



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018

AVRIL 2019

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

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

<https://mteess.gouvernement.lu/fr.html>

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg

SOMMAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	7
Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi	8
1. Textes adoptés en 2018.....	8
2. Projets de loi	10
3. Textes législatifs en préparation.....	16
4. Transposition des directives européennes.....	17
Chapitre 2 : Politique de l'emploi.....	8
1. Europe 2020 – Luxembourg 2020.....	18
2. Le projet Luxembourg Digital Skills Bridge	21
3. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.....	23
4. Initiatives sociales en faveur de l'emploi.....	24
5. Salariés handicapés	25
6. Aide à la création d'entreprise	27
7. Aide à la formation professionnelle	27
8. Gestion du Fonds Social européen	28
9. RETEL	30
10. Congé de paternité	34
11. Congé linguistique	35
Chapitre 3 : Préretraite.....	36
1. Préretraite progressive	36
2. Préretraite solidarité	37
3. Préretraite-ajustement.....	38
Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi	45

Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire	50
1. Politiques nationales en matière d'économie sociale et solidaire	50
2. Politiques européennes et internationales du Luxembourg en matière d'économie sociale et solidaire.....	58
3. Présence nationale et européenne	60
Chapitre 6 : Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne	62
Chapitre 7 : Office National de Conciliation.....	63
AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI.....	1
Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg.....	2
1. L'emploi au Luxembourg	2
2. Le chômage au Luxembourg.....	6
3. La mobilité du chômage	10
Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi	13
1. Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi	13
2. Nouvelle procédure d'inscription	13
3. Bilan par agence	14
4. Encadrement des salariés à capacité de travail réduite et des salariés handicapés.....	17
5. Soutenir les demandeurs d'emploi plus âgés.....	31
6. Indemniser les demandeurs d'emploi	34
7. Bénéficier des aides pour augmenter les chances d'intégration sur le marché de l'emploi.....	36
Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes	38
1. La Garantie pour la Jeunesse	38
2. Les mesures pour l'emploi en faveurs des jeunes.....	40
3. Jobelo.....	41
Chapitre 4 : L'orientation professionnelle et l'apprentissage	42
1. L'encadrement individuel	42
2. Les activités d'orientation collectives.....	42

3.	L'apprentissage en 2018.....	44
4.	Projets interministériels	47
5.	Coopération européenne	49
Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises		50
1.	Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises	50
2.	Une hausse des postes vacants déclarés.....	51
3.	Une présélection des candidats affinée	53
4.	Engager un ressortissant des pays tiers	55
5.	Bénéficier des aides financières pour l'embauche des demandeurs d'emploi	56
Chapitre 6 : Proposer une offre de services en ligne en faveur des demandeurs d'emploi et des employeurs - Le JobBoard de l'ADEM :		62
Chapitre 7 : Le projet « Luxembourg Digital Skills Bridge »		63
Chapitre 8 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi		64
1.	Formations « pool » - organisées pour et suivant la demande d'un secteur précis	64
2.	Formations « sur mesure » – exclusivement élaborées pour les besoins spécifiques des entreprises et ayant pour but la (ré)insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.....	64
3.	Formations dites «de reconversion » –	65
4.	Formations « spécifiques » –	65
5.	Ateliers Agence pour le développement de l'emploi	66
6.	Formations cofinancées par le Fonds social européen (FSE)	66
7.	Institut national des langues	67
8.	Partenariats	67
Chapitre 9 : Les services internes de l'ADEM		68
1.	Le Contact Center	68
2.	Le Service juridique et contentieux	69
3.	Le Service Ressources humaines	72
4.	Le Service informatique	74

5.	Le Service communication et relations internationales	75
L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES		81
1.	Introduction	82
2.	Objectifs et missions.....	82
3.	Les services	84
4.	Développements informatiques :.....	95
5.	Coopérations	96
6.	Le Workflow.....	97
7.	Statistiques	97
8.	Communication	142
9.	Accord bilatéraux.....	144
10.	Questions parlementaires	144
ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL.....		146
Chapitre 1 : Le profil structurel de l'administration		147
1.	Les missions et les compétences	147
2.	Les ressources et la structure organisationnelle	149
3.	L'administration et la gestion	153
4.	Le passage au numérique 4.0	153
Chapitre 2 : Les formations offertes en 2018		155
1.	Les formations des délégué(e)s du personnel.....	155
2.	Les formations citoyennes.....	158
3.	La formation pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires	159
Chapitre 3 : Les statistiques		160
1.	Les formations des délégué(e)s du personnel.....	160
2.	Les formations citoyennes.....	173
3.	La formation pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires	175

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

1. Textes adoptés en 2018

1.1. Loi du 8 avril 2018 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 du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

La loi du 8 avril 2018 contient un certain nombre de dispositions qui complètent, précisent ou modifient des articles du Code du travail.

Elle vise à mieux protéger les droits des salariés; à 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; à assurer une meilleure connaissance de l'évolution du marché du travail permettant ainsi la mise en œuvre de politiques mieux ciblées.

Cette nouvelle législation prévoit entre autres le « maintien intégral » du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie.

Elle a pour but à mettre fin à une incertitude juridique existant depuis l'introduction du statut unique qui a donné lieu à un grand nombre de recours individuels devant la juridiction du travail qui a à chaque fois tranché ces litiges en retenant une très large assiette comme base de calcul du salaire dû par l'employeur en cas d'absence pour maladie.

La loi du 8 avril 2018 augmente en outre 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.

Ensuite la 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. Il s'agit d'accorder aussi 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.

De même, la nouvelle législation 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.

Finalement la loi vise également 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.

1.2. Loi du 7 mai 2018 portant modification 1. du Code du travail ; 2. de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective

La loi du 7 mai 2018 a reporté les prochaines élections pour la Chambre des salariés, qui auraient dû avoir lieu au mois de novembre 2018, au mois de février/mars 2019 à une date à fixer par voie de règlement grand-ducal.

Ce report s'explique par le fait que les élections législatives ont eu lieu au mois d'octobre 2018 donc à une date très rapprochée des élections pour la Chambre des salariés, qui se tiennent normalement en novembre, ce qui risquait d'avoir comme conséquence que ces dernières se dérouleraient dans l'anonymat.

Comme la loi maintient dans le futur cette période de l'année pour procéder au renouvellement des mandats des membres de la Chambre des salariés, il est prévu 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 la loi a également reporté les élections pour les délégués du personnel à la même période.

Afin d'éviter tout vide juridique la loi a également prolongé 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.

1.3. Loi du 10 août 2018 portant modification des articles L.413-1, L.414-14, L.414-15 et L.416-1 du Code du travail

La loi du 10 août 2018 modifie 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 du dialogue social.

La digitalisation de ces démarches se traduit par le recours à la plateforme électronique MyGuichet qui est spécialement destinée à cet effet. Celle-ci peut être consultée sur le site web www.guichet.lu et met à disposition des entreprises des formulaires types élaborés par l'Inspection du travail et des mines (ci-après « l'ITM ») en vue d'une gestion simplifiée des démarches administratives prévues dans le cadre des élections sociales. L'employeur peut ainsi télécharger des modèles pré-rédigés des différents procès-verbaux qu'il n'a plus qu'à remplir et à communiquer à l'ITM. L'uniformité des documents allégera grandement le travail administratif des entreprises.

La digitalisation des démarches entraînera encore une simplification administrative certaine pour le chef d'entreprise et pour l'ITM qui reçoit actuellement tous les documents par courrier comme version papier. En outre, cette digitalisation présente l'avantage pour l'ITM de disposer des résultats, du moins intermédiaires, du scrutin le jour même des élections sociales et lui permet ainsi de procéder à une publication instantanée de ceux-ci.

Il est également prévu que la communication des fonctions des membres de la délégation, à savoir notamment les noms, les prénoms ainsi que les matricules nationaux du vice-président, du secrétaire, des

membres du bureau ainsi que du délégué à la sécurité et à la santé et du délégué à l'égalité parviennent à l'Inspection du travail et des mines via ladite plateforme électronique. Il en va de même du procès-verbal d'élection d'office prévu par l'article L.413-1, paragraphe 6 et du procès-verbal de non-élection prévu par l'article L.413-1, paragraphe 7 du Code du travail.

1.4. Loi du 8 avril 2018 portant ratification de la Convention n°169 de l'Organisation internationale du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux, signée à Genève, le 27 juin 1989

La loi du 8 avril 2018 ratifie 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.

Par cette ratification le Grand-Duché du Luxembourg se retrouve 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.

1.5. Loi du 21 décembre 2018 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail

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

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

La loi du 21 décembre 2018 a pour objet l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2016 et 2017.

L'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue accusant une progression de 1,1%, l'augmentation du salaire social minimum sera de 1,1% au 1er janvier 2019.

2. Projets de loi

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

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

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

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

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

2.2 Projet de loi portant : 1. introduction de stages pour élèves et étudiants ; 2. modification du Code du travail

Le but de ce projet de loi est de réglementer les stages des élèves et étudiants qui se font de plus en plus nombreux.

Jusqu'à présent ces stages étaient au Luxembourg dans un vide juridique quasi-total et c'est pour pallier à ce manque de règles que le projet de loi introduit des normes claires et transparentes.

Il s'agit d'une part de préserver la finalité de ces stages qui doivent dans tous les cas rester un élément de formation ou d'orientation professionnelle et d'autre part d'en garantir la qualité.

Pour prendre en compte à juste titre les intérêts des principaux intéressés à savoir les étudiants, ces derniers ont été directement consultés dans le cadre de l'élaboration du projet de loi. Cette consultation s'est faite par l'intermédiaire de l'Association des Cercles d'Etudiants luxembourgeois (ACEL). L'objectif principal a été de répondre à leurs demandes, en tenant compte des besoins impérieux de la réalisation des stages obligatoires dans le cadre du cursus scolaire et des désirs justifiés des élèves et étudiants de réaliser des stages d'orientation et de première expérience professionnelle pendant et directement après leurs études. Préalablement le Comité Permanent du Travail et de l'Emploi s'était penché sur la question des stages et la position de la Chambre des Salariés sur des stages de qualité a également servi à l'élaboration du projet.

Ainsi le projet distingue entre les stages obligatoires prévus par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger et les stages pratiques en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle. Il s'agit d'éviter toute sorte d'abus possibles sans pour autant dresser des obstacles inutiles rendant la conclusion de conventions de stage difficiles voire impossibles, ce qui causerait un préjudice considérable aux jeunes, notamment en ce qui concerne les stages obligatoires dans le cadre d'un programme scolaire ou universitaire.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 19 mars 2018.

2.3. Projet de loi portant modification 1. du Code du travail ; 2. du Code de la sécurité sociale ; 3. 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

Ce projet de loi contient plusieurs améliorations qui visent à optimiser les procédures en place, à améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et à tenir compte des nombreuses critiques apportées par les bénéficiaires d'un reclassement professionnel, les employeurs et les syndicats.

Les conditions de saisine de la Commission mixte ont été modifiées suite aux revendications des médecins du travail compétents qui ne pouvaient saisir qu'en vue d'un reclassement professionnel interne. En vue d'accélérer les procédures, de ne pas obliger les salariés à se mettre à nouveau en maladie, il est désormais possible pour le médecin du travail compétent de saisir la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel externe.

Les médecins du travail compétents du Service de santé au travail multisectoriel seront libérés de l'examen des personnes en procédure de reclassement professionnel et sans contrat de travail. Ils auront de ce fait plus de disponibilités pour les examens d'embauche et les délais d'attente pourront être réduits. Désormais le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi examinera les personnes qui ne disposent plus de contrat de travail.

L'exigence d'avoir occupé un poste à risques a été abandonnée. Les conditions d'ancienneté de trois ans et la possession d'un certificat d'aptitude d'embauche sont exigées pour ceux qui sont licenciés après une période de maladie portant sur vingt-six semaines. Il est précisé que ces conditions ne sont pas nécessaires pour ceux qui se voient retirer la pension d'invalidité ou qui sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à condition d'avoir droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.

Suite à la réforme de la législation en 2015, les employeurs se sont plaints de l'abolition des quotas du fait qu'ils étaient obligés de procéder à un reclassement interne sans pouvoir faire état des personnes en reclassement professionnel et faisant partie de l'effectif de l'entreprise et des personnes ayant le statut de salarié handicapé. Il est proposé de réintroduire le dispositif légal en vigueur avant la réforme de 2015 et de rétablir les quotas.

L'employeur, occupant un effectif de plus de vingt-cinq travailleurs, ne remplissant pas les quotas et qui présente un dossier motivé rapportant la preuve qu'un reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves et que la Commission mixte lui donne raison en rendant une décision de reclassement professionnel externe, est tenu de verser à son salarié, dès la notification du reclassement professionnel externe, une indemnité forfaitaire qui variera en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

L'employeur qui occupe un effectif de 25 travailleurs au plus est tenu de verser les mêmes indemnités forfaitaires en cas de reclassement professionnel externe. Les sommes ainsi versées lui seront remboursées par le Fonds pour l'emploi.

Il s'est également avéré nécessaire de réagir par rapport à des situations d'abus en matière de reclassement professionnel interne dans la mesure où les personnes exigeaient que le poste de travail soit aménagé de telle sorte que la reprise de travail s'effectue à cinquante pourcent avec plein salaire. En vertu du nouveau dispositif, la réduction du temps de travail ne pourra être supérieure à vingt pourcent du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Avant de prendre une décision, la Commission mixte peut demander l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le

développement de l'emploi, à titre exceptionnel la réduction pourra être portée à soixante-quinze pourcent du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine.

En cas de réévaluation médicale constatant qu'une augmentation du temps de travail s'impose, la décision de la Commission mixte ne prendra effet qu'après un délai de douze mois, ceci pour permettre à l'employeur de s'organiser. L'augmentation du temps de travail ne pourra en aucun cas dépasser la durée de travail prévue au contrat de travail initial. Lorsque l'adaptation du temps de travail ne pourra pas se faire sur le même poste de travail, l'employeur pourra lui trouver un poste similaire correspondant à ses qualifications et à un salaire équivalent.

Du point de vue des procédures, il est précisé que les décisions relatives aux indemnités pécuniaires en relation avec le reclassement professionnel comme l'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire sont désormais de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi et les recours sont de la compétence de la commission spéciale de réexamen.

En matière de formation professionnelle continue, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel externe reviennent à l'Agence pour le développement de l'emploi. Par contre, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel interne en matière de formation professionnelle continue seront prises par la Commission mixte.

Pour les personnes réévaluées en application des dispositions transitoires de la loi du 23 juillet 2015, il sera désormais possible de leur faire suivre une formation professionnelle continue à charge du Fonds pour l'emploi pendant la durée du préavis.

Au niveau des mesures d'activation des personnes en reclassement professionnel externe notamment les travaux d'utilité publique, il est désormais possible pour l'Agence pour le développement de l'emploi d'y mettre fin à la demande du promoteur respectivement du demandeur d'emploi y affecté en invoquant des motifs graves et convaincants. Si ces motifs graves et convaincants sont imputables au demandeur d'emploi, il sera convoqué à un débat contradictoire avant toute prise de décision concernant la perte éventuelle du statut de personne en reclassement professionnel.

Les conditions de l'allocation d'une indemnité professionnelle d'attente sont modifiées dans la mesure où l'exigence de l'aptitude au poste de travail de dix ans sera réduite à cinq ans et l'ancienneté de service requise sera également réduite à cinq ans.

Le système du calcul et de paiement de l'indemnité compensatoire s'est avéré être insatisfaisant. Les données livrées par le Centre commun de la sécurité sociale affichent un retard de 3 mois ce qui a entraîné l'insatisfaction grandissante des bénéficiaires. Il est proposé de fixer le montant de l'indemnité compensatoire dès l'admission de la demande, à présenter dans un délai de forclusion de six mois.

Le montant de l'indemnité compensatoire est fixé en calculant la différence entre l'ancien revenu moyen cotisable perçu avant la décision de reclassement professionnel et le nouveau salaire tel que fixé par avenant au contrat de travail. Ce montant est en principe fixe et invariable. En cas de réduction du temps de travail, l'employeur est obligé de réduire le salaire proportionnellement à cette réduction et de le prévoir dans un avenant au contrat de travail. En cas de changement de poste, l'employeur est obligé de fixer le nouveau salaire en tenant compte de l'ancienneté de service du salarié et le cas échéant des grilles de salaire d'une convention collective de travail.

En cas de perte de rendement signalée par l'employeur, l'Agence pour le développement de l'emploi pourra,

en cas de désaccord, vérifier cette perte de rendement en mettant en œuvre des outils objectifs comme par exemple l'outil MELBA.

L'Agence pour le développement de l'emploi procèdera à un contrôle annuel en vue de vérifier si le bénéficiaire de l'indemnité compensatoire n'a pas presté d'heures supplémentaires ou de travail posté ou travail de nuit en contradiction avec l'avis du médecin du travail compétent. En cas de constat de prestation d'heures supplémentaires, de travail posté ou de travail de nuit, l'Agence pour le développement de l'emploi en informe le Président de la Commission mixte qui décide de l'opportunité d'une réévaluation médicale et le cas échéant, les montants alloués sont à rembourser ou à compenser.

Si lors de ce contrôle, il s'avère que le nouveau salaire moyen payé par l'employeur dépasse l'ancien salaire, indexé, perçu avant le reclassement, l'indemnité compensatoire sera diminuée en proportion. Il en sera de même si l'Agence pour le développement de l'emploi constate que le nouveau revenu moyen cotisable, augmenté du montant de l'indemnité compensatoire, dépasse le quintuple du revenu social minimum non qualifié.

En cas de réévaluation médicale, le montant de l'indemnité compensatoire pourra être recalculé en conséquence.

Les nouvelles dispositions relatives au calcul de l'indemnité compensatoire s'appliquent à tous ceux qui se sont vus attribuer une indemnité compensatoire et dont les dossiers sont encore en cours.

En matière de convention collective, il est précisé que les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour autant que la nouvelle convention collective de travail ait été signée moins de trois ans avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 28 mai 2018.

2.4. Projet de loi portant modification : 1. du Code du travail 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'inspection du travail et des mines

Ce projet de loi a pour objet de modifier les articles L.141-2 et L.143-2 du Code du travail en matière de détachement de salariés, d'adapter les dispositions relatives aux coordinateurs de sécurité et de santé suite à l'arrêt n°117/15 du 26 mars 2015 de la Cour Constitutionnelle, 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.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 20 juin 2018.

Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant : 1. le Code du travail ; 2. le Code civil ; 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

Ce projet de loi a pour objet d'introduire un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé. Ce projet fait suite à la Déclaration gouvernementale qui avait annoncé que « l'introduction du compte épargne-temps permettra une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail tant pour les entreprises que pour les salariés notamment en ce qui concerne la formation continue et la conciliation entre travail et famille ».

Par ailleurs le projet de loi tient largement compte de l'avis du Conseil Economique et Social du 23 juillet 2004

en ce qui concerne la mise en place du compte épargne-temps.

L'avis du CES relève l'utilité des comptes épargne-temps dans le cadre de l'organisation du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail. En effet, le recours à un compte épargne-temps donne d'abord au salarié un nouveau droit de mieux gérer son temps de travail supplémentaire et de l'utiliser au moment où il le juge opportun. Dans ce contexte le compte épargne-temps peut contribuer à améliorer le « work-life balance » auquel les salariés aspirent et qui est aussi propagé par des entreprises qui veulent accorder à leurs salariés cette nouvelle forme de mieux organiser leur travail. La digitalisation qui transforme l'organisation du travail dans de nombreux secteurs pourrait faciliter ces nouvelles approches et encourager la création de comptes épargne-temps.

Le projet de loi se propose d'être une loi-cadre offrant aux partenaires sociaux suffisamment de marges de négociation. Le texte ne remet aucunement en cause les comptes épargne-temps qui ont été institués dans le cadre de conventions collectives. En outre, ni le salarié ni l'employeur ne peuvent être forcés à recourir à un compte épargne-temps contre leur gré.

Il est entre autres prévu que : le compte épargne-temps comptabilise des heures de travail et non pas de l'argent, ce qui signifie qu'une heure reste une heure ; l'institution d'un compte épargne-temps peut être obtenue, soit dans le cadre d'une convention collective, soit, à défaut d'une telle convention, sur base d'un accord interprofessionnel. Cet accord interprofessionnel pourra établir des dispositions spécifiques et précisera que l'installation du compte épargne-temps résultera d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans le cadre de l'accord précité ; un système de garanties doit être mis en place en cas de faillite de l'entreprise dans le but d'assurer la protection des droits du salarié. L'instrument de garantie retenu par le projet de loi est l'institution d'un super-privilège applicable en cas de faillite de l'employeur précédant tous les autres ainsi que l'extension de l'assiette prévue par les textes légaux actuels concernant les couvertures des arriérés de salaires à deux salaires minimum supplémentaires qui, le cas échéant, pourraient couvrir à charge du Fonds pour l'emploi les avoirs du compte épargne-temps.

Le projet de loi a été déposé le à la Chambre des Députés le 25 juin 2018 et a été avisé par le Conseil d'Etat en date du 27 décembre 2018.

2.5. Projet de loi portant sur la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture et portant modification du Code du travail

Actuellement la durée de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture n'est pas réglementée, alors que l'article L.211-2 du Code du travail dispose que dans les entreprises familiales de ces secteurs des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail.

Comme aucune convention collective sectorielle, ni aucune autre norme juridique n'a introduit un tel régime dans un de ces secteurs, il a été décidé de légiférer afin de donner une sécurité juridique en la matière tant aux employeurs qu'aux salariés, dont le nombre tend à augmenter avec l'extension de la taille des entreprises, le tout en tenant compte de l'importance des variations saisonnières sur l'activité des entreprises concernées.

Ceci est d'autant plus nécessaire qu'il y a désormais une jurisprudence qui conclut que faute de solutions propres à ces activités, le droit commun doit s'appliquer sans exception, ce qui compliquerait le bon fonctionnement de ces entreprises dont l'activité est particulièrement dépendante de phénomènes

saisonniers.

Pour ce faire il est proposé par le projet de loi de procéder de la même manière qu'en 2002 lors de l'introduction d'un régime spécifique de durée de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, en incorporant un nouveau chapitre au Titre Premier du Livre II du Code du travail sur la durée de travail, qui permet aux entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture de mettre en place une période de référence allant jusqu'à six mois.

Afin de tenir compte de certains pics saisonniers propres aux secteurs concernés le projet prévoit également que la durée de travail journalière maximale peut être étendue à douze heures et la durée de travail hebdomadaire maximale à soixante heures dans une stricte limite de six semaines par an.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 23 avril 2018 et a été avisé par le Conseil d'Etat en date du 18 juillet 2018.

3. Textes législatifs en préparation

3.1. Avant-projet de loi modifiant les articles L.222-2 et L.222-9 du Code du travail

Ce projet vise à transposer une partie de la décision retenue dans l'accord de coalition 2018-2023 relative à l'augmentation rétroactive au 1er janvier 2019 du salaire social minimum de 100 euros.

Afin de parvenir à la réalisation de cet objectif le projet prévoit d'augmenter le salaire social minimum de 0,9% au 1er janvier 2019. Ces 0,9 % viennent s'ajouter à l'augmentation de 1,10% réalisée par la loi du 21 décembre 2018 modifiant le même article L. 222-9 du Code du travail.

Par l'effet de ce projet l'augmentation cumulée du salaire social minimum au 1er janvier de cette année atteindra 41,21 euros pour les salariés non qualifiés et 49,45 euros pour les salariés qualifiés.

Pour pouvoir procéder à une augmentation du salaire social minimum en dehors du système des rapports biennaux du Gouvernement sur l'évolution générale des salaires prévu à l'article L. 222-2 le projet de loi prévoit une ajoute à l'article correspondant du Code du travail qui permet d'augmenter ce salaire de façon structurelle.

3.2. Avant-projet de loi portant modification 1. des articles L.232-2 et L.233-4 du Code du travail ; 2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Ce projet a pour objectif de mettre en œuvre deux éléments de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoient que le congé payé légal minimum sera augmenté de 25 jours actuellement à 26 jours par année et que la journée du 9 mai, Journée de l'Europe, sera déclarée jour férié légal au Luxembourg.

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

Les travaux relatifs à un avant-projet de loi portant protection contre le harcèlement moral ont été entamés au cours de l'année 2018.

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.

4. Transposition des directives européennes

4.1. Transposition de la directive UE 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

La directive UE 2018/957 vise une révision ciblée de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs afin de lutter contre les pratiques déloyales et promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué dans un même lieu devrait être rémunéré de manière égale.

Elle prévoit que la libre prestation des services au sein de l'Union européenne se fasse dans des conditions qui garantissent en même temps l'égalité de traitement des entreprises ainsi que le respect des droits des travailleurs.

Afin de lutter de manière efficace contre les pratiques du dumping social en matière de détachement des travailleurs, il est prévu de transposer la présente directive le plus rapidement possible.

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 âgées 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 2018, le Luxembourg a reçu les recommandations suivantes en lien avec le marché du travail : *« augmenter le taux d'emploi des personnes âgées en renforçant leurs possibilités d'emploi et leur employabilité tout en limitant davantage les départs à la retraite anticipée, en vue d'améliorer également la viabilité à long terme du système de pension ».*

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 juillet 2017, le **nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée** vise à soutenir la création de nouveaux emplois dans le secteur communal, parapublic ou social répondant à de vrais besoins. Ces emplois doivent être nouveaux, ne pas viser des remplacements et surtout ne pas créer des situations de concurrence déloyale par rapport au secteur marchand. Des mesures spécifiques s'adressent aux demandeurs d'emploi âgés de 50 ans accomplis.
- En vigueur depuis le 1er 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. 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. Suivant les dernières données disponibles, la réforme a eu un effet positif sur le nombre de personnes en reclassement externe n'ayant pas d'emploi, étant par conséquent inscrites auprès de l'ADEM.

Ainsi, le nombre de demandeurs d'emploi en reclassement externe a baissé de -15% entre janvier 2016 et janvier 2018, passant de 2.564 en janvier 2016 à 2.174 en janvier 2018.

- Le **stage de professionnalisation**¹ et le **contrat de réinsertion-emploi**² sont deux mesures, applicables depuis le 1er janvier 2016, destinées aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans ou ceux en reclassement externe ou qui ont la qualité de salarié handicapé. La 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.
- En vigueur depuis le 11 décembre 2017, la **réforme des régimes de préretraite**³ (solidarité, progressive et préretraite des salariés postés et des salariés de nuit, sauf ajustement) 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 abolit le régime de la préretraite-solidarité et adapte les autres régimes de préretraite.
- 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 vie**⁴. 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.

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 seniors, les personnes à besoins spécifiques ainsi que les chômeurs de longue durée. 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. Une attention particulière a été adressée aux formations qui permettent d'acquérir les compétences requises sur le marché du travail, et ceci tout au long de la vie. 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 femmes⁵. Des actions de sensibilisations ainsi que des actions positives dans ce domaine sont mises en œuvre pour éliminer les

¹ Pour plus de détails :

<http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/stage-professionnalisation/index.html>

² Pour plus de détails :

<http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/Contrat-reinsertion-emploi/index.html>

³ Loi du 30 novembre 2017 <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2017/11/30/a1032/jo>

⁴ Pour plus de détails :

<http://www.men.public.lu/catalogue-publications/adultes/informations-generales-offre-cours/livre-blanc-lifelong-learning/131025-s3l-livreblanc.pdf>

⁵ 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>

barrières vers l'emploi et assurer l'égalité.

- Le **parcours personnalisé pour les demandeurs d'emploi** a été entièrement déployé en décembre 2015. Ce nouveau mode de fonctionnement permet à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) d'améliorer la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, de gérer un nombre de dossiers en constante augmentation et 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. En 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'emploi⁶. 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 », permettent de mieux adapter les offres de l'ADEM, notamment les formations, aux besoins des entreprises. Dans cette optique, l'UEL et l'ADEM ont reconduit leur partenariat pour une nouvelle durée de 3 ans (2018-2020). En outre, l'ADEM a continué à investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. En 2017, le nombre des personnes ayant participé à des actions de formations organisées par ou avec l'ADEM a connu une progression de plus de +16% par rapport à 2016.
- Lancée officiellement en juin 2014 la « **Garantie pour la jeunesse** »⁷ a été continuellement développée et perfectionnée, notamment pour le parcours d'activation des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (« NEETs ») et le parcours scolaire. Parmi les jeunes qui ont poursuivi le programme, 85% ont reçu une offre de qualité⁸. Les services jeunes de l'ADEM sont élargis aux jeunes jusqu'à 30 ans.
- Le **projet de loi portant sur la réglementation des stages** vise à introduire un cadre de qualité transparent⁹. Les stages jouent un rôle important dans le cadre de la formation et de l'orientation professionnelle. Le nouveau cadre facilitera la transition entre le monde de l'éducation et du travail tout en garantissant la qualité des stages et la sécurité juridique des différentes parties prenantes.
- 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 continue 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 luxembourgeois¹⁰.
- La rapidité de la transformation technologique pose un défi en termes d'emplois et de compétences. Au printemps 2018, le gouvernement a lancé un projet pilote qui vise à soutenir et encourager les entreprises de développer les compétences des salariés pour leur permettre d'exercer un emploi transformé ou un

⁶ Présentation du nouveau « JobBoard » : http://www.adem.public.lu/fr/actualites/adem/2016/03/JobBoard_presentation/index.html

⁷ Pour plus de détails : <http://jugendgarantie.lu/>

⁸ Chiffres ADEM pour la période janvier 2017 au septembre 2017.

⁹ Projet de loi n°7265 portant : 1. introduction de stages pour élèves et étudiants ; 2. modification du Code du travail.

¹⁰ *House of Training*, Chambre des Métiers, *Luxembourg Lifelong Training Center* (Chambre des Salariés), Institut national d'administration publique (INAP).

nouvel emploi. Il s'agit d'adapter les approches en matière de maintien dans l'emploi en mettant l'accent sur le renforcement des compétences.

La mise en œuvre des mesures et actions développées en faveur d'une intégration professionnelle durable, du maintien dans la vie active et de l'inclusion sociale sont soutenues par le programme opérationnel 2014-2020 du Fonds social européen. En effet, le programme opérationnel en vigueur cible davantage les jeunes de moins de 30 ans, y compris ceux issus de l'immigration, 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 âgés de plus de 45 ans.

En outre, plusieurs projets FSE ciblent particulièrement les nouveaux métiers dans le secteur de l'ICT en renforçant l'acquisition de nouvelles compétences des travailleurs et des demandeurs pour l'emploi.

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 ».

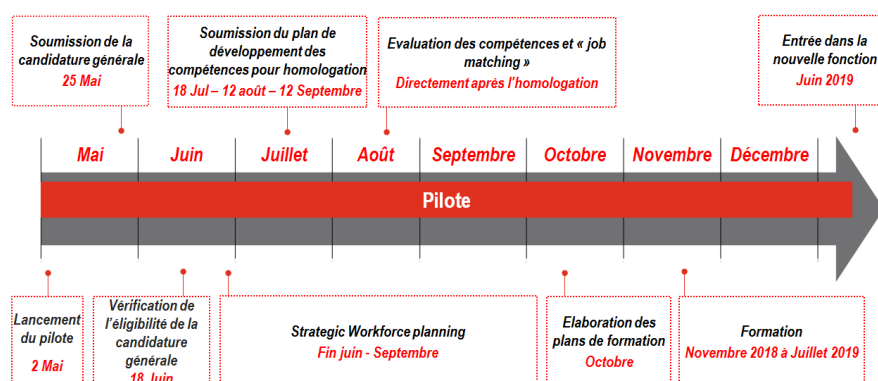
Les composants de « Luxembourg Digital Skills Bridge » :

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

Participation au projet pilote

Vingt entreprises ont déposé une candidature pour participer au projet pilote. Onze entreprises ont reçu une homologation pour mettre en œuvre un plan de développement de compétences. Les différents plans concernent au total environ 330 salariés appartenant à différents secteurs de l'économie.

