoyage	92	6,01%
Industrie	80	5,23%
Entreprise étrangère	74	4,83%
Communication	62	4,05%
Activités comptables	48	3,14%
Santé	40	2,61%
Code NACE inconnu	29	1,89%
Activités récréatives	28	1,83%
Dossier sans entreprise	26	1,70%
Finances	24	1,57%
Immobilier	23	1,50%
Sociétés Intérimaires	12	0,78%
Ménages	11	0,72%
Administration	10	0,65%
Agriculture	7	0,46%
Activités extraterritoriales	2	0,13%
Total général	1.531	100,00%

Graphique 7.8. : Service « ICE » 2017 – Répartition du volume de travail par matières

Matières	Requêtes	%
Salaire	952	33,11%
Congé	604	21,01%
Durée de travail	442	15,37%
Licenciement	227	7,90%
Sécurité et santé au travail	173	6,02%
Non compétent	70	2,43%
Contrat de travail	66	2,30%
Maladie	44	1,53%
Harcèlement	44	1,53%
Délégation du personnel	41	1,43%
Etudiant	36	1,25%
Travail clandestin	36	1,25%
Examen médical d'embauche	26	0,90%
Jours fériés	22	0,77%
Conventions collectives	20	0,70%
Attestation de conducteurs	18	0,63%
Période d'essai	10	0,35%
Mot clé vide	8	0,28%
Détachement de salariés	7	0,24%
Travail illégal	6	0,21%
Actions positives	5	0,17%
Travail intérimaire	4	0,14%
Prêt temporaire de main d'œuvre	3	0,10%
Formation professionnelle continue	3	0,10%
Autorisation d'exploitation	2	0,07%
Emploi des femmes enceintes	2	0,07%
Transfert d'entreprise	1	0,03%
Tournage de film	1	0,03%
Apprentissage	1	0,03%
Etudiant (en dehors des vacances scolaires)	1	0,03%
Total général	2.875	100,00%

8. Restructuration de l'ITM: Avancement

8.1. Proximité

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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'ADEM, ce qui a pour avantage supplémentaire de réduire au minimum les frais d'exploitation des administrations concernées de l'Etat.

8.2. 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 1^{er} 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.

8.3. Rapatriement

Pour le 1^{er} 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 1^{er} juin 2016 à Wiltz, qui permettent d'assurer la réception des réclamations et de communication de renseignements aux salariés et aux employeurs.

8.4. 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.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. 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.

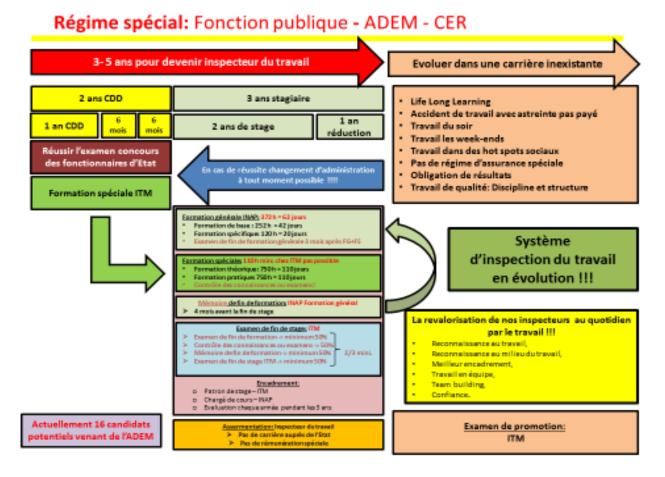
Cette réflexion pourrait constituer une solution possible au problème de recrutement de l'ITM, qui doit toutefois être discutée et décidée par la politique en vue de résoudre la situation existante et ainsi renverser le phénomène que le nombre des départs soit plus élevé que le nombre des nouvelles embauches.

8.8. 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.

Graphique 8.1. : Régime spécial : Fonction publique — ADEM - CER

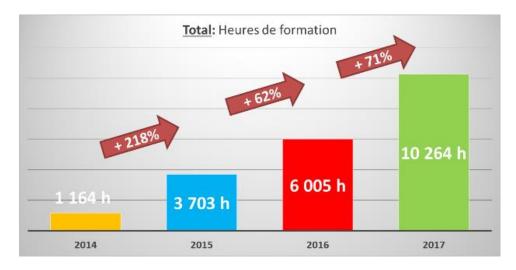


Ce plan de formation permettra de garantir une mise à niveau des inspecteurs actuellement en place ainsi que d'assurer une formation aux nouvelles recrues.

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 2017 le nombre des heures de formation s'élève à 10.264 heures.

Graphique 8.2.: Heures de formation – Evolution



8.9. 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.

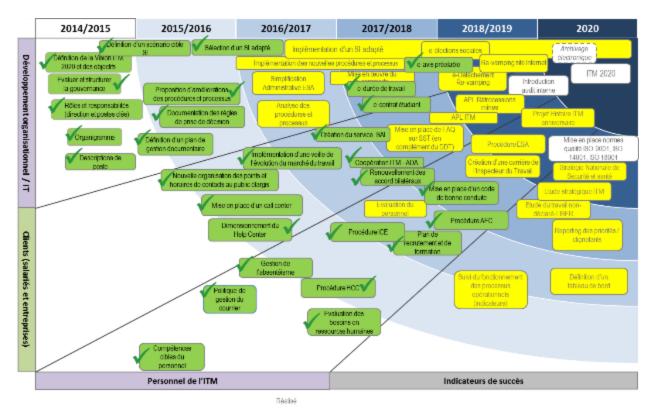
Graphique 8.3. : Détachement : Coopération ITM - ADA

Détachement: Coopération ITM - ADA

	Domaine d'activité	Inspection du travail et des mines	Administrations des douanes et accises		
	Détachement de	Déclaration détachement (Informations / Documents)			
Court terme	salariés	Injonction Amende administrative	Transmission des informations à l'ITM		
Sour	Travail illégal	Titre de (Informations /			
	(Convention Police)	Amende administrative	Transmission des informations à l'ITM		
n terme	Durée de travail (Transport routier)	Temps de travail, incluant notamment le temps de conduite, le temps de repos et le temps de pause	Temps de conduite Temps de repos Temps de pause		
Moyen	Travail clandestin (Nouvelle loi ?)	Salarió sait que sa situation est irrégulière en matière de sécurité sociale ou d'impôts	Autorisation d'établissement		
erme	Sécurité au travail	Evaluation d Salarié d Equipement de protection Prescriptions minimales sur les chantiers ter	ésigné, individuelle / collective,		
Long terme	Etablissements classés	Autorisation d Appareils d Ascend Stockage de	le levage, eurs,		

8.10. Evolution des projets stratégiques

Graphique 8.4.: Projets stratégiques - Evolution



9. Statistiques des différents services

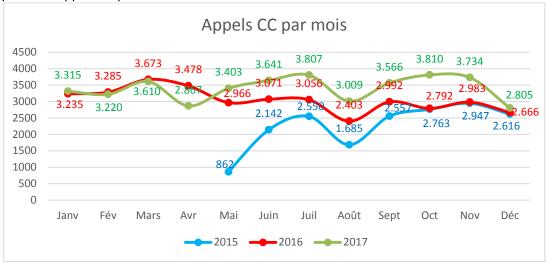
9.1. « Help Center »

9.1.1. 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.

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 :

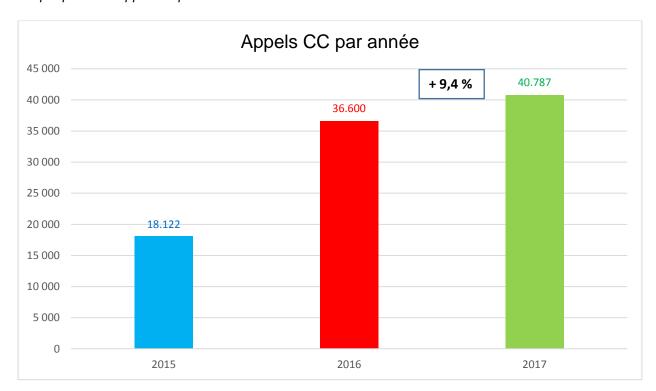
Graphique 9.1.: Appels CC par mois



Sur l'année 2017, un total de 40.787 appels téléphoniques a pu être réceptionné par le Call Center. Ceci représente une augmentation de 9,4 % par rapport à l'année 2016.

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 :

Graphique 9.2. : Appels CC par année



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 :

Appels CC par service de destination

DIR 4% 4% 4% 10% 10% 26% 67% 63% 63% 63% 40% 50% 60% 70% 80% 80% 2015 2015 2016 2017

Graphique 9.3.: Appels CC par service

9.1.2. Guichet

Depuis le 1^{er} 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.

Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traitées par mois par les agents du Help Center :

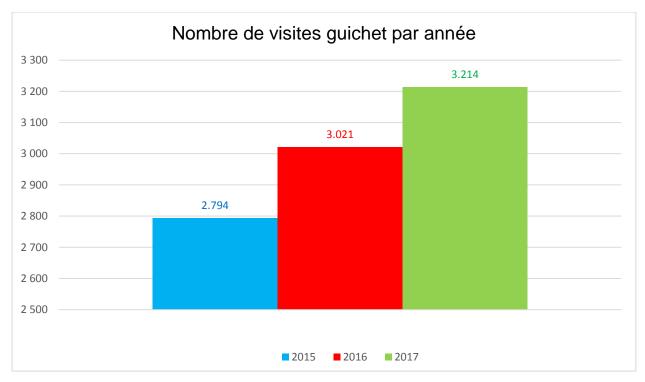
Graphique 9.4.: Visites guichet par mois



Depuis que la durée d'accueil a été multipliée par 4 à partir du 1^{er} 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, 3.021 visites pour l'année 2016 et 3.214 visites pour l'année 2017. Ceci représente une augmentation de 6,3% par rapport à l'année 2016.

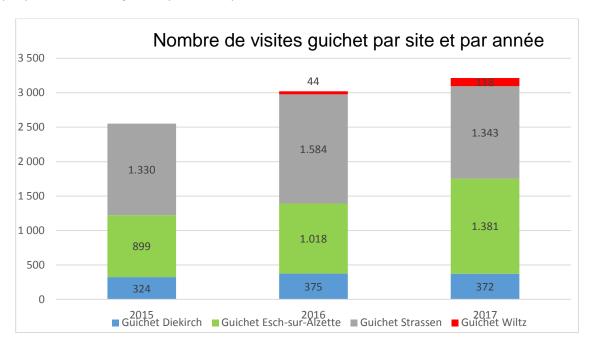
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traités par an par les agents du Help Center :

Graphique 9.5. : Visites guichet par année



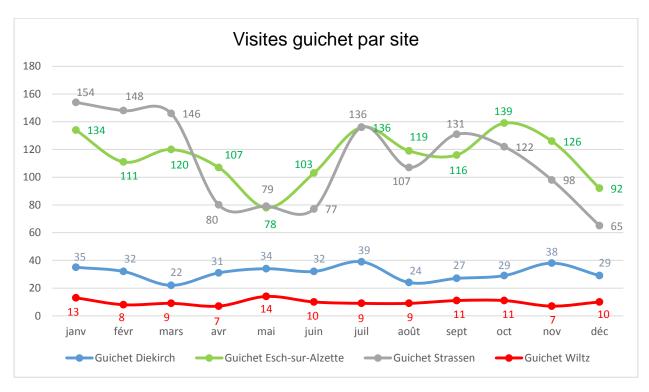
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traités par an par les agents du Help Center :

Graphique 9.6. : Visites guichet par site et par année



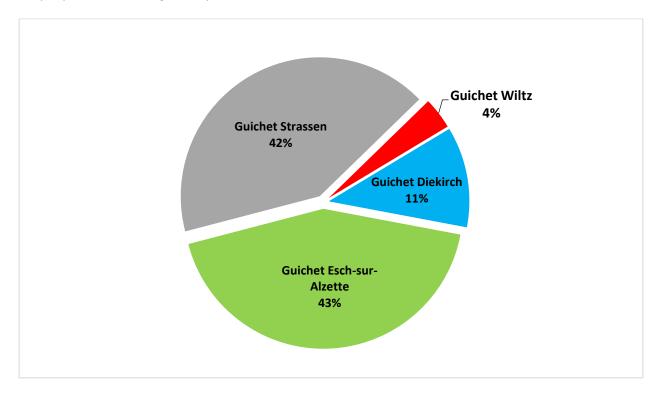
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :

Graphique 9.7.: Visites guichet par site (1)



A noter également que 42% des clients se sont rendus à Strassen, 43% à Esch-sur-Alzette, 11% à Diekirch et 4% à Wiltz.

Graphique 9.8. : Visites guichet par site (2)

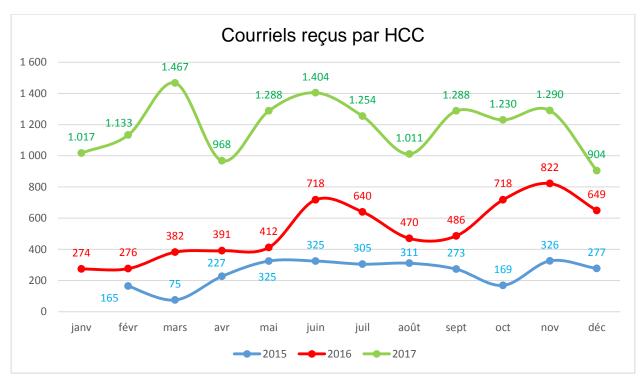


9.1.3. Courriels

Depuis le 11 mai 2015, il a été instauré une adresse e-mail unique « <u>contact@itm.etat.lu</u> » qui permet de recenser l'ensemble des courriels de l'ITM.

Le graphique ci-après reprend le nombre de courriels qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :

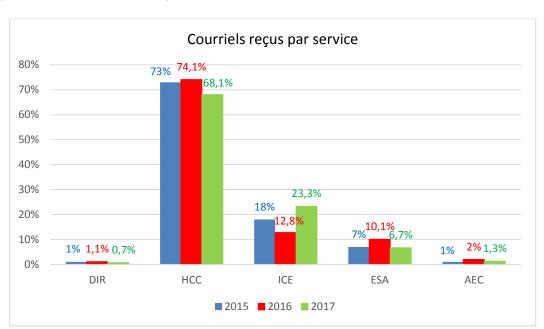
Graphique 9.9. : Courriels reçus par HCC



Depuis le 1^{er} 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. Sur l'année 2017, un total de 14.254 courriels ont été traités par l'ITM. Ceci représente une augmentation de plus de 128 % par rapport à l'année précédente.

De ces 14.254 courriels, 68,1% ont pu être directement traités par le Help Center et 31,9% 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:



Graphique 9.10. : Courriels contact par service

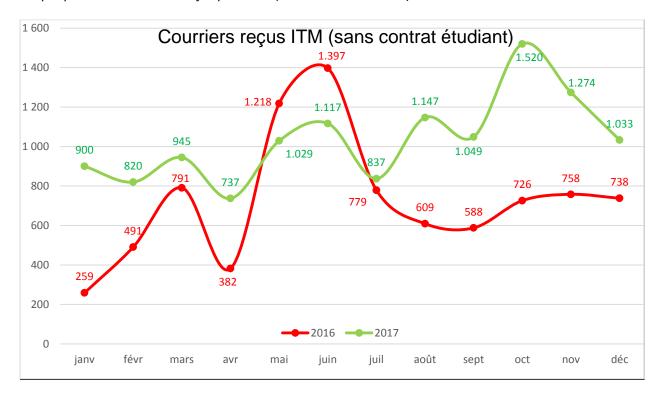
9.1.4. Courrier

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.

En 2017, le nombre de courriers enregistrés à l'ITM s'élevait à 12.408. Ceci représente une augmentation de 42 % par rapport à l'année 2016.

Le graphique ci-après reprend le nombre de courriers qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Help Center :

Graphique 9.11. : Courriers reçus par l'ITM (sans contrat étudiant)



9.1.5. Contrats d'étudiant

Depuis l'année 2016, les agents du service HCC assurent également le contrôle journalier des contrats d'étudiant. En 2017, le nombre total s'élevait à 24.904 contrats. Ceci représente une augmentation de 1,2% par rapport à l'année 2016 (24.607 contrats étudiants).

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 :

Graphique 9.12.: Contrats Etudiants

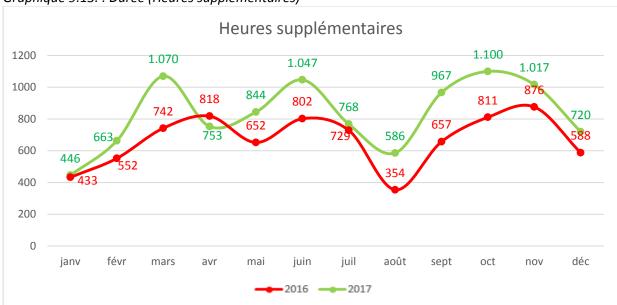


9.1.6. Durée de travail

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).

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 :



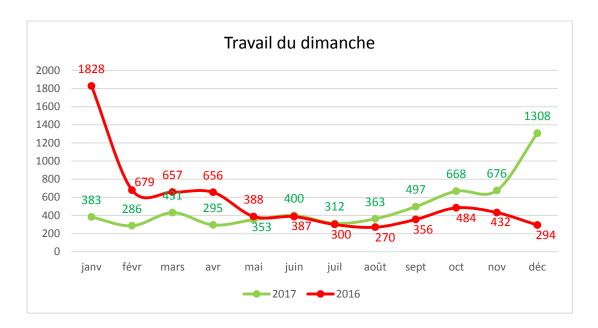
Graphique 9.13. : Durée (Heures supplémentaires)

En 2017, 9.981 demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires ont été enregistrées par les agents du Help Center. Ceci représente une augmentation de 24,5% par rapport à l'année 2016 (8.014 demandes).

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 :

Graphique 9.14. : Durée (Travail du dimanche)



En 2017, 5.972 demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche ont été enregistrées par les agents du Help Cer—2016 —2017 à une réduction de 11,2% par rapport à l'année 2016 (6.731 demandes).

9.1.7. Contrôles 2017 - Service HC

A l'occasion des 32 contrôles qui ont été effectués par le service Help Center (HC) au cours de l'année 2017, 28 injonctions ont été notifiées à l'encontre de différentes entreprises et 13 amendes administratives ont été infligées à l'encontre de certaines de ces entreprises en matière de travail clandestin et suite à des requêtes qui ont été formulées par les autorités compétentes des autres Etats membres via le système « Internal Market Information System (IMI) » et 6 amendes administratives ont été infligées à l'encontre de certaines autres entreprises en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (RPT).

Contrôles effectués par les inspecteurs du travail du service « Help Center (HCC) Equipe Détachement » en matière de travail clandestin et suite à des requêtes qui ont été formulées par les autorités compétentes des autres Etats membres via le système « Internal Market Information System (IMI) en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail :

Graphique 9.15. : Contrôles et amendes en matière de travail clandestin

Service HC-Détachements - 2017	
Contrôles travail clandestin	9
Contrôles IMI	13
Injonctions	22
Régularisations	9
Amendes administratives travail clandestin et IMI	13
Montant des amendes infligées (1ère décision)	25.500 €
Décharges totales ou partielles suite à opposition	12.000 €
Montant des amendes infligées (2ème décision)	13.500 €

 Contrôles effectués par les inspecteurs du travail du service « Help Center (HCC) Equipe Détachement » en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (travail illégal) :

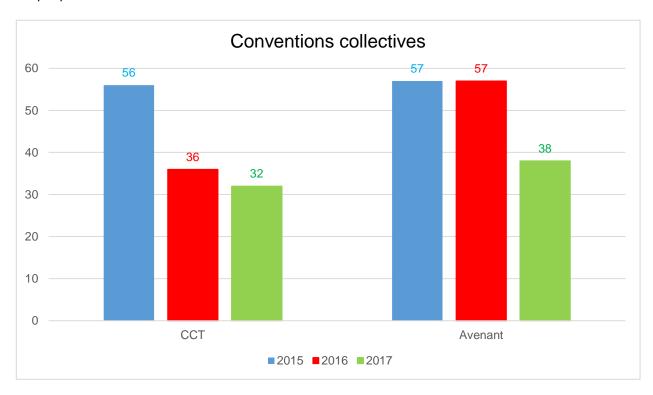
Graphique 9.16. : Contrôles et amendes en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (travail illégal)

Service HC-Détachements - 2017	
Contrôles travail illégal	10
Injonctions	6
Amendes travail illégal	6
Montant des amendes infligées	15.000 €

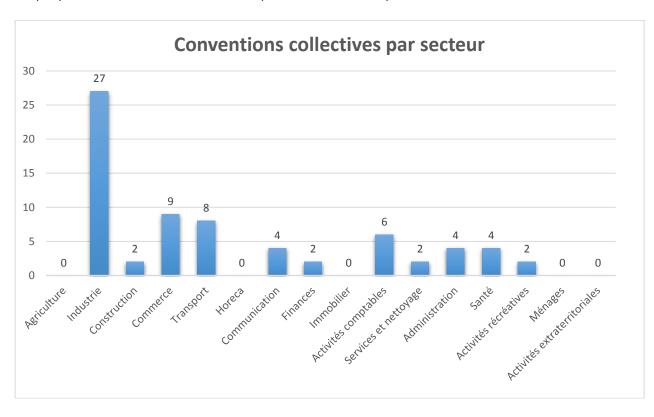
9.1.8. Conventions collectives

En 2017, 7 conventions collectives d'obligation générale ou des avenants aux conventions précitées et 63 conventions collectives d'entreprise ou des avenants aux conventions précitées dans les secteurs économiques suivants ont été déposées auprès de l'ITM :

Graphique 9.17. : Conventions collectives



Graphique 9.18. : Conventions collectives par secteur économique



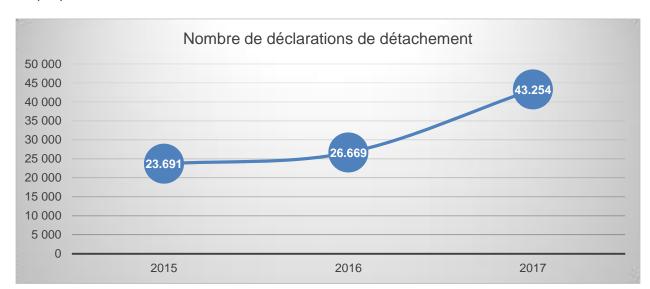
9.1.9. Détachement des salariés

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 2017, 43.416 déclarations de détachement couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été enregistrées. Ceci représente une augmentation de 62,2% par rapport à l'année 2016 et une augmentation de plus de 82,8% par rapport à l'année 2015.

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.



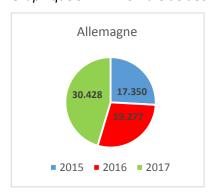
Graphique 9.19. : Nombre de déclarations de détachement

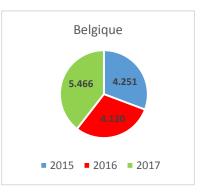
Graphique 9.20. : Nombre de déclarations de détachement par pays

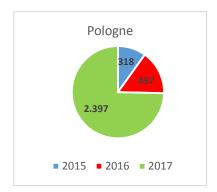
Pays	2015	2016	2017	% par pays	Différence '16 -'17
Allemagne	17.350	19.277	30.428	70,5%	57,8%
Belgique	4.251	4.120	5.466	12,7%	32,6%
Pologne	318	497	2.397	5,6%	382,2%
France	1.069	1.596	2.069	4,8%	29,6%
Hongrie	18	29	637	1,4%	2.096,5%
Roumanie	42	164	544	1,2%	231,71%
Autres pays de l'UE de l'Est	102	110	433	1%	293,6%
Portugal	107	162	373	0,8%	130,25%
Espagne	35	69	258	0,6%	273,9%
Autriche	67	160	179	0,4%	11,88%
Italie	30	145	147	0,3%	1,38%
Pays (hors UE)	52	95	156	0,3%	64,2%
Pays-Bas	151	94	122	0,2%	29,7%
Autres pays de l'UE	99	151	45	0,1%	-70,1%

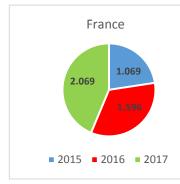
Total 23.691 26.669 43.254 100% 62,1%

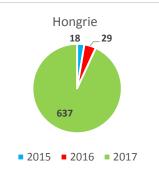
Graphique 9.21. : Nombre de déclarations de détachement par pays

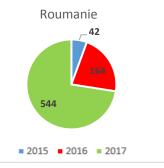


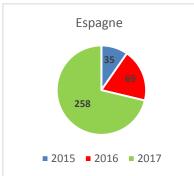


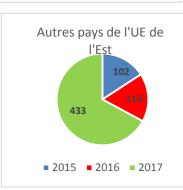


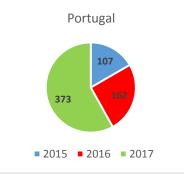


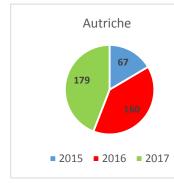






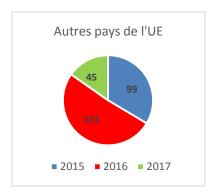










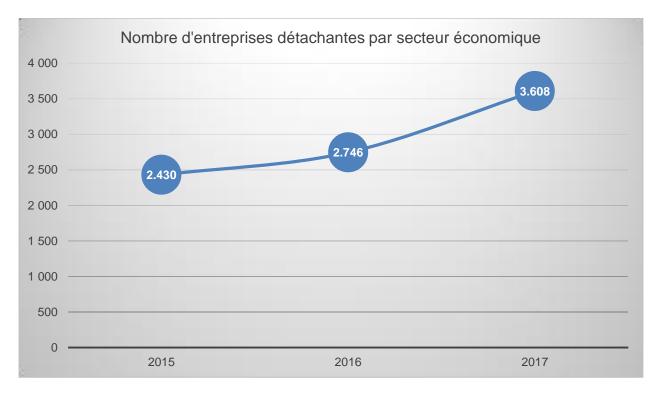




b) Entreprises détachantes

En 2017, 3.608 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une augmentation de 31,39 % par rapport à l'année 2016 et une augmentation de plus de 48,48 % par rapport à l'année 2015.

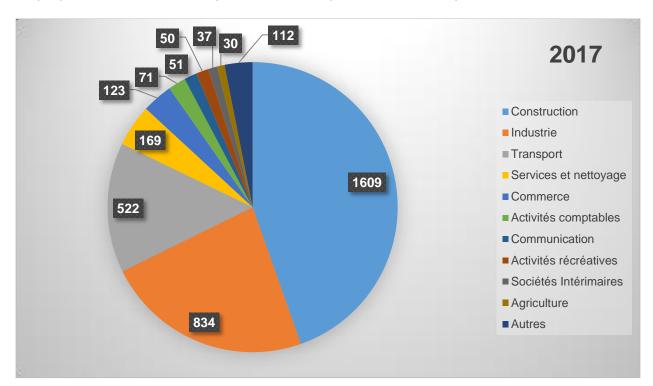
Graphique 9.22. : Nombre d'entreprises détachantes sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg



Graphique 9.23. : Nombre d'entreprises détachantes sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg (par secteur économique)

Secteur économique	2015	2016	2017	Différence '16 -'17
Construction	1.383	1.572	1.609	2,35%
Industrie	631	668	834	24,85%
Transport	21	21	522	2.385,71%
Services et nettoyage	125	152	169	11,18%
Commerce	71	97	123	26,80%
Activités comptables	65	76	71	-6,58%
Communication	23	43	51	18,60%
Activités récréatives	40	54	50	-7,41%
Sociétés Intérimaires	26	17	37	117,65%
Agriculture	16	18	30	66,67%
Autres	29	28	112	300%
Total	2.430	2.746	3.608	31,39%

La catégorie « Autres » comprend les secteurs économiques suivants : Finances, Santé, Horeca, Immobilier, Ménages, Administration et Activités extraterritoriales.

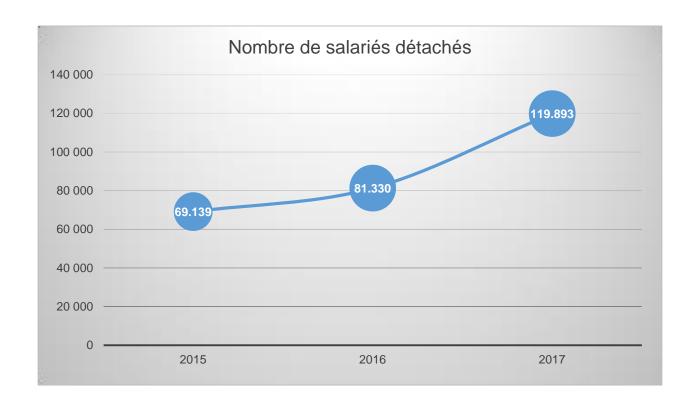


Graphique 9.24. : Nombre d'entreprises détachantes par secteur économique (2017)

c) Salariés détachés

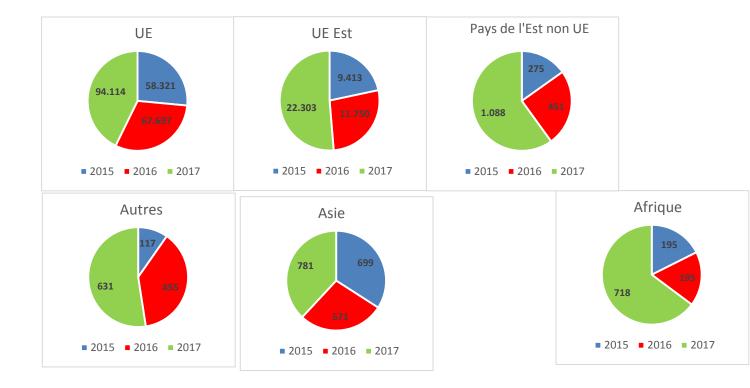
En 2017, 119.893 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une augmentation de 47,42% par rapport à l'année 2016 et une augmentation de plus de 73,40 % par rapport à l'année 2015.