Les étapes du projet pilote :



3. Subsidies 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.

Pour l'année 2018, 28 demandes ont été introduites et 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, plus que 400 personnes qui ont suivi des cours de luxembourgeois, était de majorité féminine (deux tiers) 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 régit 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 2018, 34 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 2.097 personnes encadrées en moyenne :

- Aarbechtshëllef a.s.b.l
- Beschäftigungs Initiativ Réimecher Kanton (B.I.R.K.) a.s.b.l
- CIGL Bettembourg a.s.b.l
- CIGL Differdange a.s.b.l
- CIGR Dippach Reckange Garnich (DiReGa) a.s.b.l
- CIGL Dudelange a.s.b.l
- CIGL Esch-sur-Alzette a.s.b.l
- CIGR Canton de Grevenmacher a.s.b.l
- CIGL Hesperange a.s.b.l
- CIGL Kayl a.s.b.l
- CIGL Kopstal a.s.b.l
- CIGR Möllerdall a.s.b.l
- CIGL Mondercange a.s.b.l
- CIGR Nordstad a.s.b.l
- CIGL Pétange a.s.b.l
- CIGL Roeserbann-Weiler-la-Tour a.s.b.l
- CIGL Rumelange a.s.b.l
- CIGL Sanem a.s.b.l
- CIGL Schiffange a.s.b.l
- CIGL Steinfort a.s.b.l
- CIGR Steinsel-Lorentzweiler a.s.b.l
- CIGL Strassen a.s.b.l
- CIGR Syrdall a.s.b.l
- CIGL Walferdange a.s.b.l
- CIGR Wiltz Plus a.s.b.l
- CNDS a.s.b.l
- CO-LABOR s.c.
- Défi-Job a.s.b.l
- Eng nei Schaff a.s.b.l
- Forum pour l'emploi a.s.b.l

- Office Social Nordstad - OsNos
- ProActif a.s.b.l
- CNDP Services s.à.r.l (anciennement Services de l'Entraide s.à.r.l)
- 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 trois éléments :

1. Participation aux frais de salaires des bénéficiaires ;
2. Participation partielle aux frais d'encadrement ;
3. Participation partielle aux frais de fonctionnement.

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

- Centre d'Orientation Socio-Professionnelle – COSP a.s.b.l
- Femmes en détresse a.s.b.l (projet : « Naxi »)
- RTPH-ICOPA a.s.b.l
- Zarabina a.s.b.l
- Youth 4 Work SIS.

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 82,6 millions d'euros pour l'exercice 2018.

5. Salariés handicapés

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

Depuis 2003, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (MTEESS) conclut des conventions de collaboration avec les organismes gestionnaires d'ateliers protégés participant ainsi aux frais d'encadrement de ces derniers.

En 2018, le MTEESS a signé des conventions de collaborations avec 10 organismes gestionnaires d'ateliers protégés :

- APEMH, société coopérative
- ATELIERS KRÄIZBIERG, société coopérative
- AUTISME LUXEMBOURG, a.s.b.l
- BIESCHBECHER ATELIER, s.à.r.l
- COOPÉRATIONS, société coopérative
- OP DER SCHOCK, société coopérative
- LIGUE HMC, société coopérative
- LELLJER GAART, société coopérative
- YOLANDE COOP, société coopérative
- TRICENTENAIRE, société coopérative.

L'atelier protégé est un lieu de travail dont la structure et le fonctionnement sont adaptés aux besoins spécifiques et aux facultés individuelles de la personne qui bénéficie du statut de salarié handicapé.

La première mission des ateliers protégés consiste à proposer un travail salarié utile et productif adapté aux capacités individuelles de la personne en situation d'handicap. Il convient de lui offrir une formation professionnelle continue afin de maintenir et de développer ses capacités.

La deuxième mission est de promouvoir l'accès de la personne handicapée à des emplois sur le marché du travail ordinaire. À cette fin, des mesures d'insertion, d'accompagnement et de suivi professionnel sont définies par les responsables de l'atelier (ex : stages en entreprises).

En sus des ateliers protégés conventionnés directement avec le MTEESS, le MTEESS collabore également avec les ateliers protégés d'ATP a.s.b.l et Mathellef a.s.b.l, en ce qui concerne les salariés handicapés sous contrat de travail.

En 2018, le MTEESS a introduit un système de subventionnement forfaitaire dont le calcul se base sur le nombre de salariés handicapés accueillis en atelier protégé. Ainsi, le MTEESS souhaite encourager les gestionnaires à embaucher progressivement plus de personnes sans avoir trop de frais supplémentaires. En même temps, ce nouveau modèle permet au MTEESS ainsi qu'aux ateliers protégés une planification budgétaire transparente et anticipative.

Fin 2018, les ateliers protégés ont offert un contrat de travail à 1213 salariés handicapés.

Le budget maximal prévu pour la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement s'élevait à 20.000.000 EUR en 2018. Le budget maximal prévu pour la prise en charge des salaires des personnes travaillant sous statut handicapé dans les ateliers protégés s'élevait à 30.898.631 EUR.

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

Depuis le 1er juin 2004, certains salariés handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi modifiée du 12 septembre 2003. Cette indemnité servait à ne pas diminuer les revenus nets des salariés handicapés qui avaient un revenu supérieur au salaire social minimum avant l'entrée en vigueur de la loi. Cette mesure s'adresse uniquement aux salariés handicapés ayant eu un contrat de travail au 1er juin 2004. Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élève en 2018 à 213 personnes.

3. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées – Art. 27

L'engagement du MTEESS à prendre des mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées se situe également dans le contexte de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH).

Afin de poursuivre le processus entamé les dernières années, le gouvernement s'est engagé en 2018 à établir un deuxième plan d'action qu'il élabore à nouveau en collaboration avec la société civile et toutes les parties concernées. En 2018, le MTEESS a participé activement au groupe de travail « Travail et Emploi ». Trois réunions ont eu lieu avec la société civile afin d'identifier les besoins, de déterminer les priorités, objectifs et actions concrètes en vue du second plan d'action nationale.

4. La Commission d’Orientation et de reclassement professionnel

La personne reconnue salariée handicapée et qui recherche un emploi, est tenue de s’inscrire auprès de l’Agence pour le Développement de l’Emploi (ADEM). La Commission d’orientation et de reclassement professionnel (COR) la guidera alors vers le marché ordinaire du travail ou vers le milieu protégé. Elle propose également des mesures de réinsertion ou de formation à la personne et se prononce sur la prise en charge éventuelle de ces mesures par l’Etat.

Le MTEESS assure la présidence de cette Commission.

6. Aide à la création d’entreprise

En 2018, 25 dossiers ont fait l’objet d’une demande d’aide à la création d’entreprise :

- 10 dossiers ont été traités et liquidés pour un montant total de 92.440,32 euro (date 01/02/2019)
- 13 demandes sont toujours sans suite, les dossiers n’étant toujours pas complétés et
- 2 demandes ont été refusées pour inéligibilité.

7. Aide à la formation professionnelle

En 2018, 310 demandes pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées en collaboration étroite avec l’ADEM.

98 personnes ont réussi la formation choisie et ont été remboursées à hauteur de 75 % du salaire social minimum.

17 personnes ont retrouvé un nouvel emploi grâce à la formation accomplie avec succès et ont été remboursées à hauteur de 100 % du salaire social minimum.

Un montant total de 125.811,84 euro a été versé aux 115 demandeurs d’emploi qui ont suivi une aide à la formation professionnelle pendant l’année 2018.



8. Gestion du Fonds Social européen

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



Le FSE :

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

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

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

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

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 compétences 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 €.

Appel à candidatures lancé en 2018

Au courant de l'année 2018, un appel à candidatures a été lancé.

Cet appel a été lancé le 9 mai 2018 avec un budget affiché de 11 mio. d'euros et couvrant toutes les axes du programme opérationnel.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 17 octobre 2018 pour procéder à la sélection des 14 projets introduits.

Finalement 13 projets ont été sélectionnés qui se répartissent comme suit :

- Axe 1. Soutenir l'intégration professionnelle durable: 8 projets avec un budget conventionnés de 7 600 600 euros (P.I. 1.1. pour 1 881 700 euros et P.I. 1.2. pour 5 718 900 euros)

- Axe 2. Renforcer l'inclusion sociale: 2 projets avec un budget conventionnés de 724 000 euros.
- Axe 3. Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences : 3 projets avec un budget conventionnés de 665 800 euros.

Rétrospective des actions de communication

- Campagne de publicité de deux semaines sur RTL Télé Lëtzebuerg et RTL Radio, 5 spots de 60'' en mai 2018
- Participation avec un stand à la Fête de l'Europe le 9 mai 2018
- Envoi de 8 Newsletters
- Organisation d'une matinée informative qui a réuni tous les porteurs de projets en date du 3 décembre 2018.

Le FSE post 2020

Pour le prochain budget à long terme de l'Union européenne (2021-2027), la Commission européenne propose de renforcer encore la dimension sociale de l'Union grâce à un nouveau Fonds social européen, le «Fonds social européen plus» (FSE+).

Le nouveau FSE+ résultera de la fusion de l'actuel Fonds social européen (FSE), de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), du Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), du programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et du programme «Santé» de l'UE.

Le Fonds social européen plus se concentrera sur les investissements dans le capital humain et appuiera la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Il aidera ainsi à répondre aux défis mondiaux et à préserver l'équité sociale, mais également à stimuler la compétitivité de l'Europe. Le Fonds social européen plus sera une version plus souple et plus simple de l'actuel Fonds social européen en fusionnant un certain nombre de fonds et programmes existants. La mise en commun de ressources permettra à l'Union européenne et aux États membres de fournir un soutien plus intégré et ciblé en réponse aux défis sociaux et liés au marché du travail auxquels les citoyens européens sont aujourd'hui confrontés.

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;
2. 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.

Le 8 avril la loi RETEL a été promulguée.

Au cours de l'année 2018, 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 2018, un budget de 413 000 euros a été alloué au RETEL.

Etudes réalisées

Télétravailler : opportunités, choix et bénéfices (LISER)

Ce projet vise à alimenter le débat sur l'usage du travail à domicile par les employés du secteur privé. L'étude réalisée à partir de l'enquête Qualité de Vie au Travail de 2013 répond aux questions suivantes :

Quelles entreprises pratiquent le télétravail ?

Dans quelles entreprises travaillent les employés qui ont la possibilité de travailler à domicile pendant les heures de travail ?

Qui sont les employés qui utilisent cette possibilité ?

Quel lien existe-t-il entre le travail à domicile pendant les heures de travail et la satisfaction, le stress au travail ?

Jobomat (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. Les analyses exploratoires entreprises au cours de ce projet se sont montrées concluantes et permettent ainsi à l'ADEM de mettre en service ce nouvel outil dans les mois à venir.

Le rôle des trajectoires professionnelles dans l'explication du chômage de longue durée (LISER)

Cette étude vise à distinguer trois différentes populations cibles (les chômeurs de longue durée n'ayant bénéficié d'aucune mesure d'activation depuis le début de leur épisode de chômage, ceux ayant bénéficié d'une mesure et enfin les chômeurs de longue durée qui souffrent de problème de santé) en vue d'apporter des éléments de réflexion sur les politiques d'aide au retour à l'emploi adaptées pour chacune de ces populations. Pour ce faire, le LISER propose de dresser un panorama des chômeurs de longue durée

et d'évaluer l'importance de ces populations cibles puis de réaliser une typologie des trajectoires professionnelles passées des chômeurs de longue durée qui n'ont pas été affectés à une mesure.

Le rôle de l'économie sociale et solidaire et des sociétés d'impact sociétal face aux grands défis sociétaux (IMS Luxembourg)

Dans le cadre de ce projet, IMS Luxembourg réalise une étude qualitative portant sur les potentiels de développement auprès des sociétés d'impact sociétal au Luxembourg. Dans une première étape, un outil de stratégie d'entreprises est développé et doit permettre de déterminer les options offertes dans le domaine de l'économie sociale et solidaire, et ceci en identifiant les métiers, les potentiels, de poser des cadres, d'interroger les entreprises directement et aussi d'identifier les leviers les freins éventuels. Et dans une seconde étape, ce projet vise à identifier des lignes directrices qui permettraient dans une éventuelle seconde phase la construction et la mise en ligne d'un questionnaire. Ce questionnaire aurait pour objectif la modélisation de potentielles pistes de développement pour les sociétés d'impact sociétal en vue des grands défis sociétaux à l'échelle du territoire national.

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

Le RETEL a organisé un cycle de cinq séminaires sur le thème de « l'avenir du travail » entre les mois de mai et d'octobre.

Les objectifs de ce cycle de séminaires étaient de :

- Expliquer les contours de la Révolution 4.0 et comprendre les évolutions à venir pour le marché du travail
- Discuter les opportunités et les risques liés aux changements qui s'annoncent et réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour les accompagner
- Envisager toutes les dimensions qui doivent être prises en compte pour accompagner la révolution 4.0
- Rassembler les acteurs de la société civile pour réfléchir à un thème qui nous concernent tous
- Créer un débat public propice à l'émergence de nouvelles idées et de synergies entre les acteurs impliqués dans les changements à venir.

Le premier séminaire du 15 mai organisé au Sofitel avait pour titre « La Révolution 4.0 et marché du travail : des transformations encore insaisissables », le second séminaire toujours au Sofitel du 14 juin portait sur « Compétences et formation professionnelle à l'ère digitale ». Le troisième séminaire du 4 juillet traitait de « L'Handicap, la santé au travail et le vieillissement actif à l'ère digitale », le quatrième du 19 septembre avait pour titre « Leadership, management et culture organisationnelle à l'ère digitale » et enfin le dernier séminaire du 3 octobre répondait à la question suivante : « Quel modèle social pour accompagner les changements à venir ? » Les trois derniers séminaires étaient organisés au Novotel Kirchberg.

Chaque séminaire débutait par un exposé d'un expert international qui présentait l'état de la réflexion sur le thème traité. Il était ensuite suivi par deux "pitches" qui illustraient le propos par des expériences ou par des initiatives concrètes, luxembourgeoises ou étrangères. Chaque séminaire s'est achevé par une table ronde composée d'acteurs de la société civile luxembourgeoise, de manière à transposer les enjeux au niveau national et adapter la réflexion aux spécificités du pays, le cas échéant.

Congrès et Séminaires

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

- Le phénomène de relocalisation (Séminaire RETEL du 15 mai ayant pour thème La Révolution 4.0 et marché du travail : des transformations encore insaisissables)
- Luxembourg Microdata Platform on Labour and Social Protection : un nouvel outil pour accéder aux données administratives luxembourgeoise (Évènement SOLEP du 11 juin qui avait pour thème Statistiques et évaluation – une équipe gagnante)

Améliorer l'accès aux données relatives au marché du travail

Mise en ligne de tableaux interactifs

Dans un objectif d'amélioration de l'offre statistique publique relative au marché du travail luxembourgeois, l'IGSS et plus particulièrement la Cellule Emploi Travail (CET) en collaboration avec le RETEL a développé des tableaux interactifs sur les stocks et les flux d'emplois. Les tableaux sur les stocks d'emplois présentent des statistiques annuelles relatives aux nombres d'emplois et à leur structure^[1] selon différents critères et les tableaux de flux de main-d'œuvre contiennent des indicateurs relatifs aux recrutements, aux fins de contrat et à la création nette d'emplois, également déclinés selon différents critères. Ces tableaux sont mis à la disposition du public sur le portail de l'emploi^[2] et sur l'Open Data Portail^[3].

Publication de tableaux de bord

La CET, en collaboration avec le RETEL, met à la disposition du grand public un tableau de bord mensuel sur la situation de l'emploi^[4], ainsi qu'un tableau de bord semestriel contenant des indicateurs relatifs aux flux de main-d'œuvre. Ce tableau présente de façon structurée la dynamique du marché du travail en analysant les recrutements, les fins de contrat et la création nette d'emplois^[5].

Mise à disposition de microdonnées administratives à des fins statistiques pour les chercheurs et experts

L'IGSS en collaboration avec le RETEL a développé une plateforme d'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. Cette plateforme, appelée la « Luxembourg Microdata Platform on Labour and Social Protection », garantit la protection des données à caractère personnel (conformément au GDPR) et assure la légitimité et la proportionnalité des demandes de données tout en restant utile à la recherche sur le marché du travail au Luxembourg^[6]. La plateforme d'accès aux données administratives a officiellement été lancée lors de la conférence de presse du 6 février 2018.

^[1] <http://www.adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-interactifs-stock-emploi/index.html>

^[2] <http://www.adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/index.html>

^[3] <https://data.public.lu/en/datasets/?organization=5885f539111e9b44e185ac76>

^[4] http://www.mss.public.lu/publications/tableau_emploi/tdb_septembre18/emploi_201809.pdf

^[5] <http://www.adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-de-bord/index.html>

^[6] Pour plus d'information, consulter la page http://www.mss.public.lu/luxembourg_microdata_platform/data_for_research/index.html

10. Congé de paternité

La loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail, 2. de la loi modifiée du 31 juillet 20016 portant introduction du 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 a augmenté à partir du 1er janvier 2018 le congé de paternité de 2 à 10 jours dans le but de donner du temps libre au père en cas de naissance de l'enfant en vue de lui permettre de faire partie intégrante de cet événement et de créer une relation solide avec son enfant. Cette augmentation vise à répondre aux besoins des parents afin de s'entraider et de 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 a également été augmenté de 2 à 10 jours ouvrables.

Ces deux congés sont remboursés à partir du troisième jour à charge du budget du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Un formulaire intitulé « demande de remboursement du congé de paternité ou d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption » a été mis à disposition des employeurs sur le site web du MTEESS respectivement sur Guichet.lu.

Le 12 mars 2018 le premier formulaire en vue du remboursement a été adressé au MTEESS. Jusqu'au 31 décembre 2018 : 3255 demandes de remboursement ont été présentées dont :

- 50 dossiers incomplets à ce jour
- 223 dossiers ont été refusés, dont :
- 194 demandes introduites après le délai de 5 mois
- 25 demandes d'indépendants
- 2 demandes où le congé de paternité a été pris après le délai de 2 mois
- 1 demandeur sans relation avec l'enfant
- 1 demandeur était dans une mesure jeune.

Jusqu'au 31 décembre 2018, 1518 demandes ont été remboursées pour un montant total de 2 436 886,66 euros.

Une collaboration avec le CTIE devrait permettre d'établir dans le futur une gestion électronique permettant d'accélérer les procédures et de réduire le délai d'attente en matière de remboursement.

11. Congé linguistique

La loi du 17 février 2009 portant 1. introduction d'un congé linguistique, 2. modification du Code du Travail, 3. modification de la loi du 19 août 2008 relative aux aides à la formation-recherche a institué un congé spécial dit «congé linguistique», destiné à permettre aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale, ainsi qu'aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise et de préparer et de participer à des examens y relatifs en vue d'apprendre ou de perfectionner leurs connaissances de la langue luxembourgeoise afin de faciliter leur intégration dans la société.

Les personnes désirant bénéficier de ce congé linguistique doivent introduire leur demande, avant le début des cours, et pour les salariés elle doit contenir l'avis de l'employeur.

A la fin des cours, l'employeur/l'indépendant introduit par le biais d'un formulaire une déclaration de remboursement, des heures de formations effectivement prises. L'Etat rembourse à l'employeur 50 % du montant de l'indemnité compensatoire et 50 % de la part patronale des cotisations sociales. Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient d'une indemnité compensatoire fixée à 50 % du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension. Cette indemnité compensatoire ne peut cependant pas dépasser le quadruple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

Depuis l'introduction du congé linguistique en 2009,

3 182 personnes ont introduit une demande de congé linguistique

- 3 091 salariés
- 91 indépendants

4 971 demandes de congé linguistique ont été introduites

- 4 492 accords
- 5 dossiers en cours
- 190 refus MTEESS
- 12 refus employeur
- 129 demandes annulées
- 143 dossiers incomplets
- 143 dossiers incomplets

Pour un total de **3 209 051,28€**

Chapitre 3 : Préretraite

1. Préretraite progressive

	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive au cours de l'année 2018	date de la signature
1	Astron Buildings SA*	11.12.2018
2	BDO Tax & Accounting SA**	12.11.2018
3	Casa4Funds SA**	06.07.2018
4	Champ Cargosystems SA*	13.04.2018
5	Eurest SA**	31.08.2018
6	GC Partner SA**	09.06.2018
7	Guardian Luxguard I sàrl*	06.06.2018
8	IBLux Informatique SA**	25.01.2018
9	Innoclean SA**	31.01.2018
10	IVC Luxembourg sàrl*	20.11.2018
11	Katcon Global SA**	21.11.2018
12	Fondation MUDAM**	28.02.2018
13	Rcube Professional Services SA**	26.11.2018
14	Socom SA*	11.12.2018
15	Sodexo SA**	14.05.2018
16	Solucare SA, Maison de Soins Op Lamp**	09.10.2018
17	Tarkett GDL (hors cadres)**	18.07.2018
18	Veolia SA*	01.03.2018
19	Paul Wurth SA*	18.05.2018
20	Zarabina asbl**	19.01.2018

* par convention collective de travail

** par convention signée avec le ministère

2. Préretraite solidarité

A.	<i>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</i>	<i>date de la signature</i>	<i>Durée de validité de la convention signée</i>
1	ArcelorMittal Centre Logistique Européen	14.08.2017	01.01.2018-14.08.2019
2	Atos Luxembourg PSF SA	28.06.2017	01.01.2018-28.06.2019
3	AZ Euro Investments SA	25.04.2018	01.05.2018-30.04.2020
4	Bâloise Assurances Luxembourg SA	19.01.2017	01.02.2017-31.12.2018
5	BDO Tax & Accounting SA	01.08.2017	01.08.2017-31.07.2018
6	Blumenthal sàrl	21.03.2018	01.04.2018-31.12.2019
7	BNP Paribas Securities Services	12.06.2018	01.06.2018-31.05.2020
8	CEBI Luxembourg SA (hors cadres)	04.05.2018	01.06.2018-31.05.2020
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	27.01.2017	01.03.2017-31.12.2018
11	Commune de Diekirch	29.12.2017	01.01.2018-31.12.2018
12	Compagnie lux. de Construction SA	06.12.2017	01.01.2018-31.12.2018
13	Edmond de Rothschild (Europe) SA	11.04.2017	01.04.2017-31.03.2019
14	Eurest SA	31.01.2018	01.02.2018-31.12.2019
15	Fixmer sàrl	16.10.2017	01.01.2018-31.12.2019
16	Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	23.01.2017	01.01.2017-31.12.2018
17	Industeam SA	07.06.2017	01.07.2017-30.06.2018
18	Innoclean SA	01.01.2018	01.02.2018-31.12.2019
19	IP Luxembourg sàrl	19.01.2017	01.02.2017-01.02.2019
20	Ireco SA	06.06.2017	01.07.2017-30.06.2019
21	Kaempff Kohler	29.01.2018	01.02.2018-31.12.2018
22	Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl	11.04.2017	01.04.2017-31.12.2018
23	Landewyck Holding sàrl	22.12.2017	01.01.2018-31.12.2018
24	Merbag SA	19.02.2018	01.03.2018-31.12.2018
25	Fondation MUDAM	28.02.2018	01.02.2018-31.12.2019
26	Natixis Bank SA	06.12.2017	01.01.2018-06.12.2019
27	Nordea Bank SA	11.04.2017	01.04.2017-31.03.2019
28	Nordea Investment Funds SA	19.06.2017	01.07.2017-30.06.2019
29	Private Equity International SA	10.07.2017	01.08.2017-31.12.2017
30	RAK Porcelain Europe SA	14.06.2018	01.06.2018-31.05.2020
31	Sfeir Luxembourg SA	19.06.2017	01.07.2017-31.12.2019
32	Soludec SA + Soludec Development sàrl	12.12.2016	01.01.2017-31.12.2018
33	Spidolswäscherei	29.05.2018	01.06.2018-31.05.2020
34	Vitis Life SA	07.11.2017	01.12.2017-30.11.2019

B. Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail		date de la signature
1	ADAL/FEGARLUX asbl	27.06.2018
2	ARS Exploitation SA	27.04.2018
3	B Medical Systems sàrl	29.06.2018
4	Canon Luxembourg SA	08.05.2018
5	Cloos SA	janv-18
6	Coca-Cola Luxembourg sàrl	28.02.2018
7	Comptoir des Fers et Métaux SA	06.03.2018
8	Fédération des Ascensoristes	23.04.2018
9	Guardian Luxguard I sàrl	06.06.2018
10	Hydro Aluminium Clervaux SA	29.06.2018
11	Keter sàrl (anct Curver)	28.06.2018
12	Lamesch Exploitation SA	07.02.2018
13	Luxair SA	28.06.2018
14	Luxlait ass.agr. / Luxlait Expansion SA	26.06.2018
15	Ricoh Luxembourg PSF sàrl	27.06.2018
16	SIX Payment Services SA	23.05.2018
17	Veolia Luxembourg SA	01.03.2018
18	Vinsmoselle s.c.	22.05.2018

3. Préretraite-ajustement

Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-ajustement par convention avec le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire		durée de la validité de la convention	date de la signature
1	ArcelorMittal Bissen & Bettembourg SA*	01.11.17-01.07.19	11.10.2017
3	ArcelorMittal Luxembourg SA*	01.11.17-01.07.19	11.10.2017
4	Astron Buildings SA	01.02.18-01.01.19	29.01.2018
5	Contern SA (anct Chaux de Contern)	01.02.17-31.01.18	27.01.2017
6	Credem International (Lux) SA	01.10.18-30.09.19	01.10.2018
7	DuPont de Nemours sàrl	01.05.18-31.12.20	25.04.2018
8	IEE SA	01.01.18-01.01.19	06.12.2017
9	Jindal Films Europe sàrl	01.11.17-30.06.18	27.10.2017
10	LCH Clearnet sàrl	01.08.17-31.07.18	07.07.2017
11	Luxair SA	01.02.17-01.01.18	25.11.2016
12	Mahle Behr Luxembourg sàrl	01.05.18-01.01.20	02.05.2018
13	Oracle Luxembourg sàrl	01.09.17-31.08.18	31.08.2017
14	Saint-Paul Luxembourg SA	01.08.17-01.08.18	04.07.2017
	id.	01.10.18-30.09.19	01.10.2018
15	Twinerg SA	01.10.18-30.09.19	01.10.2018
16	WSA sàrl	01.01.17-01.01.18	04.10.2016
	id.	01.02.18-01.01.19	31.08.2017
17	Paul Wurth SA	01.01.18-01.01.19	31.07.2017

* uniquement applicable au personnel salarié inscrit en CDR

1. Relevé par entreprise des salariés en préretraite
(Situation au 31 décembre 2018)

	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
Accumalux SA - Kockelscheuer	-	3	-	-
ACL Services SA - Bertrange	-	-	1	-
Administration communale Pétange	-	-	5	-
Alysea Luxembourg Les Soins SA - Crauthem	-	-	1	-
Amer-Sil SA - Kehlen	-	1	-	-
Anne asbl - Maison Relais Rousennascht Schieren	-	-	1	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	23	15	3	-
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	-	-	5	-
ArcelorMittal Dudelange SA - Dudelange	5	9	-	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	98	103	58	-
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl - Luxembourg	-	-	5	-
Astron Buildings SA - Diekirch	14	-	6	-
Atos Luxembourg PSF SA - Luxembourg/Hamm	-	-	1	-
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	-	3	5	-
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 privée Edmond de Rothschild Europe SA - Luxembourg	-	-	3	-
BDO Tax & Accounting SA - Luxembourg	-	-	-	1
Bel Air Sport & Wellness sàrl - Echternach	-	-	1	-
Blumenthal sàrl - Hivange	-	-	1	-

Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg	-	13	-	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	3	10	-
Caisse médico-complémentaire mutualiste - Luxembourg	-	-	2	-
Canon Luxembourg SA - Howald	-	-	3	-
Carlex Glass Luxembourg SA - Grevenmacher	-	13	3	-
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	2	-	-
CEBI Luxembourg SA - Steinsel	-	-	1	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-Alzette	-	22	71	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	39	52	-
Centre Hospitalier du Nord - Ettelbruck	-	13	10	-
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	-	-	1	-
CFL Cargo SA - Dudelange	-	1	-	-
CFL Logistics SA - Dudelange	-	-	7	-
CFL Multimodal SA - Bettembourg	-	-	1	-
CFL Technics SA - Pétange	-	-	1	-
CFL Terminals SA	-	-	1	-
CFNR Lux SA - Luxembourg	-	1	-	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	3	-
Champ Cargo Systems SA - Contern	-	-	2	1
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	3	3	-
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	-	10	-	-
Claire asbl - Luxembourg	-	2	-	
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	1	1	-
CNDS Services sàrl - Troisvierges	-	-	1	-
Compagnie de Construction Luxembourgeoise SA - Leudelange	-	-	6	-
Contern SA	2	-	4	1
CREOS Luxembourg SA - Strassen	-	-	1	-
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	-	1	2	-

Demy Schandeler sàrl - Keispelt	-	-	1	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	6	3	-
DuPont de Nemours Luxembourg sàrl - Contern	19	25	-	-
DuPont Teijin Films Luxembourg SA - Contern	-	15	-	-
Dussmann Security sàrl - Contern	-	2	-	-
East-West United Bank SA - Luxembourg	-	-	1	-
EEW Energy From Waste Leudelange Sàrl - Leudelange	-	3	-	-
Etoile Garage sàrl - Luxembourg	-	-	3	-
Eurest SA - Leudelange	-	-	1	1
Euro-Composites SA - Echternach	-	8	-	-
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelange	-	22	2	-
Fiad SA - Senningerberg	-	-	1	-
Fixmer sàrl - Hautcharage	-	-	1	-
Fondation Kräizbiereg - Dudelange	-	1	1	-
Fondation Les Parcs du Troisième Âge - Bertrange	-	-	2	-
Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf - Mersch	-	1	-	-
Fondation Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean - Luxembourg	-	-	1	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	-	1	-	-
Galerie Schortgen sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
GC Partner SA - Luxembourg	-	-	-	1
Goodyear SA - Colmar-Berg	-	53	9	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	28	2	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelange	-	20	-	-
Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	2	2	-
Hauck & Aufhäuser Privatbankiers SA	-	-	1	-
Hôpital Intercommunal de Steinfurt - Steinfurt	-	3	-	-
Hôpitaux Robert Schuman	-	21	9	-
Hornbach sàrl - Bertrange	-	-	3	-