Graphique 9.25. : Nombre de salariés détachés

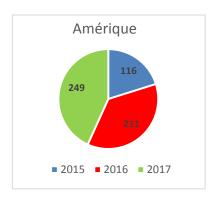


Graphique 9.26. : Nombre de salariés détachés par pays

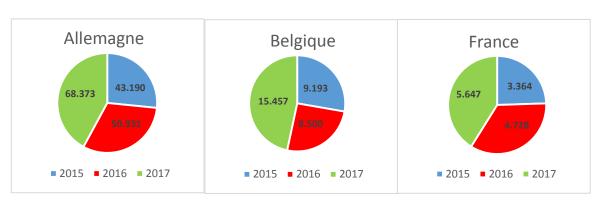
Pays	2015	% par pays	2016	% par pays	2017	% par pays
EU	58.321	84,35%	67.697	83,24%	94.114	78,50%
EU EST	9.413	13,61%	11.750	14,45%	22.303	18,60%
Pays de l'Est non EU	275	0,40%	451	0,55%	1.088	0,91%
Asie	699	1,01%	571	0,70%	781	0,65%
Afrique	195	0,28%	195	0,24%	718	0,60%
Autres	117	0,17%	455	0,56%	631	0,53%
Amérique	116	0,17%	211	0,26%	249	0,21%
Océanie	3	0,00%	0	0,00%	2	0,00%
Grand Total	69.139	100,00%	81.330	100,00%	119.886	100,00%







Graphique 9.27. : Aperçu – Pays voisins



Graphi que

9.28. : Nombre de salariés détachés par secteur économique

Secteur économique	2015	2016	2017	
Construction	46.630	56.507	64.818	
Industrie	12.416	13.367	22.513	
Transport	248	213	15.704	
Services et nettoyage	4.237	4.430	4.615	
Commerce	1.075	1.183	4.313	
Activités comptables	1.026	1.568	1.929	
Communication	301	510	597	
Activités récréatives	1.560	1.534	2.997	
Sociétés Intérimaires	311	438	536	
Agriculture	659	761	1.201	
Autres	676	819	663	
Total	69.139	81.330	119.886	

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 1^{er} août 2016.

Compte tenu des ressources humaines disponibles, le nombre total de contrôles réalisés en 2017 ciblant spécifiquement des situations de détachement s'élevait à 1.689 contrôles d'entreprises étrangères. Par suite des différents contrôles effectués, 870 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères.

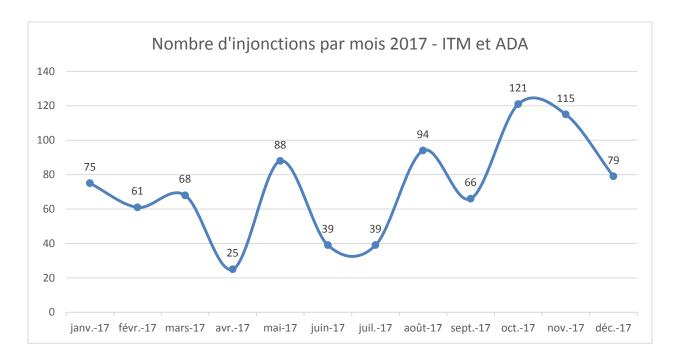
Nombre de contrôles par mois 2017 - ITM et ADA

250

196
184
188
166
150
190
101
100
69
45

Graphique 9.29. : Détachement – Nombre de contrôles par mois 2017

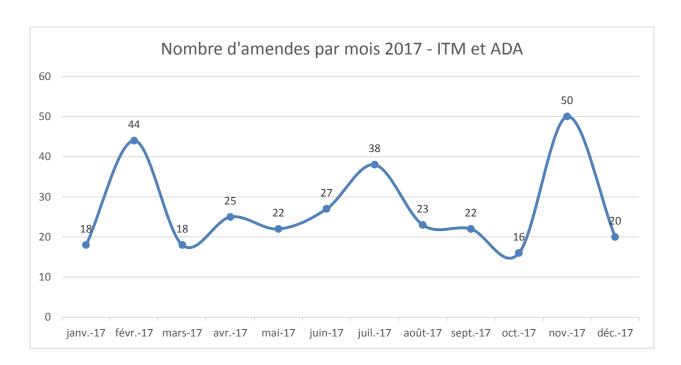
Graphique 9.30. : Détachement – Nombre d'injonctions par mois 2017



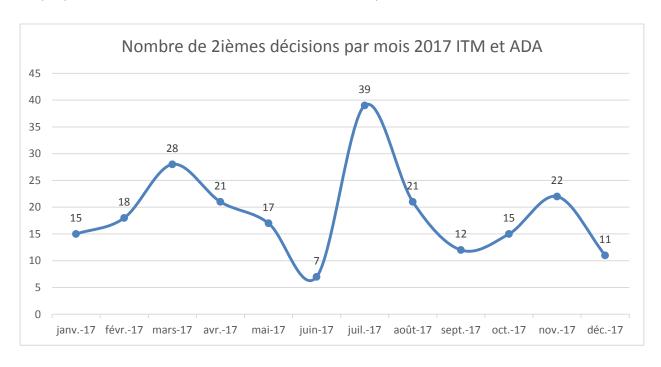
Suite aux injonctions précitées, 547 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 323 amendes administratives pour un montant total de 1.734.500 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiés par l'ITM.

Suite à la notification des amendes administratives, 241 entreprises étrangères ont formé opposition à l'encontre desdites décisions endéans un délai de 15 jours, ce qui a eu pour effet de décharger les entreprises étrangères du paiement un montant total de 997.500 euros.

Graphique 9.31. : Détachement – Nombre d'amendes par mois 2017



Graphique 9.32. : Détachement – Nombre de $2^{ième}$ décisions par mois 2017



Graphique 9.33. : Activités du Service HC-Détachements 2017 (Résumé)

Service HC-Détachements - 2017	
Contrôles détachement	1.689
Injonctions aux entreprises détachantes	870
Régularisations suite aux injonctions	547
Amendes administratives infligées (1ère decision)	323
Oppositions aux amendes administratives	241
Amendes administratives (2 ^{ème} décision)	226
Montant des amendes infligées (1ère decision)	1.734.500 €
Décharges totales ou partielles suite à opposition	997.500€
Montant des amendes infligées (2ème décision)	737.000 €

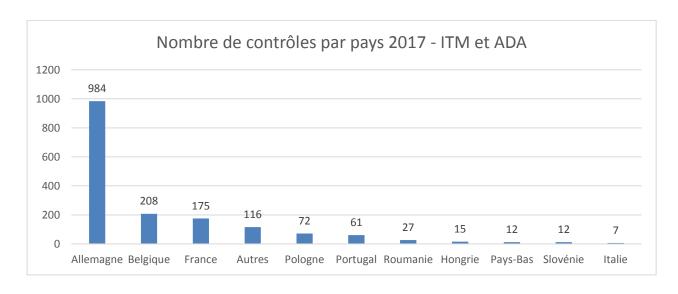
A noter également que la notification d'amendes administratives en matière de détachement a été mise en œuvre pour la première fois au cours de l'année 2016 par la nouvelle direction de l'ITM, alors que la loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, qui prévoit la possibilité d'infliger 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 courant de l'année 2018.

A noter que pour pouvoir faire vivre les nouveaux pouvoirs de cette loi en vue de pouvoir lutter plus efficacement contre le dumping social, les effectifs de l'ITM devront être considérablement renforcés.

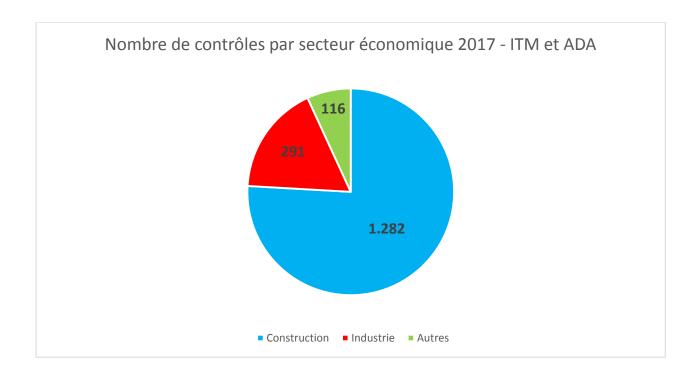
Graphique 9.34. : Détachement – Nombre de contrôles entreprises et par pays

Pays	ITM et ADA
Allemagne	984
Belgique	208
France	175
Autres	116
Pologne	72
Portugal	61
Roumanie	27
Hongrie	15
Pays-Bas	12
Slovénie	12
Italie	7
Total général	1.689



Graphique 9.35. : Détachement – Nombre de contrôles par secteur économique 2017 – ITM et ADA

Secteur économique	ITM et ADA
Construction	1.282
Industrie	291
Autres	116
Total	1.689



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 Etatsmembres.

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 2017, 16 demandes officielles de ce type ont été soumises au BLL et 13 contrôles ont été effectués par les agents du Help Center suite à une demande des bureaux de liaison des autres Etat membres.

Graphique 9.36 : Activités Service HC-Détachements – 2017

Service HC-Détachements - 2017	
Contrôles travail clandestin	9
Contrôles IMI	13
Injonctions	22
Régularisations	9
Amendes administratives travail clandestin et IMI	13
Montant des amendes infligées (1ère decision)	25.500 €
Décharges totales ou partielles suite à opposition	12.000 €
Montant des amendes infligées (2ème décision)	13.500 €

9.2. « Inspections, Contrôles et Enquêtes »

9.2.1. 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.

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 (1^{er} 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 2017 et d'hiver 2017/2018, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Graphique 9.37. : Congés d'été 207 et hiver 2017/2018

Demandes	Eté 2017	Eté 2016	Evolution	Hiver 2017	Hiver 2016	Evolution
Total des demandes	211	213	-2	83	62	21
Demandes d'entreprises	112	125	-13	42	32	10
Accords	163	148	15	67	61	6
Refus	48	65	-17	16	1	15

Objet	Eté 2017	Eté 2016	Evolution	Hiver 2017	Hiver 2016	Evolution
Ecoles	83	77	6	6	0	6
Entreprises	39	28	11	22	20	2
Travaux urgents	11	4	7	2	0	2
Arrêt impossible	3	8	-5	5	6	-1
Permanences	30	32	-2	34	31	3

Objet	Eté 2017	Eté 2016	Evolution	Hiver 2017	Hiver 2016	Evolution
Salariés concernés	1.942	1.474	468	512	514	-2

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.

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.

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.

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.

9.2.2. Contrôles

En 2017, 1.531 dossiers ont été affectés au service ICE, dont 959 ont été traités par les agents de ce service et dont 339 dossiers sont en cours de traitement et 233 contrôles restent à réaliser.

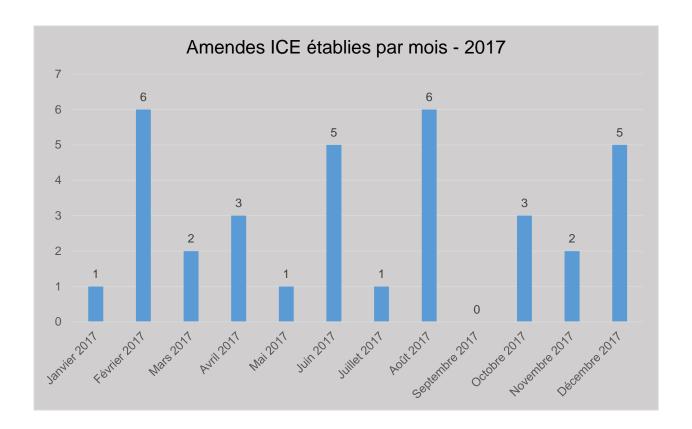
Graphique 9.38. : Activités du service « ICE » 2017

<u>ICE</u>	Nombre de contrôles
Contrôles réalisés et dossiers clôturés	959
Contrôles réalisés et dossiers en traitement	339
Contrôles à réaliser	233
Total Demandes de contrôle par le HC	1.531

Suite aux contrôles effectués par les agents du service ICE, 35 amendes administratives pour un montant total de 130.000 euros ont été infligées en raison des infractions à l'encontre des dispositions précitées.

Suite à la notification des amendes administratives, le service ICE a enregistré 10 oppositions à l'encontre desdites décisions, ce qui a eu pour effet de décharger les employeurs ou salariés du paiement d'un montant total de 16.000 euros, de sorte que la somme totale des amendes après oppositions s'élève à 114.000 euros.

Graphique 9.39. : Amendes « ICE » établies par mois - 2017



9.2.3. Contrôle conjoint de fraude sociale dans le cadre des accords Benelux

En date du 17 octobre 2017, différents services d'inspection belges et wallons ainsi que l'inspection du travail et des mines au Luxembourg ont contrôlé récemment, dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, 24 entreprises actives dans l'industrie de la viande. Les contrôles ont eu lieu tant en Belgique qu'au Grand-Duché de Luxembourg. L'inspection découle de la coopération Benelux dans le cadre de laquelle les trois pays luttent ensemble contre le dumping social et les sociétés fictives.

Les 6 services d'inspection belges/wallons participants étaient: les Contrôles des lois sociales (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale), l'Inspection de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), l'Inspection de l'Office national de l'Emploi, l'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI) ainsi que l'Inspection de la Région wallonne et l'inspection des Finances. Au Grand-Duché de Luxembourg, il s'agissait de l'Inspection du travail et des mines.

Ce contrôle commun qui est intervenu au même moment en Belgique et au Grand-Duché de Luxembourg ciblait en Belgique 21 entreprises et au Grand-Duché de Luxembourg 3 firmes dans le secteur de la viande (d'abattage-désossage).

Du fait que la Belgique et le Grand-Duché de Luxembourg avaient précédemment échangé des données venant de leurs banques de données aux fins d'une analyse commune des risques, on a découvert des irrégularités consistant en des infractions éventuelles à la législation sociale.

En Belgique, 21 firmes ont été contrôlées à Bastogne (7 entreprises), Rochefort (3 entreprises) et Ciney (11 entreprises), dont 176 travailleurs et 3 indépendants. Parmi ces entreprises contrôlées, seulement 3 entreprises et un indépendant étaient en ordre. Plusieurs infractions ont été constatées comme l'absence de registre de présences, au règlement de travail, du non-respect de la législation ONEM (Office national de l'Emploi) et en matière de rémunération, etc.

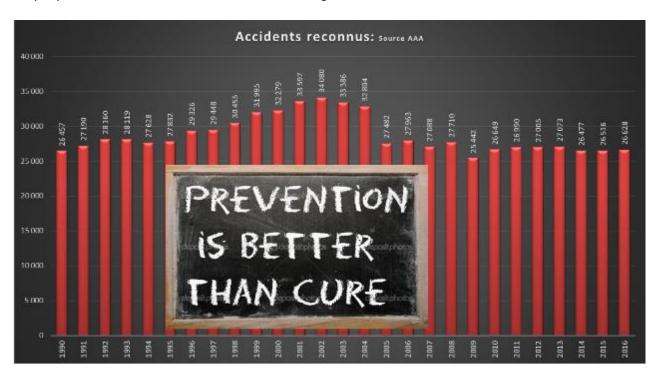
Au Grand-Duché de Luxembourg, trois entreprises ont été contrôlées à Dudelange et à Besch-Kleinmacher. Des infractions ont été constatées en matière de contrat de travail, de clause de non-concurrence, de paiements de salaires et d'enregistrement concernant la durée de travail, etc.

Ce contrôle conjoint résulte concrètement des accords conclus par les trois pays lors du Sommet social Benelux en 2014 et des Sommets des Premiers ministres du Benelux en 2015 et 2017. Il s'inscrit aussi dans le cadre de la recommandation Benelux ultérieure au Sommet sur une coopération plus étroite dans la lutte contre la fraude sociale transfrontalière qui prévoit notamment l'organisation d'inspections communes.

Cette coopération Benelux sur le terrain est un exemple de la manière dont on peut combattre la concurrence déloyale entre entreprises et le dumping social/fraude dans la région.

9.3. « Accidents, Enquêtes et Contrôles »

Graphique 9.40.: Accidents reconnus au Luxembourg



Coûts direct: +/- 5.000 €/accident/salarié x 27.000 accidents = 135.000.000 € = 135 Mio€

9.3.1. Analyses et enquêtes effectuées

Au courant de l'année 2017, 384 accidents du travail ont été déclarés à l'ITM, dont 222 dossiers ont été traités et clôturés par les agents du service AEC et 53 dossiers ont été transmis au Ministère public. Par ailleurs, les agents du service AEC ont procédé à 46 contrôles sans devoir s'appuyer sur une plainte concrète.

Par ailleurs, 70 interventions concernant des dangers imminents ont été effectuées par les agents du service AEC.

Graphique 9.41. : Analyses et enquêtes effectuées

Service AEC - 2017	
Accidents du travail déclarés auprès de l'ITM	384
Contrôles sur les lieux d'accident du travail	222
Contrôles Dangers imminents	70
Total contrôles	292

Les 384 accidents du travail se répartissent comme suit en fonction de leur gravité :

Graphique 9.42. : Accidents de travail déclarés et leur gravité

Gravité des accidents	Nombre de contrôles	%
Accidents mortels	7 (dont 2 par cause naturelle)	1,8%
Accidents graves	97	25,3%
Accidents moyens	179	46,6%
Accidents bénins	101	26,3%
Total	384	100%

Graphique 9.43. : Accidents de travail traités et clôturés selon leur gravité :

Gravité des accidents	Nombre de contrôles	%
Accidents mortels	3	1,4%
Accidents graves	37	16,7%
Accidents moyens	86	38,7%
Accidents bénins	96	43,2%
Total	222	100%

Graphique 9.44. : Dossiers transmis au parquet selon leur gravité :

Gravité des accidents	Nombre de contrôles	%
Accidents mortels	8	15,1%
Accidents graves	21	39,6%
Accidents moyens	22	41,5%

Accidents bénins	2	3,8%
Total	53	100%

9.3.2. Accidents du travail par secteur économique

Graphique 9.45. : Dossiers par secteur économique (accidents déclarés + dangers imminents et incidents)

Secteur	Nombre	%
Construction	241	53,1%
Commerce	56	12,3%
Industrie	55	12,2%
Transport	38	8,4%
Services et nettoyage	25	5,5%
Horeca	10	2,2%
Administration	10	2,2%
Santé	8	1,7%
Agriculture	3	0,7%
Activités spécialisées (études)	3	0,7%
Immobilier	2	0,5%
Activités récréatives	2	0,4%
Finances	1	0,1%
Communication	0	0%
Ménages	0	0%
Activités extraterritoriales	0	0%
Total	454	100%

Graphique 9.46. : Accidents déclarés par secteur économique

Secteur	Nombre	%
Construction	163	42,1%
Industrie	55	14,2%
Commerce	53	13,5%
Transport	41	10,6%
Services et nettoyage	24	6,2%
Santé	10	3,7%
Administration	14	3,5%
Horeca	12	3,2%
Agriculture	4	1%
Activités récréatives	3	0,75%
Activités spécialisées (études)	2	0,5%
Ménages	2	0,5%
Finances	1	0,25%
Immobilier	0	0%
Communication	0	0%
Activités extraterritoriales	0	0%
Total	384	100%

Graphique 9.47. : Accidents traités et clôturés par secteur économique

Secteur	Nombre de contrôles	%
Construction	105	47,2%

Commerce	29	13,1%
Industrie	28	12,6%
Transport	17	7,6%
Services et nettoyage	15	6,6%
Horeca	5	2,3%
Administration	11	5%
Santé	5	2,2%
Agriculture	0	0%
Activités spécialisées (études)	3	1,4%
Immobilier	2	1%
Activités récréatives	2	1%
Finances	0	0%
Communication	0	0%
Ménages	0	0%
Activités extraterritoriales	0	0%
Total	222	100%

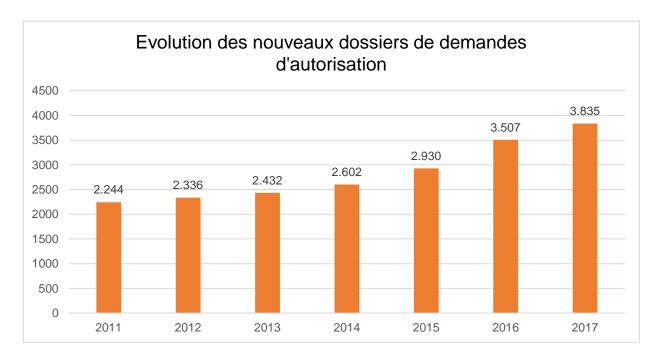
9.4. « Etablissements soumis à Autorisation – ESA »

La Division regroupe principalement les activités suivantes :

9.4.1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés

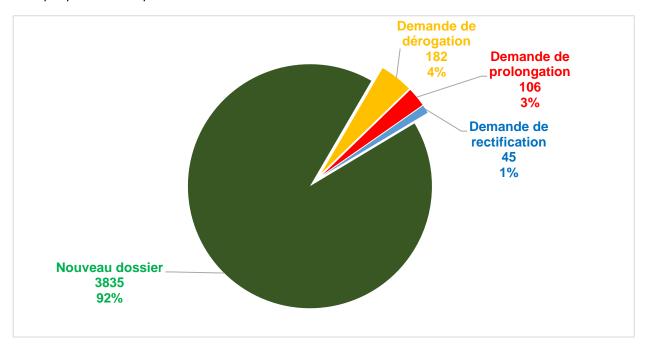
Au cours de l'année 2017, 3.835 nouveaux dossiers de demande d'autorisation d'exploitation ont été introduits au titre de la législation relative aux établissements classés.

Graphique 9.48. : Evolution des nouveaux dossiers de demandes d'autorisation



S'ajoutent 333 demandes de dérogation, prolongation et rectification.

Graphique 9.49. : Répartition détaillée des demandes d'autorisation



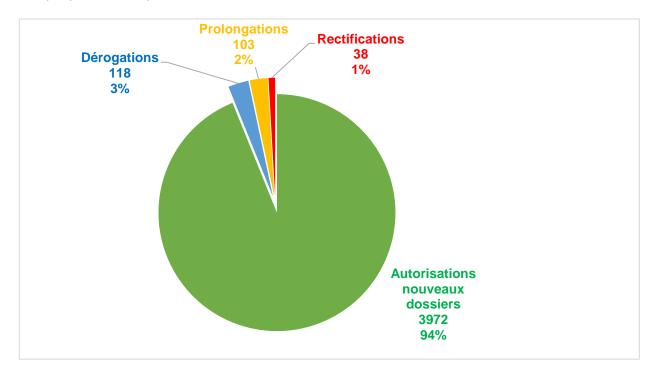
Au total 4.168 demandes ont été introduites en 2017.

Graphique 9.50. : Service ESA - 2017

Service ESA - 2017	
Nouvelles demandes d'autorisation d'exploitation	3.835
Demandes de dérogations	182
Demandes de prolongations	106
Demandes de rectifications	45
Total des demandes d'autorisation d'exploitation	4.168
dont Contrôles et conseils préventifs	960

Pendant la même période, 4.168 arrêtés d'autorisation ont été délivrés. Ce nombre se répartit en :

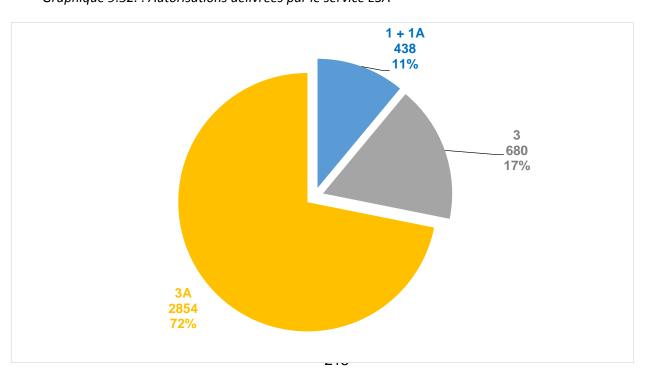
Graphique 9.51. : Répartition des arrêtés d'autorisation



Les 3.972 autorisations sur des nouveaux dossiers de demande se répartissent en :

- 438 autorisations des classes 1 et 1A,
- 680 autorisations de la classe 3 et
- 2.854 autorisations de la classe 3A.

Graphique 9.52. : Autorisations délivrées par le service ESA



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 modifié 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.

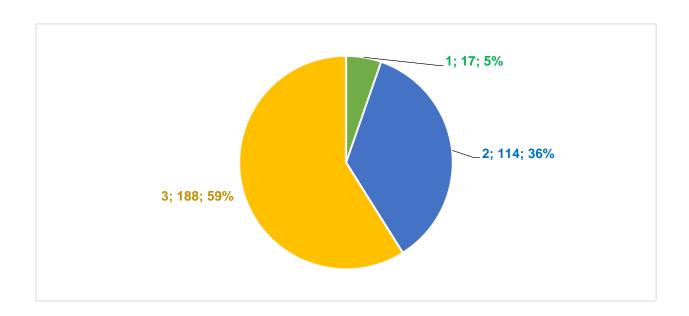
Ce travail a pour but, dans une approche de prévention, de garantir que les objectifs de la loi relative aux établissements classés soient garantis dans le cadre des arrêtés d'autorisation délivrés. L'activité de conseil respectivement d'information a pour objectif principal de permettre aux bureaux d'architectes, 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.

9.4.2. Protection des salariés à l'égard de l'amiante:

Dans le cadre des activités de contrôle concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition et à l'inhalation des fibres d'amiante 319 dossiers relatifs à cette problématique ont été introduits au cours de l'année 2017 auprès de l'ITM et ont pu être suivis par les agents du service ESA.

Graphique 9.53. : Protection des salariés à l'égard de l'amiante



9.4.3. 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 un niveau de protection élevé des établissements tombant sous les dispositions de la loi du 28 avril 2017 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

A l'heure actuelle, au Grand-Duché de Luxembourg, il existe :

- 8 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 d'une part aux impositions de la loi, ainsi que d'autre part aux conditions imposées par le ministre de tutelle dans le cadre des arrêtés d'autorisations. Les non-conformités, axes d'amélioration et remarques sont par la suite transmis à l'exploitant sous la forme d'un rapport d'inspection, en l'invitant à se conformer aux dispositions applicables, tels que la législation, les arrêtés d'autorisation, les normes, etc.

En 2017, 10 contrôles ont été effectués par le personnel de la division, notamment 8 contrôles auprès des établissements qui sont classés seuil haut et 2 contrôles auprès des établissements classés seuil bas.

En 2017, la directive 2012/18/UE, dite Seveso III a été transposée en droit luxembourgeois sous forme de la loi du 28 avril 2017 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses et portant modification de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés.

9.4.4. 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.

9.4.5. Explosifs à usage civil

En ce qui concerne les activités en relation avec la mise à disposition 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 de la loi du 23 décembre 2016 concernant la mise à disposition 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 2017, 172 demandes d'autorisation concernant les matières et objets explosibles ont été introduites au titre de la loi précitée et 162 autorisations ont été établies dans le domaine « poudre sans fumée » et « poudre noire sous forme de grains ou de pulvérin »

9.4.6. La sécurité dans les tunnels

En 2004, la directive européenne 2004/54/CE a été transposée en droit luxembourgeois par la loi du 21 novembre 2007 concernant les exigences de sécurité minimales applicables à certains tunnels routiers et par le règlement grand-ducal du 20 décembre 2007 relatif aux mesures de sécurité applicables dans certains tunnels routiers ainsi qu'à l'approbation des projets de tunnels, à l'établissement des dossiers de sécurité afférents, à la mise en service et aux modifications substantielles de structures des tunnels et aux exercices périodiques.

Dans ce cadre, l'Inspection du travail et des mines (ITM) a été désignée comme autorité administrative des tunnels du réseau routier transeuropéen d'une longueur supérieure à 500 mètres, qu'ils soient en exploitation, en construction ou en projet, ceux-ci étant le tunnel Markusbierg et le tunnel Mondorf.

La loi et le règlement grand-ducal précités ont pour objet d'assurer un niveau minimal de sécurité pour les usagers de la route dans les tunnels par la prévention des éléments critiques qui peuvent mettre en danger la vie humaine, l'environnement et les installations des tunnels, ainsi que par la protection en cas d'accidents.

Les missions de l'Inspection du travail et des mines sont de veiller à ce que tous les aspects de sécurité des tunnels, définis précédemment, soient respectés et elle prend les dispositions nécessaires pour assurer la conformité avec les dispositions de la loi précitée. En outre, l'ITM procède à des contrôles réguliers des tunnels qui sont destinés à garantir que les exigences minimales de sécurité sont respectées ou, dans la mesure où ces contrôles sont confiés à une ou plusieurs entités de contrôle tierces, vérifie que ces contrôles sont effectivement effectués.