Hospice civil de la Ville de Remich	-	-	3	-
Hospice de Hamm - Luxembourg	-	1	2	-
Husky IMS Luxembourg IP Development sàrl - Dudelange	-	-	-	2
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	-	3	-	2
Hydro Aluminium Clervaux SA - Eselborn	-	2	-	-
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	1	1	1	-
IEE SA - Echternach	36	-	-	-
IP Luxembourg sàrl - Luxembourg	-	-	3	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	10	-	-
Jans C. Entreprise de Construction - Eschweiler	-	1	-	-
Jindal Films Europe sàrl - Windhof	7	-	-	-
John Zink International Luxembourg sàrl - Dudelange	5	-	-	-
Kaempff-Kohler - Niederanven	-	-	1	-
Keter Luxembourg sàrl	-	1	6	-
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	5	-	-
LCGB Syndicats Chrétiens - Luxembourg	-	-	1	-
Ligue HMC coopérative s.c. - Capellen	-	-	1	-
Luxair SA - Luxembourg	33	20	6	-
Luxlait association agricole - Roost	-	1	-	-
Mahle Behr Luxembourg sàrl - Foetz	3	-	-	-
Manpower Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	1	-
Merbag SA - Luxembourg	-	-	3	-
Met-Lux SA - Rodange	-	1	-	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	7	-	-	-
Moog Luxembourg sàrl - Bettembourg	-	-	1	-
Morganite Luxembourg SA - Capellen	-	-	2	-
Mouvement luxembourgeoise pour la Qualité et l'Excellence	-	-	-	1

Natixis Bank SA - Luxembourg	-	-	1	-
OGB-L - Esch-sur-Alzette	-	-	2	-
Oracle Luxembourg SA - Capellen	1	-	-	-
Parc Plaza SA (Groupe Goeres) - Luxembourg	-	-	1	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	35	-	-	-
Pfeifer-Sogequip sàrl - Schiffflange	-	-	-	1
Private Equity International SA - Luxembourg	-	-	1	-
Proactif asbl - Contern	-	-	1	-
Randstad Group Luxembourg sàrl - Strassen	-	-	2	-
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg	-	1	1	-
Ricoh Luxembourg PSF sàrl - Bertrange	-	-	4	-
Saint-Gobain Abrasives SA - Bascharage	-	-	2	-
Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	5	1	-	-
Sales-Lentz Group SA - Bascharage	-	-	1	-
Securitas Luxembourg SA - Howald	-	1	-	-
Séniorie Saint-Joseph - Pétange	-	-	1	-
Seris Security sàrl- Livange	-	1	-	-
Servior CIPA am Park - Bofferdange	-	1	-	-
SES Engineering sàrl - Betzdorf	-	3	-	-
SFEIR Benelux SA - Leudelange	-	-	1	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	1	-
Six Payment Services (Europe) SA (anct Cetrel) - Munsbach	-	-	5	-
Société de l'Aéroport de Luxembourg SA - Findel	-	-	4	-
Socom SA - Foetz	-	-	6	-
Sodexo Luxembourg SA - Bertrange	-	1	2	1
Sodexo Résidences Services asbl - Bettembourg	-	2	4	-
Sogeti Luxembourg SA - Bertrange	-	1	-	-
Solidarité Jeunes asbl - Luxembourg	-	1	-	-

Soludec SA - Differdange	-	-	10	-
Soludec Development sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
State Street Bank Luxembourg sca - Luxembourg	-	-	1	-
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg	42	1	12	-
Syndicat des Eaux du Barrage d'Esch-sur-Sûre (SEBES)	-	-	1	-
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	-	6	5	-
Technofibres SA - Wasserbillig	-	2	-	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	2	4	-
UMZ sàrl - Buchholz-Muertendall	-	1	-	-
Van Laar sàrl - Urspelt	-	1	-	-
Veolia Luxembourg SA	-	-	1	-
Vigicore Lux sàrl - Windhof	-	1	-	-
WSA sàrl - Belvaux	47	7	-	-
Yolande asbl (Institut St Joseph) - Betzdorf	-	2	-	-
Zarabina asbl - Esch-sur-Alzette	-	-	-	2
Zithaservices SA - Luxembourg	-	-	1	-
TOTAL	383	552	438	14
TOTAL GENERAL: 1.387 salariés en préretraite au 31.12.2018				

* paiements directs par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (cessation d'activités de l'employeur, versement de l'indemnité de préretraite à des salariés ayant rempli les conditions d'admission à la préretraite au cours de leur indemnisation au titre de chômage complet)

Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi

FONDS POUR L'EMPLOI 2018		
DEPENSES		
Situation au 10 avril 2019		(unité: euro)
	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
<i>Chômage complet (paiements au comptable extraordinaire)</i>	C001	229 100 000,00
Chômage partiel	C002	4 937 779,60
Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	13 702 911,31
Chômage des frontaliers	C004	34 883 981,60
Sous-total A:		282 624 672,51
B. Chômage des jeunes		
<i>Complément indemnité pour stagiaires (paiements au compt. extr.)</i>	J006	32 500,00
Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	4 991 384,13
Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	1 226 631,16
Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 483 480,79
Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	8 640 652,00
Contrat d'initiation à l'emploi - expérience pratique	J014	
Contrat d'initiation/appui-emploi - prime unique aux employeurs	J015	
id. - Remboursements cot. sécurité sociale 18 mois après CIE	J016	
CAE - Projet jeunes	J017	1 297 351,22
Remboursements charges sociales	J019	646 884,94
Sous-total B:		18 318 884,24
C. Actions en faveur de l'emploi		
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
<i>Stages de réinsertion professionnelle (dépense nette)</i>	E001	6 000 000,00
<i>Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur</i>	E002	11 002 779,70
Aides à la création d'entreprises par des chômeurs indemnisés	E003	92 732,82
Aides à la mobilité géographique	E004	66 634,24
Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	31 294 490,99
Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	38 288 198,75
Service national d'action sociale: mise au travail	E007	45 931,16
Travaux extraordinaires d'intérêt général WSA	E009	666 259,59
Prétraite (hors sidérurgie)	E010	55 291 844,97
Participation au paiement d'une indemnité de congé parental	E011	
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	2 971 820,47
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 116 309,38
Frais d'informatique ADEM	E015	
Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	97 298,48
Pool des chargés d'assistance pédagogique	E017	5 050 350,39
Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2.(1)18	E033	1 454 655,62
Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	528 401,38
Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	100 342 032,17
Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	371 539,98
Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	64 974,73
Indemnité professionnelle d'attente	E107	3 120 500,43
Examens médicaux des travailleurs reclassés	E052	137 630,00
Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 293 003,43
Frais relatifs aux plans de maintien dans l'emploi (L.631-2 pt 42)	E072	
Evaluation/Suivi/Frais Loi 11/11/2009	E073	
Primes encouragement embauche (art. 2 Loi 3/8/10)	E074	
Harmonisation système informatique IS Mindforest	E103	
Sous-total C.1.:		259 297 388,68

C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
Forum pour l'emploi	E018	14 329 143,46
Proactif	E019	17 310 301,57
Centres d'Initiative et de Gestion Regionaux/Locaux	E075 - E099	34 942 984,47
Centre d'orientation socio-professionnelle COSP	S207	4 469 904,25
Service de l'Entraide sàrl	E101	1 833 491,62
Office social Nordstad	E102	
Défi-Job asbl	E041	640 280,50
Eng nei Schaff asbl	E055	660 170,25
ICOPA RTPH	E056	591 999,66
COLABOR	E057	3 052 127,82
Aarbechtshëllef asbl	S181	1 612 092,27
Actions locales communes		
1. Ettelbruck	E042	514 549,22
2. Dudelange	E060	823 291,32
Mise en place cadre structuré initiatives sociales	E105	
CNDS - Vollekskichen - Nei Aarbecht	E106	213 000,26
Mise en œuvre et suivi mesures IX/Liv.V	E109	
Stage de professionnalisation L.524-1(6)	E110	249 082,55
Chômage de longue durée - salaires	E111	3 795 963,10
Plateforme Internet MTE (Isoc, AIP, CF)	E112	123 991,72
Microdata plateforme gestion accès RETEL	E113	14 691,11
Sous-total C.2.:		85 177 065,15
C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE	E104	307 194,74
Remboursement avances FSE	S084	
LISER EvaLab4Lux	S216	38 885,04
4MotionE4E	S217	3 794,34
Fit4 Coding concept Web Force	S218	
Fit4 Green Jobs	S219	
INITIATIV REM SCHAFFEN SCA	S220	23 939,06
Initiativ Rem Schaffen AAA	S221	41 999,81
House of Training Fit 4 Financial Markets	S222	36 302,10
House of Training Relancer ma carrière	S223	39 742,00
IMS Handicap Entreprises	S224	
CNDS Service Kleederbitz	S225	35 350,00
Initiativ Rem Schaffen Secrétaire-comptable 45+	S226	12 260,70
S.I. Réidener Kanton Y4W-Regio	S227	156 779,85
Préfinancement FPE/FSE	S228	
Autisme Luxembourg Infomédia	S229	
Fit 4 Entrepreneurship Chambre de Commerce	S230	27 648,52
sous-total C3.		723 896,16
Sous-total C.:		345 198 349,99

D. Section spéciale (Formation)	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	10 035 753,47
Complément apprentissage pour adultes	S002	4 927 278,12
Initiation polyvalente pour adultes	S005	
Formation agent de fabrication	S019	160 712,75
Formation Initiation bureautique Esch	S024	35 288,03
Initiation bureautique Ettelbruck	S025	3 706,00
Initiation restauration services Esch-sur-Alzette	S026	13 713,56
Initiation restauration services Ettelbruck	S027	25 082,01
Initiation retouches couture	S033	
Initiation services aux personnes âgées	S030	
Initiation électricité	S034	21 354,71
Formations chapitre III/5 - tripartite:		
1. Informatique	S046	702,00
Actions de formation complémentaire secteur commerce	S070	
NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	1 447 999,99
Projet de coopération: agent de sécurité	S105	59 431,23
Formation cours d'appui permis de conduire	S109	
Code unique pour indemnités de formation	S112	44 068,81
Zarabina	S122	1 760 583,00
Mesures complémentaires:		
1. Frais généraux liés à plusieurs mesures	S129	
2. Aspects du nettoyage professionnel	S135	17 380,77
3. Initiation aux métiers de l'alimentation	S136	19 456,96
4. Téléopérateur: Accueil/vente/conseil/assist. par téléphone	S137	24 078,60
5 Operateur Air-cargo	S138	6 013,00
Mesures complémentaires am weit gefächerten Bereich vum Chauffeur	S139	149 583,35
Projets de coopération:		
1. Métiers du supermarché	S107	
2. Electriciens basse tension P & T	S134	
Forum pour l'emploi: formation/éducation sociale et technique	S153	
Proactif - Formation Lintgen	S156	
Mesures individuelles à la formation	S169	180 389,95
Berlitz Language/Business Tr. - projet de formation en langue luxembourgeoise	S178	45 101,34
Cours informatiques spécialisés	S180	60 372,00
Fit4Financial markets	S190	
Fit4job: 45+	S191	
Fit4Genie civil	S192	
Réforme ADEM - Institut de formation bancaire	S195	
CNDS Kleederstuff	S196	
CRVVPCTL-FSE	S197	
NoAgeSite sàrl	S199	
Syndicat Intercommunal - Réidener Kanton	S200	
Formations pour demandeurs d'emploi	S202	82 681,05
Comité national de défense sociale Kleederstuff II	S203	
Comité national de défense sociale Naturaarbechten II	S204	

D. Section spéciale (Formation)	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
IRS Secrétariat pour avocat 2014-2015	S205	
IRS Agent d'accueil 2014-2015	S206	
Projet jeunes Sodexo	S208	9 516,53
ATP Jobcoaching 3 - 2014-2015	S209	
S.I. Réidener Kanton	S210	
IFBL Fit 4 Financial Markets	S211	
IFBL Seniors	S212	
Formation Cargocenter - Formation Luxair Cargo Center	S214	89 099,80
ADEM Fit4Bâtiment	S215	
Fit4JobStart Chambre de Commerce	S231	
Fit4DigitalFuture Chambre de Commerce	S232	
Skills Bridge	S233	3 267 552,46
Fit4GBJ 2018/2019 ADEM	S234	961 555,95
Formation spécialisée - Métiers du secrétariat IRS	S235	121 700,00
Fit4Coding NumericALL	S236	140 175,00
Skill you up Chambre de Commerce	S237	189 850,00
Start & Code Impact Network	S238	46 025,00
Formation Chambre des Salariés	S239	13 075,50
Formation Aviation Academy	S240	
		23 959 280,94
Total I.:		670 101 187,68
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail	Dépenses
	article	ordonnancées
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg + ArcelorMittal Bissen & Bettembourg	E010	17 707 446,09
Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	62 847,26
Indemnités de réemploi	SI02	255 406,43
Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	57 395,65
Total II.:		18 083 095,43
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail	Dépenses
	article	liquidées
Chômage complet	C001	
Chômage partiel	C002	
Chômage intempéries/accidentel ou technique involontaire	C003	
Complément CAE (CAT) + stages d'insertion	J006	
Stages de réinsertion professionnelle	E001	
Remboursement solde faillite	E002	
Préretraite	E010	708,94
Total III.:		708,94
TOTAL GENERAL:		688 184 992,05

FONDS POUR L'EMPLOI 2018		
Recettes perçues		
Date: 9 avril 2018		
	Montant	Période à laquelle se rapportent les recettes
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	128 673 429,75	01/2018 - 12/2018
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	173 334 194,63	01/2018 - 12/2018
b) personnes physiques:	361 944 087,62	01/2018 - 12/2018
Impôt sur le revenu des communes	0,00	2018
% de l'impôt sur la fortune	15 008 005,49	01/2018 - 12/2018
Indemnité professionnelle d'attente - remboursement CNA	1 722 678,29	2017 - 2018
TOTAL A :	680 682 395,78	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptes extraordinaires:		
- chômage complet	114 862,46	2018
- chômage partiel	0,00	
- chômage intempéries + chômage accidentel ou technique involontaire	0,00	
- contrat de réinsertion	843 583,53	2018
- complément CAT + stages d'insertion		2018
- préretraite	708,94	2018
- faillites	236 842,60	2018
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payé	793 087,76	01/2018 - 12/2018
Remboursements d'indemnités de chômage de l'étranger	324 250,92	01/2018 - 12/2018
Remboursement Crédit Cotisations CAE	1 484,84	01/2018 - 10/2018
Fonds social européen - remboursements	1 327 911,69	01/2018 - 12/2018
Remboursements solde faillites	4 110 449,38	01/2018 - 12/2018
Contrat de réinsertion des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	1 672 165,81	01/2018 - 12/2018
Remboursements dans le cadre du service des travailleurs à capacité de travail réduite	38 148,33	01/2018 - 12/2018
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail (Préretraite)	21 228 206,40	01/2018 - 12/2018
Remboursement indemnités de préretraite indûment payées	123 118,32	01/2018 - 11/2018
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	21 952 491,10	01/2018 - 10/2018
Remboursements aide au réemploi indûment touchée	73 474,96	01/2018 - 12/2018
Remboursements Admin. des Contributions directes	241 832,35	2018
Divers	23 243,61	01/2018 - 12/2018
TOTAL B :	53 105 863,00	
C. Dotation extraordinaire + Avance	10 000 000,00	2018
D. Récupération avance Fonds pour l'Emploi		
TOTAL GENERAL	743 788 258,78	
Solde reporté de l'exercice 2017	122 191 807,92	

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, l'économie sociale et solidaire au Luxembourg représentait près de 8% de l'emploi en 2012. 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 :

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

L'année 2018 a permis de développer et de compléter davantage l'écosystème luxembourgeois de l'économie sociale et solidaire. Ainsi, une nouvelle loi est venue compléter le volet législatif relatif aux sociétés d'impact sociétal. En termes de visibilité, des accords importants ont été signés pour débiter la création de comptes satellites dès 2019. En matière de collaboration, des projets concrets ont été mis en place en Grande Région et avec le Québec.

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

1.1. Environnement juridique

A) Agréments en tant que sociétés d'impact sociétal

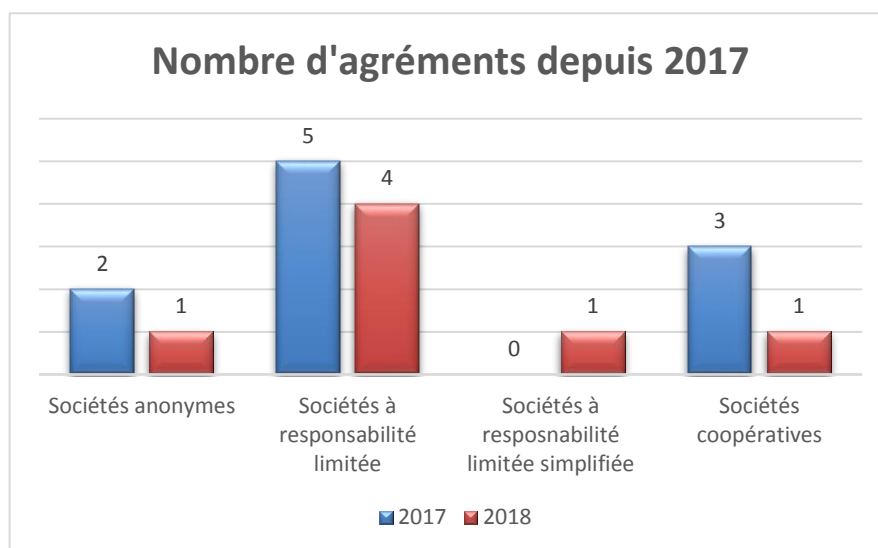
Composée de 4 membres, la Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal a pour mission d'assister le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire dans l'exercice de ses compétences d'agrément et de surveillance des sociétés d'impact sociétal.

Durant l'année 2018, la Commission consultative s'est réunie 5 fois et a prononcé son avis sur 9 dossiers de demande d'agrément reçus.

Ainsi durant l'année 2018, 1 société anonyme, 4 sociétés à responsabilité limitée, 1 société à responsabilité limitée simplifiée et 1 société coopérative ont été avisées positivement et ont finalement été agréées en tant que sociétés d'impact sociétal. Toutes ces sociétés d'impact sociétal sont constituées à 100% de parts d'impact.

Le nombre total de sociétés ayant obtenu l'agrément en tant que société d'impact sociétal s'élève à 17 au 31 décembre 2018.

Nombre d'agréments par année :



Par ailleurs, 2 sociétés d'impact sociétal agréées en 2017 ont été soumises à une surveillance annuelle de la part de la Commission consultative.

B) Formulaire de demande d'agrément en tant que société d'impact sociétal

Dans un but de simplification administrative les formulaires de demande d'agrément ministériel (ou de changement d'agrément ministériel) en tant que société d'impact sociétal et d'information et de renseignements annuels à fournir par les sociétés agréées en tant que sociétés d'impact sociétal ont été modifiés au cours de l'année et mis en ligne en décembre 2018.

C) TVA

Sur requête du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, l'administration de l'enregistrement et des domaines a publié en février 2018 sur son site Internet la confirmation que les sociétés d'impact sociétal bénéficient de plein droit des exonérations de TVA prévus aux points m), o), p), q), s), t), u) et v) par l'article 44, paragraphe 1er de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée (loi TVA). Dans cette communication, l'administration de l'enregistrement et des domaines attire l'attention des contribuables sur le fait que: « S'agissant spécifiquement de la condition de la reconnaissance du caractère social par les autorités publiques compétentes, condition exigée par certaines desdites dispositions, les sociétés d'impact sociétal sont à considérer comme étant reconnues par les autorités compétentes dans la mesure où le statut de société d'impact sociétal requiert l'agrément par le Ministre ayant l'économie sociale et solidaire dans ses attributions. »

D) Loi du 31 août 2018

En mars 2017, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a lancé une consultation à l'ensemble des Ministères afin de recenser 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 élaboré, en collaboration avec les départements ministériels concernés, un projet de loi relatif à la société d'impact sociétal et modifiant certaines dispositions qui a pu être voté le 25 juillet 2018 et créant ainsi la

Loi du 31 août 2018 portant modification

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement ;

3° de la loi modifiée du 19 juillet 1991 portant création d'un Service de la formation des adultes et donnant un statut légal au Centre de langues Luxembourg ;

4° de la loi modifiée du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement ;

5° de la loi modifiée du 31 mai 1999 portant création d'un fonds national de la recherche dans le secteur public ;

6° de la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation et modifiant certaines dispositions du Code civil ;

7° de la loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal.

1.2. Visibilité

A) 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 ».

Désireux de montrer l'engagement du Luxembourg pour la promotion de l'économie sociale et solidaire, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et l'ULESS ont sollicité le STATEC afin de rejoindre ce projet européen et démarrer l'étude sur la faisabilité et l'implémentation des comptes satellites de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg en se basant sur la méthodologie du manuel UNSD « Handbook on Satellite Account on Nonprofit and Related Institutions and Volunteer Work ».

Lors d'une entrevue entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'ULESS et le STATEC en date du 17 janvier 2018, les participants se sont accordés sur les conditions permettant la mise en place du projet visant à la création des comptes satellites de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg.

En novembre 2018, les accords de collaboration ont finalement été signés entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, le STATEC et l'Université Johns Hopkins.

Les travaux liés à l'étude de faisabilité et l'implémentation des comptes satellites de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg devraient finalement débuter au 2e trimestre 2019.

B) Journée d'échange « d'Zukunft vun der Sozial- a Solidarwirtschaft zu Lëtzebuerg »

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a organisé une grande journée d'échange le 26 juin à Echternach.

Près de 120 personnes ont participé à cette journée dédiée à un échange et des réflexions sur l'avenir de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg. La journée était organisée en 3 temps :

Après une introduction par le Ministre Nicolas Schmit, 3 exposés introductifs ont permis de jeter des regards différents sur les enjeux pour le secteur de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg : Monsieur Serge Allegrezza du Statec, Madame Sasha Baillie de Luxinnovation et Monsieur Nicolas Hazard de Inco à Paris.

L'après-midi était ensuite dédié à des échanges dynamiques autour de l'innovation sociale, de nouvelles formes de collaboration et des nouveaux défis ainsi qu'à un exercice participatif destiné à imaginer ensemble avec toutes les personnes présentes l'avenir de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg.

Finalement, une table ronde de haut niveau a permis d'officialiser le lancement du cluster transfrontalier, appelé Cluster ESS Grande Région, détaillé au point 2.f. du présent rapport d'activités.

1.3. 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 de la loi modifiée 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, 2 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.

1.4. Soutien à l'entrepreneuriat social

A) 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 au 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.

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.

Depuis 2017, 6zero1 a proposé 3 sessions d'accompagnement :

Date de début	Date de fin	Nombre de candidatures	Nombre de projets sélectionnés	Nombre de SIS créées à l'issue de l'accompagnement
9.1.2017	31.12.2017	22	7	3
30.5.2017	30.4.2018	17	7	0
9.1.2018	31.12.2018	14	7	2

En parallèle 6zero1 a 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.

En octobre 2018, 6zero1 a déménagé à Luxembourg-ville et développe depuis 2 activités :

Maison de l'économie sociale et de l'innovation sociale - MESIS

Le projet de Maison de l'économie sociale et de l'innovation sociale (MESIS) est issu d'une conviction profonde : l'économie sociale et solidaire est au cœur du développement économique du Luxembourg. Un grand nombre d'entrepreneurs sociaux, associations, organisations et citoyens placent l'économie sociale et solidaire, l'innovation sociale, les démarches collaboratives et l'écologie au cœur de leurs projets.

Les principales missions de la Maison de l'économie sociale et de l'innovation sociale (MESIS) sont les suivantes :

- Créer un lieu unique pour l'entrepreneuriat social et l'innovation sociale à Luxembourg, comprenant accompagnement, suivi individuel, mentoring et networking.
- Réunir au sein d'une même maison des associations de l'économie sociale et solidaire et des start-up sociales qui pourront créer et développer leur entreprise à finalité sociale ou sociétale dans un environnement privilégié.
- Aider les entrepreneurs sociaux à accéder facilement aux différentes parties prenantes susceptibles de les soutenir et de les accompagner.

Le concept de Maison de l'économie sociale et de l'innovation sociale (MESIS) a connu une résonnance positive dès le début et, fin 2018, les locataires suivants étaient déjà installés à la Maison de l'économie sociale et de l'innovation sociale (MESIS) : 6zero1 SA SIS, Compellio SA, ULESS asbl, Touchpoints asbl et Nyki Sarl-S SIS.

Un nouveau programme d'accompagnement

Le programme d'accompagnement de 6zero1 a été complètement revu en devenant un programme d'accompagnement entièrement individualisé centré sur les 3 axes indispensables au succès de l'entreprise sociale :

- les compétences techniques (hard skills)
- les compétences relationnelles (soft skills)
- l'impact social ou sociétal.

Sur la base d'une évaluation personnalisée des compétences de chaque candidat dans ces 3 domaines, 6zero1 propose un programme individualisé d'accompagnement. Le contenu détaillé et la durée du programme sont ainsi adaptés, au cas par cas, en fonction des besoins de chaque entreprise participante.

B) 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 format du parcours a été modifié en 2017 et comporte maintenant 2 cycles d'accompagnement par an. La durée de l'accompagnement est passée de 10 mois à 4 mois.

En 2018, 13 porteurs de projet ont été accompagnés par Nyuko, dont 10 ont présenté leur business plan social le 21 novembre 2018 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.

3 projets ont été primés lors de cet évènement. Comme chaque année, la Fondation Tremplin a récompensé 2 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 2019.

1.5. 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.

En 2018, 3 ateliers de compétences ont eu lieu au cours desquels 20 volontaires issus des entreprises membres d'IMS ont donné un peu de leur temps et de leurs compétences pour soutenir les projets proposés par 6 entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Quelques exemples de missions qui ont été réalisées :

- Remodeler le site web de la Ligue HMC afin de lui donner une structure plus lisible et de mettre en avant l'ensemble des activités
- Réfléchir à de nouvelles sources de financement pour le projet « TABA » d'occupation des personnes toxicomanes porté par le Comité National de Défense Sociale
- Façonner une stratégie marketing pour le lancement du nouveau produit « Au cœur du thé » des Ateliers du Tricentenaire

2. Ateliers de co-crédation

Les ateliers de co-crédation visent à faire émerger des solutions innovantes à fort impact social qui mettent en commun les forces des entreprises de l'économie sociale 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 organisés en 2017-2018 a traité de la thématique du surendettement au Luxembourg. Plus de 60 participants de près de 40 organisations différentes ont travaillé ensemble sur 3 thèmes clés pour faire émerger des solutions concrètes qui répondent au défi du surendettement :

- Education financière
- Prévention du surendettement
- Accompagnement des personnes surendettées.

Un rapport thématique sur le surendettement au Luxembourg a également été réalisé : http://imslux.lu/fra/news/202_decouvrez-le-rapport-thematique-sur-le-surendettement-au-luxembourg.

En 2018-2019, le cycle est dédié à une thématique liée à la diversité et fait un focus sur l'inclusion des personnes LGBTI (Lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres et Intersexes).

Beaucoup de stéréotypes et préjugés existent encore sur les personnes LGBTI et ce malgré une législation et un environnement plutôt favorable au Luxembourg. Les discriminations et actes homo-bi-transphobes restent une réalité dans le monde et en Europe, tandis qu'au Luxembourg, le manque de données tangibles sur la situation des personnes LGBTI ne permet pas de dresser un tableau de la réalité sociale et professionnelle.

Ce nouveau cycle d'ateliers garde la même ambition : réunir de multiples acteurs d'entreprises privées, d'entreprises de l'économie sociale ou encore d'organismes publics autour d'une problématique sociétale afin de les faire réfléchir ensemble à des initiatives et bonnes pratiques innovantes à co-construire.

Financement des entreprises de l'économie sociale et solidaire

Afin de soutenir l'étude et le développement de formes de financement innovantes, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a soutenu également en 2018 le European Impact Investing Luxembourg (EIIIL), think tank soutenu par un groupe d'organisations basées au Luxembourg et liées au secteur des services financiers.

L'EIIIL a mis en place 5 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 10 dernières années, les projets d'agriculture solidaire se sont multipliés en Europe. Le service « Ekologesch Landwirtschaftsberodung », initiative commune de l'Oekozer 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 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a accordé une aide financière en 2018 pour la « promotion de l'agriculture solidaire au Luxembourg » et la création de la plateforme : <https://www.solawi.lu/>.

Marchés de l'Economie sociale et solidaire

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a soutenu le marché solidaire "Don't be square fair" organisé par RESONORD le 9 septembre 2018.

Conférence De Kär asbl

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a soutenu la conférence organisée par De Kär asbl au Atert Lycée Redange à l'occasion des 10 ans du BEKI le 16 novembre.

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 2018, le comité de pilotage de la déclaration de Luxembourg créé à Bratislava lors de la conférence européenne sur l'économie sociale et solidaire les 30 novembre et 1er décembre 2016 a été présidé par la Slovaquie.

Le comité s'est réuni 2 fois au cours de l'année : le 16 avril et le 8 octobre.

2.2. Conférence Sofia

Les 16 et 17 avril la Bulgarie a organisé pendant sa Présidence du Conseil de l'Union européenne une grande conférence intitulée « SOCIAL ECONOMY – FOR ECONOMICALLY SUSTAINABLE AND SOCIALLY INCLUSIVE EU ».

2.3. Visite de travail au Québec

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, accompagné d'une délégation composée de responsables luxembourgeois de l'économie sociale et solidaire, s'est rendu au Québec du 23 au 25 mai 2018 pour une visite de travail consacrée à l'économie sociale et solidaire.

La visite de travail a permis d'échanger sur le fonctionnement de l'économie sociale québécoise, les mécanismes publics de soutien à son développement, les formes de financement disponibles, ainsi que les questions en lien avec la digitalisation du travail.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a également rencontré la Vice-Première Ministre du Québec, Ministre de l'Économie, de la Science et de l'Innovation, Ministre responsable de la Stratégie numérique avec laquelle il a signé une déclaration exprimant leur volonté de favoriser le développement des relations entre le Québec et le Luxembourg dans le domaine de l'économie sociale et solidaire.

Par la signature de cette déclaration, les Ministres ont souhaité marquer le début d'un processus pour encourager les échanges concernant les lois et les politiques publiques de soutien à l'économie sociale et solidaire mises en œuvre par le Québec et le Luxembourg. L'objectif: optimiser et enrichir ces derniers par une coopération entre les administrations concernées.

De plus, conscients que le développement de l'économie sociale et solidaire est une préoccupation commune, ils ont confirmé leur intention d'établir et de développer une coopération efficace, fondée sur leurs intérêts mutuels dans ce domaine. De fait, ils ont reconnu que l'économie sociale et solidaire favorise, de part et d'autre, une croissance durable et inclusive, notamment par la création d'emplois de qualité et la cohésion sociale, constituant ainsi une réponse adaptée aux besoins des collectivités.

Par cet engagement, Dominique Anglade et Nicolas Schmit ont confirmé leur volonté de promouvoir l'économie sociale et solidaire sur la scène mondiale tout en encourageant l'élaboration de politiques publiques à cet effet, notamment dans le cadre d'échanges bilatéraux, d'événements internationaux ou de travaux menés par diverses instances de concertation internationale. Ils ont également reconnu l'importance de soutenir des projets de recherche internationaux en la matière, en vue d'enrichir leurs

connaissances et ainsi de promouvoir les écosystèmes de manière globale.