Suite à ces obligations, durant le deuxième semestre de l'année 2017, l'Inspection du travail et des mines a procédé en collaboration avec une entité de contrôle aux contrôles périodiques des tunnels Markusbierg et Mondorf.

Par ailleurs, l'Inspection du travail et des mines procède à des intervalles réguliers à l'examen des dossiers de sécurité des différents tunnels et ceci en étroite collaboration avec l'agent de sécurité des tunnels et le gestionnaire du tunnel, représentés par l'Administration des ponts et chaussées.

En 2017, suite à la mise en vigueur du règlement grand-ducal du 1er avril 2017 relatif aux mesures de sécurité applicables dans certains tunnels routiers, les dispositions de la loi du 21 novembre 2007 concernant la sécurité dans certains tunnels routiers et le règlement grand-ducal du 21 décembre 2007 relatif aux mesures de sécurité applicables dans certains tunnels routiers s'appliquent à cinq tunnels supplémentaires, à savoir les tunnels Stafelter, Grouft, Gousselerbierg, Mersch et Micheville. Ces tunnels sont depuis lors sous la compétence de l'Inspection du travail et des mines. En conséquence, l'ITM est l'autorité administrative de sept tunnels routiers de plus de 500 mètres du réseau routier luxembourgeois.

Au cours de l'année 2017, l'Inspection du travail et des mines et l'Administration des ponts et chaussées se sont concertées lors de 27 réunions, afin de discuter de l'état des tunnels, des exercices périodiques de grandeur nature, du retour d'expérience, des améliorations à apporter, aussi bien au niveau des tunnels qu'au niveau administratif, de l'organisation des contrôles périodiques et des conclusions à tirer de ceux-ci.

9.4.7. Les mines, minières et carrières

En ce qui concerne les mines, minières et carrières, différentes législations s'étalant du début du 19ième siècle jusqu'à nos jours confèrent à l'Inspection du travail et des mines des compétences en matière de sécurité des personnes.

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.

Galeries ouvertes au Public:

- Musée National des Mines à Rumelange
- Galeries souterraines à Rodange/ Mine Lasauvage
- «Koffergrouf» à Stolzembourg

- Musée des Ardoisières à Haut-Martelange
- Site touristique Mine Grôven à Differdange
- 2 galeries exploitées:
 - Thilleberg (Pompage d'eau ArcelorMittal)
 - Walferdange (Gypse Laboratoire géodynamique et séismologique)
- ca. 130 accès à des galeries minières (hors service).

9.4.8. 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 spécifiques, ainsi qu'en relation avec les domaines relatifs à la sécurité et santé sur le lieu de travail en général.

9.4.9. 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 par la nomenclature des établissements classés. En 2017, les prescriptions suivantes ont été élaborées et publiées par les agents du service « ESA » :

ITM SST 7001.1	Texte coordonné de la Loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés
TM-SST 7002.2	Texte coordonné du Règlement grand-ducal du 14 septembre 2000 concernant les études des risques et les rapports de sécurité
ITM-SST 7201.2	Texte coordonné de la loi du 27 mai 2010 relative aux machines – Mise sur le marché de machines et de machines d'occasion
ITM-SST 1500.3	Prescriptions de prévention incendie - Définitions générales
ITM-SST 1501.5	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions générales Bâtiments bas
ITM-SST 1502.4	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions générales Bâtiments moyens
ITM-SST 1503.4	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions générales Bâtiments élevés
ITM-SST 1504.3	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques Bâtiments administratifs
ITM-SST 1505.3	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques-Salles de restauration
ITM-SST 1506.3	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques

	Parkings couverts de plus de 20 véhicules
ITM-SST 1507.3	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques Salles recevant du public
ITM-SST 1508.4	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques Etablissements de vente - Centres commerciaux
ITM-SST 1509.3	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques Etablissements d'hébergement
ITM-SST 1510.3	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques Etablissements de soins - Etablissements pour personnes âgées
ITM-SST 1554.2	Spécifications techniques pour les façades
ITM-SST 6901.2	Relevé des substances et préparations dangereuses

9.5. « Service Affaires Internationales - SAI »

Ce service, créé en mai 2016 suite à la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne de 2015, coordonne les différentes tâches au sein de l'ITM en matière de conditions de travail et de protection de la sécurité et de la santé des salariés au travail sur le plan européen et international.

Les différentes missions du service SAI comprennent :

- 1) Participation aux comités et groupes de travail suivants :
 - Groupes de travail "questions sociales" du Conseil de l'Union européenne
 - Groupe de travail « Transport terrestre » du Conseil de l'Union européenne
 - Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail
 - Comité d'experts européen en matière de détachement de travailleurs
 - Groupe d'experts européen en matière de la sécurité et de la santé au travail
 - Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), incl. différents groupes de travail
 - Conseil de direction à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
 - Plateforme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré
 - Groupe de travail BENELUX : Agences d'intérim frauduleuses
 - Point focal national à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
 - Groupe de pilotage national : Lutte contre le travail non déclaré
- 2) Préparation, coordination et négociation de la législation européenne en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail
- 3) Suivi de la législation européenne en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail

- 4) Développement de la législation ou de mesures européennes en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail
- 5) Coopération avec les partenaires sociaux dans le domaine des conditions de travail et de sécurité et santé au travail

9.5.1. Législation européenne

1. Groupe de travail « Questions sociales »

Participation aux réunions du groupe de travail « Questions sociales » à Bruxelles concernant 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 européenne a présenté en 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.

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.

Après une longue discussion controversée au sein du groupe de travail à Bruxelles, le Conseil des ministres d'emploi est parvenu en octobre 2017 à un accord sur sa position (orientation générale) concernant la directive relative au détachement de travailleurs. Sur base de cet accord, le Conseil a commencé les négociations avec le Parlement européen.

L'orientation générale prévoit:

- la rémunération des travailleurs détachés conformément à la législation et aux pratiques de l'État membre d'accueil
- un détachement de longue durée pour une période de 12 mois pouvant être prolongée de 6 mois (18 mois au total) sur la base d'une notification motivée par le prestataire de services
- l'application aux travailleurs détachés des conventions collectives d'application générale dans tous les secteurs d'activité
- l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs locaux
- dans le secteur des transports, les dispositions de la directive modificative s'appliqueront à compter de la date d'entrée en vigueur de la législation sectorielle à venir
- une durée de transposition de trois ans plus une année supplémentaire avant l'application de la directive.

Toutes les règles relatives à la rémunération qui s'appliquent aux travailleurs locaux devront également s'appliquer aux travailleurs détachés. La rémunération comprendra non seulement les taux de salaire minimal, mais également d'autres éléments tels que les bonus ou les indemnités.

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 2015, on comptait 2.05 million de travailleurs détachés dans l'UE (représentant plus de 0,7% de la main d'œuvre totale de l'UE), soit une hausse de 7,3% par rapport à 2014

Au Luxembourg, le nombre des salariés détachés en provenance d'autres États-membres affiche une augmentation constante. En 2015, plus de 66.000 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une augmentation de 40% par rapport à l'année 2014. Pour la période de 2015 à 2016, on constate une croissance de 18%, soit 81.330 salariés détachés ce qui représente plus de 20% de la population active.

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, bromoéthylene, 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 pour le chlorure de vinyle monomère et les poussières de bois durs qui figurent déjà dans la directive 2004/37/CE.

Après la discussion au sein du groupe de travail à Bruxelles, un certain nombre de contacts informels ont eu lieu entre le Conseil des ministres du travail, le Parlement européen et la Commission en vue de parvenir à un accord sur ce dossier en première lecture.

Le Parlement européen a adopté sa position en première lecture le 25 octobre 2017 sur la proposition de la Commission. Cette position reflète l'accord de compromis convenu entre les trois institutions et a donc également été formellement adoptée par le Conseil des ministres du travail le 7 décembre 2017.

A la suite de la publication au Journal officiel de l'Union européenne, les États membres sont désormais tenus de transposer la nouvelle directive (2017/2398) dans la législation nationale au plus tard le 17 janvier 2020.

Les principaux éléments de la nouvelle directive sont les suivants:

 Substances reprotoxiques: la Commission devra envisager la possibilité d'inclure les substances reprotoxiques dans le champ d'application de la directive avant la fin du premier trimestre de 2019 au plus tard et peut présenter une proposition législative à ce sujet

- Chrome (VI): la directive prévoit une valeur limite d'exposition initiale de 0,010 mg/m³ pendant les cinq années suivant la date d'entrée en vigueur de la directive et à 0,005 mg/m³ par la suite. Une dérogation a été introduite pour les procédés de soudure et de coupage au jet de plasma ou des procédés similaires qui génèrent des fumées, la valeur limite d'expositions étant fixée à 0,025 mg/m³ pendant cinq ans après la date de transposition et ensuite ramenée à 0,005 mg/m³
- Poussières de bois durs: le Conseil et le Parlement européen ont fixé la valeur limite d'exposition à 3 mg/m³ pendant les cinq années suivant la date d'entrée en vigueur de la directive et à 2 mg/m³ par la suite
- Poussière de silice cristalline alvéolaire: la Commission s'est engagée à examiner la nécessité de modifier la valeur limite pour la poussière de silice cristalline alvéolaire lors de la prochaine évaluation de la mise en œuvre de la directive
- Surveillance médicale: le médecin ou l'autorité responsable de la surveillance médicale des travailleurs dans les États membres peuvent préconiser que la surveillance médicale se poursuive après la fin de l'exposition aussi longtemps qu'ils l'estiment nécessaire pour préserver la santé du travailleur concerné

En fixant des limites d'exposition aux agents cancérigènes et mutagènes, la nouvelle directive contribue à s'attaquer à la première cause de mortalité liée au travail dans l'UE.

Deuxième 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

En date du 10 janvier 2017 la Commission européenne a tablé une deuxième proposition de modifier la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes (2004/37/CE) en vue de limiter l'exposition à 7 agents cancérigènes.

La révision proposée fixe de nouvelles valeurs limites d'exposition assorties d'une observation "Peau" pour cinq agents cancérigènes : épichlorhydrine, dibromure d'éthylène, dichlorure d'éthylène, 4,4'-méthylènedianiline, trichloroéthylène.

En plus, la révision fixe une observation "Peau" indiquant la possibilité d'absorption importante par voie cutanée, sans valeurs limites, pour deux agents cancérigènes supplémentaires : mélanges complexes d'HAP contenant du benzo[a]pyrène et huiles qui ont été auparavant utilisées dans des moteurs à combustion interne pour lubrifier et refroidir les pièces mobiles du moteur.

Parmi ces agents, les mesures proposées devraient avoir les effets les plus notables pour les huiles et le trichloroéthylène :

- Pour les huiles, la Commission escompte 880 vies sauvées, 90.000 cas de cancer évités et des économies en dépenses de santé comprises entre 0,3 et 1,6 milliard d'euros d'ici 2069.
- Pour le trichloroéthylène, les projections sont les suivantes : 390 vies sauvées et des économies comprises entre 118 et 430 millions d'euros en dépenses de santé.

Après les discussions au sein du groupe de travail à Bruxelles, le Conseil des ministres du travail dans sa séance du 15 juin 2017 est parvenu à un accord sur sa position (orientation générale). Le texte retenu fera maintenant l'objet de négociations entre le Conseil et le Parlement européen.

2. Groupe de travail « Transports terrestres »

Participation aux réunions du groupe de travail « Transport terrestres » à Bruxelles concernant les négociations de la proposition législative suivante :

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier

En date du 31 mai 2017, la Commission européenne a tablé une proposition d'établir des règles spécifiques en ce qui concerne les directives 96/71/CE et 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier, étant donné la nature extrêmement mobile du travail des conducteurs du transport routier international.

La proposition vise à lutter contre l'iniquité sociale et les distorsions de concurrence et à contribuer au renforcement des conditions sociales et d'emploi des travailleurs. Ces améliorations passeront par une intensification du contrôle du respect de la réglementation, permettant ainsi d'assurer des conditions de concurrence égales aux entreprises et le respect des droits des travailleurs, de combattre les pratiques illégales en matière de conditions de travail, de réduire la charge administrative pesant sur les entreprises et de clarifier les règles en vigueur, par exemple en ce qui concerne l'application des législations nationales sur le salaire minimum.

Pour le transport international, la Commission propose que les conducteurs ne soient pas considérés comme des travailleurs détachés si la période de détachement sur leur territoire aux fins de ces opérations est inférieure ou égale à 3 jours sur une période d'un mois calendaire. La proposition précise donc la durée minimale du détachement en deçà de laquelle la réglementation de l'État membre d'accueil sur les taux de salaire minimal et la durée des congés annuels payés ne s'applique pas aux opérations de transport routier international.

Ce seuil de durée ne s'applique pas au cabotage, puisque toute l'opération de transport se déroule dans un État membre d'accueil. Toutes les opérations de cabotage seront considérées comme constituant un détachement de travailleurs dès le premier jour et ce, quelle que soit leur durée. En conséquence, le taux de salaire minimal et la durée minimale des congés payés annuels en vigueur dans l'État membre d'accueil devraient s'appliquer au cabotage, quelles que soient la fréquence et la durée des opérations effectuées par un conducteur.

La proposition détaille aussi la méthode de calcul de ces périodes de détachement et définit les exigences administratives et mesures de contrôle spéciales en vue de la vérification du respect des dispositions régissant le détachement de travailleurs dans le secteur du transport routier.

Actuellement la proposition est discutée au sein du groupe de travail « Transports terrestres » à Bruxelles.

3. Groupe d'experts en matière de la sécurité et de la santé au travail

Participation aux réunions du groupe d'experts concernant la modernisation du cadre législatif de l'UE en matière de la sécurité et de la santé au travail

En 2017, la Commission européenne a commencé à examiner tout le cadre législatif de l'UE en matière de la sécurité et de la santé au travail (directive-cadre et 23 directives spécifiques) dans un souci de l'adapter aux réalités au monde du travail.

À cette fin, dans un premier temps, la Commission a demandé le groupe d'experts d'exprimer leur avis sur une révision éventuelle de quatre directives en matière de sécurité et de santé au travail. La Commission a demandé aux experts des États membres d'exprimer leur point de vue sur la mise à jour des quatre directives suivantes et sur le type de modifications qui seraient nécessaires.