2.4. Collaboration avec l'organisation internationale du travail (OIT)

Dans un souci de reconnaissance des acteurs de l'économie sociale et solidaire et de leur potentiel de développement, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a décidé de financer le projet mené par l'Organisation Internationale du Travail destiné à analyser les écosystèmes mondiaux et plus particulièrement les interactions entre les organisations de l'économie sociale et solidaire ainsi que les mécanismes de soutien financier sous-jacents.

Entre autres, ce projet tâche de répondre aux questions suivantes:

Quels sont les principes de base de l'économie sociale et solidaire ? Quels sont ses principaux acteurs et structures de soutien à l'économie sociale et solidaire et quel est leur rôle?

Qu'entend-on par un écosystème innovant et quels en sont les éléments clés ?

Quels sont les défis et enjeux auxquels l'économie sociale et solidaire peut apporter des solutions adaptées : intégration de personnes défavorisées, égalité de traitement hommes-femmes, évolutions sociodémographiques, lutte contre la pauvreté ?

Quels sont les mécanismes de soutien financier dont peuvent bénéficier les acteurs de l'économie sociale et solidaire ? Quels sont les facteurs qui déterminent le succès de tels mécanismes?

L'étude est réalisée avec l'aide de l' EURICSE (European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises) et, à la demande du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, il se focalise majoritairement sur les pays membres du groupe pilote (GPIESS).

Les résultats de l'étude seront présentés et discutés lors d'une conférence qui aura lieu en novembre 2019.

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

Le 25 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 (UNTFSS) et des organisations de la société civile ont participé à un événement de haut-niveau à New-York en marge du sommet des Nations unies.

2.6. Coopération transfrontalière : le cluster économie sociale et solidaire Grande Région

A l'initiative conjointe du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et du Département de Meurthe-et-Moselle, le Cluster économie sociale et solidaire Grande Région a été lancé en date du 26 juin 2018.

Cette initiative pionnière en Grande Région permet désormais aux entreprises de l'économie sociale et solidaire de créer un impact plus durable sur le territoire. En effet, ce laboratoire transfrontalier est destiné à faciliter les échanges, le développement de synergies et toutes formes de collaborations transversales.

Un groupe de travail opérationnel, auquel le département ministériel de l'économie sociale et solidaire participe activement, est chargé de la gestion et du suivi du cluster.

Le cluster organisera une grande convention d'affaires sur le thème « achats responsables » le 6 juin 2019.

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

En 2018, le groupe d'experts de la Commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES) a été renouvelé et le département de l'économie sociale et solidaire y est représenté en tant qu'expert national. La première réunion du GECES a eu lieu le 23 octobre.

2.8. OCDE LEED (Local economic employment development)

En 2018, le département de l'économie sociale et solidaire a participé au Comité LEED.

Les réunions se sont tenues les 17-18 mai et les 15-16 novembre.

Le département de l'économie sociale et solidaire a notamment dressé un état des avancées en matière des politiques développées pour renforcer l'écosystème luxembourgeois de l'économie sociale et solidaire.

3. Présence nationale et européenne

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

- 8 janvier : Lancement de la troisième session d'accompagnement de 6zero1 (Differdange)
- 23 janvier : Entrevue avec le Haut-Commissaire à l'Economie sociale et solidaire et à l'Innovation sociale, Monsieur Christophe Itier (Paris)
- 31 janvier : Conférence de l'intergroupe sur l'économie sociale "The role of the Social Economy in shaping the Future of Work", Parlement européen (Bruxelles)
- 1er février : Lancement de 4x3 magazine à la Chambre de commerce
- 2 février : Conférence "How do Social Economy Enterprises contribute to the integration of migrants?", Comité économique et social européen (Bruxelles)
- 7 mars : Conférence "Boosting the Social Economy in South East Europe" (SEE) (Maribor, Slovénie)
- 29 mars: Conférence Impact2 (Paris)
- 16-17 avril: Conférence de Haut-niveau de la Présidence bulgare "Social Economy – for economically sustainable and socially inclusive EU" (SEE) (Sofia, Bulgarie)
- 18 avril : Conférence "Building a Social Finance Ecosystem in Luxembourg" organisée par Ashoka (Luxembourg)
- 9 mai : Conférence de presse "Plattform Solidarische Landwirtschaft" (Osweiler)
- 22-25 mai : Visite de travail au Québec
- 4 juin: Journée européenne "Economie sociale: comment changer d'échelle?" organisée par le Comité économique et social européen (Bruxelles)
- 26 juin : Journée d'échange « D'Zukunft vun der Sozial- a Solidarwirtschaft zu Lëtzebuerg » organisée par le département de l'économie sociale et solidaire (Echternach)
- 3-4 juillet : Conférence „Creating Value Together“ organisée par la Commission européenne (Bruxelles)
- 5 juillet : Evènement 4x3 magazine „Spécial Environnement et innovation“ au Lux future lab (Luxembourg)

- 4 septembre : Forum convergences « Pour un entrepreneuriat européen responsable, inclusif, solidaire et engagé – une perspective européenne sur la PACTE » (Paris)
- 9 septembre : Ouverture officielle du marché solidaire « Don't be square fair » organisé par Resonord (Clervaux)
- 24 septembre : Impact Ecosystem Event « Showcasing Luxembourg's Diverse Impact Initiatives » organisé par le Luxembourg Microfinance and Development Fund (Luxembourg)
- 4 octobre : Journée d'échange du secteur social organisée par Resonord (Hosingen)
- 13 octobre : Jury du « Hackaton for Good » organisé par Intech au Technoport (Belval)
- 16 octobre : Conférence avec Dirk Müller organisée par de Kär asbl pour les 10 ans du Beki (Redange)
- 23 octobre : Réunion du groupe d'experts de la Commission européenne – GECES (Bruxelles)
- 26 novembre : Jury du Road Show LITA au Lux Future Lab (Luxembourg)
- 21 novembre : Séminaire de travail sur l'avenir des entreprises sociales au Luxembourg organisé par INEES (Luxembourg)
- 21 novembre : Jury du parcours d'accompagnement Impuls organisé par Nyuko (Luxembourg)
- 5 décembre : Conférence régionale « Economie sociale et solidaire : des solutions innovantes pour nos territoires » de clôture du mois de l'ESS (Metz)
- 13 décembre : Workshop « Inclusive Entrepreneurship in Luxembourg » organisé par l'OCDE (Luxembourg).

Chapitre 6 : 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'entraînent la digitalisation et les nouvelles technologies, la mondialisation des échanges ou encore le vieillissement de la population.

Depuis plusieurs années, l'UE connaît une reprise économique et une diminution continue du niveau du chômage. Ce développement 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 2018. Dans une époque de grands bouleversements politiques et sociaux, le renforcement de l'Europe sociale reste une priorité des principaux acteurs de l'Union européenne.

La Bulgarie a contribué en coopération avec l'Estonie et l'Autriche à la mise en œuvre du programme du Conseil de l'UE afin d'identifier les principaux domaines sur lesquels il fallait se concentrer pendant la période du juillet 2017 au décembre 2018. En effet, la Bulgarie a assuré la présidence au cours du premier semestre 2018 alors que l'Autriche a pris la relève pour le deuxième semestre 2018.

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.

Les travaux achevés et les travaux actuellement en cours 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 Ministère des affaires étrangères et européennes.

Chapitre 7 : Office National de Conciliation

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2018 des litiges suivants :

- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur des ascensoristes (réunion du 18 janvier 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour les sociétés Banque Hapoalim (Luxembourg) et Bank Hapoalim (Switzerland) (réunions des 1er, 5 et 15 février 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des salariés de la S.à.r.l. John Zink International Luxembourg (réunions des 19 février et 20 juin 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des salariés de la SA Encevo (réunion du 7 mars 2018)
- + Litige collectif surgi entre la direction et une partie du personnel de la Maison des soins « An de Wisen» Bettembourg et «Sodexo Résidences Services a.s.b.l.» (réunions des 12 mars, 19 avril et 25 avril 2018)
- + Litige collectif surgi entre la direction et une partie du personnel de «Zitha Senior» (réunions des 19 mars et 19 avril 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations pour la conclusion d'une convention collective de travail pour le personnel de la GmbH RHI Refractories Site Services (réunion du 21 mars 2018)
- + Litige collectif surgi entre la direction et une partie du personnel de la maison «Les Parcs du Troisième Age» de Bertrange (réunions des 21 mai et 19 avril 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel de Hasco Metals Luxembourg S.A. (réunions des 22 mai et 12 juillet 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel de la Nordea Bank S.A. (réunions des 5 et 29 mai 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations d'une convention collective de travail pour le personnel de LISER (réunions des 30 mai et 4 juillet 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel de la S.A. SFS Europe (réunions du 1er et du 6 août 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel de la Caixa Geral De Depositos (réunions des 6 et 20 août 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel de la Credem International (Lux) (réunions des 14, 24 et 27 août 2018)
- + Litige surgi dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur «Bâtiment et Génie Civil» (réunions des 11 juillet et 19 septembre 2018)

- + Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel de la Millicom International Cellular S.A. (réunion du 14 septembre 2018).

+ ***

- + Par ailleurs l'Office National de conciliation a été saisi en 2018, en vue de la déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, qui ont donné lieu aux règlements grand-ducaux suivants :
- + Règlement grand-ducal du 15 mai 2018 portant déclaration d'obligation générale d'un accord concernant un avenant à la convention de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS) signée le 22 août 2017
- + Règlement grand-ducal du 18 juin 2018 portant déclaration d'obligation générale d'une convention collective de travail pour l'activité de «Carreleur – Marbrier et Tailleur de pierres» conclue entre la Fédération des Entreprises de carrelages du Grand-Duché de Luxembourg, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part
- + Règlement grand-ducal du 1er août 2018 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs et de deux avenants conclus entre la Fédération luxembourgeoise des ascensoristes a.s.b.l., d'une part et des syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 1er août 2018 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés des entreprises d'assurance 2018-2019-2020 conclue entre l'ALEBA et l'ACA, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB-SESF, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 1er août 2018 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant au protocole d'accord à la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2020 conclu entre la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 1er août 2018 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant XV 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, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 9 novembre 2018 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés de banque 2018-2020 entre l'ABBL et l'ALEBA d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB-SESF, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 9 novembre 2019 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail du 9 juillet 2019 applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire conclue entre la FEDIL Employment Services (FES), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 9 novembre 2019 portant déclaration d'obligation générale de la

convention collective de travail du 9 juillet 2018 applicable aux travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre la FEDIL Employment Services (FES), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- + Règlement grand-ducal du 9 novembre 2018 portant déclaration d'obligation générale du 3ième avenant au protocole d'accord à la convention collective de travail (CCT FHL signée le 2 mars 2018) pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux luxembourgeois, conclu entre la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 9 novembre 2018 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 28 mars 2014 applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire conclue entre la FEDIL Employment Services (FES), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- + Règlement grand-ducal du 9 novembre 2018 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique conclue entre les sociétés «Utopia S.A.», «Utopolis Belval S.A.» et «Images animées a.s.b.l.», d'une part et le syndicat OGB-L, d'autre part

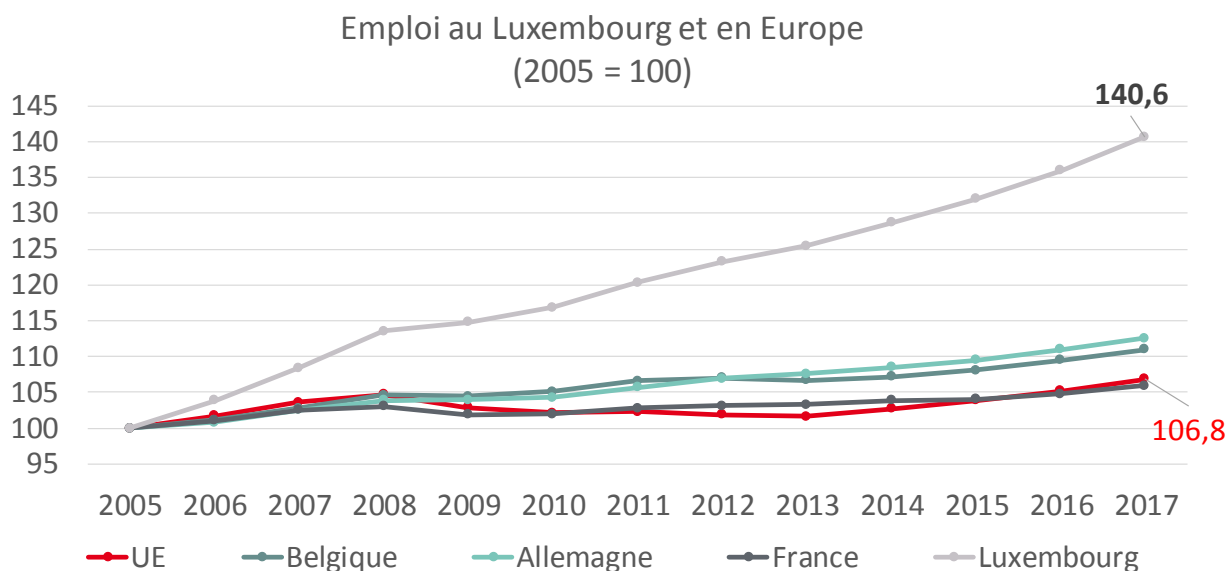
AGENCE POUR LE DEVELEOPPEMENT DE L'EMPLOI

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 2005-2017¹¹, l'emploi a progressé de 40,6%. Comparé aux pays limitrophes et à la moyenne européenne, cette croissance est exceptionnelle. Sur la même période, l'emploi a augmenté de 12,6% en Allemagne, 11% en Belgique, de 5,9% en France et de 6,8% 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 2018, quelque 421.941 personnes exerçaient un emploi salarié au Luxembourg. Ce chiffre est en hausse de 3,8% par rapport au troisième trimestre 2017. A cela se rajoutent encore près de 26.500 travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Cette population a progressé de 2,8 % par rapport au troisième trimestre 2017.

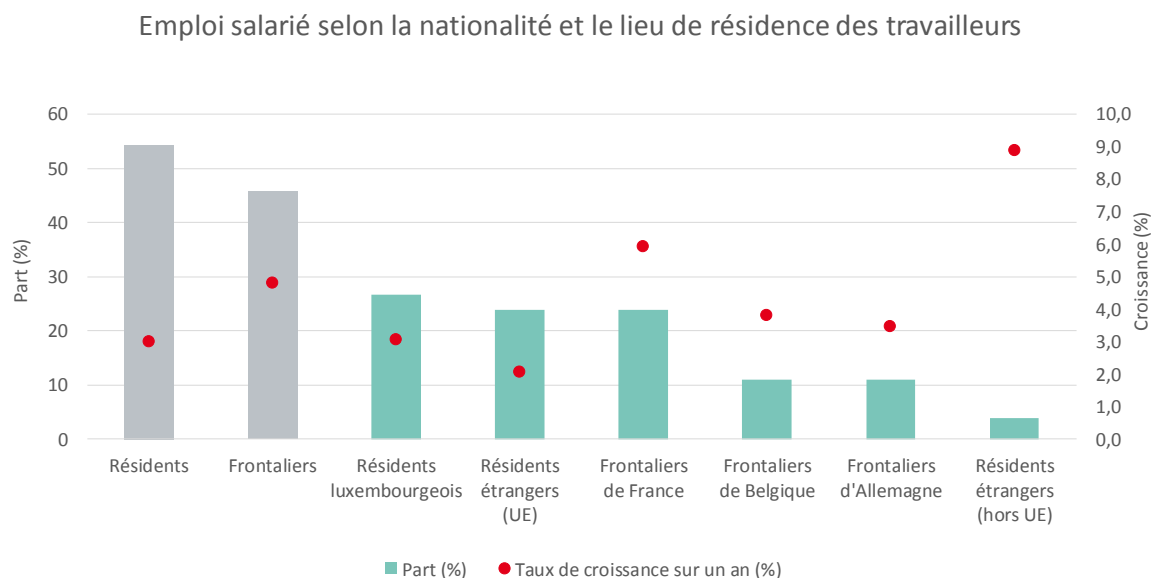
Les travailleurs frontaliers, c'est-à-dire les personnes qui ne résident pas au Luxembourg mais qui s'y déplacent tous les jours pour y travailler, représentent 45% de l'emploi salarié. Un peu plus de la moitié de ces travailleurs frontaliers, est originaire de France. Les autres travailleurs frontaliers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

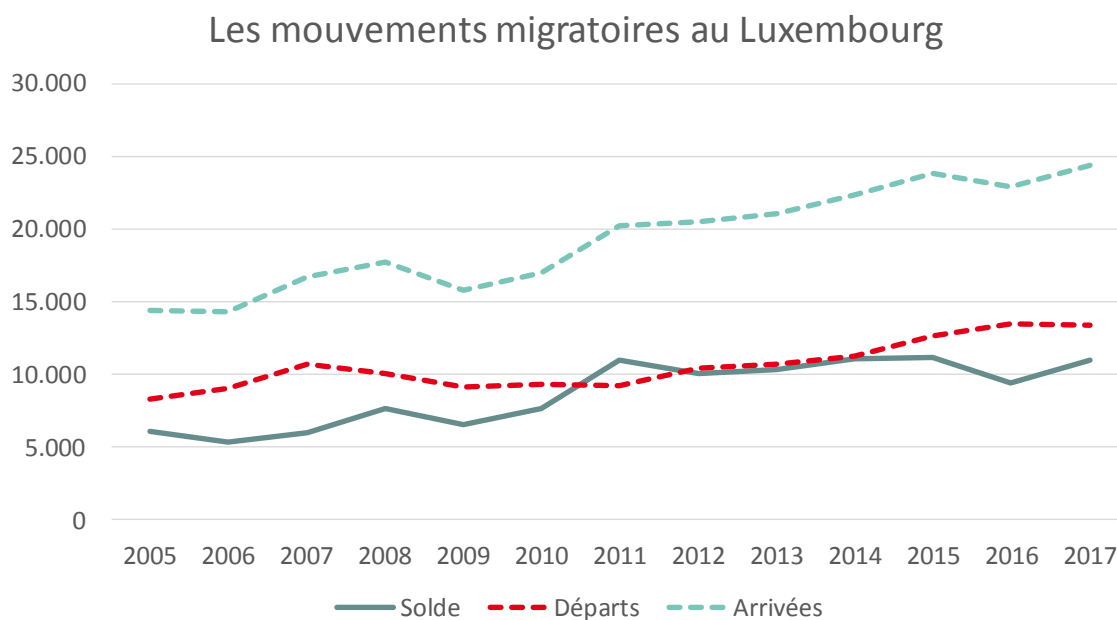
L'emploi des frontaliers est très sensible à la conjoncture. Avant la crise, l'emploi des frontaliers a connu des taux de croissance très élevés, au-delà de 5% voire de 10% par an. Cette dynamique a été freinée par la crise. Pendant un moment, l'emploi des résidents, dont la croissance a été peu affectée par la crise, augmentait plus vite que l'emploi des frontaliers. Depuis le début de l'année 2014, la situation s'est inversée durablement : l'emploi des frontaliers progresse plus vite que l'emploi des résidents. Au troisième trimestre 2018, l'emploi des frontaliers progresse de 4,8% par rapport au même trimestre de l'année précédente.

¹¹ Derniers chiffres publiés

Parmi les résidents, ce sont les ressortissants des pays tiers qui affichent le taux de croissance le plus élevé avec environ 8,9% en 2018. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est de l'ordre de 2,1% et pour les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à environ 3% en 2018.



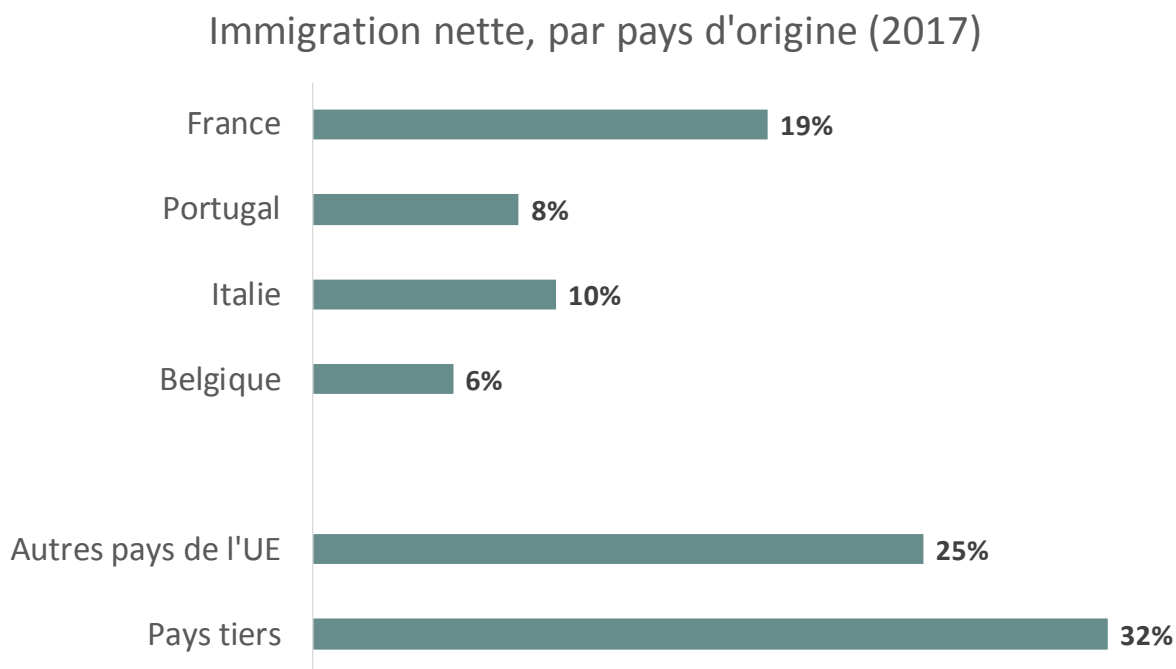
La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la période 2005-2017¹² les flux migratoires vers le Luxembourg ne se sont pas taris, bien au contraire. Le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs a continué de progresser. Cette progression est due à une hausse des arrivées. Le nombre de départs est resté assez stable entre 2007 et 2014 puis a progressé légèrement par après. En 2017 on constate, à un an d'écart, un solde migratoire toujours positif et en croissance résultant d'une augmentation du nombre d'arrivées et d'une légère diminution des départs.



¹² 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 représentant 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 2017, 19% des flux migratoires suivis des Italiens (10%) Portugais (8%), et des Belges (6%). L'immigration provient en très grande majorité des pays de l'UE. En 2017, 32 % des immigrants sont issus d'un pays hors UE.



1.2. L'emploi salarié par secteur

L'emploi salarié a progressé de 3.8% entre le troisième trimestre 2017 et le troisième trimestre 2018 soit une augmentation nette d'emplois de près de 15.500 unités.

Les secteurs les plus dynamiques en 2018 sont les « activités immobilières » et « les activités de services administratifs et de soutien » avec respectivement des progressions à un an d'écart de 15.4% et 5.5%.

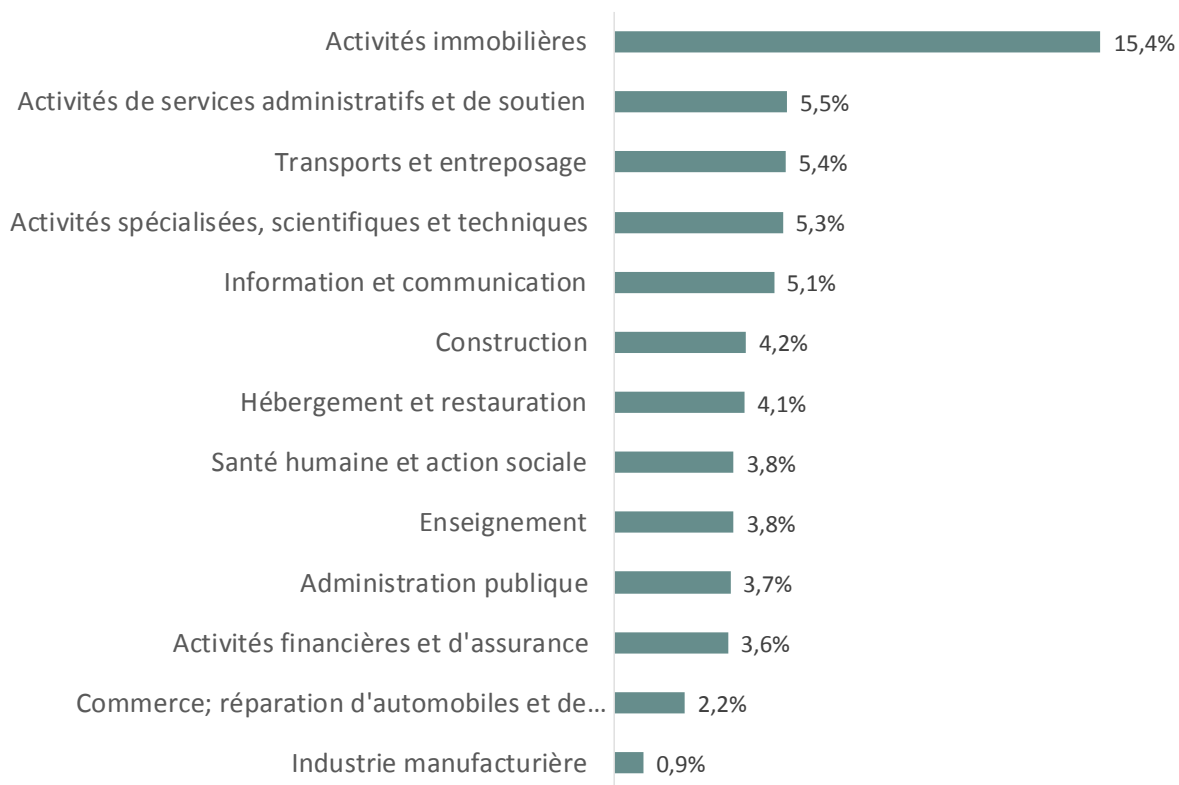
Le secteur des « activités de services administratifs et de soutien » représente 7,3% de l'emploi salarié total. Il regroupe entre autres les agences de travail intérimaires, les activités liées à la sécurité et au gardiennage et les activités de nettoyage. Ce secteur propose majoritairement des emplois peu qualifiés. La progression de 5.5% de ce secteur s'explique entre autres par la bonne performance du travail intérimaire.

Le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » dont l'emploi affiche une progression de 5.3% par rapport à 2017 représente 8.9% 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.

En somme, ces deux derniers secteurs représentent 22.6% de la création nette d'emplois entre le troisième trimestre 2017 et le troisième trimestre 2018.

Deux secteurs parmi d'autres affichent aussi des progressions en termes d'emplois supérieures à la moyenne : la construction (+4.2%), et les activités de transports et d'entreposage (+5.4%). A eux seuls ces deux secteurs regroupent 20% de la création nette d'emploi entre 2017 et 2018.

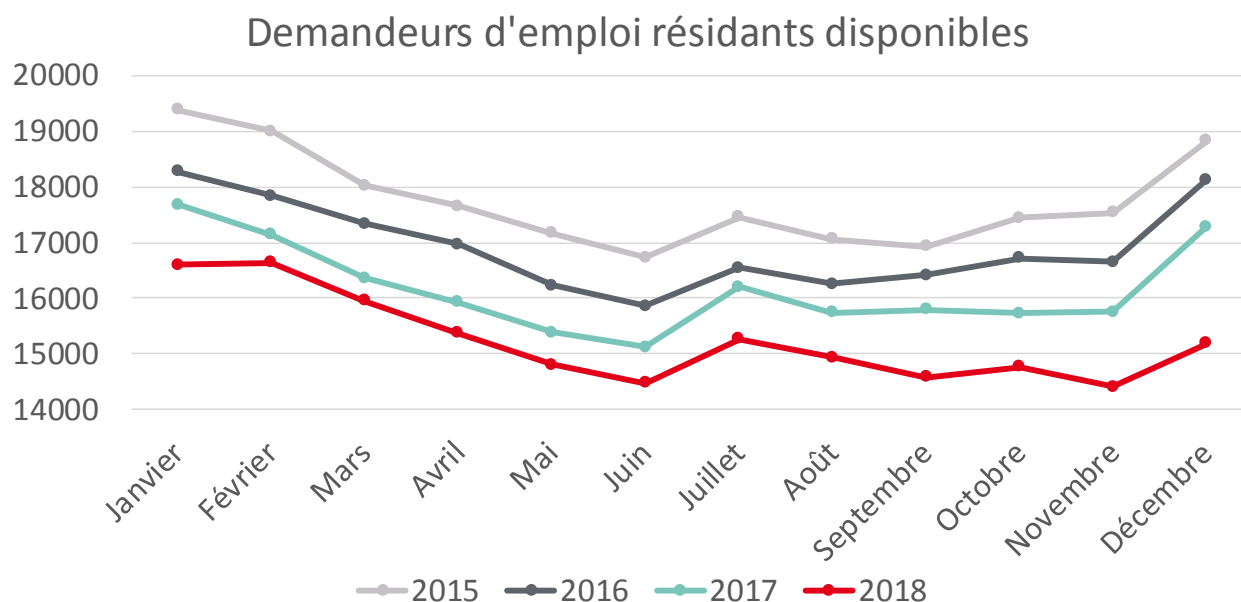
Croissance de l'emploi salarié au troisième trimestre 2018



2. Le chômage au Luxembourg

2.1. Evolution du chômage

En 2018, la décrue du chômage, entamée en 2015, se poursuit. En moyenne, la baisse est de 5.7% sur un an. Pour tous les mois de l'année 2018, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles est en-dessous du niveau de l'année 2017. La baisse actuelle dure depuis 4 ans, 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).

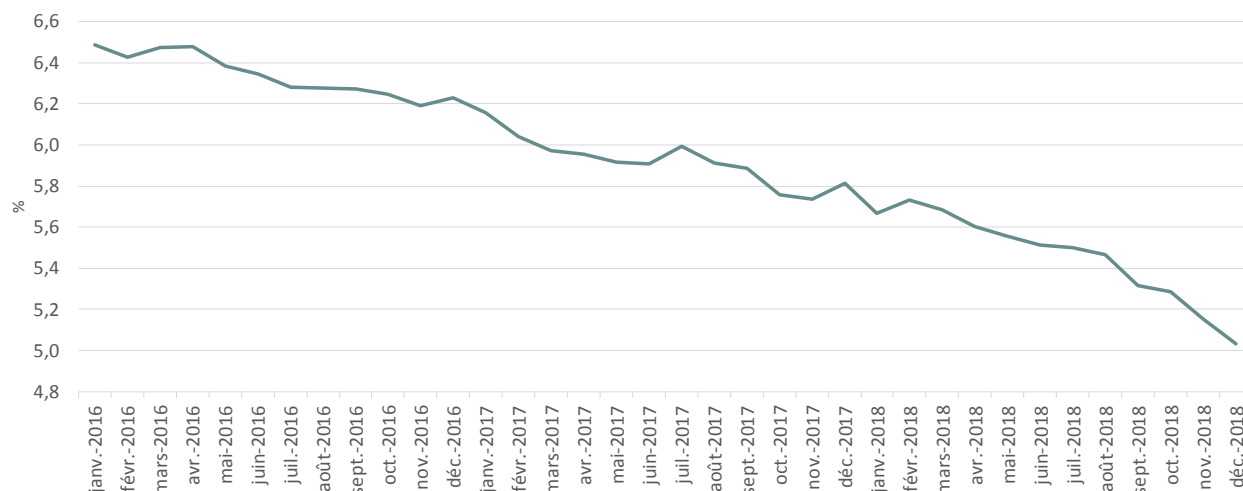


Périodes de baisse ininterrompue du chômage entre janvier 1995 et décembre 2018

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 2018	48 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 2018, le taux de chômage s'établit à 5%, c'est-à-dire à 0.8 point en-dessous de son niveau de décembre 2017.

Taux de chômage corrigé des variations saisonnières

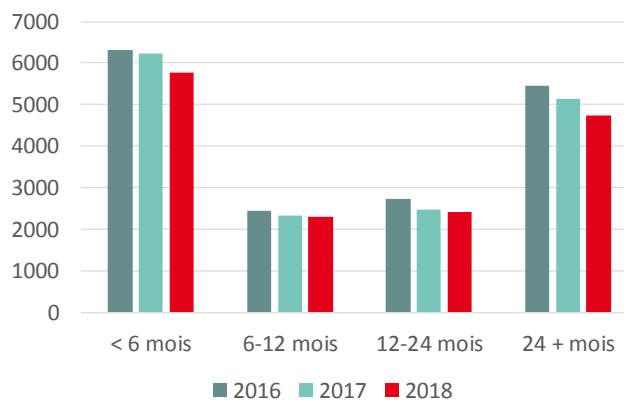
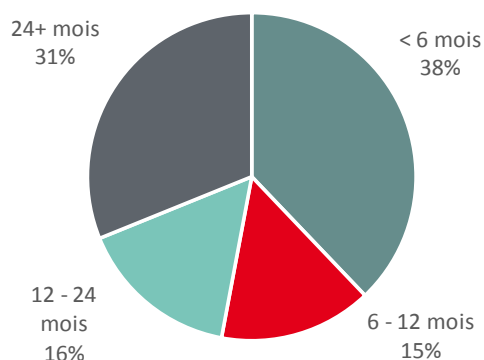


Durée d'inscription

En 2018, presque un demandeur sur deux (47%) est inscrit à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Cette proportion est légèrement supérieure à celle de 2017 (45%).

Au niveau des personnes inscrites entre 12 et 24 mois, leur nombre a diminué de 1.8% entre 2017 et 2018 mais leur proportion est passée de 15% à 16%. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 24 mois a diminué de 7.6% et leur proportion est passée de 32% à 31% en 2018.

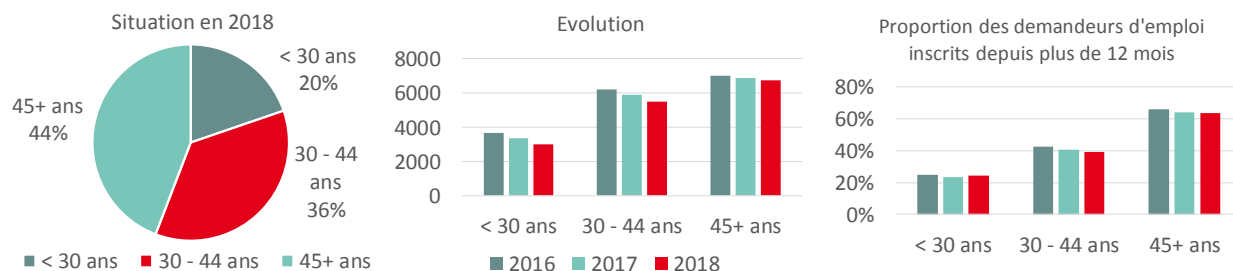
Demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2018, par durée d'inscription (moyennes annuelles)



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 baissé de 18% entre 2016 et 2018. En 2018, ces jeunes représentent 20% 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 4%. 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, 24% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Chez les 30 à 44 ans, la proportion est de 39% et de 64% pour ceux âgés de 45 ans et plus.

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

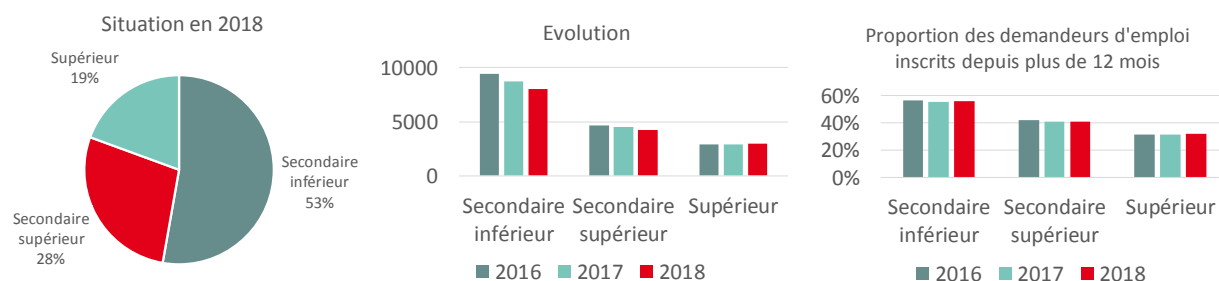


Un élément susceptible d'entraver la (ré) insertion sur le marché du travail réside dans le manque de qualifications. En effet, plus de la moitié (53%) des demandeurs d'emploi ont un niveau de diplôme « secondaire inférieur », c'est-à-dire qu'ils ont terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe 11^{ème} de l'enseignement secondaire technique ou la classe de 3^{ème} 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 diplôme « inférieur » est en net recul. Le nombre de personnes avec un niveau « secondaire supérieur » (avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 13^{ème} de l'enseignement secondaire technique ou des classes de 1^{ère} de l'enseignement secondaire) ou d'un diplôme « supérieur » (avoir terminé avec succès des études post-secondaires) diminue moins fortement ou augmente légèrement. Ces chiffres sont toutefois à relativiser. Les personnes avec un niveau de diplôme « secondaire supérieur » et « supérieur » représentent 47% des demandeurs d'emploi, mais leur part dans la population active est nettement plus importante, à près de 75%.

Si la proportion des demandeurs d'emploi qualifiés voire hautement qualifiés a tendance à diminuer faiblement ou augmenter légèrement, 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 diplôme « supérieur » (post secondaire), la part des personnes inscrites depuis 12 mois et plus est de 32%. De l'autre côté de l'échelle, pour les personnes très peu qualifiées (niveau secondaire inférieur), cette part est de 56%.

Demandeurs d'emploi résidents disponibles, par niveau de diplôme (moyennes annuelles)

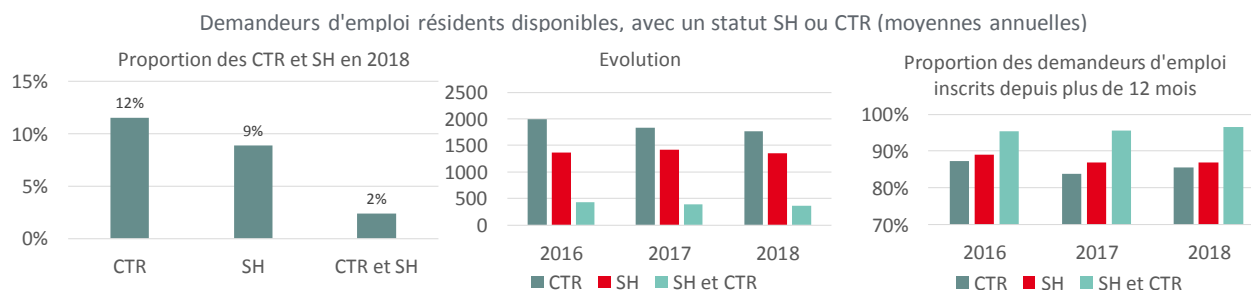


Les problèmes de santé risquent également d'entraver la (ré)insertion sur le marché du travail. Près d'un demandeur d'emploi disponible sur 4 (23%) a le statut du salarié à capacité de travail réduite (CTR) ou du salarié handicapé (SH).

Le nombre de demandeurs CTR a baissé, à un an d'écart, de 8% en 2017 et de 4% en 2018.

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 mais a baissé de 5% entre 2017 et 2018.

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 85%.



3. La mobilité du chômage

3.1. Indemnisation des chômeurs non-résidents

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

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

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

Statistiques annuelles ventilées par pays de destination								
Pays / Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Allemagne	2879	2916	2999	2903	2889	3227	3309	3336
Autriche	49	43	26	14	25	26	17	30
Belgique	2029	3008	3232	3307	3202	4117	4697	4819
Bulgarie	40	103	87	15	21	21	21	41
Chypre	/	4	3	/	2	/	2	0
Croatie	1	1	7	/	3	8	9	6
Danemark	15	2	3	4	4	5	6	3
Espagne	23	18	31	52	53	58	86	108
Estonie	9	/	5	2	2	7	4	5
Finlande	2	3	2	1	3	3	2	5
France	12262	11922	11650	11896	14022	14873	14990	15795
Grèce	1	4	2	2	2	2	4	2
Hongrie	156	120	102	46	47	42	38	39
Irlande	3	9	4	6	3	6	8	6
Islande	/	/	/	/	/	/	1	1
Italie	18	25	17	10	17	49	40	50
Lettonie	7	2	1	3	1	4	2	2
Liechtenstein	/	/	1	/	/	/	/	0
Lituanie	1	3	1	/	/	/	/	0
Luxembourg	/	/	/	/	/	/	/	/
Malte	4	7	4	4	4	4	4	1
Norvège	2	/	1	/	/	1	5	/
Pays-Bas	117	84	112	84	65	58	77	82
Pologne	162	180	195	197	229	243	236	243
Portugal	25	25	32	37	52	39	55	56
République Tchèque	122	96	82	78	39	52	59	46
Roumanie	57	70	66	7	6	10	13	28
Royaume-Uni	10	32	16	4	5	4	4	10
Serbie-Monténégro	2	1	/	/	/	/	/	/
Slovaquie	171	164	76	52	43	36	41	47
Slovénie	8	6	6	2	3	5	8	4
Suède	7	9	10	1	5	9	1	8
Suisse	17	19	29	17	16	40	34	20
Total	18199	18876	18802	18744	20763	22949	23773	24793

3.2. « Exporter » les indemnités de chômage

En règle générale, les demandeurs d'emploi indemnités 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	2018
Allemagne	11	14	15	17	16	19	18	8
Autriche	1	1	2	1	1		1	2
Belgique	11	7	14	16	28	18	9	10
Bulgarie		1			2	1	1	
Chypre	1						1	
Croatie					1			
Danemark	1		1	1	1	1	1	2
Espagne	5	1	9	14	18	17	15	16
Estonie			3			1	2	
Finlande	1		2		1	1	1	
France	35	48	40	43	54	63	42	38
Grande-Bretagne	5	10	7	10	3	11	4	7
Grèce	3	2		2	4	2	3	3
Hongrie				1	3	6		3
Italie	7	7	8	14	9	10	12	20
Irlande		2	5	1	2	1	1	4
Islande			1			1		1
Lettonie		2	1	1	2	1	1	
Lituanie	1	1	1					1
Malta		1						
Norvège			3	1	3			
Pays-Bas	1		2	3	1	2	2	2
Pologne	2	1	2	3	2	1	6	4
Portugal	28	36	56	60	66	76	91	103
Roumanie	1				3		1	4
Slovaquie			3	2	1		1	
Slovénie		2	1	2	2		1	
Suède	2	3	5		2	2	1	6
Suisse		5	4	5	6	2	4	3
Républ. Tchèque		4	1	1		2	3	1
Total :	115	148	186	198	231	238	219	238

En 2018, le nombre de travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi a augmenté de 9 % par rapport à 2017.

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

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Allemagne	10	18	9	13	12	16	13	11
Autriche	4	3	2	5	5	3	3	3
Belgique	19	10	17	8	18	11	17	11
Bulgarie					1			
Chypre								1
Croatie								
Danemark	5	5	3	1	1	5	3	
Espagne	3	12	13	11	6	4	7	6
Estonie			3				1	
Finlande	1	2	1	2	3			1
France	27	26	27	39	47	37	49	43
Grande-Bretagne				1		1	1	2
Grèce			1			1		
Hongrie	1						1	1
Italie	1		2	2		2		2
Irlande		2	3			1		1
Islande	2	2						
Lettonie		1	1	1	3		2	
Lituanie	1			1	1	2	2	
Malta								
Norvège		1			1		3	2
Pays-Bas	1		4	2	1	1	3	2
Pologne		1					1	
Portugal	15	84	121	68	36	28	15	11
Roumanie								1
Slovénie		1	1	1	1			
Slovaquie	1			1		1		1
Suède	1							
Suisse	2	3	3	2	6	2	8	7
Rép.Tchèque		1	1		1		1	
Total:	94	172	212	158	143	115	129	106

En 2018, le nombre de travailleurs en provenance d'un pays de l'UE venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 2% par rapport à 2017.

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 €
2018	8824	32.065.933 €

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 2018, le profilage des personnes inscrites à l'ADEM s'est poursuivi pour obtenir une meilleure description de la population.

En 2018, 23.522 demandeurs d'emploi, qui étaient enregistrés à l'ADEM, ont eu un profilage. 66,8 % d'entre eux ont été orientés vers un encadrement dit « régulier » tandis que 33,2% ont été dirigés vers un encadrement dit « intensif ». 19.685 conventions de collaboration ont été signées.

En décembre 2018, en moyenne, un conseiller demandeurs d'emploi, responsable du suivi des demandeurs d'emploi faisant partie du parcours personnalisé régulier, encadre 255 demandeurs d'emploi.

En moyenne, en décembre 2018 un conseiller spécialisé, responsable du suivi des demandeurs d'emploi ayant intégré un parcours personnalisé intensif, s'occupe de 105 demandeurs d'emploi.

Projet ECHO

Dans le cadre du suivi du demandeur d'emploi éloigné du marché du travail et risquant l'exclusion sociale, en 2018, trois groupes de personnes ont suivi un projet pilote avec pour objectif principal la redynamisation des demandeurs d'emploi. Des ateliers collectifs ont regroupé des candidats en situation similaire afin de favoriser les contacts relationnels et les échanges d'expériences.

43 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ces ateliers proposant des méthodologies d'accompagnement au développement personnel et relationnel.

Les conditions minimales de participation étaient la connaissance linguistique suffisante d'une des trois langues du pays, une inscription à l'ADEM depuis 24 mois, un encadrement intensif depuis 12 mois sans aucune mesure de réinsertion.

Parmi ce groupe, 14% des personnes sont en cours de réinsertion à travers diverses mesures de réinsertion, 21% participent à un groupe de développement personnel focalisé sur une thématique spécifique, 9% ont fait une transition vers la vie non active. Les 56% restant présentent un état de santé ne leur permettant pas d'être disponibles pour le marché de l'emploi.

2. Nouvelle procédure d'inscription

En 2018, ADEM a fondamentalement modifié son processus d'inscription des demandeurs d'emploi. Les personnes souhaitant s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi et ainsi bénéficier des services de l'ADEM, ne doivent en effet plus se rendre physiquement dans une des 7 agences régionales. Il leur suffit dorénavant de téléphoner au Contact Center de l'ADEM ou de remplir un [formulaire en ligne](#) pour demander un rendez-vous d'inscription. Les candidats sont informés par e-mail ou par lettre du lieu, de la date et de l'heure du rendez-vous ainsi que les documents à apporter.

Le fait de fixer des rendez-vous pour finaliser l'inscription permet non seulement d'éviter aux candidats de devoir attendre leur tour dans les agences mais surtout d'assurer que les conseillers aient suffisamment de temps à consacrer aux nouveaux demandeurs d'emploi.

3. Bilan par agence

3.1. Moments clés 2018 des agences

Agence Wasserbillig:

- Organisation régulière d'ateliers de recrutements pour différentes entreprises
- Organisation du « Meet Musel Mertert-Wasserbillig »
- Coopération transfrontalière avec la Bundesagentur für Arbeit dans le cadre EURES
- Présentations régulières dans la Bundesagentur für Arbeit : « Arbeiten in Luxemburg » dans le cadre d'EURES

Agence Dudelange:

- Participation au premier « Jobday » transfrontalier le 27 mars 2018 organisé par l'Adem et Pôle emploi à Dudelange. Première édition du rendez-vous dédié aux secteurs de l'industrie et de la logistique, ouvert aux demandeurs d'emploi du Grand-Duché ainsi qu'aux frontaliers français.

Agence Diekirch:

- Matinée d'information Lycée classique Diekirch le 24 mars 2018
- Accueil d'une délégation dans le cadre du projet Benchlearning du Réseau européen des services publics le 18 avril 2019
- Jugend Jobday Diekirch le 19 avril 2018
- Conférence sur le marché du travail pour les personnes 50+, organisé par le Club Senior Nordstad à Ettelbruck le 07 mai 2018
- Journée d'information pour élèves des écoles post-primaires avec l'Armée Luxembourgeoise le 16 mai 2018
- Organisation de la formation « GesoL » de ZARABINA asbl (en partenariat avec l'agence Wiltz et le service formation) du 06 juillet au 02 août 2018
- Organisation de 6 formations « Comment élaborer un dossier de candidature ? » de RTPH entre avril et novembre 2018

Agence Esch-Belval:

- Participation à la bourse aux informations et contacts « Be Active: Deng Zukunft, däi Wee », organisée par le SNJ et le PIJ, au Hall Polyvalent de Schiffange le 14 février 2018.
- Coopération transfrontalière avec Pôle Emploi Lorraine avec l'organisation d'ateliers de recrutement pour Sodexo en mars et Lidl Foetz en novembre 2018. Les candidats intéressés ont été sélectionnés par la méthode MRS (Méthode de Recrutement par Simulation développée par Pôle emploi)
- Porte ouverte de l'ADEM-Belval à la journée des institutions le 21 avril 2018.
- Visite d'une délégation tunisienne de l'Agence pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI) le 2 juillet 2018.

Agence Wiltz:

- Atelier HORECA : speed-dating entre les conseillers employeurs de l'ADEM du secteur « horeca » et les demandeurs d'emploi Réunion de collaboration entre OSNOS et l'ADEM : 26/04/2018
- Projet Pilot « ECDL-European Computer Driving Licence de base. Adaptive Tool Learning » ALT Certification en partenariat avec la Chambre des Salariés et le Lycée du Nord de Wiltz
- Meet ADEM : rencontre entre demandeurs d'emploi et employeurs du Nord en partenariat avec l'agence de Diekirch : 09/11/2018

Agence Differdange:

- 11/09/2018 : Café Emploi au « Aalt Stadhaus »
- 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:

- Janvier-février 2018: coaching transfrontalier de demandeurs d'emploi dans le cadre d'EURES
- Organisation de formations et d'ateliers de recrutement

3.2. Evolution demandeurs d'emploi

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 38,9% des demandeurs d'emploi et 30,2% des personnes dans une mesure pour l'emploi. Viennent ensuite les agences d'Esch (23,2% des demandeurs, et 25% des personnes en mesure) et Diekirch (12,2% des demandeurs et 16,1% des personnes en mesures). Les agences de Dudelange, Wasserbillig et Wiltz sont plus petites et accueillent chacune entre 3,9% et 6,1% des demandeurs d'emploi et entre 5,4% et 11% des personnes en mesure.

Demandeurs d'emploi résidents disponibles				Personnes en mesure		
Agence	Effectifs 2018	Part en %	Variation 2018/2017	Effectifs 2018	Part en %	Variation 2018/2017
Luxembourg	5938	38,9%	-6,2%	1284	30,2%	-7,8%
Esch	3541	23,2%	1,4%	1065	25,0%	0,7%
Diekirch	1858	12,2%	-3,1%	684	16,1%	-0,6%
Wiltz	924	6,1%	-8,8%	266	6,2%	11,2%
Dudelange	899	5,9%	-13,5%	261	6,1%	-0,3%
Differdange	1500	9,8%	-11,8%	468	11,0%	-7,5%
Wasserbillig	590	3,9%	-13,8%	228	5,4%	-8,3%
Total général	15250	100%	-5,7%	4256	100%	-3,2%

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

3.3.Sanctions

Cellule sanctions

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

Dans un premier temps ne sont ciblées que certaines catégories d'assignations, notamment celles visant les initiatives sociales.

975 dossiers ont été traités par la cellule sanctions en 2018; 414 sanctions ont été émises alors que dans 561 dossiers il a été décidé de ne pas sanctionner le demandeur d'emploi.

Retrait d'indemnités de chômage complet

En 2018, l'ADEM a procédé à 1.502 retraits de chômage complet pour différents motifs.

Motif du retrait	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Refus de travail/ refus occupation temporaire indemnisée/ refus de participation à des stages ou cours/ rupture mesure/ abandon de cours ou stages de formation	295	199	298	226	283	257
Restitutions (dont certains pour invalidité, vieillesse et accidents)	222	50	108	107	159	149
Restitutions (indemnités de chômage indûment touchées)	985	883	1.069	984	802	653

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

4.1. 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).

4.2. 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 le 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 d'un reclassement professionnel interne ou externe.

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

Deux cas de figure se présentent :

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

Lors du reclassement professionnel interne, le salarié reste dans l'entreprise soit sur un autre poste, soit sur le même poste avec des aménagements tel qu'un rythme de travail plus adapté (p.ex. exemption du travail de nuit ou posté,

réduction du temps de travail). L'employeur qui dans ce contexte constate une perte de rendement peut introduire une demande de subside auprès de l'ADEM et le cas échéant le remboursement des frais d'aménagement du poste de travail. Pour le salarié qui encourt éventuellement une perte de salaire, une indemnité compensatoire peut être allouée.

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

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

Deux situations sont possibles :

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

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

2) La personne est bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe qui a été décidé sous la nouvelle législation (saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la Sécurité sociale à partir du 1er janvier 2016)

La personne bénéficie du statut de personne en reclassement professionnel. Si elle accepte un nouvel emploi, ce statut garantit le maintien des droits résultant de la décision de reclassement professionnel externe tant que la personne n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement.

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 auprès du secrétariat de la Commission mixte une demande en vue de l'obtention de l'indemnité professionnelle d'attente.

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 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 loi permet au médecin du travail compétent, 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.

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 des personnes en reclassement interne et externe
2017	808
2018	1545

En 2018, 94 % des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail.

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 2018, la Commission mixte a été saisie de 2558 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.

En 2018, 31 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 1742 personnes ont été invitées et dont 1103 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
2018	2558

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
<i>Selon ancienne loi</i>	<i>158</i>	<i>176</i>	<i>334</i>
<i>Selon nouvelle loi</i>	<i>863</i>	<i>539</i>	<i>1402</i>
2017	1089	1012	2101
2018	941	802	1743

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2018

Décisions	Nombre			En %
	Saisines Contrôle médical	Saisines Service santé au travail	Total	
EXTERNE	802		802	31,4%
INTERNE	550	391	941	36,8%
REFUS	196	20	216	8,4%
SANS OBJET	20	2	22	0,9%
SANS SUITE	14	2	16	0,6%
SUSPENS	161		161	6,3%
STATUT	398		398	15,6%
Divers et vides	1	1	2	0,1%
Total	2142	416	2558	100%

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2018

Secteur NACE LUX V2	H	F	T
A Agriculture, sylviculture et pêche	4	1	5
C Industrie manufacturière	167	29	196
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5	1	6
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	10	1	11
F Construction	297	8	305
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	134	127	261
H Transports et entreposage	101	17	118
I Hébergement et restauration	32	55	87
J Information et communication	19	16	35
K Activités financières et d'assurance	33	51	84
L Activités immobilières	3	2	5
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	32	16	48
N Activités de services administratifs et de soutien	49	90	139
O Administration publique	36	52	88
P Enseignement	2	5	7
Q Santé humaine et action sociale	39	209	248
R Arts, spectacles et activités récréatives	3	2	5
S Autres activités de services	4	21	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	60	62
U Activités extra territoriales	3	2	5
(vide)	1	2	3
Total général	976	767	1743

Répartition des dossiers de 2018 par âge des reclassés

Age	H	F	Total général	%
20-29 ans	31	19	50	2,9%
30-39 ans	110	104	214	12,3%
40-49 ans	319	267	586	33,6%
50-59 ans	488	344	832	47,7%
60 ans et +	28	33	61	3,5%
Total général	976	767	1743	100%

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2018

Pays de résidence	H	F	Total général	%
Belgique	71	14	85	10,6%
Allemagne	58	20	78	9,7%
France	155	60	215	26,8%
Luxembourg	218	205	423	52,7%
<i>Autre</i>	<i>1</i>		<i>1</i>	<i>0,1%</i>
Total général	503	299	802	100%

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2018

Motifs	Nombre	%
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	466	58,1%
Fin du contrat suite à la 52ème semaine pendant la procédure	79	9,9%
Retrait d'une pension d'invalidité	76	9,5%
Licenciement avant la saisine de la commission mixte	65	8,1%
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	60	7,5%
Rente complète	43	5,4%
Fin du contrat à durée déterminée	4	0,5%
Autres (vides)	9	1,1%
Total général	802	100%

Reclassements internes décidés en 2018

Reclassements internes décidés en 2018	Nombre	%
AVEC ACCORD	349	37,1%
SANS ACCORD	201	21,4%
<i>Dans le cadre de la saisine du médecin du travail</i>	<i>391</i>	<i>41,6%</i>
Total général	941	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
2018	398

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 nouvelle loi)	2.924	538	3.462	87.657.640
2017 (anc. et nouvelle loi)	4.071	590	4.661	91.900.456
2018 (anc. et nouvelle loi)	4.288	652	4.940	90.956.666*

*Montant fin décembre 2018

Mesures de reconversion

En 2018, 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
2018	56.524

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
2018	3.730	80.436.356

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	Bénéficiaires	Dépenses
2017	20	153.125
2018	196	2.828.248

Recours

Au cours de l'année 2018, 191 recours contre des décisions de la Commission mixte ont été introduits devant le Conseil Arbitral de la sécurité sociale.

4.3. 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 invités 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 2018, 40 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 960 personnes ont été invitées et 740 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 2018, la commission médicale a siégé à 28 reprises et a été saisie de 1139 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 1001 décisions.

Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bénéficiaires	459	493	497	421	426	371	472	475	459

Reconnaitances salariés handicapés 2018								
Tranche d'âge	Reconnaitances	Reconnaitances transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutements*	Demandes supplémentaires	Sursis	Total des décisions
< 26 ans	113	16	6			30	1	166
26 à 30	36	12	6			11		65
31 à 40	95	25	29	1		41	1	192
41 à 50	118	27	78	1		68	4	296
51 à 60	90	18	92		1	53	7	261
> 60	7	1	9			3	1	21
Totaux:	459	99	220	2	1	206	14	1.001

** 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

Un titulaire résident du statut de salariés handicapé inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM peut demander l'obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) lorsqu'elle ne parvient pas à trouver une occupation professionnelle correspondant à ses besoins particuliers.

En 2018, 391 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité. 42 demandes de réouverture de demande du RSH au bénéfice de salariés handicapés ont été traitées et transmises au Fonds National de la Solidarité.

Revenu pour personnes gravement handicapées

Une personne résidente disposant d'une invalidité de 30 % peut demander l'obtention du revenu pour personne gravement (RPGH) handicapée lorsqu'elle est atteinte d'un handicap important et qui se voit dans l'impossibilité d'exercer une quelconque activité du fait de la gravité de ses déficiences et en marché ordinaire et en atelier protégé.

En 2018, 138 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) en 2018

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisations Sociales	Mesures	Frais de transport	Total
159	111	234	97	14	64	9	688

MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé

Mesures de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle

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

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

En 2018, le Service handicap et reclassement professionnel a pris en charge la participation financière de 26 mesures.

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.

Ministère de tutelle	Heures	en % du total
Ministère de la Culture	140	3,8%
Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région	80	2,2%
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative	140	3,8%
Ministère de la Justice	80	2,2%
Ministère de la Santé	40	1,1%
Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et de la Protection des consommateurs	40	1,1%
Ministère de l'Economie	80	2,2%
Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	1076	29,2%
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	120	3,3%
Ministère des Affaires étrangères et européennes	400	10,9%
Ministère des Finances	40	1,1%
Ministère du Développement durable	20	0,5%
Ministère du Logement	40	1,1%
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire	1390	37,7%
Total général	3686	100,0%

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.

4.4. 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 2018, 130 analyses IDA et 155 analyses MELBA ont été effectuées.

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 et/ou en reclassement externe 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. Vu le succès de cette première année, le projet a été prolongé en 2018.

Projet COSP-HR	2018
Nombre de groupes constitués	11
Nombre de personnes ayant suivi le projet	250
Nombre de personnes ayant abandonné	38
Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité	212
Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)	157
<i>dont orientées vers le marché ordinaire</i>	<i>112</i>
<i>dont orientées dans une initiative sociale</i>	<i>45</i>
Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches	55
Nombre d'embauches	36

Le Duoday

Créé en 2008 en Irlande, le concept DUOday vise à sensibiliser les entreprises à la thématique du handicap. Repris par la Belgique, la France, la Suède, les Pays-Bas, ..., les organisations initiatrices de cet événement souhaitent transformer le DUOday en action européenne.

L'ADEM, en collaboration avec le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, s'y est associée pour la première fois ce 26 avril 2018.

Lors de cette journée, les entreprises ouvrent leurs portes à une personne handicapée. Un salarié volontaire crée alors un DUO avec cette personne afin de lui permettre une participation active à ses tâches professionnelles habituelles et/ou une observation de son travail.

Les objectifs

Pour l'entreprise partenaire :

- découvrir les compétences de salariés en situation de handicap sans autre engagement,
- impliquer, responsabiliser et valoriser ses collaborateurs
- ouvrir ses portes à la diversité et au handicap en particulier,
- communiquer ses valeurs sociales

Pour la personne handicapée :

- découvrir le milieu ordinaire de travail,
- définir ou préciser son projet professionnel,
- débiter un parcours d'insertion,
- convaincre un employeur de ses compétences en terme d'inclusion, de performance et d'autonomie. “

Le bilan de cette initiative :

- 5 entreprises ont participé
- 15 personnes se sont présentées et 10 duos se sont formés
- 1 personne a été embauchée

4.5. 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 2018, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 2.209 places vacantes auprès des Initiatives Sociales
- 5.015 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1.649 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
2018	2 209	5 015	1 649

Divers ateliers de recrutement ont été organisés :

- 4 ateliers pour COSP Bastendorf
- 4 ateliers pour COSP Lintgen
- 4 ateliers pour COSP Differdange

445 demandeurs d'emploi ont été convoqués, 146 ont finalement commencé les formations auprès des 3 COSP.

En tout, 447 entretiens ont été menés par les conseillers spécialisés.

Une réunion d'échange entre Initiatives sociales, MTEES et ADEM a été organisée le 09/11/2018 au centre culturel à Oetrange.

4.6. 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.