- Les équipements à écran de visualisation (directive 90/270)
 Les technologies ont considérablement évolué depuis que la directive sur les équipements à écran de visualisation a été adoptée au début des années quatre-vingt-dix. Certaines technologies visées dans la directive ne sont plus utilisées, et les dispositions correspondantes pourraient être supprimées.
- Agents biologiques (directive 2000/54)
 L'évaluation a soulevé des questions concernant le champ d'application de la directive, notamment en ce qui concerne la nécessité de mettre à jour la liste des agents biologiques à l'annexe III. Une mise à jour de l'annexe III sera donc envisagée.
- Assistance médicale à bord des navires (directive 92/29)
 L'évaluation a montré qu'il serait éventuellement nécessaire de revoir et de mettre à jour la liste obligatoire des dotations médicales prévues par la directive. En outre, l'utilisation de nouveaux équipements technologiques permettant d'améliorer le traitement et le diagnostic des maladies et/ou la prévention des accidents semble être une option possible pour les grands navires.
- Équipements de protection individuelle (directive 89/656)
 Une mise à jour technique de la directive sera envisagée pour la définition des équipements de protection individuelle, notamment en ce qui concerne les exclusions actuelles des équipements utilisés par les services de secours et de sauvetage, tels que les pompiers.

COMITE CONSULTATIF POUR LA SECURITE ET LA SANTE SUR LE LIEU DE TRAVAIL (CCSS)

Ce comité est chargé d'assister la Commission européenne dans la préparation et la mise en œuvre des activités dans les domaines de la sécurité, de l'hygiène et de la protection de la santé sur le lieu du travail.

Il est composé de trois membres par État membre, qui représentent les gouvernements nationaux, les syndicats et les organisations patronales.

Sa mission consiste notamment à formuler des avis sur les initiatives de l'UE en matière de sécurité et de santé au travail (par ex. projets de propositions législatives, programmes/stratégies au niveau de l'UE et autres initiatives ayant des incidences sur la politique de santé et de sécurité), à contribuer activement à définir les priorités dans le domaine de la santé et de la sécurité et à élaborer des programmes/stratégies appropriés et à encourager les échanges de points de vue et d'expérience entre les États membres et les parties prenantes, en jouant le rôle d'interface entre les échelons national et européen.

En 2017, lors des deux plénières du CCSS, les avis suivant ont été adoptés :

- Avis sur une valeur limite indicative d'exposition professionnelle de l'Union européenne pour l'acétate de n-butyle, acétate de sec-butyle et acétate d'iso butyle conformément à la directive 98/24/CE sur les agents chimiques.
- Avis sur la modernisation des directives en matière de SST.

COMITÉ DES HAUTS RESPONSABLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (CHRIT)

En 2017, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail et des mines (CHRIT) a tenu ses deux réunions plénières :

- La 72^e réunion plénière à Malte le 9 juin 2017, précédée d'une journée thématique traitant le sujet « Préserver la santé et la sécurité au travail des inspecteurs du travail »
- La 73^e réunion plénière à Tallinn (Estonie) le 9 novembre 2017, précédée d'une journée thématique traitant le sujet « Les nouvelles formes de travail et la sécurité et santé au travail »

1. 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 du CHRIT a participé à côté de 7 autres représentants des Etats

membres au groupe d'évaluation du système d'inspection du travail de l'Allemagne, qui s'est tenue du 19 au 24 novembre 2017.

2. Campagne « Safe and healthy work for temporary jobs »

Le CHRIT a lancé une campagne d'information et d'application de la législation afin de promouvoir la sécurité et la santé au travail des intérimaires. Intitulée «Safe and healthy work for temporary jobs», cette campagne s'étendra sur une période allant d'octobre 2017 à octobre 2018.

Selon le CHRIT, le travail intérimaire est un sujet important en matière de sécurité et de santé au travail. Non seulement parce que les travailleurs intérimaires appartiennent au groupe des travailleurs vulnérables et que le nombre d'accidents du travail est élevé, mais aussi parce que le taux d'emploi augmente dans les emplois intérimaires.

L'emploi dans les agences de travail temporaire dans l'UE a augmenté rapidement au cours de la dernière décennie. Le nombre moyen d'heures travaillées par les travailleurs intérimaires dans toute l'Europe en janvier 2017, par rapport à la même période l'année précédente, a augmenté de 7,2%.

L'une des raisons les plus importantes du nombre élevé d'accidents du travail est que les travailleurs intérimaires sont nouveaux dans l'exercice d'emplois spécifiques et qu'ils sont donc moins informés et moins bien formés en matière de prévention spécifique de la sécurité et de la santé au travail.

Le Luxembourg faisait partie du groupe de travail à côté de 7 autres Etats membres. L'organisation et le contenu du « kick-off meeting », ayant eu lieu les 20 et 21 septembre 2017 à Luxembourg, faisaient aussi part du mandat du groupe de travail.

Cette campagne comprend aussi une expérience pilote sur l'application transfrontalière qui ciblera les agences de travail temporaire en cas de détachement de travailleurs. Une collaboration efficace entre les différentes inspections nationales du travail est prévue.

XXIe CONGRÈS MONDIAL SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Au niveau mondial, la demande d'inspections rigoureuses et efficaces de la SST augmente en réponse au rythme des changements sur le lieu de travail et à l'impact de ces changements sur la main-d'œuvre mondiale. Par conséquent, les services d'inspection de la SST, en tant qu'agents du changement, doivent être en mesure de relever les nouveaux défis découlant des tendances modernes, de sorte qu'ils puissent être efficaces en tant que facilitateurs d'activités commerciales économiquement rentables qui fournissent également des environnements de travail sains, sûrs et équitables.

Toutefois, de nombreux services d'inspection de la SST font face à des problèmes de financement et de ressources. Dans ces circonstances, il est d'autant plus important pour eux de veiller à ce que les efforts soient correctement classés par ordre de priorité et ciblés sur les questions clés. Le symposium a examiné diverses approches sur la façon d'y parvenir à partir de perspectives multiples.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines a participé au XXIe Congrès mondial sur la santé et la sécurité au travail qui s'est tenu du 3 au 6 septembre 2017 à Singapour avec une contribution à la thématique « Challenges of labour inspectorates faced in a permanently worklife change».

EU-OSHA: - CONFÉRENCES

1. Conférence « Etre bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge »

Au vu de la part croissante de la population active âgée en Europe et l'effet connexe de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a centré la campagne pour les années 2016 et 2017 sur le thème « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge ».

À l'occasion de cette campagne, l'Inspection du travail et des mines a organisé le mardi 24 octobre 2017 à Luxembourg-Kirchberg une conférence d'une journée se terminant par une table ronde.

2. Point focal national à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Le point focal national du Luxembourg à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et son collègue néerlandais ont collaboré à un colloque de clôture BENELUX de la campagne « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge », qui a été organisé par le point focal de la Belgique. Le colloque de clôture qui s'est tenu le 26 octobre 2017 à Bruxelles au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Dialogue Social, a mis le regard sur les réalisations et apogées de la campagne par EU-OSHA dans toute l'Europe ainsi que donné un aperçu de la campagne sur les lieux de travail sains pour tous les âges en Belgique, aux Pays-Bas et au Luxembourg, en présentant un aperçu des exemples de bonnes pratiques et des connaissances tout au long de la campagne.

Une table ronde, réunissant des partenaires sociaux des trois pays et visant à dégager les problèmes rencontrés, respectivement les pistes pour l'avenir, a clôturé la journée.

9.6. 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:

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 !!! Bypass Etablissements Soumis à Autorisations (ESA): Inspecteurs en chef Accidents de Travail (AT): Inspecteurs en chef Recrutement Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE): Inspecteurs en chef Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE): Inspecteurs 3 – 5 années Help Center (HC): Gestion du savoir Inspecteurs stagiaires Stagiaire 6 -12 mois + Evaluation Retour pour Formation: être Nominations auprès de l'ITM formateurs Homogén , Effet NOUS, Team, Valorisation ITM – Académie du savoir ? Problème!! Perfectionnement et spécialisation Consolidations Fondations communes: Minimum know-how garantie Plan de formation Mise à niveau <u>Formation</u> Anciens inspecteurs Nouveaux recrutés

Graphique 9.54. : Carrière de l'inspecteur du travail

10. Questions parlementaires

Au cours de l'année 2017, l'ITM a participé à l'établissement des réponses aux questions parlementaires suivantes qui ont été adressées à notre Ministre de tutelle :

- 1. Question parlementaire n°2691 du 20 janvier 2017 de Monsieur le Député Marc ANGEL concernant la formation à la sécurité obligatoire pour les agents en charge de l'encadrement des enfants ;
- 2. Question élargie avec débat n°22 du 25 janvier 2017 de Monsieur le Député André BAULER concernant la réforme de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- 3. Question parlementaire n°2708 du 30 janvier 2017 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant les associations professionnelles de l'Inspection du travail et des mines ;
- 4. Question parlementaire n°2710 du 30 janvier 2017 de Madame la Députée Françoise HETTO-GAASCH concernant le fonctionnement de l'Inspection du travail et des mines ;
- 5. Question parlementaire n°2850 du 17 mars 2017 Madame la Députée Taina BOFFERDING concernant la taxe d'apprentissage ;
- 6. Question parlementaire n°2896 du 5 avril 2017 de Monsieur le Député Aly KAES et de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant la fin du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et cessation de plein droit du contrat de travail ;
- 7. Question parlementaire n°2911 du 10 avril 2017 de Monsieur le Député Aly KAES et de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant les rapports collectifs du travail ;
- 8. Question parlementaire n°2977 du 10 mai 2017 de Monsieur le Député André BAULER concernant l'Inspection du travail et des mines ;
- 9. Question parlementaire n°2983 du 11 mai 2017 de Madame la Députée Martine MERGEN concernant l'offre de services transfrontalière ;
- 10. Question parlementaire n°3083 du 19 juin 2017 de Monsieur le Député André BAULER concernant les classes « Initiation Professionnelle Divers Métiers (IPDM) » ;
- 11. Question parlementaire n°3109 du 30 juin 2017 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant la création d'entreprises artisanales et formation professionnelles pour adultes ;
- 12. Question parlementaire n°3113 du 4 juillet 2017 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant le compte épargne-temps ;
- 13. Question parlementaire n°3114 du 4 juillet 2017 de Monsieur le Député Serge WILMES concernant la réhabilitation de l'ancien site industriel « Pulvermühle » ;
- 14. Question orale n°270 du 6 juillet 2017 de Monsieur le Député André BAULER concernant le rôle de l'ITM dans la prévention des maladies professionnelles ;
- 15. Question parlementaire n°3139 du 17 juillet 2017 de Monsieur le Député Fernand KARTHEISER concernant les éoliennes ;
- 16. Question parlementaire n°3192 du 1^{er} août 2017 de Monsieur le Député Gusty GRAAS concernant le télétravail ;
- 17. Question parlementaire n°3212 du 9 août 2017 de Monsieur le Député Roy REDING concernant l'immigration ;
- 18. Question parlementaire n°3219 du 11 août 2018 de Monsieur le Député Marco SCHANK concernant le détachement de travailleurs ;

- 19. Question parlementaire n°3233 du 21 août 2017 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant le Code de bonne conduite de l'ITM ;
- 20. Question parlementaire n°3253 du 30 août 2017 de Madame la Députée Octavie MODERT et de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant le détachement de travailleurs ;
- 21. Question parlementaire n°3308 du 20 septembre 2017 de Monsieur le Député André BAULER concernant les services du type « Ecrivain public » ;
- 22. Question parlementaire n°3310 du 21 septembre 2017 de Monsieur le Député Laurent MOSAR et de Monsieur le Député Léon GLODEN concernant l'obligation de tenue d'un registre spécial ou fichier renseignant le début, la fin et la durée du travail journalier ;
- 23. Question parlementaire n°3338 du 5 octobre 2017 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant l'application de la nouvelle convention FHL ;
- 24. Question parlementaire n°3340 du 6 octobre 2017 de Madame la Députée Octavie MODERT et de Madame la Députée Françoise HETTO-GAASCH concernant la règle des 52 semaines sur 104 en matière du droit social ;
- 25. Question parlementaire n°3343 du 6 octobre 2017 de Madame la Députée Taina BOFFERDING concernant la mise en œuvre du programme « entreprises partenaires pour l'emploi » ;
- 26. Question élargie avec débat n°26 du 16 octobre 2017 de Monsieur le Député Andrée BAULER concernant les profils professionnels et évolution des emplois dans l'économie créative ;
- 27. Question parlementaire n°3405 du 24 octobre 2017 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant le service placement de l'ADEM ;
- 28. Question parlementaire n°3405 du 27 octobre 2017 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant les activités de l'Inspection du travail et des mines ;
- 29. Question parlementaire n°3429 du 3 novembre 2017 de Monsieur Fernand KARTHEISER concernant le logement et travail pour personnes handicapées ;
- 30. Question parlementaire n°3448 du 14 novembre 2017 de Madame la Députée Nancy ARENDT concernant l'affaire « Weinstein » ;
- 31. Question parlementaire n°3528 du 8 décembre 2017 de Monsieur le Député Léon GLODEN et de Monsieur le Député Emile EICHER concernant l'arrêt de la Cour Constitutionnelle n°00131 du 8 décembre 2017.

11. Transposition des directives européennes

En 2017, l'ITM a participé à l'élaboration des avant-projets de loi relatifs à la transposition des directives suivantes :

- 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 salariés ;
- Directive 2017/164/UE de la Commission du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives de la Commission 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE et concernant la protection de la sécurité et de la santé des salariés contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail.

12. Les challenges pour le futur:

12.1. Un monde du travail en évolution permanent :

Graphique 12.1.: Challenges pour le futur

Demain Hier Aujourd'hui Digitalisation Agents cancérigènes Congé Contrat de travail Gestion des âges Champs Durée électromagnétiques Perturbateur **Elections sociales Dialogue social** endocrinien **Jours fériés** Nouveau détachement Plateforme du travail Licenciement **Ondes** non-déclaré électromagnétiques **Undeclared work** Repos **SEVESO III** Repro-toxicité Salaire Transfert Travail illégal (Titre de **Risques** d'entreprise psychosociaux séjour) **Travail clandestin** Télétravail Travail de Troubles musculodimanche squelettique

!!! Un monde du travail en évolution

12.2. En interne – l'évolution de la restructuration :

- Coopération interministérielle et inter-administrative,
- Développement et mise en place d'un MIS-Management Information System.
- Mise en œuvre du plan de formation,
- Motivation des collaborateurs par la mise en place de la carrière de l'inspecteur du travail,
- Politique de recrutement,
- Simplification administrative,

12.3. En externe – au niveau national :

- Bio-banques
- Changements des conditions de travail: télétravail, ICH-AG, IT-médias, outsourcing, travail intérimaire, durée du travail, ...
- Décisions politiques à l'échelle UE: DIR, recommandations, ...