Données pour l'année 2018

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 3622
- Nombre total des personnes présentes : 2643 (73% du total)
- Total d'avis rendus (aptitude et inaptitude pour la reprise d'un travail similaire) : 525
- Apte pour la reprise d'un travail similaire : 122 (23%)
- Inapte pour la reprise d'un travail similaire : 403 (77%)
- Dossiers non complets : 90 (17%)
- Oppositions présidentielles avec 2^{ième} avis sur dossier : 43
- (35% des personnes déclarées aptes font une opposition présidentielle)
- Dans 0 cas l'aptitude a été annulée et changée pour une inaptitude

d. Personnes convoquées pour la Commission médicale en 2018

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 558

Nombre total des personnes présentes : 428 (77% du total)

e. Personnes convoquées pour la Commission d'orientation et de reclassement professionnel en 2018

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 88

Nombre total des personnes présentes : 61 (69% du total)

f. Personnes convoquées pour la Commission mixte en 2018

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1043

g. Personnes convoquées pour un bilan des capacités restantes en 2018

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 334

Nombre total des personnes présentes : 239 (72% du total)

h. Personnes convoquées pour une aptitude à la formation en 2018

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 767

Nombre total des personnes présentes : 546 (71% du total)

i. Personnes convoquées pour une admission aux indemnités de chômage en 2018

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 4

5. 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.

En 2018, 179 séances d'informations 45+ ont été organisées par l'ADEM.

3558 personnes ont été convoquées et 2153 étaient présentes.

A un an d'écart et malgré un taux de présence identique on note une diminution de l'ordre 10% du nombre de personnes convoquées et des personnes présentes.

Bilan 2018	Nb de séances organisées	Nb de personnes convoquées	Nb de personnes présentes	Taux de présence
Janv	17	361	234	64,8%
Févr	17	294	179	60,9%
Mars	16	346	202	58,4%
Avr	13	274	149	54,4%
Mai	16	265	189	71,3%
Juin	14	258	168	65,1%
Juil	16	324	187	57,7%
Août	17	329	171	52,0%
Sept	12	261	168	64,4%
Oct	14	299	174	58,2%
Nov	13	251	151	60,2%
Déc	14	296	181	61,1%
Total année	179	3558	2153	60,5%

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

Au 31 décembre 2018, 4.035 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi proposée par l'ADEM. Sur un an, le nombre de personnes en mesure est en recul de 1,6%. 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)

Résidents en mesure pour l'emploi	2017	2018	Variation 2018-2017	
			en v.a	en %
Mesures spéciales	1695	1842	147	8,7%
Contrat d'initiation à l'emploi	699	570	-129	-18,5%
Apprentissage pour adultes	465	438	-27	-5,8%
Contrat appui-emploi	366	372	6	1,6%
Mesures de formation	217	259	42	19,4%
Occupation temporaire indemnisée	242	182	-60	-24,8%
Pool des assistants	152	150	-2	-1,3%
Contrat de réinsertion-emploi	185	137	-48	-25,9%
<i>Création ou reprise d'entreprise</i>	0	36	36	-
Stage de professionnalisation	47	29	-18	-38,3%
Service volontaire	26	17	-9	-34,6%
Travaux d'utilité publique	8	3	-5	-62,5%
Total général	4102	4035	-67	-1,6%

Les mesures s'adressent majoritairement à des personnes de niveau de diplôme secondaire inférieur (ayant terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 3^{ème} ou de 11^{ème}). En effet, ceux-ci représentent 63% des personnes en mesure.

Les personnes de niveau de diplôme secondaire supérieur (ayant terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 1^{ère} ou de 13^{ème}) représentent 27% des bénéficiaires, tandis que les demandeurs d'emploi qui ont fait des études supérieures (ayant terminé avec succès des études post-secondaires) représentent seulement 10% 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 diplôme du secondaire supérieur ou du supérieur, à savoir 58%. En outre, presque un CIE sur 8 (12,1%) est effectué par une personne diplômée du supérieur (Bac+).

En revanche, les mesures spéciales sont occupées à 76,8% par des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Situation au 31/12/2018	Secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Supérieur
Mesures spéciales	76,8%	19,1%	4,1%
Contrat d'initiation à l'emploi	41,8%	46,1%	12,1%
Apprentissage pour adultes	69,9%	27,2%	3,0%
Contrat appui-emploi	55,6%	36,6%	7,8%
Mesures de formation	59,5%	28,6%	12,0%
Occupation temporaire indemnisée	62,1%	31,3%	6,6%
Pool des assistants	2,0%	16,0%	82,0%
Contrat de réinsertion-emploi	48,9%	29,9%	21,2%
<i>Création ou reprise d'entreprise</i>	16,7%	16,7%	66,7%
Stage de professionnalisation	44,8%	37,9%	17,2%
Service volontaire	88,2%	0,0%	11,8%
Travaux d'utilité publique	66,7%	0,0%	33,3%
Total général	62,9%	26,8%	10,3%

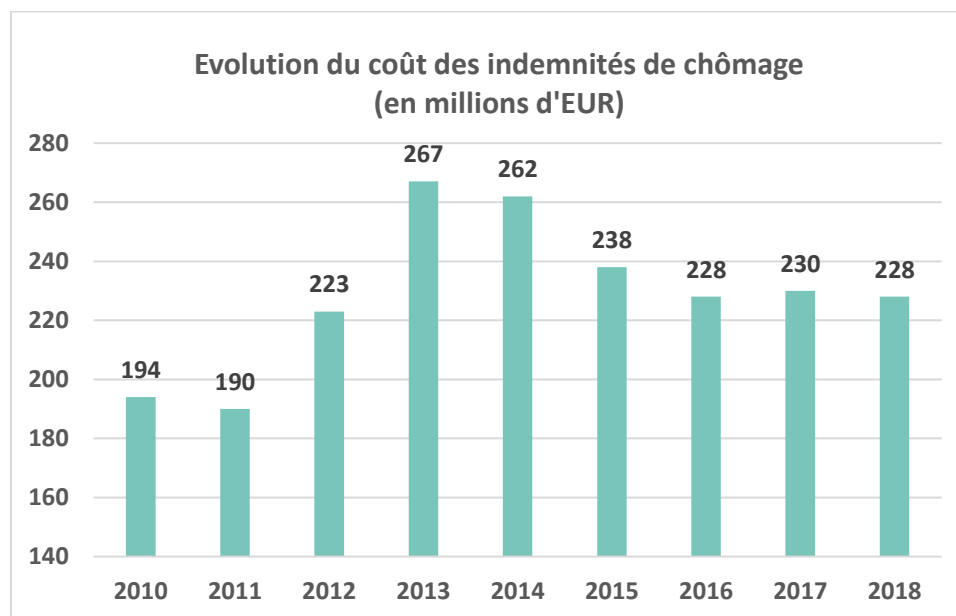
Les jeunes de moins 30 ans représentent 43% des personnes en mesure, tandis qu'ils ne représentent que 19% des demandeurs d'emploi disponibles. Ce chiffre s'explique par le fait que certaines mesures sont réservées aux jeunes de moins 30 ans : il s'agit notamment du CAE et du CIE. On note également que le pool des assistants, les mesures de formations et l'apprentissage pour adultes sont également très prisés par les jeunes.

Situation au 31/12/2018	< 30 ans	30-44 ans	45+ ans
Mesures spéciales	14,8%	41,3%	43,9%
Contrat d'initiation à l'emploi	97,9%	2,1%	0,0%
Apprentissage pour adultes	68,9%	28,5%	2,5%
Contrat appui-emploi	98,9%	1,1%	0,0%
Mesures de formation	36,3%	43,6%	20,1%
Occupation temporaire indemnisée	8,2%	15,4%	76,4%
Pool des assistants	74,7%	24,0%	1,3%
Contrat de réinsertion-emploi	0,0%	5,1%	94,9%
<i>Création ou reprise d'entreprise</i>	22,2%	50,0%	27,8%
Stage de professionnalisation	0,0%	48,3%	51,7%
Service volontaire	82,4%	11,8%	5,9%
Travaux d'utilité publique	0,0%	0,0%	100,0%
Total général	43,2%	27,8%	29,0%

6. Indemniser les demandeurs d'emploi

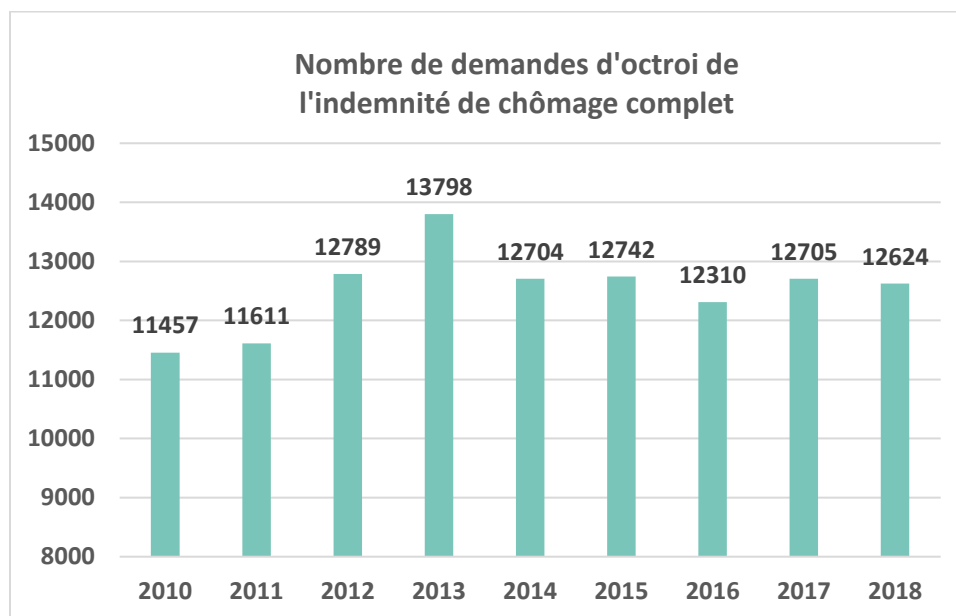
En cas de cessation involontaire des relations d'emploi, le travailleur sans emploi a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage pour compenser l'absence de sa principale source de revenus.

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 2018, 12.624 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites.



Sur les 12.624 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet, 11.333 demandes ont été avisées favorablement, 1.205 demandes ont été refusées, 86 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

Chiffres clés chômage 2018

En 2018, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 1.968,82€ par mois.

La durée moyenne d'indemnisation d'un demandeur d'emploi percevant les indemnités de chômage était de 6 mois.

Chiffres clés	Moyenne 2018 par mois
Volume des paiements	19.156.898,19 EUR
Durée moyenne d'indemnisation en mois	6 mois
Volume moyen d'indemnisation	1.968 EUR

6.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2018, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.041 interventions pendantes (dont 322 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 322 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	223
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	54
Tribunal du travail de Diekirch	45

En tout, 54 actes d'appel et 5 mémoires en cassation ont été introduits.

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

3058 saisies-arrêts, cessions, sommations, pensions alimentaires ont été traitées en 2018 soit une diminution de 7,25% par rapport à 2017.

Saisies-arrêts	1.243 dont 1.208 exécutées
Cessions	991 dont 847 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	243 dont 243 exécutées
Pensions alimentaires	90 dont 77 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	491

7. Bénéficiaire 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	2.772	42.825.460
2018	2.215	38.601.736

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
2018	62	68.377

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 2018, 371 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 309 ont été accordées.

Année	Nombre d'aides à la formation professionnelle accordées
2013	100
2014	201
2015	211
2016	338
2017	405
2018	309

6.190 bons de réduction ont été émis en 2018. 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 2018, 25 dossiers ont fait l'objet d'une demande d'aide à la création d'entreprise :

- 10 dossiers ont été traités et liquidés pour un montant total de 92.440,32 EUR (date : 01/02/2019),
- 13 demandes sont toujours sans suite, les dossiers n'étant toujours pas complétés,
- 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'Action locale pour Jeunes (actuellement Antennes locales pour Jeunes, ALJ).

En intégrant ce programme, le jeune peut choisir 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 il peut entreprendre sa vie professionnelle en collaboration avec l'ADEM.

En choisissant l'ADEM, le jeune bénéficie de conseils de spécialistes expérimentés qui peuvent l'accompagner dans son projet professionnel tout en l'incitant à participer à des formations et des mesures d'orientation. Cette démarche lui permettra de gagner en expérience et de 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.

Au cours de l'année 2018 la « Garantie pour la Jeunesse » a été étendue jusqu'à l'âge de 30 ans. Tous les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans sont dorénavant inscrits et suivis aux trois agences principales de l'ADEM c'est à dire Luxembourg, Esch/Belval et Diekirch¹³. Il est à noter qu'actuellement, les données qui sont recueillies afin de monitorer les jeunes dans le programme de la « Garantie pour la jeunesse », se basent sur la population des moins de 25 ans. Ceci pourra être adapté au cours de l'année 2019.

En tout, 27 conseillers (24,25 ETP) assurent l'encadrement et le suivi des jeunes faisant partie du programme. Tous les demandeurs « jeunes » sont accueillis sur rdv soit de 30, soit de 60 minutes en fonction de leur type d'encadrement. Partant du principe que le type d'encadrement est défini selon le profil du demandeur d'emploi. Bien que tous les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur âge, bénéficient des différents types d'encadrement, seuls les jeunes sont actuellement accueillis sur une base mensuelle avec rdv lors des 6 premiers mois de leur suivi. Après 6 mois, le suivi sera plus espacé.

Les différents types d'encadrements sont définis comme suit :

- *L'encadrement régulier* : Le demandeur d'emploi est prêt à intégrer le marché de l'emploi. Il bénéficie d'un suivi mensuel pendant les six premiers mois de son inscription avec un conseiller référent spécialisé en insertion professionnelle. Par la suite, le suivi sera espacé (une fois tous les deux mois).
- *L'encadrement modéré* : Le demandeur d'emploi est proche du marché de l'emploi mais il doit encore fournir des efforts (p.ex. niveau de langue insuffisant). Comme le demandeur d'emploi en encadrement régulier il bénéficie d'un suivi mensuel pendant les six premiers mois de son suivi avec un conseiller référent spécialisé en insertion professionnelle. Par la suite le suivi sera espacé (une fois tous les deux mois). Toutefois, dans l'encadrement modéré le conseiller référent va se baser sur un plan d'action défini qui lui permettra de travailler en collaboration avec le demandeur d'emploi.

¹³ Quelques demandeurs d'emploi sont encore encadrés sur les petites agences

- *L'encadrement intensif*: Le demandeur d'emploi est éloigné du marché de l'emploi. Comme pour les autres encadrements, le demandeur est suivi mensuellement au début et de manière plus espacée par la suite mais cet encadrement se distingue des autres car ce sont des conseillers spécialisés c'est-à-dire des éducateurs gradués, des assistants sociaux ou des psychologues qui prennent en charge les demandeurs. Les conseillers travaillent avec un plan d'actions étendu sur huit domaines (démarches, facteurs sociaux, mobilité, parcours professionnel, projet professionnel, santé, situation individuelle spécifique) afin de faire évoluer les personnes et de les rapprocher du marché de l'emploi.

Lors du suivi espacé sur deux mois, le jeune se présente alternativement chez son conseiller référent et auprès d'un agent de suivi intermédiaire qui prend note de sa présence et récolte des documents ou des informations destinées au conseiller référent.

Il est important de remarquer que les demandeurs d'emploi peuvent changer d'encadrement au cours de leur parcours à l'ADEM. L'idée est que si la personne en encadrement « modéré » ou « intensif » a travaillé sur tous les points bloquants relevés dans le plan d'actions et que toutes les difficultés ont été surmontées, la personne pourra donc intégrer le parcours de l'encadrement régulier puisqu'elle est dorénavant prête à regagner le marché de l'emploi.

Cette distinction peut être également utile dans le cadre de la collaboration avec le Service employeurs, lequel pourra l'utiliser afin d'évaluer la distance de la personne avec le marché de l'emploi. La distance avec le marché de l'emploi pouvant être un critère dans les procédures de sélection en ce qui concerne des formations, mesures, atelier de recrutement ou/et finalement dans le cadre des assignations chez les employeurs.

D'autre part, l'ADEM initiera en 2019, le Projet « P » cofinancé par le Fonds social européen, dont l'objectif est de soutenir les jeunes sans projet professionnel ou dont le projet ne semble pas réaliste. La participation à ce projet doit leur permettre d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires, dont les soft skills et digital skills, afin de pouvoir élaborer un projet professionnel réaliste et de (ré)intégrer le marché de l'emploi.

Le programme de la « Garantie pour la Jeunesse » a permis à l'ADEM d'acquérir de l'expérience non seulement en ce qui concerne le fonctionnement de certains services sur les trois agences principales exclusivement mais également en ce qui concerne le suivi périodique sur rendez-vous de toute une population. Finalement la population jeune va servir de modèle pour tester le concept du projet « P » qui pourra (en cas de succès) être élargi à tous les demandeurs d'emploi.

1.1. Bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2018

De janvier à septembre 2018, 1.915 demandeurs d'emploi se sont inscrits au programme de la Garantie pour la Jeunesse. Parmi eux, 308 (16%) ont abandonné dans les quatre premiers mois sans avoir reçu une offre de qualité. Parmi les 1.607 personnes qui n'ont pas abandonné, la population de référence, 1.272 (79%) ont reçu une offre de qualité et 1.075 (84,5%) une offre de qualité dans les quatre premiers mois suivant leur inscription au programme. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2016 et 2017 où il s'établissait à 73% et 81%.

La part des abandons avant 4 mois passe de 15% en 2017 à 16% en 2018. 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.



Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

	2014*	2015	2016	2017	2018**	Total
Inscriptions	2.815	3.863	3.237	2.743	1.915	14.573
Abandons avant 4 mois	501	939	580	418	308	2.746
Population de référence	2.314	2.924	2.657	2.325	1.607	11.827
Offres de qualité	2.057	2.542	2.384	2.113	1.272	10.368
dont: < 4 mois	1.346	1.735	1.740	1.609	1.075	7.505
4 - 6 mois	419	489	396	326	158	1.788
7 -12 mois	254	283	210	155	35	937
> 12 mois	38	35	38	23	4	138

Situation au 31 janvier 2018

* juillet - décembre ** janvier - septembre

L'emploi représente la majorité des offres de qualité, avec une part qui passe de 62% en 2015 à 71% en 2018. La part des mesures pour l'emploi baisse de 32% en 2015 à 23% en 2018. Finalement, en 2018, 6% des jeunes qui sont passés par le programme retournent à l'école ou se lancent dans un apprentissage pour adultes. Cette part était également de 6% de 2015 à 2017.

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 2018, 755 contrats CIE ont été signés.

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 2018, 463 contrats CAE ont été signés.



3. 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 2018 :

- 200 jeunes ont commencé une formation au COSP
- 144 ont terminé la formation
- 91 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite
- 59 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- 46 autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, apprentissage, etc.)

Depuis le lancement de « Jobelo » en 2013, 424 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 – Beruffsinformatiounszentrum](#), qui met à disposition un large éventail de médias.

En 2018, le Service d'orientation professionnelle a accueilli 8192 personnes. Ces personnes désiraient soit un encadrement individuel en orientation professionnelle ou dans le cadre d'un placement en apprentissage.

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.

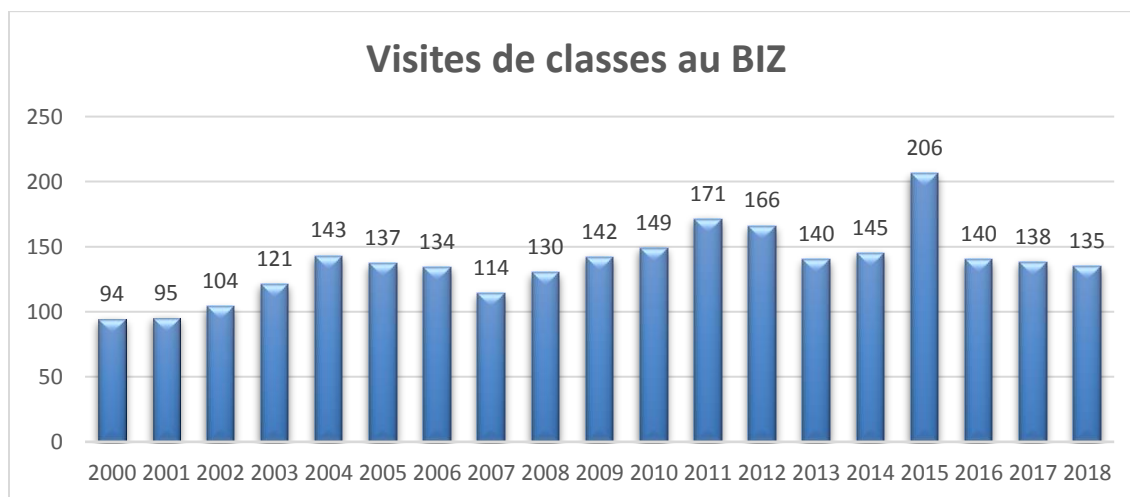
Service OP	Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou encadrement individuel
Luxembourg	1470
Esch	1374
Diekirch	711

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 2018, les deux BIZ ont accueilli 135 classes scolaires. Celles-ci sont encadrées par des conseillers d'orientation et les élèves y sont informés des modalités d'inscription au service de l'orientation professionnelle et sur les conditions d'accès en vue d'un apprentissage. Les jeunes y effectuent bien sûr aussi des recherches sur les différents métiers grâce aux ordinateurs disponibles au sein des BIZ.



Le nombre de classes ayant visité le BIZ en 2018 est presque identique à celui de 2017. De plus, les responsables des lycées ont de plus en plus tendance à organiser des journées ou foires d'orientation au sein de leurs établissements auxquelles les conseillers d'orientation professionnelle de l'ADEM ont été conviés 29 fois au cours de l'année 2018.

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

Dans le cadre de cette collaboration entre les établissements scolaires et l'ADEM, la démarche des conseillers d'orientation professionnelle vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 5^{ème} et 6^{ème} 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 2 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 5^{ème} et 6^{ème}.

Dans ce contexte, 56 interventions ont été effectuées par les conseillers/conseillères d'orientation de l'ADEM.

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

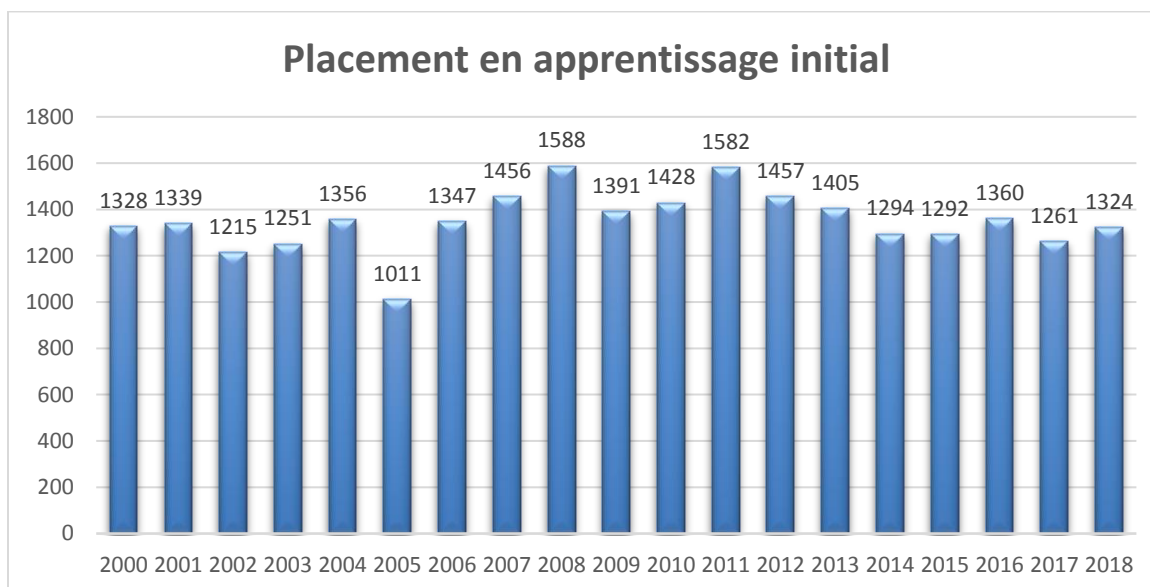
Des interventions ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de présenter les démarches administratives à effectuer en vue d'un apprentissage. Ont été concernées 28 classes en plein exercice, à savoir les formations professionnelles auxiliaire de vie, agent administratif et commercial, 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 2018

3.1. L'apprentissage initial

En 2018, le nombre de placements en apprentissage initial s'élève à 1324 (464 filles et 860 garçons) alors qu'il était de 1261 en 2017.



En décembre 2018, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage initial n'ayant pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage était de 270.

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
2018	270

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 207.

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
2018	207

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

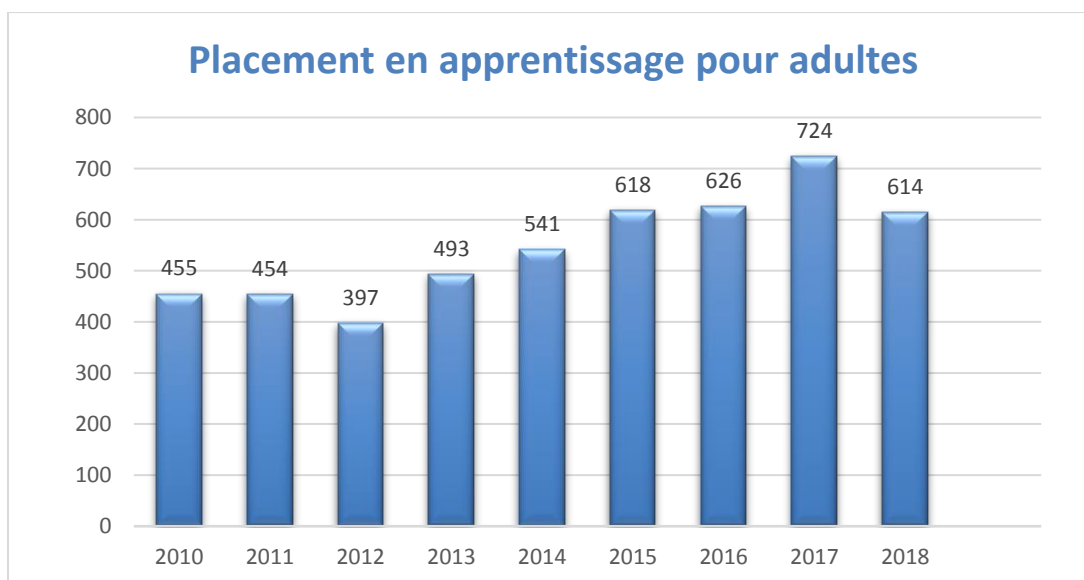
Auxiliaire de vie, charpentier, coiffeur, couvreur, cuisinier, électricien, électronicien en énergie, ferblantier-zingueur, fumiste-ramoneur, gestionnaire qualifié en logistique, mécanicien industriel et de maintenance, maçon, mécatronicien, plafonneur-façadier, serrurier, serveur de restaurant.

3.2 L'apprentissage pour adultes

En 2018, 614 personnes ont été engagées sous un contrat d'apprentissage pour adultes.

Au niveau du placement en apprentissage pour adultes, le taux record de l'année dernière n'a pas été atteint ce qui est certainement dû au fait que, cette année-ci, le nombre des demandes « apprentissage pour adultes » a diminué de 213 dossiers par rapport à l'année 2017.

Avec 614 conclusions de contrat d'apprentissage pour adultes, le taux de placement se retrouve sur le niveau des années 2015 et 2016.



3.2. 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
2018	83

3.3. 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
2018	2870	10 750 167,63 EUR	2514	4 405 440,00 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
2018	3122	5 384 948,21 EUR	6486	10 504 318,80 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. Entretiens d'orientation à l'Armée

- En 2018, 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, 114 soldats volontaires ont été vus pendant l'année 2018.

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 2018, le Conseil d'Orientation s'est réuni 5 fois.

En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant l'année 2018 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.

4.3. RTL Léierplazendag

Pour l'année 2018, deux éditions du « RTL Léierplazendag » ont eu lieu.

Via des émissions de radio, RTL a fait des publicités et des reportages au sujet de cette journée et a sensibilisé les citoyens jeunes et adultes ainsi que les employeurs formateurs intéressés à participer à ces journées en vue d'un placement en apprentissage.

Les candidats intéressés se sont présentés au cours de ces journées via l'émission de radio « Léierplazendag » et les employeurs formateurs ont réagi sur 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.

Synergie Léierplazendag et Luxskills

L'objectif principal du « Léierplazendag » du 26 avril 2018, intégré pour la première fois dans le déroulement des journées Luxskills au sein du Centre national de la formation professionnelle continue (CNFPC) à Esch/Alzette, a été surtout la promotion de la formation professionnelle au Luxembourg en offrant l'opportunité aux visiteurs de nouer des contacts avec les entreprises formatrices représentées par un stand d'information et de se renseigner au sujet des professions et métiers d'apprentissage respectifs.

L'originalité du concours LuxSkills se résume par le fait de vouloir présenter pendant plusieurs jours, sur un seul site, les métiers et les professions en compétition.

Depuis des années, les journées Luxskills permettent de rapprocher le monde scolaire et le monde professionnel, de montrer aux élèves et à leurs parents la diversité et la technicité des différents métiers, de favoriser la promotion des métiers et professions, de mettre en évidence les talents des jeunes artisans tout en les préparant au mieux pour les championnats européens et mondiaux des métiers.

Selon les entreprises formatrices participantes, un grand nombre de demandeurs d'apprentissage ont eu, lors de cette journée, une confirmation d'embauche à condition d'être, pour le mois de septembre au plus tard, en possession d'une décision de promotion permettant l'accès à la filière d'apprentissage respective.

Au total, 49 employeurs formateurs ont participé activement à cette journée.

Environ 2300 visiteurs ont été comptés lors de la journée du 26 avril 2018.

Matching tool dernière minute

Le deuxième « Léierplazendag » du 25 septembre 2018 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.

Environ 700 jeunes demandeurs d'apprentissage encore inscrits au service d'orientation professionnelle ont été invités par voie postale à cette journée. 117 jeunes se sont présentés suite à cette invitation.

Au total, des centaines de candidats jeunes et adultes 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, 43 employeurs formateurs ont participé activement à cette journée.

4.4. 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, deux ateliers, un en langue luxembourgeoise et un en langue française, ont été organisés au cours de l'année 2018. L'objectif de ces ateliers a été de sensibiliser les demandeurs d'emploi sur leurs possibilités en matière d'apprentissage. Au total, 50 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ces ateliers.

4.5. Atelier « Horesca »

En date du 11 octobre 2018, une action de sensibilisation en collaboration avec le secrétaire général de l'HORESCA a eu lieu pour les jeunes demandeurs inscrits au service d'orientation professionnelle de l'ADEM en tant que « commis de vente CCP » et « conseiller en vente 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 la restauration, notamment le serveur CCP et le serveur de restaurant DAP.

Bilan quantitatif du 1er atelier:

- 143 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information.
- 22 jeunes se sont présentés à l'atelier.
- 14 jeunes se sont excusés.
- 105 jeunes ont été absents sans excuse valable.

Bilan quantitatif du 2^e atelier:

- 106 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information.
- 20 jeunes se sont présentés à l'atelier.
- 10 jeunes se sont excusés.
- 76 jeunes ont été absents sans excuse valable.