- Décisions politiques nationales: Diversification de l'économie luxembourgeoise
- Demandes des partenaires sociaux: House of entrepreneurship, délégué à la sécurité, TD,
 Coordinateur de sécurité et santé, etc...
- Détachement travail transfrontalier, dumping social, économies ouvertes, ...
- Dialogue social
- Evolution des différents secteurs économiques représentant l'économie nationale
- Nanotechnologie
- Nouveaux RGD: Changement de la nomenclature des champs électromagnétiques
- Proximité

12.4. En externe – au niveau international :

- Digitalisation
- Directives sur les cancérogènes, Trouble musculosquelettique, Perturbateur endocrinien, Reprotoxicité, ...
- Ergonomie
- OSH Occupational Health+Safety
- Plateforme du travail non-déclaré Undeclared work
- Risques psycho-sociaux: Stress, suicide, harcèlement, épuisement professionnel, workaholism, boreout – burnout,...

13. Conclusions

Afin de pouvoir faire face aux problèmes de recrutement de personnel dédié aux inspections et contrôles ainsi qu'au nombre subséquent de départs en retraite et pour pouvoir renforcer les effectifs de l'ITM de 100 à 200 agents sur les 10 à 15 prochaines années à venir en vue de promouvoir l'efficacité et l'efficience de ses services permettant ainsi de garantir l'exécution de ses multiples missions, l'ITM avait pris la décision fin 2015 de diversifier nos 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 a) l'examen concours et b) le recrutement interne.

Or, moyennant ces voies de recrutement, l'ITM a constaté que beaucoup de candidats ayant réussi leur examen concours, n'étaient soit a) pas vraiment intéressés de vouloir exercer le métier d'inspecteur du travail ou n'étaient pas susceptibles d'exercer le métier d'inspecteur du travail, soit b) étaient plus attirés par des avantages pécuniaires offerts par d'autres administrations ou bien c) avaient choisi d'être embauché par d'autres administrations réclamant moins d'efforts personnels en formation de leur part.

Par ailleurs, en ce qui concerne les candidats que nous avons pu recruter par l'intermédiaire de l'ADEM et qui n'ont, dans un premier temps, pu être embauchés que moyennant un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de deux ans, nous venons de constater que la très grande majorité d'entre eux n'ont pas réussi leur examen concours et qu'ils ne pourront dès lors pas être recrutés définitivement par l'ITM étant donné qu'il faut être fonctionnaire afin de pouvoir mettre en œuvre les prérogatives de puissance publique qui leurs sont conférés par la loi.

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.

Comme le métier d'inspecteur du travail n'est pas enseigné dans les établissements scolaires ou universitaires, cela implique l'organisation par l'ITM d'une multitude de formations étant donné les missions très variées relevant de son champ d'application.

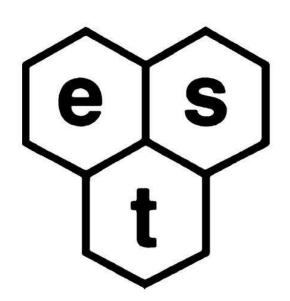
Une solution permettant d'éviter ces différents problèmes de recrutement serait dès lors de créer en premier lieu une carrière de l'inspecteur du travail spécifique, à l'image de celle existant pour les agents de la Police grand-ducale, ainsi qu'une grille de traitement propre en faveur des membres de l'inspectorat du travail a) permettant de rendre plus attractif l'exercice du métier de l'inspecteur du travail et b) de recruter davantage de candidats qui sont impérativement nécessaires pour garantir l'exécution de toutes les différentes missions de l'ITM.

Une solution supplémentaire permettant à l'avenir de pouvoir recruter des agents qui disposent déjà en amont d'une formation plus amplement axée sur le métier de l'inspecteur du travail, serait de créer un cycle universitaire de trois années d'études sanctionné par un diplôme de « Bachelor » spécifique comportant des enseignements pluridisciplinaires tant scientifiques que juridiques, qui seraient non seulement bénéfiques pour les recrutements auprès de l'ITM, mais ces diplômés pourraient également se prévaloir des avantages qui s'en suivent tant pour pouvoir être recrutés auprès d'autres administrations tels que l'Administration des Bâtiments publics, l'Administration des Ponts et chaussées, de l'Administration de l'Aménagement du territoire, etc., et ces derniers pourraient en fin de compte également facilement faire valoir leurs connaissances acquises au cours de ces études spécifiques auprès de sociétés du secteur privé, dont notamment les sociétés prestataires de services dans le domaine de la sécurité et de la qualité (ex. : Luxcontrol), ou bien auprès de toutes les autres sociétés du secteur privé en vue de pouvoir y exercer les missions de salarié désigné, de coordinateur de sécurité et de santé au travail, de conseiller de sécurité auprès des sociétés du secteur du transport, etc.

Par ailleurs, on pourrait prévoir d'autres attraits supplémentaires qui résulteraient de l'accomplissement de telles études, comme par exemple, la remise complémentaire du certificat de salarié désigné pour compte des futurs diplômés d'un tel cycle d'études.

Toutes ces mesures permettraient à l'ITM de pouvoir recruter des candidats s'intéressant effectivement à exercer le métier d'inspecteur du travail (effet « win-win »).

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL



Les missions de l'EST

En tant qu'instrument de formation postscolaire, l'École supérieure du travail a notamment pour mission de dispenser, le cas échéant en collaboration avec les Chambres professionnelles et d'autres Instituts de formation, un enseignement gratuit, visant l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation des connaissances dans les domaines du droit du travail, de l'économie, de la législation de la sécurité sociale, du droit constitutionnel, des sciences humaines, de la fiscalité et de la culture au sens large du terme, aux salariés, ainsi qu'aux indépendants et aux citoyens en général

Les formations offertes sont organisées au moyen cours hebdomadaires, de cours du soir et de cours dits de « fin de semaine ».

Alors que les cours du soir et de « fin de semaine » sont accessibles à l'ensemble des citoyens, les cours d'une durée hebdomadaire 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.

1. Les activités de formation organisées en 2017 par l'École supérieure du travail

1.1. 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 2017, 25 semaines de cours, soit 1000 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, 15 cours ont été tenus en langue française.

Au total 566 délégués titulaires du personnel s'étaient inscrits aux actions de formation organisées pour leur compte (409 aux cours en langue française et 157 aux cours en langue luxembourgeoise).

Il y a lieu de signaler que 153 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 413.

Les matières traitées en 2017 concernaient les domaines suivants:

- La santé au travail
- Assurance-accident
- Les écrits en droit du travail
- Le dialogue social
- Analyser un poste de travail, son environnement et ses accidents
- o La responsabilité éventuellement encourue en matière de sécurité et de santé au travail
- Les salariés handicapés
- Les discriminations au travail
- o Le bien-être au travail quel que soit l'âge
- Les différentes formes du contrat de travail
- L'impact des nouveaux médias sur le monde du travail
- o La sécurité et la santé au travail
- Le marché du travail européen
- Les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise

30 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 2017, 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, 91 délégués suppléants du personnel s'étaient inscrits à cette action de formation, dont 57 aux cours en langue française et 34 aux cours en langue luxembourgeoise. Il y a lieu de signaler que 60 des inscrits étaient des délégués nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 31.

Les matières traitées en 2017 concernaient les domaines suivants:

- o Traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
- La fin du contrat de travail
- La durée du travail
- o L'impact des nouveaux médias sur le monde du travail
- La santé au travail

14 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.

1.2. 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 15 et 22 soirées comprenant chacune 2 heures. Traditionnellement, cet enseignement est organisé alternativement dans différentes localités du pays, afin de couvrir un large auditoire.

70 personnes assistent aux cours du soir de l'exercice 2017/2018.

La répartition des participants par cours se présente comme suit:

1ère année: 25 personnes à Differdange (30 heures) 2ième année: 19 personnes à Wiltz (36 heures)

12 personnes à Esch/Belval (40 heures)

3e année: 14 personnes à Luxembourg (44 heures)

Les matières enseignées sont les suivantes:

1ère année: Differdange - la sécurité de l'information dans le monde du travail

les politiques sociales au Luxembourg
Luxembourg: place financière européenne
l'impact social de la révolution digitale
en forme et sans stress « au boulot »

2ième année: Wiltz - Fir méi e sozialt Europa

- Haaptmierkmaler vun der lëtzebuerger Wirtschaft

- Aarbechtsrechtlech Besonnechkeeten- Stratégie pour la création de valeur (RSE)

- Dateschutz

- Berufsbedéngten Stress & Burnout

- L'influence des nouvelles énergies sur le monde du travail

Esch/Belval - droit constitutionnel

- droit du travail

3ième année: Luxembourg - introduction générale à l'économie

- traits caractéristiques de l'économie

économie d'entrepriseéconomie nationale

L'enseignement des cours du soir est assuré par 23 chargés de cours spécialisés dans les matières enseignées.

1.3. Cours dits de « fin de semaine »

Si les cours dits « 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 2017, l'École supérieure du travail a organisé 7 cours de fin de semaine (soit 42 heures). Le nombre des inscrits s'élève à 169. Neuf chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Les activités en 2017 sont les suivantes:

- L'impact social de la révolution digitale
- Fir méi e sozialt Europa
- L'influence des nouvelles énergies sur le monde du travail
- La sécurité des données informatiques
- Ouni stress top op der Aarbecht
- L'Imposition des personnes physiques (2 sessions)

1.4. 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 2017 l'École supérieure du travail a organisé 3 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 86 personnes. Deux chargés de cours ont assuré cet enseignement.

Le programme de cette activité était le suivant:

- 1. L'égalité des chances entre femmes et hommes sur le lieu de travail
 - Les différents aspects législatifs
 - Égalité de traitement entre hommes et femmes (Art. L.241-1 et s)
 - Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Art. L.251-1 et s)
 - Harcèlement sexuel et harcèlement moral
 - Protection des femmes enceintes, accouchées et allaitantes (Art. L.331-1 et s)
- 2. Aperçu sur la situation actuelle des femmes sur le marché de l'emploi luxembourgeois et les initiatives du Gouvernement en faveur de leur (ré)intégration

1.5. Formation complémentaire en droit social et droit du travail 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 2017 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2017, 23 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, 1.005 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 80.

L'ensemble de ces activités représentait 1.386 heures de formation.

2. Statistiques

2.1. Cours destinés aux délégués du personnel

a) Répartition des délégués titulaires selon le genre

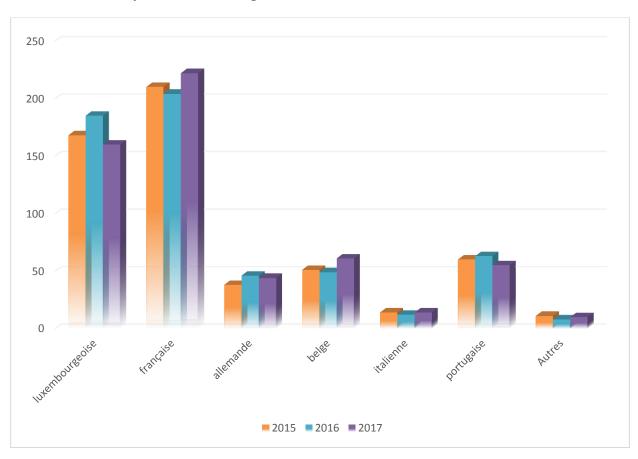
	2015		2016		2017	
Femmes	153	27,7%	172	30,3	170	30,1

Hommes	399	72,3%	395	69,7	396	69,9
TOTAL	552	100%	567	100%	566	100%

b) Répartition des délégués titulaires selon la nationalité

Nationalité	2015		20	016	2017	
luxembourgeoise	168	30,4%	185	32,7%	160	28,3%
française	210	38%	204	36%	222	39,2%
allemande	38	6,9%	46	8,1%	44	7,7%
belge	51	9,3%	49	8,6%	61	10,8%
italienne	14	2,6%	12	2,1%	14	2,5%
portugaise	60	10,8%	63	11,1%	55	9,8%
autres	11	2%	8	1,4%	10	1,7%
TOTAL	552	100%	567	100%	566	100%

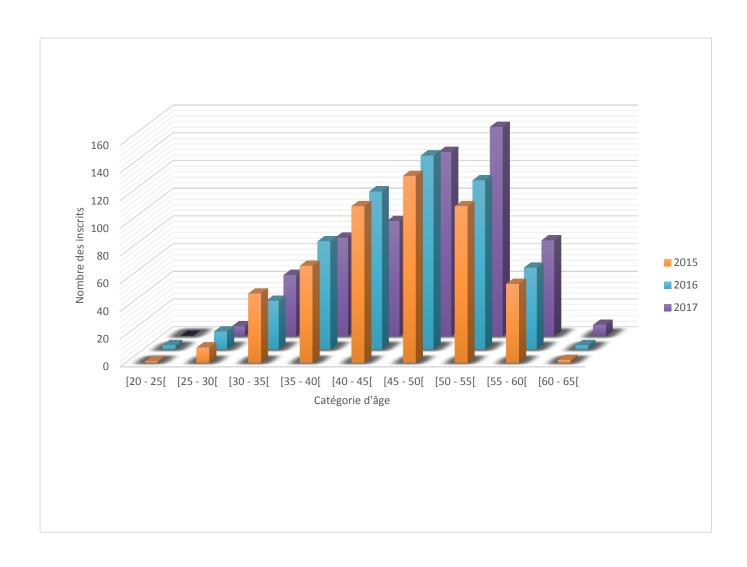
Répartition des délégués titulaires inscrits selon la nationalité



c) Répartition des délégués titulaires selon l'âge

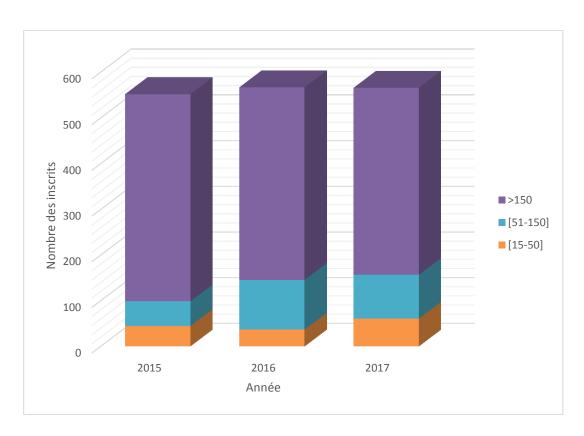
Classes d'âge	20	15	20	16	2017	,
[20 - 25[1	0,2%	3	0,6%	0	0,%
[25 - 30[11	2%	13	2,3%	7	1,3%
[30 - 35[50	9%	35	6,1%	44	7,8%
[35 - 40[70	12,7%	78	13,7%	71	12,5%
[40 - 45[113	20,5%	114	20,1%	83	14,7%
[45 - 50[135	24,6%	140	24,7%	133	23,5%
[50 - 55[113	20,5%	122	21,5%	151	26,6%
[55 - 60[57	10,2%	59	10,4%	69	12,2%
[60 - 65[2	0,3%	3	0,6%	8	1,4%
TOTAL	552	100%	567	100,0%	566	100,0%