Finalement, parmi les candidats présents aux ateliers, 10 jeunes ont pu conclure un contrat d'apprentissage avant le 1^{er} novembre 2018, dont 5 jeunes dans le secteur de la restauration et 5 jeunes dans d'autres domaines d'activité.

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, 74 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.

62 entretiens individuels ont été menés et 118 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 couverts par le Service employeurs de l'ADEM	
<u>14 Cellules sectorielles</u>	Services
Commerce	Bâtiment
Industrie	Logistique
Finance	<u>8 Cellules spécialisées</u>
Artisanat	Cellule éligibilité des mesures en faveur de l'emploi
Entreprises de conseil et de recrutement	Salariés handicapés et salariés à capacité de travail réduite
Nettoyage	Création d'entreprise
Intérim	Projets féminins
HORECA	Coaching pour cadres supérieurs
Secteur Public	Bénéficiaires de protection internationale
ICT	Initiatives sociales
Santé et socio-éducatif	Ressortissants de pays tiers

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.

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

Dans ce contexte, des réunions du comité de pilotage composé entre des représentants de UEL, de l'ADEM et du Ministère du travail et de l'emploi, se tiennent régulièrement afin de discuter sur les prochaines étapes mais aussi des résultats obtenus.

En outre, le comité a travaillé sur l'établissement d'une liste des métiers en pénurie et dans ce cadre des groupes de travail

ont été définis afin de travailler en continuité sur la liste et de l'adapter selon les besoins du marché de l'emploi.

L'ADEM signe un partenariat avec Skeeled

Le 20 septembre 2018, l'ADEM et [Skeeled](#) ont signé un partenariat qui vise à faciliter le recrutement sur le marché de l'emploi luxembourgeois. La startup Skeeled propose un outil basé sur l'intelligence artificielle qui a pour but de digitaliser et d'améliorer le recrutement. Les entreprises qui utilisent l'outil Skeeled pour gérer leurs recrutements peuvent dorénavant, en quelques clics sur la plateforme, déclarer leur poste vacant à l'ADEM. En plus de permettre aux entreprises de respecter leur engagement légal et de trouver des candidats intéressants, cela permet à l'offre de gagner en visibilité puisqu'elle sera en ligne sur le JobBoard de l'ADEM.

Une collaboration avec tous les autres Jobboards ainsi que software RH est envisagée dans un proche avenir.

Enquête de satisfaction auprès des employeurs

En automne 2018, l'ADEM a réalisé sa deuxième enquête de satisfaction auprès des employeurs. Cette enquête a été menée, par le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) auprès de 5400 employeurs ayant utilisé les services de l'ADEM en 2017 et 2018. Cette enquête intervient dans le cadre du partenariat pour l'UEL signé avec l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)

La satisfaction globale des employeurs progresse. En 2018, 89% des employeurs interrogés ont répondu qu'ils feraient encore appel aux services de l'ADEM, et 75% d'entre eux recommanderaient les services de l'ADEM à autrui. En 2016, ces taux étaient de 84% et 75% respectivement.

Les entreprises apprécient aussi bien les outils de communication mis en place. (le taux de satisfaction au sujet du Contact Center s'élève à 75%, du Portail de l'emploi à 87%), que le contact avec les conseillers.

Il est à noter que le taux de satisfaction des entreprises par rapport à la présélection des candidats est ainsi nettement plus élevé pour les entreprises qui ont des contacts réguliers avec leur conseiller (65%) référent que celles qui ne le connaissent pas (55%). Ces taux sont également en progression par rapport à 2016, où ils étaient de 51% et 62% respectivement.

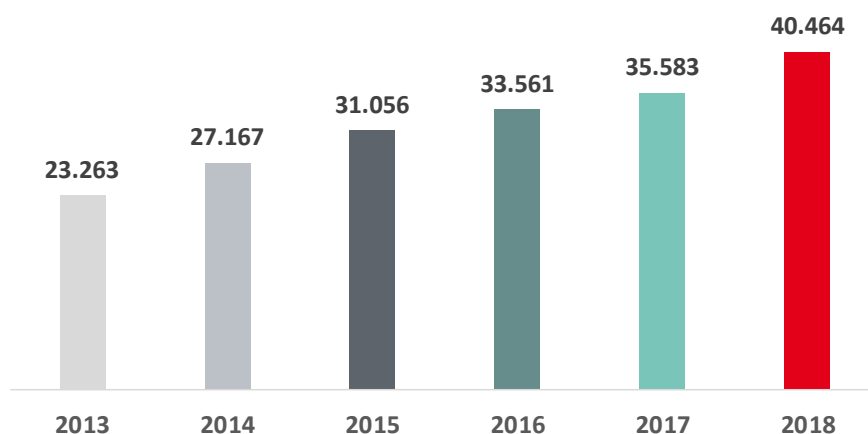
2. Une hausse des postes vacants déclarés

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.

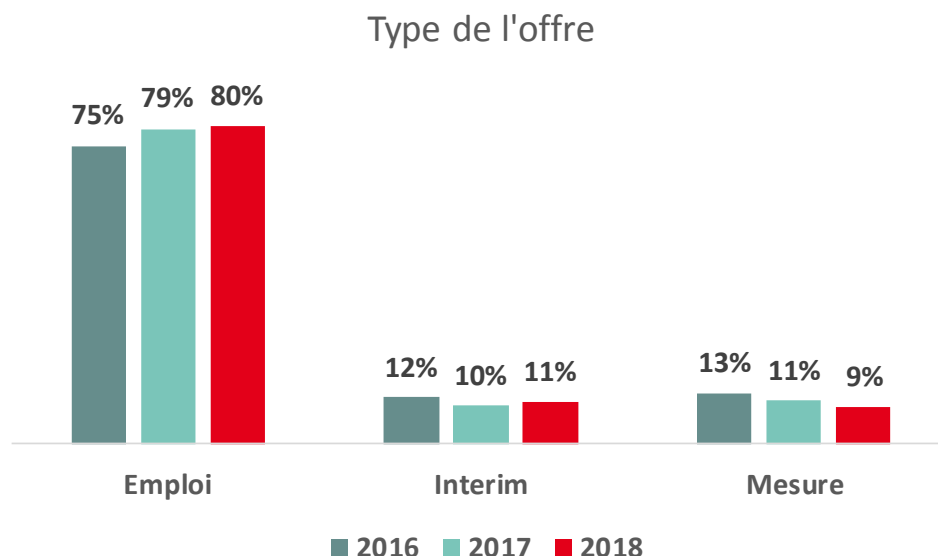
En 2018, 40.464 postes ont été déclarés à l'ADEM, ce qui correspond à une hausse de 14% par rapport à 2017. Par rapport à 2015, ceci constitue une hausse de près de 30%. Cette hausse s'explique d'un côté par une amélioration de la conjoncture, qui implique que les entreprises embauchent davantage.

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 2018, 80% des offres concernent un emploi avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée et 11% des offres concernent un emploi intérimaire. Dans 9% des cas les postes offerts relèvent des mesures pour l'emploi. De 2016 à 2018, la part de l'intérim et des mesures a baissé, et la part des emplois hors intérim est passée de 75% à 80%.



Plus d'un poste sur quatre (28%) concerne les métiers du « support à l'entreprise ». Les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics, les services à la personne et à la collectivité, et l'HORECA représentent respectivement 14, 11 et 10% des postes déclarés.

Les secteurs qui ont contribué le plus à la croissance entre 2017 et 2018 sont le « support à l'entreprise », la « construction », et la « banque, l'assurance et l'immobilier ».

Postes vacants déclarés à l'ADEM par domaine	2017	2018	Part 2018 en %	Variation 2018/2017	Variation (%)	Contribution à la croissance en %
Agriculture et pêche, espaces naturels						
A et espaces verts, soins aux animaux	927	1.056	3%	129	14%	3%
B Arts et façonnage d'ouvrages d'art	47	58	0,1%	11	23%	0%
C Banque, assurance, immobilier	2.237	2.922	7%	685	31%	14%
D Commerce, vente et grande distribution	2.776	2.599	6%	-177	-6%	-4%
E Communication, média et multimédia	445	448	1%	3	1%	0%
F Construction, bâtiment et travaux publics	4.235	5.575	14%	1.340	32%	27%
Hôtellerie-restauration tourisme						
G loisirs et animation	4.212	4.041	10%	-171	-4%	-4%
H Industrie	1.654	1.730	4%	76	5%	2%
I Installation et maintenance	2.456	2.711	7%	255	10%	5%
J Santé	921	881	2%	-40	-4%	-1%
K Services à la personne et à la collectivité	4.173	4.637	11%	464	11%	10%
L Spectacle	65	68	0,2%	3	5%	0%
M Support à l'entreprise	9.216	11.197	28%	1.981	21%	41%
N Transport et logistique	2.217	2.541	6%	324	15%	7%
Total	35.583	40.464	100%	4.881	14%	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 1^{er} 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 43% de toutes les offres déclarées en 2018. 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.

Postes vacants déclarés à l'ADEM par métiers en 2018	Total	dont		
		Emploi	Intérim	Mesure
M1203 Comptabilité	1630	1527	73	30
M1805 Études et développement informatique	1597	1584	10	3
M1607 Secrétariat	1290	996	140	154
G1602 Personnel de cuisine	1173	1129	25	19
I1203 Maintenance des bâtiments et des locaux	1136	127	3	1006
C1301 Front office marchés financiers	1040	1025	15	
G1803 Service en restauration	1025	914	90	21
K2204 Nettoyage de locaux	875	715	26	134
M1202 Audit et contrôle comptables et financiers	843	836	7	
F1703 Maçonnerie	739	346	342	51
A1203 Entretien des espaces verts	702	169	18	515
K1903 Défense et conseil juridique	695	693	1	1
M1402 Conseil en organisation et management d'entreprise	677	671	5	1
M1802 Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	613	610	2	1
M1201 Analyse et ingénierie financière	577	567	10	
F1701 Construction en béton	560	85	468	7
C1202 Analyse de crédits et risques bancaires	551	526	25	
F1602 Électricité bâtiment	541	261	258	22
N4105 Conduite et livraison par tournées sur courte distance	511	435	41	35
K1202 Éducation de jeunes enfants	485	478	1	6

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 2.7 candidats en 2018. En 2017, il y a eu 2.8 assignations par poste en moyenne. Dans certains métiers de la construction, du secrétariat, des transports (chauffeurs et

manutentionnaires) ce ratio est particulièrement élevé (plus de 4 assignations par poste déclaré). En revanche, pour 30% des offres aucun candidat adéquat n'a pu être assigné. Cette proportion est en hausse par rapport à 2017, où elle était de 28%. 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 60% 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).

Dénomination des métiers	Offres	Offres sans Assignation	% des offres sans assignation	% de toutes les offres sans assignations	% cumulé de toutes les offres sans assignations
M1805 - Études et développement informatique	1294	890	69%	9,9%	9,9%
M1203 - Comptabilité	1323	542	41%	6,1%	16,0%
C1301 - Front office marchés financiers	924	459	50%	5,1%	21,1%
M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	504	400	79%	4,5%	25,6%
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	655	361	55%	4,0%	29,6%
K1903 - Défense et conseil juridique	584	335	57%	3,7%	33,4%
M1201 - Analyse et ingénierie financière	542	321	59%	3,6%	37,0%
K1202 - Éducation de jeunes enfants	386	255	66%	2,9%	39,8%
J1506 - Soins infirmiers généralistes	318	223	70%	2,5%	42,3%
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	516	205	40%	2,3%	44,6%
M1801 - Administration de systèmes d'information	259	170	66%	1,9%	46,5%
K2402 - Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	240	160	67%	1,8%	48,3%
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	255	156	61%	1,7%	50,0%
M1806 - Expertise et support technique en systèmes d'information	200	146	73%	1,6%	51,7%
K1207 - Intervention socioéducative	261	129	49%	1,4%	53,1%
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	232	121	52%	1,4%	54,5%
M1707 - Stratégie commerciale	208	116	56%	1,3%	55,8%
M1705 - Marketing	293	107	37%	1,2%	57,0%
M1703 - Management et gestion de produit	138	95	69%	1,1%	58,0%
C1206 - Gestion de clientèle bancaire	217	94	43%	1,1%	59,1%

3.2. Ateliers de recrutement

L'ADEM peut, pour plusieurs postes vacants similaires déclarés par une ou plusieurs entreprises, 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.

A noter, que la même entreprise peut bien sûr bénéficier de plusieurs ateliers de recrutement par an, selon leur besoin en main d'œuvre.

En 2018, le Service employeurs de l'ADEM a organisé plus de 350 ateliers d'information et plus de 150 ateliers de recrutement. Plus de 4.500 demandeurs d'emploi ont participé à ces ateliers de recrutement.

4. Engager un ressortissant des pays tiers

Vue la pénurie de main d'œuvre sur le marché de l'emploi certains profils sont difficiles à trouver au Luxembourg. C'est la raison pour laquelle la cellule « ressortissants des pays tiers », intégrée au Service employeurs de l'ADEM en 2017 assiste les employeurs 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, l'employeur peut demander à l'ADEM une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix.

En 2018, la cellule « ressortissants des pays tiers » a été saisie de 2.362 demandes de certificat donc une augmentation de 14,8% dont 2.126 demandes ont été accordées ce qui est une augmentation de 22% par rapport au 2017. 235 demandes ont été refusées, donc une diminution de 25% par rapport au 2017.

Par ailleurs, 12 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 2018, 26 demandes en obtention d'une première AOT ainsi que 4 demandes de prolongation ont été avisées par la 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 38 demandes d'avis.

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

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

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

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

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

L'ADEM est également en contact avec plusieurs ONG s'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 2018, 714 BPI étaient inscrits auprès de l'ADEM, dont 467 étaient disponibles pour le marché de l'emploi.

5. Bénéficiaire 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
2018	1.225	9.609	30.840.751

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.

Emploi d'insertion

	Demandes introduites	Dépenses (en EUR)	Personnes embauchées	<i>Nb maximum d'emploi prévus</i>
2017	95	0*	70	150
Au 31/12/2018	309	3.795.963	172**	400

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

**Le chiffre de 172 n'est pas définitif vu que pour 110 postes le dossier est en cours d'instruction, ou le recrutement est en cours.

309 demandes ont été introduites en 2018. 64% des demandes concernaient des tâches manuelles et 36 % des tâches administratives.

En 2018, parmi les 172 personnes embauchées, on remarque :

- Une majorité d'hommes (58%).
- Une très forte proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus (80%)

En 2018, parmi les employeurs qui ont embauché les 172 personnes on distingue :

- 63% des embauches sont réalisées par des Asbl
- 19% des embauches concernent des communes et 3% des syndicats communaux
- 9% dans des Sociétés d'Impact Sociétal (SIS)
- 6% dans des établissements publics et des fondations

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 en € (au 27/02/19)	Nombre de demandes de remboursements ou salaires CAE payés*
CAE état	4.991.384,13	2648
CAE communes	1.226.631,16	121
CIE/CAE asbl	1.413.228,05	155
CIE	8.473.275,85	3911
Projet Jeunes	1.297.351,22	393
Remboursements charges patronales	618.962,86	152
Total	18.020.833,27	7380

* 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 qui remplit les conditions 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
2018	76	68	188.403

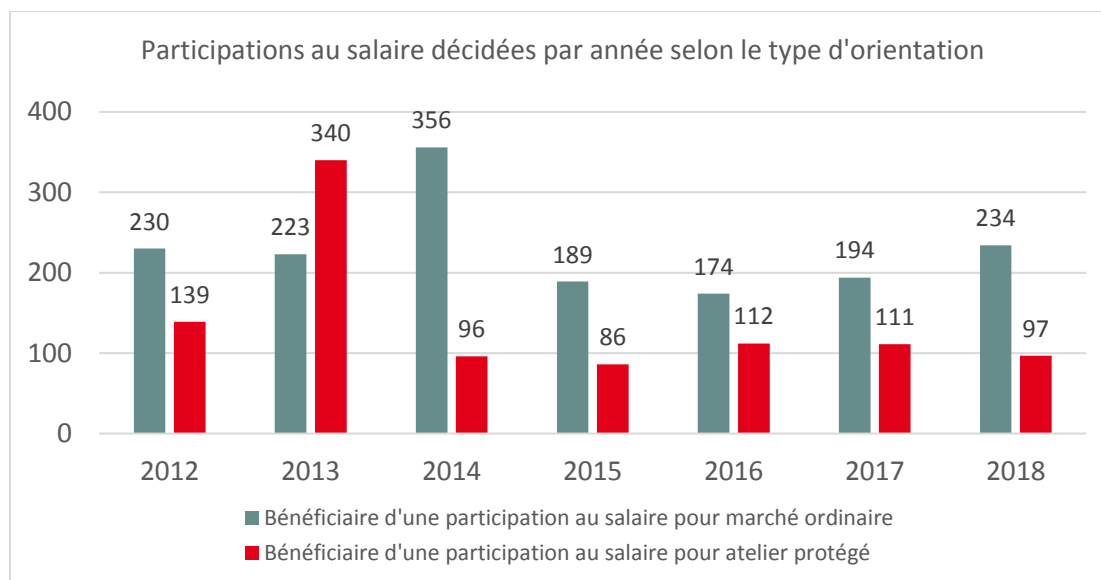
*Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai.

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 14 salariés indépendants handicapés.
- Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail pour 20 salariés handicapés.
- Financement en tout ou en partie de formations pour 28 salariés handicapés.
- Remboursement des frais de transport pour 9 salariés handicapés.
- Prise en charge de 787 remboursements du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés



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
2018*	325.730

*Situation au 25 février 2019

5.6. Bénéficier des aides à l'apprentissage

Apprentissage initial : 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.

Année	Nombre de demandes d'aides	Montant global en EUR
2015	2.953	12.325.134 €
2016	3.234	13.131.087 €
2017	2.926	11.281.794 €
2018	2.870	10.750.168 €

Apprentissage pour adultes : 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. Le complément d'indemnité est la différence entre le montant du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés et l'indemnité d'apprentissage payée en formation initiale.

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 €
2018	3.122	5.384.948 €	6.486	10.504.319 €

5.7. Obtenir une bonification d'impôt

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 6 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 2018 l'ADEM a procédé à l'émission de 2.754 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
2018	2.304	35	415	2.754

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

***RI : suite à un reclassement interne

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	Salariés	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	6.133	7.134.771,60 €
2018*	4.831	4.931.852,40€

*données provisoires au 31.01.2019

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.

Année	Salariés	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 €
2018*	13.538	13.402.850,61 €

** données provisoires au 31 janvier 2019*

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 €
2018	1.614	374	11.254.307,35 €

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 €
2018	124	263.050 €

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

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

Statistiques JobBoard en 2018

- 16.375 candidats ont demandé la création d'un compte JobBoard en 2018, parmi lesquels 5.826 ont activé leur compte. Actuellement, 13.061 comptes candidats sont actifs sur JobBoard.
- 934 connexions/jour
- 2.982 employeurs ont demandé la création d'un compte JobBoard, Actuellement, 2.326 comptes employeurs sont actifs sur JobBoard.

Plus de 94.900 candidatures ont été reçues. Après le filtre effectué par les conseillers qui vérifient si le profil correspond bien à la demande de l'entreprise, 28.474 candidatures ont été acceptées pour proposition à l'employeur. Aussi, 23.947 demandes de coordonnées ont été effectuées par des employeurs. Les coordonnées du candidat sont alors adressées à l'employeur pour que celui-ci puisse le contacter.

Chapitre 7 : Le projet « Luxembourg Digital Skills Bridge »

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a lancé le 2 mai 2018 le programme pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » qui a pour objectif d'accompagner les entreprises et leurs salariés dont l'activité sera radicalement transformée par un changement technologique majeur au niveau de son organisation, de nouvelles fonctions et des emplois.

Il s'agit d'un programme destiné à investir dans les compétences des salariés et la sécurisation de leurs parcours professionnels. Les transformations digitales ou technologiques touchent toutes les entreprises et tous les métiers, avec des degrés d'impact variés : automatisation des chaînes de production dans l'industrie, introduction des technologies Blockchain pour la gestion des transferts de fonds dans le secteur bancaire, etc.; les exemples sont nombreux. L'organisation du travail en est faiblement, moyennement ou complètement modifiée.

Le projet pilote dans sa première phase a regroupé 16 entreprises et plus de 550 salariés lors de la demande d'éligibilité.

En 2018, 11 entreprises ont soumis un plan de développement de compétences. Plus de 13.000 emplois ont été couverts par l'analyse de workforce planning. Selon les analyses, l'impact de l'automatisation des tâches est estimé à 16% de la masse salariale en 2019 et 31% en 2022.

Les principaux objectifs du programme sont les suivants :

- Amener l'entreprise à anticiper les changements d'organisation du travail et investir plus dans le développement de compétences de ses salariés afin de réduire le risque social et économique.
- Accroître les compétences des salariés pour leur permettre de sécuriser leur parcours professionnel face à la transformation de l'économie et accélérer la prise d'emplois vacants.
- Atteindre un taux minimal de 65% de mobilité interne dans les entreprises participantes.
- Démontrer l'intérêt d'une approche préventive et proactive pour l'entreprise, le salarié et l'économie.
- Mettre en œuvre toutes les synergies entre le projet Skills Bridge et l'ADEM, en particulier pour la requalification des personnes en recherche d'emploi.

Enfin, le programme Luxembourg Digital Skills Bridge entend devenir la meilleure solution au service du salarié et de l'entreprise pour les accompagner dans leur organisation du travail, des emplois et des compétences face à la transformation technologique actuelle.

Etant donné son caractère innovateur le programme Luxembourg Digital Skills Bridge a été reconnu par le Financial Times, Google et les principaux décideurs européens comme l'un des 100 pionniers de la numérisation en Europe.

Le programme Luxembourg Digital Skills Bridge a été inclus également dans le rapport spécial du Financial Times, Europe's Road to Growth.

Lors de la 16ème édition du Gala HR One qui s'est tenue le 20 novembre 2018 à Luxembourg, le programme « Luxembourg Digital Skills Bridge » s'est vu décerner le prix « Talent Management Award ».

Chapitre 8 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Le pôle formation de l'ADEM s'occupe, d'une part, du traitement des demandes individuelles d'aides à la formation professionnelle et d'autre part, elle organise des formations collectives dédiées aux demandeurs d'emploi.

En 2018, 6.190 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis, soit 381 de plus qu'en 2017.

En 2018, plus de **4.300** demandeurs d'emploi ont participé aux formations organisées par ou avec l'ADEM.

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation « Agent de fabrication »	9
Formation « Aide-chantier électricien	23
Formation « Chauffeurs Professionnels »	55
Formation « Chauffeurs de taxi »	20
Formation « Agent de sécurité »	17
Formation « Qualilog »	8
Formation « Gestionnaire de salaire »	12
Formation « Complémentaire Employé(e) de station-service et prép. De véhicule	1
Formation « Agent de nettoyage »	14
TOTAL	161

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 » pour l'ADEM	9
Form compl agent polyvalent en restauration Boulangerie Paul	9
Formation « collaborateur suivi intermédiaire » pour l'ADEM	8
Formation complémentaire CM « Cabin Crew »	7
Formation « agent de sécurité » pour Dussmann Security	9
Form. compl. « Opérateur de production » ACCUMALUX	7
Formation linguistique FR intensif pour Auchan	11
Formation ouvrier sidérurgique pour Arcelor	4
Formation Agent de production CELLON SA 1/2018	8
Formation complémentaire « livreur » pour "La Provence"	25
Form. complémentaire « chauffeur-livreur » pour "Grosbuch"	28
Formation Chauffeur de Bus Voyage E Weber	18
TOTAL	143

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation CNFPC « Bureautique » Débutant	31
Formation CNFPC « Bureautique » Avancé	33
Formation CNFPC « Cariste »	44
Formation CNFPC « Soudure »	2
Formation CNFPC « Cuisine –Restauration- Pâtisserie»	11
TOTAL	121

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 »	10
Initiative rem schaffen	
Formation « Secrétaire juridique »	16
Formation « Secrétaire médicale »	18
Formation « Secrétaire-comptable »	18
Zarabina asbl	
Formation « Tremplin/Sprungbrett »	10
Formation « Office-Assistentin »	12
Formation « 45 PlusPunkte »	10
Formation « GesoL Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung »	36
Formation "Work in Lux"	22
Naxi – Femmes en détresse asbl	
Formation « Jonk an aktiv! »	12
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	252
Projet Jeunes JOBELO	225
FORMATION 9e Préparatoire JOBELO	14
Stages (1 ^{er} et 2 ^{ème} expérience initiation professionnelle)	42
Formation « Youth & Work »	81
RTPH – Réseau pour le travail et la promotion humaine	
Formation « Jobpilot »	34
Atelier Comment élaborer un dossier de candidature?	203
Workshop Wie bereite ich meine Bewerbung vor?	124
ADEM – Chambre des Salariés	
Test EDCL 2017	100
ADEM OPEN CLASSROOMS	83
ADEM Digital Inclusion	15
TOTAL	1535

5. Ateliers Agence pour le développement de l'emploi

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Atelier « Préparation à l'entretien d'embauche »	85
Atelier « Sensibilisation à l'entrepreneuriat »	992
Cours de Luxembourgeois (débutants/avancés)	113
Formation « 3 V - Vendre vos valeurs »	70
Formation « 2 M - Mon Monologue »	40
Rencontre avec un recruteur ADVITEK	35
Rencontre avec un recruteur AXIS	18
Rencontre avec un recruteur B&clarck	12
Rencontre avec un recruteur DORCruitement	22
Rencontre avec un recruteur Luxafactory	17
Séminaire ADEM	10
TOTAL	1.414

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
FIT4 Développeur intégrateur web	49
FIT4 Digital Future	23
Formation Start&Code	22
FIT4 Green Jobs	
FIT4 Green Jobs - Conducteur d'engins	19
FIT4 Green Jobs – Maçon Coffreur BD	15
FIT4 Green Jobs - Façadier	4
FIT4 Green Jobs - Grutier E1	13
FIT4 Greenjobs - Installateur green tech	19
FIT4 Greenjobs - Monteur d'échafaudage	7
FIT4 Greenjobs - Plaquiste	22
FIT4 - Greenjobs - Poseur de menuiserie extérieure	8
FIT4 Greenjobs: Bilan de compétences	159
FIT4 Green Jobs : Orientation	152
FIT4 Green Jobs: cours de langue FR	43
FIT4 Green Jobs: Chef d'équipe	6
FIT4 Green Jobs: Désamianteur	14
FIT4 Green Jobs : Démolisseur	9
FIT4 Green Jobs: Soudeur	10
FIT4 Entrepreneurship	41
FIT4 Entrepreneurship avancé	5
Formation "Fit4JobStart"	94
Formation Skill You up en français	55
Formation Skill you up en anglais	23
TOTAL	812

7. Institut national des langues

Langue	DE ayant commencé la formation
Formation INL-ALL	15
Formation INL-ANGL	27
Formation INL-FR	43
Formation INL-LUX	56
TOTAL	141

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 2018	
Dossiers traités	397
Demandes accordées	225

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 organisés en 2018		Séminaires organisés en 2018	
Dossiers traités	283	Dossiers traités	29
Demandes accordées	188	Demandes accordées	16

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. 22 demandes ont été introduites en 2018 et 7 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) **Les 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 9 : 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.

45 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.

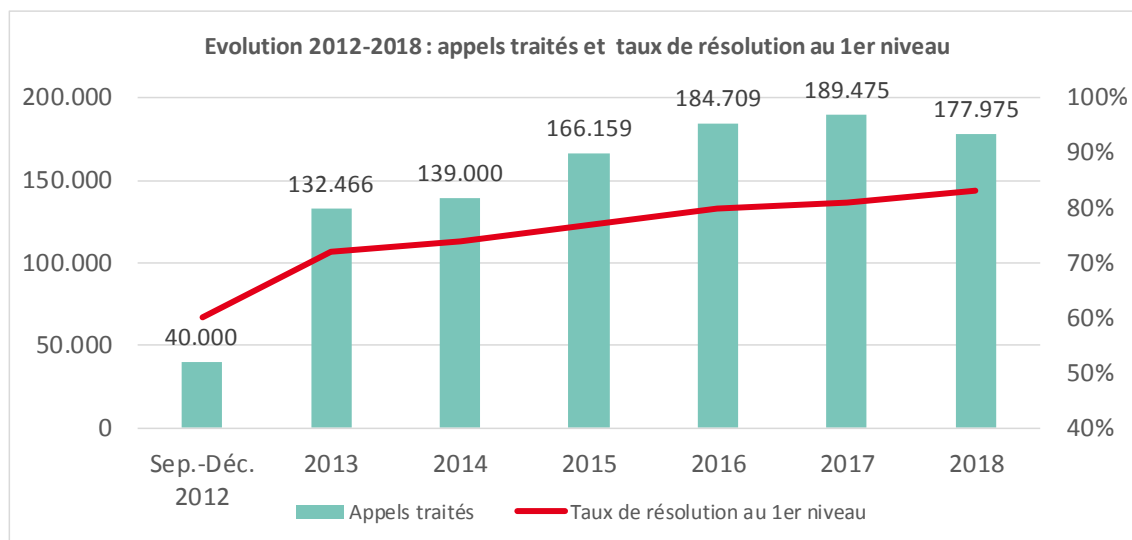
En 2018 le service a ainsi traité près de 177.975 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 83%.

Chiffres clés 2018

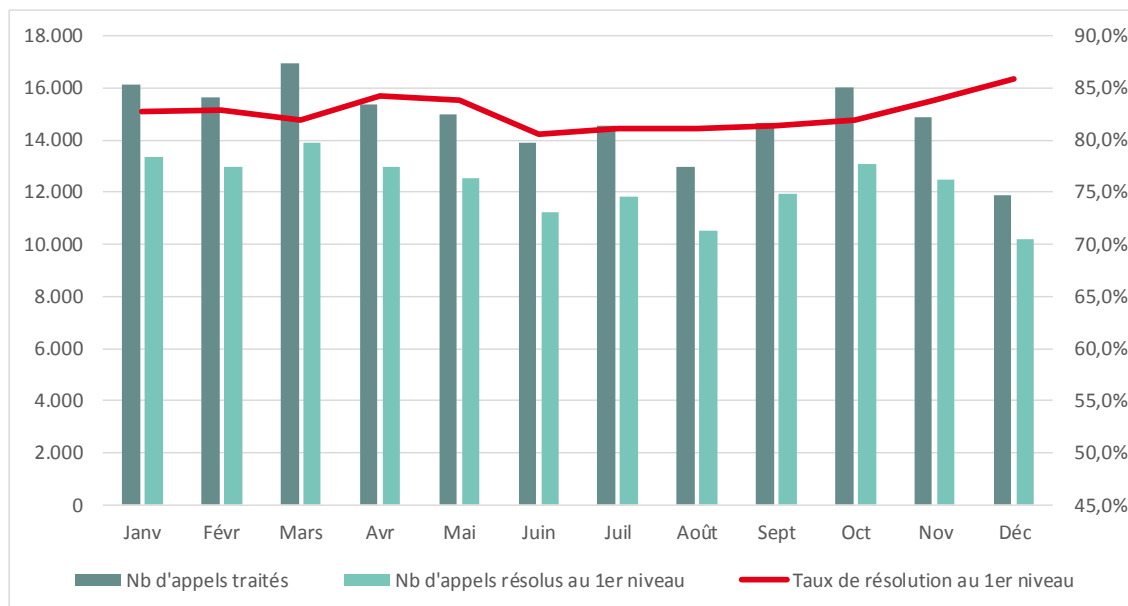
Appels traités	177.975
Résolution au 1er niveau	147.017
Appels transférés	23.473
Tâches envoyées par mail	9.186
Taux de résolution 1er niveau	83%

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%
2018	177.975	83%



Statistiques du Contact Center pour l'année 2018



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.