Moyenne d'âge en 2017: 45,9



d) Répartition des délégués titulaires selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Nombre de salariés occupés dans l'entreprise de provenance	2015	2016	2017
[15-50]	45	37	61
[51-150]	54	109	96
>150	453	421	409
Total	552	567	566



e) Répartition selon le secteur d'activité (NACE)

		2015	2016	2017
В	Industries extractives	0	4	0
С	Industrie manufacturière	118	106	109
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4	5	7
F	Construction	50	60	50
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	30	60	66
Н	Transports et entreposage	32	27	42

Q R	Santé humaine et action sociale Arts, spectacles et activités récréatives	54	67	67
Р	Enseignement	2	2	14
0	Administration publique	30	25	19
N	Activités de services administratifs et de soutien	58	32	34
М	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39	43	39
K	Activités financières et d'assurance	95	85	90
J	Information et communication	9	12	22
I	Hébergement et restauration	19	35	7

Détails:

		2015	2016	2017
В	Industries extractives	0	4	0
08	Autres industries extractives	0	4	0
С	Industrie manufacturière	118	106	109
10	Industries alimentaires	6	1	2
11	Fabrication de boissons	0	3	0
12	Fabrication de produits à base de tabac	8	6	6
13	Fabrication de textiles	1	8	6
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	6	5	5
17	Industrie du papier et du carton	4	1	6
18	Autre imprimerie	1	0	0
20	Industrie chimique	0	1	1
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	12	12	5
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	11	9	15
24	Métallurgie	47	37	41
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	5	3	5
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0	3	0
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	17	13	17
29	Industrie automobile	0	4	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4	5	7
35	Distribution d'électricité	2	1	5
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	2	4	2

F	Construction	50	60	50
41	Construction de bâtiments	24	28	24
42	Génie civil	5	7	10
43	Travaux de construction spécialisés	21	25	16
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	30	60	66
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	5	8	4
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	7	15	13
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	18	37	49
Н	Transports et entreposage	32	27	42
49	Transports terrestres et transport par conduites	8	5	12
50	Transports par eau	2	1	10
51	Transports aériens	17	15	14
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	5	6	6
I	Hébergement et restauration	19	35	7
55	Hôtels et hébergement similaire	3	5	1
56	Restauration	16	30	6
J	Information et communication	9	12	22
58	Édition de répertoire et de fichiers d'adresses	0	5	5
60	Programmation de télévision et de télédiffusion	0	0	2
61	Télécommunications filaires	5	4	6
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	4	3	9
K	Activités financières et d'assurance	95	85	90
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	80	78	80
65	Assurance	8	1	3
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	7	6	7
М	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	39	43	39
69	Activités juridiques et comptables	6	6	7
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	9	12	12

71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	20	20	15	
----	--	----	----	----	--

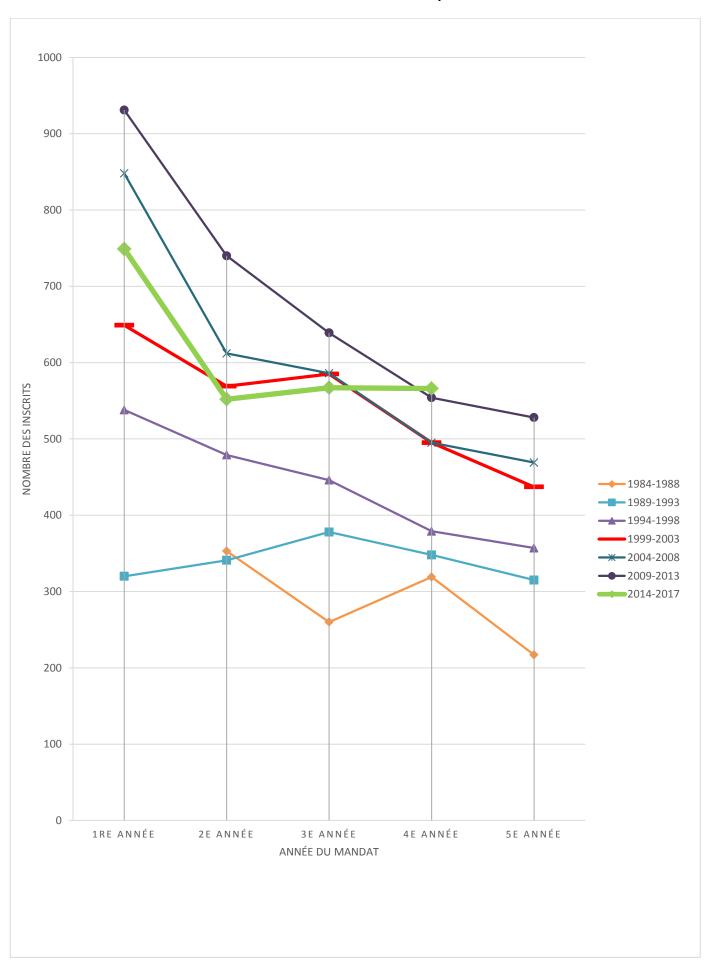
72	Recherche développement scientifique	3	2	3
74	Traduction et interprétation	1	1	1
77	Location et location de bail de voitures et de véhicules automobiles légers	0	2	1
N	Activités de services administratifs et de soutien	58	32	34
79	Service d'assistance touristique	0	2	1
80	Enquêtes et sécurité	20	20	0
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	34	8	30
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	4	2	3
0	Administration publique	30	25	19
P	Enseignement	2	2	14
Q	Santé humaine et action sociale	54	67	67
86	Activités pour la santé humaine	38	35	36
87	Hébergement médico-social et social	10	21	19
88	Action sociale sans hébergement	6	11	12
R	Arts, spectacles et activités récréatives	2	0	0
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	2	0	0
S	Autres activités de services	10	4	0
94	Activités des organisations associatives	10	2	0
96	Blanchisserie, Teinturerie	0	2	0
	Total	552	567	566

f) Evolution du nombre des inscrits depuis 1985

Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1 ^{re} année	non disponible
1985	2 ^e année	353
1986	3 ^e année	260
1987	4 ^e année	319
1988	5 ^e année	217
1989	1 ^{re} année	320
1990	2 ^e année	341
1991	3 ^e année	378
1992	4 ^e année	348
1993	5 ^e année	315
1994	1 ^{re} année	538
1995	2 ^e année	479
1996	3 ^e année	446
1997	4 ^e année	379
1998	5 ^e année	357
1999	1 ^{re} année	649
2000	2 ^e année	569
2001	3 ^e année	585
2002	4 ^e année	495
2003	5 ^e année	437
2004	1 ^{re} année	848
2005	2 ^e année	612
2006	3e année	586
2007	4 ^e année	495
2008	5 ^e année	469
2009	1 ^{re} année	931

2010	2 ^e année	740
2011	3 ^e année	639
2012	4e année	554
2013	5 ^e année	528
2014	1 ^{re} année	749
2015	2 ^e année	552
2016	3 ^e année	567
2017	4 ^e année	566

Évolution du nombre des inscrits depuis 1985



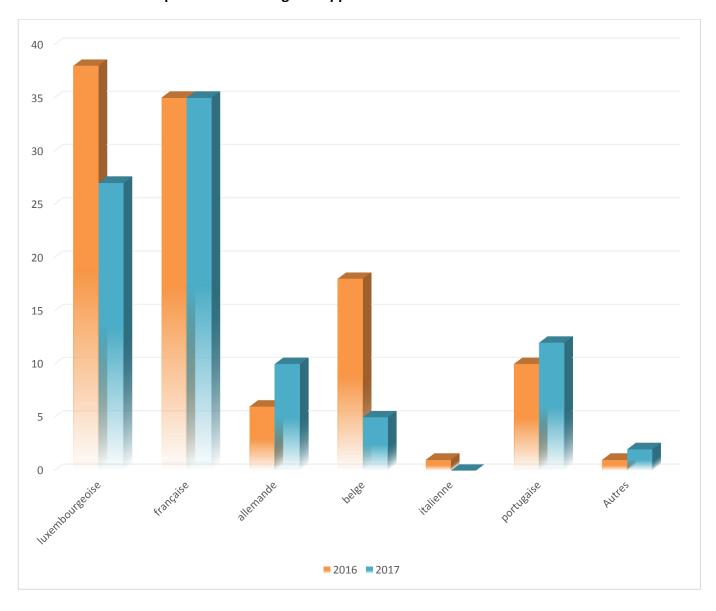
g) Répartition des délégués suppléants selon le genre

	2016		2016 2017	
Femmes	41	37,6%	34	37,4%
Hommes	68	62,4%	57	62,6%
TOTAL	109	100%	91	100%

h) Répartition des délégués suppléants selon la nationalité

Nationalité	2016		2017	
luxembourgeoise	38	34,8%	27	29,6%
française	35	32,1%	35	38,5%
allemande	6	5,5%	10	10,9%
belge	18	16,5%	5	5,5%
italienne	1	1%	0	0%
portugaise	10	9,1%	12	13,2%
autres	1	1%	2	2,3%
TOTAL	109	100%	91	100%

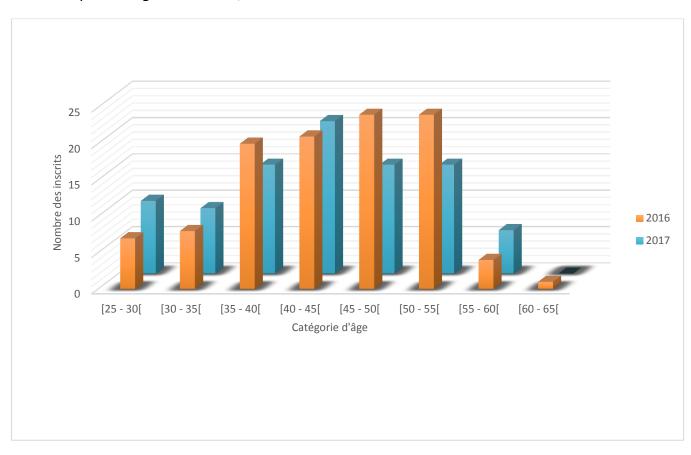
Répartition des délégués suppléants inscrits selon la nationalité



i) Répartition des délégués suppléants selon l'âge

Classes d'âge	20	16	20	17
[25 - 30[7	6,4%	10	10,9%
[30 - 35[8	7,3%	9	9,9%
[35 - 40[20	18,4%	15	16,5%
[40 - 45[21	19,3%	21	23,1%
[45 - 50[24	22%	15	16,5%
[50 - 55[24	22%	15	16.5%
[55 - 60[4	3,7%	6	6,6%
[60 - 65[1	0,9%	0	0%
TOTAL	109	100%	91	100%

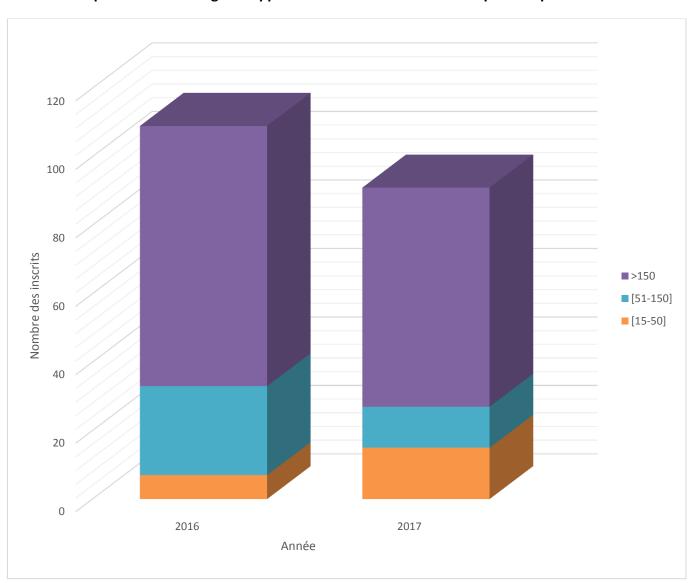
Moyenne d'âge en 2017: 52,7



j) Répartition des délégués suppléants selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Nombre de salariés occupés dans l'entreprise de provenance	2016	2017
[15-50]	7	15
[51-150]	26	12
>150	76	64
Total	109	91

Répartition des délégués suppléants selon l'effectif de l'entreprise de provenance



k) Répartition des délégués suppléants selon le secteur d'activité (NACE)

		2016	2017
С	Industrie manufacturière	33	21
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2	4
F	Construction	7	6
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	17	12
Н	Transports et entreposage	1	2
I	Hébergement et restauration	1	3
J	Information et communication	8	4
K	Activités financières et d'assurance	15	17
М	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5	8
N	Activités de services administratifs et de soutien	3	2
0	Administration publique	5	6
Q	Santé humaine et action sociale	12	6
	Total	109	91

Détails:

		2016	2017
С	Industrie manufacturière	33	21
10	Industries alimentaires	1	0
12	Fabrication de produits à base de tabac	5	5
13	Fabrication de textiles	1	0
20	Industrie chimique	1	0
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	4	2
24	Métallurgie	7	8
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	1	0
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	4	1

28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	8	5
29	Industrie automobile	1	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2	4
35	Distribution d'électricité	1	4
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1	0
F	Construction	7	6
41	Construction de bâtiments	3	3
43	Travaux de construction spécialisés	4	3
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	17	12
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2	1
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	9	6
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	5	5
Н	Transports et entreposage	1	2
51	Transports aériens	0	1
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	1
I	Hébergement et restauration	1	3
56	Restauration	1	3
J	Information et communication	8	4
58	Édition de répertoire et de fichiers d'adresses	2	2
61	Télécommunications filaires	2	0
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	4	2

K	Activités financières et d'assurance	15	17
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	11	11
65	Assurance	3	0
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	1	6
М	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5	8
69	Activités juridiques et comptables	1	1
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	0	3
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	2	2
72	Recherche développement scientifique	2	1
77	Location et location de bail de voitures et de véhicules automobiles légers	0	1
N	Activités de services administratifs et de soutien	3	2
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	3	2
0	Administration publique	5	6
Q	Santé humaine et action sociale	12	6
86	Activités pour la santé humaine	5	2
87	Hébergement médico-social et social	5	0
88	Action sociale sans hébergement	2	4
	Total	109	91

2.2. Cours du soir

Matières enseignées	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Sécurité Sociale / Législation et politique sociales	33	16	0
Droit du Travail et Droit Constitutionnel	17	25	12
Economie	8	10	14
L'Évolution du Monde du Travail	0	28	25
Le Monde du travail en mutation	0	0	19
TOTAL	58	79	70

Age moyen (cycle 2017/2018): 49,4

2.3. Cours dits de « fin de semaine »

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2014	8	235
2015	8	203
2016	8	247
2017	7	169

2.4. Cours destinés aux délégués à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2014	58	62	120
2015	33	30	63
2016	30	44	74
2017	49	37	86

2.5. 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
2017	20	3	23