Depuis octobre 2018, le demandeur d'emploi qui souhaite s'inscrire auprès de l'ADEM a la possibilité de fixer son rendez-vous inscription soit en se présentant à l'accueil de n'importe quelle des 7 agences, soit par téléphone ou bien il peut faire cette demande en complétant un formulaire en ligne qui est mis à disposition sur le site internet www.adem.lu.

Un agent du service Contact Center prend en charge le demandeur, complète ses données personnelles et lui fixe un rendez-vous auprès d'un conseiller pour finaliser son dossier. Les documents nécessaires sont envoyés par courrier ou par email à l'adresse du demandeur.

Le nombre de dossiers ouverts en 2018 est de respectivement 3129 en octobre 3115 en novembre et 2731 en décembre.

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 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 (instruction des dossiers et prise de décision)

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 en 2018 (par rapport à 2017):

- 1055 recours (+ 94 dossiers) concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet
- 6 recours contre des décisions de la commission médicale et de la commission d'orientation
- 4 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries »
- 130 (+ 48 dossiers) recours concernant différentes mesures

Total : 1.195 (+159) recours introduits au secrétariat de la CSR.

Le Conseil arbitral des assurances sociales a été saisi de 165 recours contre des décisions de la CSR, dossiers où l'ADEM en assure la défense.

14 (-5) personnes ont introduit un recours devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale suite à une décision du Conseil arbitral.

Evolution des recours par type :

Année	Type de recours	Nombre total
2012	Chômage	685
	Intempéries	6
	Mesures	55
	Conseil arbitral	59
2013	Chômage	841
	Intempéries	4
	Mesures	131
	Conseil arbitral	77
2014	Chômage	1.005
	Intempéries	3
	Mesures	136
	Conseil arbitral	112
2015	Chômage	1.041
	Intempéries	8
	Mesures	96
	Conseil arbitral	228

2016	Chômage	1.133
	Intempéries	9
	Mesures	74
	Conseil arbitral	230
2017	Chômage	961
	Intempéries	4
	Mesures	82
	Conseil arbitral	155
2018	Chômage	1.055
	Intempéries	4
	Mesures	130
	Conseil arbitral	165

Contrôles

En 2018, le nombre d'enquêtes effectuées par les contrôleurs de l'ADEM s'élevait à 468 dossiers. La majorité des enquêtes se font par rapport aux demandes en obtention des indemnités de chômage (fausses déclarations, revenus accessoires non déclarés, adresses inexacts).

Les dossiers en provenance du Service des prestations de chômage complet deviennent d'ailleurs de plus en plus complexes ce qui requiert des temps de traitement plus long de ces derniers.

Des contrôles sont effectués également pour d'autres services de l'ADEM p.ex. dans le cadre de la législation sur le chômage accidentel et technique.

Les contrôleurs sont par ailleurs amenés à effectuer des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions ; 1287 débats contradictoires ont été menés en 2018 (dont 326 concernaient des chômeurs indemnisés).

3. Le Service Ressources humaines

Au cours de l'année 2018, l'ADEM a accueilli 71 nouveaux collaborateurs selon 9 types d'engagements différents.

Nombre d'agents entrés en 2018	Type de contrat
1	employés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDI
33	employés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDD
5	salariés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDI
13	employés de l'Etat sous CDI
2	employés de l'Etat sous CDD avec obligation de se soumettre à l'examen-concours du fonctionnaire de l'Etat
1	salariés de l'Etat
3	indépendants
7	prêts temporaires de main d'œuvre (détachés)
6	fonctionnaires de l'Etat

Au cours de l'année 2018, 9 employés de l'Etat ont temporairement intégré l'ADEM sous contrat à durée déterminée en remplacement d'un agent absent.

De plus 28 personnes ont pu bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi.

Parmi les 2 personnes engagées sous OTI, une a trouvé un emploi et une est en attente d'une convention comme indépendant auprès de l'ADEM, tandis que parmi les 24 jeunes demandeurs d'emploi engagés sous CAE 13 sont toujours au service de l'ADEM et 9 ont intégré le secteur privé ou ont entamé des études secondaires ou universitaires.

Parmi les 71 recrutements, **40** personnes ont bénéficié d'une mesure en faveur de l'emploi avant leur engagement.

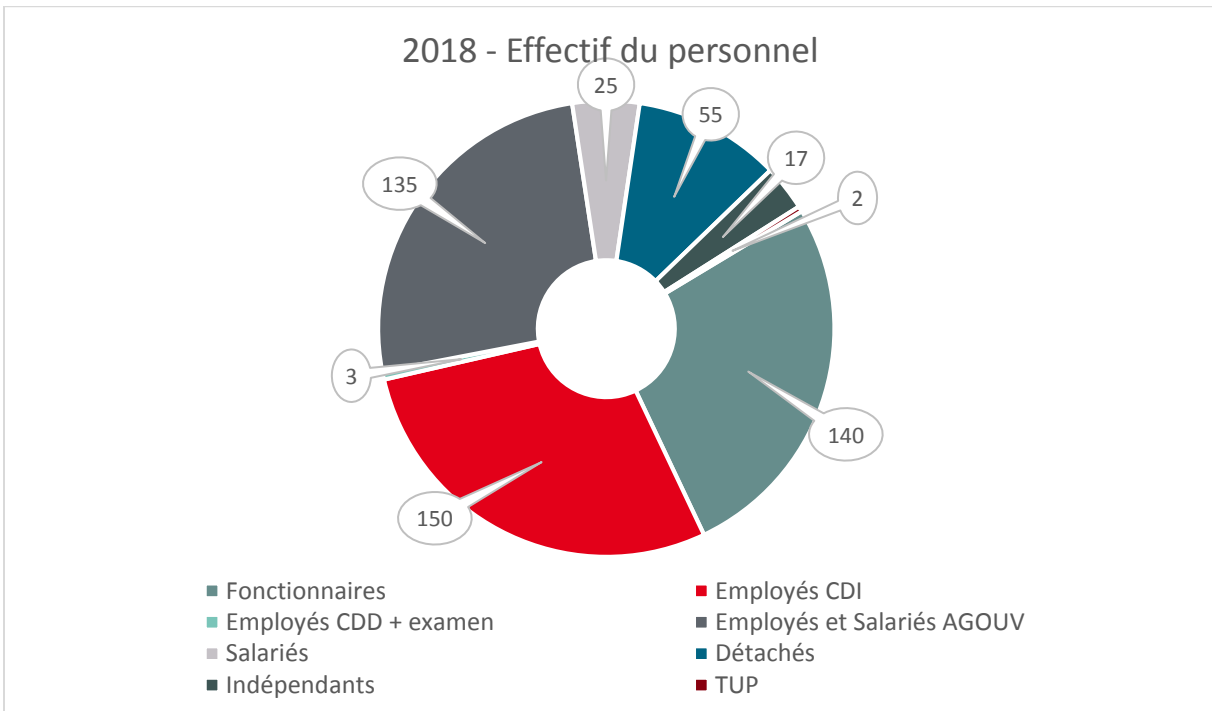
Nombre d'agents recrutés en 2018	Type de mesure en faveur de l'emploi
31	<i>Engagements directs</i>
4	OTI (occupation temporaire indemnisée)
18	Formations
17	Stages de professionnalisation
1	CAE (contrat d'appui-emploi)

43 personnes ont quitté l'ADEM pendant l'année 2018 pour des motifs divers.

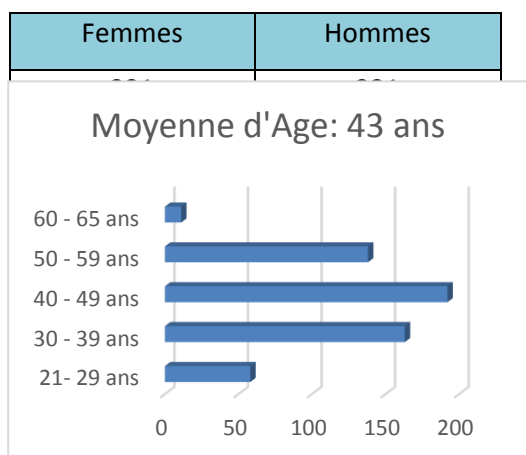
Arrivées et Départs au cours de l'année 2018 par Service et Département	Arrivées	Départs	Bilan
Service Demandeurs d'emploi	17	5	+12
Service Employeurs	10	5	+5
Service Club-emploi	1	4	-3
Service Handicap et Reclassement professionnel	4	4	0
Service Orientation professionnelle	5	4	+1
Service Médical	3	3	0
Service Parcours personnalisé	2	0	+2
Service Formation des Demandeurs	2	0	+2
Service Juridique	3	0	+3
Service Chômage	5	8	-3
Service Communication et relations internationales	1	0	+1

Service Secrétariat de Direction	0	1	-1
Service Contact-Center	13	3	+10
Service Ressources Humaines	0	1	-1
Service Informatique	3	2	+1
Service Infrastructure	2	3	-1

En résumé, le personnel de l'ADEM a donc augmenté de 28 unités par rapport à 2017. Ainsi l'effectif de l'ADEM s'élève à **527** personnes au 31 décembre 2018.

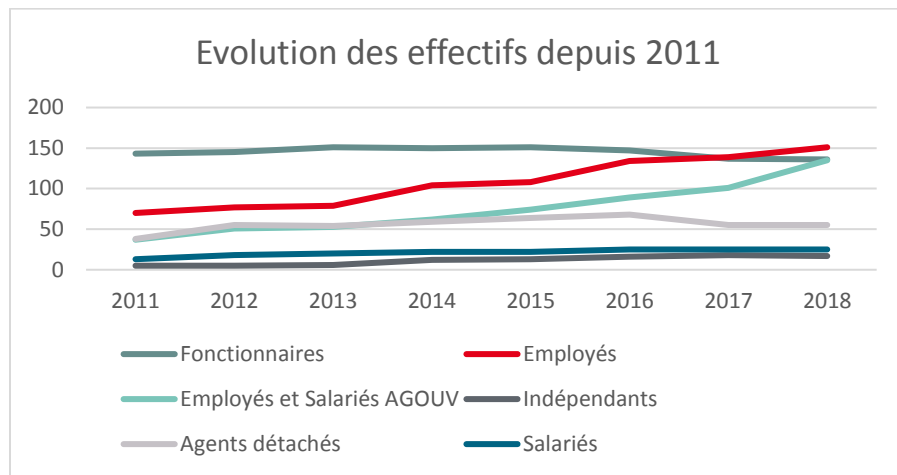


S'y ajoutent 8 personnes assurant des remplacements temporaires et engagées en contrat à durée déterminée, 5 agents actuellement en congé sans solde dépassant la durée de 2 ans, 17 contrats d'appui-emploi, 4 occupations temporaires indemnisées et un apprenti pour arriver à un **effectif total** de **562** personnes.



Agence	Nombre d'agents
Luxembourg Bender	107
Hamm	205
Luxembourg Place de l'Etoile	19
Esch/Alzette	139
Differdange	15
Diekirch	43
Dudelange	12
Wasserbillig	12
Wiltz	10

Evolution des effectifs continus au cours des 8 dernières années



4. Le Service informatique

En 2018, le Service Informatique a réalisé 10 projets différents répartis en 3 catégories : juridique, business et évolution technique.

Dans la catégorie juridique, 4 projets ont été réalisés :

- Mise en œuvre de la loi du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale (REVIS)
- Mise en œuvre du RÈGLEMENT (UE) 2016/589 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 13 avril 2016 relatif à un réseau européen des services de l'emploi (EURES), à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail
- Mise en place de l'Article.523-1 du Code du Travail sur les indemnités de formation
- Mise en conforme des systèmes informatiques au règlement européen 2016/679 dans le cadre de la GDPR

Dans la catégorie business, 3 projets ont été réalisés :

- Implémentation de l'inscription du demandeur d'emploi sur rendez-vous
- Refonte du système de gestion des rendez-vous du suivi des demandeurs d'emploi
- Intégration de la déclaration des offres d'emploi dans le software Skeeled

Dans la catégorie évolution technique, 3 projets ont été réalisés :

- Mise en place d'une solution technique DIGIDOSS qui permet de stocker et retrouver facilement toutes les pièces concernant un dossier
- Upgrade de version de l'outil de matching des offres et demandes d'emploi
- Mise en place d'un site de statistiques sur les activités de l'ADEM

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 (www.adem.lu) qui donne un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services dans le domaine de l'emploi. Ainsi, ce portail fait partie intégrante des projets liés à la gouvernance électronique, un des principaux leviers de la modernisation de l'Etat. Le portail est clairement structuré selon les publics-cibles de l'ADEM, à savoir les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes. Le site Internet contient également plusieurs témoignages qui permettent de montrer concrètement comment les demandeurs d'emploi, les employer et les jeunes ont pu bénéficier des services de l'ADEM.

En 2018, le Service communication a continué de développer le Portail de l'emploi qui est consultable en version allemande et en version anglaise. Des tableaux interactifs regroupant un grand nombre de statistiques liées aux demandeurs d'emploi et aux offres d'emploi sont désormais consultables sur le portail.

Statistiques du Portail de l'emploi

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
2018	589.150	1.126.397	4.204.409	13.189278

Le nombre de visiteurs sur le Portail de l'emploi a connu une augmentation significative en un an avec 120.057 visiteurs uniques de plus qu'en 2017.

5.2 La communication interne

Intranet (Newsletter, Revue de presse)

En 2018, 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 événements 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

Depuis 2017, le Service communication organise des 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. Une vingtaine de séances ont depuis été organisées.

5.2. 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 2018, 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 2017.

Flyer formations et brochures d'informations

En 2018, le Service communication a réalisé et rédigé des publications destinées à informer les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes sur les différentes offres de services de l'ADEM.

- Flyer Formation « Secrétaire juridique »
- Flyer Formation « Chauffeur-livreur » Grosbusch
- Flyer Formation « Opérateur Usinage »
- Flyer Formation « Agent polyvalent Restauration »
- Flyer Formation « Start 'n Code »
- Flyer Formation « Secrétaire comptable »
- Flyer Formation « Fit4GreenbuildingJobs »
- Guide pour les employeurs du secteur privé
- Guide pour les demandeurs d'emploi
- Brochure « Work in Luxembourg »

5.3. Vidéos

En 2018, 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.

- COSP-HR : Présentation du projet
- Diversity at ADEM
- Work in Luxembourg (version courte et version avec témoignages)

5.4. L'évènementiel

Diversity Day 2018 : Table Ronde ADEM: La diversité au sein de l'ADEM

Jeudi, le 17 mai, à l'occasion du Diversity Day 2018, l'ADEM avait convié une quarantaine de collaborateurs pour visualiser le film réalisé par le Service communication montrant, à travers divers témoignages des collaborateurs, qui ont bien voulu parler de leur propre expérience et opinion sur la diversité en général et sur le travail quotidien à l'ADEM qui comporte un échange avec des clients très divers également. Un échange avec tous les participants sur ce thème et les défis futurs à relever a suivi la diffusion du film.

European Employers' Day

En décembre 2018, plus de 200 agents issus des différents services de l'ADEM ont visité 15 entreprises luxembourgeoises. Cette troisième 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. Les entreprises ayant bien voulu ouvrir leurs portes aux conseillers de l'ADEM ce jour-là étaient : ACL, GO RH, Cap4 Lab s.a.r.l., Grosbusch, Fondation Kräizbiere, House of Entrepreneurship Luxembourg, Voyages Emile Weber, St George School, Rawdish, Boulangerie Pâtisserie Paul, Avery Dennison, Dupont de Nemours, Restaurant Aleo, nettoservice S.à r.l. et Ateliers Dostert.

Foires et salons de recrutement

- Soirée Dogfinance IT et Finance, janvier
 - RTL Jobdag, février
 - Salon études et carrière, mars
 - Moovijob Tour, mars
 - European Jobdays Trier, mai
 - Jobmesse Saarbrücken, mai
 - RTL Job a Léierplazendag, avril et septembre
 - Unicareers, septembre
 - Café Contact emploi Differdange, septembre
 - Plug N Work, octobre
 - Cyber Talent Day, octobre
 - Praxis- und Kontakttag, octobre
-

Jobdays régionaux organisés par l'ADEM

En 2018, l'ADEM a organisé cinq 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 transfrontalier Dudelange, mars

Jobday MEET ADEM Musel, avril

Jobday Emplois d'insertions, mai

MEET ADEM Chambre des métiers, mai

MEET ADEM Norden, octobre

Autres événements

- Réception du Nouvel an, janvier
- Cérémonie Projet « Connections », février
- Jugend Jobdag Al Seeërei Diekirch, avril
- Séance d'information Digital Skills bridge, mai
- Remise des diplômes « Fit4 Coding », novembre
- Luxembourg Internet Days, novembre
- Remise des diplômes IFSB, novembre

5.5. Les relations avec la presse

Conférences de presse

En 2018, l'ADEM a organisé 8 conférences de presse :

- Nouvelle publication « Chiffres clés », janvier
- Signature de 20 CDI avec Auchan, janvier
- Jobday transfrontalier, mars
- Projet de loi « assistant à l'inclusion », mars
- Conférence de presse annuelle, avril
- Partenariat pour l'emploi entre l'ADEM et FR2S, juin
- Partenariat pour l'emploi entre l'ADEM et la Chambre de Commerce, juin
- Partenariat pour l'emploi entre l'ADEM et Skeeled, septembre

En 2018, l'ADEM a rédigé et diffusé 20 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 valoriser 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.

20 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 30 femmes en 2018.

5.6. 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 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 2018, la direction de l'ADEM a participé au conseil d'administration du PES Network à Sofia (juin 2018) et à Vienne (décembre 2018).

Dans le cadre du « benchlearning » l'ADEM a accueilli en avril 2018 une délégation des experts d'autres services publics de l'emploi européens, de la Commission européenne et d'un institut de recherche qui se sont informés sur l'évolution de la réforme de l'ADEM et ont formulé des suggestions fondées sur leur propre expérience.

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 2018, l'ADEM a participé à la réunion annuelle du réseau au Liechtenstein, 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.

5.7. Le bureau de coordination national EURES

- **European Jobday « Work in Luxembourg » à Lisbonne**

Dans le cadre du programme EURES, l'ADEM, en collaboration avec le service public de l'emploi portugais (IEFP), a organisé durant deux jours un European Jobday « Work in Luxembourg » à Lisbonne. L'objectif était d'aider les entreprises luxembourgeoises à recruter sur place des profils non disponibles sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Les profils recherchés pour cet événement étaient des ingénieurs, des professions techniques qualifiées ou relevant de l'ICT.

Dix entreprises luxembourgeoises étaient sur place pour rencontrer les différents candidats présélectionnés sur le site internet dédié à l'événement, sur lequel 1700 personnes ont postulé aux offres proposées.

D'autres entreprises ont confié leurs recrutements aux représentants de l'ADEM. Les candidats retenus ont été invités à se présenter sur place ou en ligne. L'événement, organisé dans les locaux de l'Ordre des ingénieurs à Lisbonne, a été rehaussé par la présence de son excellence l'Ambassadeur du Luxembourg au Portugal, Monsieur Jean-Jacques Welfring.

Bilan : 100 participants étaient présents sur place et 146 personnes se sont connectées sur le site dédié à l'événement (83 Portugais, 63 personnes en provenance d'autres pays européens ou de pays tiers).

Les entreprises ont toutes exprimé un très bon degré de satisfaction quant aux profils rencontrés et à l'organisation de l'événement.

A cette occasion, l'ADEM, en collaboration avec Luxinnovation et Luxembourg Trade & Invest, a édité une brochure intitulée « Luxembourg- Great place to live & work ». Elle a pour vocation de promouvoir le Grand-Duché de Luxembourg afin d'y attirer les talents. Dans un même temps, un site internet « workinluxembourg.lu » a été mis en place.

- **Formation EOJD à Mondorf (novembre 2018)**

Cette formation était destinée aux conseillers EURES de la Grande Région et présentait la plateforme « europeanjobday.eu » mise en place par la Commission européenne pour gérer les jobdays online.

- **Jobday extérieurs**

Les conseillers EURES sont régulièrement présents à différents jobdays organisés par d'autres pays européens : Sarrebruck, Trèves, Paris, Strasbourg, Arlon.

- **Séances d'information à Trèves et Arlon**

A la demande de nos partenaires des autres services publics de l'emploi transfrontalier, les conseillers EURES présentent les conditions de vie et de travail du Grand-Duché de Luxembourg ainsi que son marché de l'emploi. Ces conférences sont destinées aux demandeurs d'emploi de ces pays respectifs.

- **Autres événements**

Les conseillers EURES sont présents dans différentes foires à l'emploi telles que Moovijob et Unicareer. Ils participent également à différentes formations sous forme de séminaire avec pour thème e.a. la sécurité sociale dans la Grande Région.

En 2018, la rencontre annuelle interSPE permettant les échanges de bonnes pratiques des différents services publics de l'emploi de la Grande Région s'est déroulée à Metz en décembre et portait sur le thème « Besoin de main d'œuvre et métiers sous tension dans la Grande Région ».

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

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.

La loi du 22 mai 1902, définit 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.

Suite à l'arrêté grand-ducal du 26 mars 1945 concernant la réorganisation de l'Inspection du travail et de l'Administration des Mines, on assiste à la fusion entre l'Inspection du Travail et l'Administration des mines et création de l'Inspection du travail et des mines.

L'ITM a comme mission de contribuer au développement d'une culture de prévention, de sensibilisation et de coopération en matière de conditions de travail englobant différents aspects du droit de travail et de la sécurité santé au travail des salariés et des entreprises.

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 adéquate et a mis en place des processus et 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.

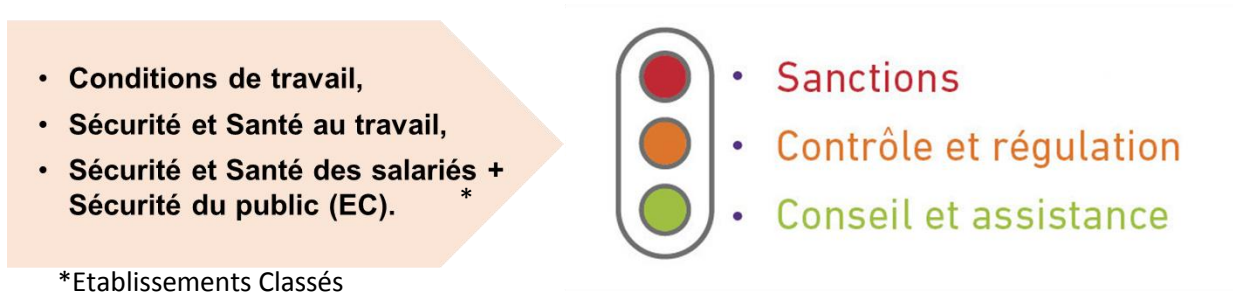
Son rôle consiste également de veiller et de faire veiller à l'application de la législation notamment aux conditions de travail et à la protection des salariés et de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière 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.

Missions et moyens d'action de l'ITM

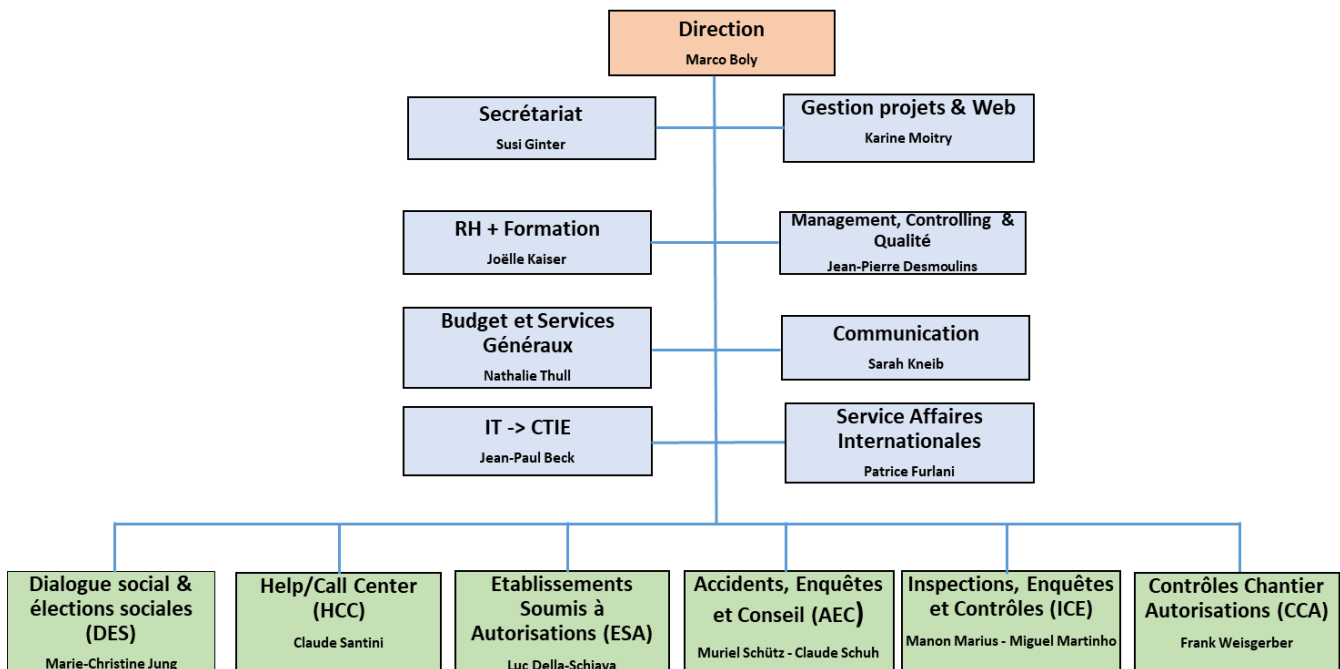


L'ITM est notamment compétente en matière de :

- 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. Les services

3.1. Organigramme fin 2018



Au niveau administratif, la direction est soutenue par les services suivants :

- Le secrétariat de direction
- Ressources Humaines et Formation (RHF)
- Budget et Services Généraux (BUD)
- Informatique (INF)
- Gestion Projets et Web (GPW)
- Management, Controlling et Qualité (MCQ)
- Communication (COM)
- Service Affaires Internationales (SAI).

Au niveau opérationnel, la direction est épaulée par les différents services :

- Help Call Center (HCC)
- Inspections, Enquêtes et Contrôles (ICE)
- Accidents, Enquêtes et Contrôles (AEC)
- Contrôle, Chantiers et Autorisations (CCA)
- Dialogue Social et Élections Sociales (DES)
- Établissements Soumis à Autorisation (ESA)

3.2. Service Help Call Center (HCC) :

Le service du Help 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)
- Gestion du courrier et des courriels
- 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 salariés désignés
- Gestion des demandes d'agrément 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 des contrats d'étudiants
- 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 questions/ réponses

Le Call Center, entité sous tutelle du HCC, qui constitue le premier point de contact de l'administré avec l'ITM, représente un ensemble de ressources dont le 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 qui accomplissent leur formation théorique et pratique au sein du HCC.

3.3. Service Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) :

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, 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. Les inspecteurs du travail ont également pour mission de veiller et de faire veiller à l'application de la législation nationale 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.

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

3.4. Service 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 également au sein d'un « pool ».

3.5. Service 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;

3.6. Service Contrôle, Chantiers et Autorisations (CCA) :

En 2018, l'Inspection du travail et des mines (ITM) a continué à poursuivre l'évolution de son organisation et de ses méthodes d'intervention.

Dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels et de la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, l'ITM vient de mettre en place le service "Contrôles, Chantiers et Autorisations" en vue de renforcer la promotion d'une culture de prévention, de sensibilisation et d'information en matière de sécurité et de santé au travail des entreprises et des salariés du secteur de la construction qui sont le plus exposés aux risques d'accidents du travail.

La mission principale de ce service consiste à effectuer des contrôles en matière de droit du travail, de sécurité et santé au travail, en matière de détachement de salariés ainsi qu'en matière d'établissements classés sur des chantiers temporaires ou mobiles.

L'objectif de ce service est de prévenir et de sensibiliser de façon durable les employeurs, les salariés, les salariés désignés ainsi que les délégués à la sécurité et à la santé et partant de réduire continuellement le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles, voire de sauver des vies.

3.7. Service Dialogue Social et Élections Sociales (DES) :

Le service Dialogue social et élections sociales (DES) a été créé en août 2018 dans la perspective des élections sociales qui se tiendront le 12 mars 2019.

Ce service est composé actuellement de deux collaborateurs et est également soutenu par les collaborateurs du Help Call Center (HCC), soit une trentaine de collaborateurs, qui centralisent les demandes entrantes. Les collaborateurs HCC ont en outre spécifiquement été formés aux questions ayant trait aux élections sociales et peuvent ainsi répondre aux questions les plus courantes.

Dans le courant de l'année 2018 plus de 800 requêtes en relation avec les élections et les délégations du personnel ont été soumises à l'ITM. Les premiers chiffres de 2019 dénotent une nette tendance à la hausse. Le service DES est également soutenu par les collaborateurs du service informatique et du CTIE pour le développement de la digitalisation des démarches en lien avec les élections sociales, ainsi que par les collaborateurs spécialisés en web design et communication qui ont été mis à contribution lors de la mise en place du nouveau site web, du nouveau cahier d'instructions et de l'organisation des séances d'informations.

Dans le cadre des élections sociales, le service DES est compétent pour :

- les questions en relation avec les besoins d'informations du public en relation avec les élections sociales ;
 - le site web de l'ITM a été repensé et refondu afin de satisfaire au mieux les besoins d'information dans le contexte des élections sociales : un tout nouveau cahier d'instructions, un manuel d'utilisateur de l'espace professionnel sur MyGuichet, des formulaires actualisés disponibles en trois langues, les textes réglementaires applicables en la matière disponibles en trois langues, des liens vers le site MyGuichet avec ses fiches d'informations sur les élections sociales et les démarches électroniques et son support téléphonique pour ceux rencontrant des difficultés techniques lors de leurs démarches, un lien vers le site de la Commission nationale de la protection des données qui a revu ses lignes directrices à l'adresse des employeurs ;
 - l'organisation de séances d'informations sur les élections sociales ; neuf séances d'informations se sont tenues en janvier et février 2019, dont deux à l'ITM avec différents représentants des fédérations patronales et représentants syndicaux ;
- les questions ayant trait à l'organisation matérielle des élections sociales ; l'envoi du code d'activation pour pouvoir se connecter sur MyGuichet pour les élections sociales de 2019 et l'envoi du code d'activation pour les élections se tenant en dehors des périodes électorales ;

- les questions ayant trait au cadre législatif et réglementaire des élections ; le traitement des demandes spécifiques dans ce contexte ; la transmission des demandes de dérogations quant au niveau d'implantation de la délégation à la direction de l'ITM ;
- la centralisation des données et informations que les entreprises doivent fournir dans le cadre des élections sociales qu'elles organisent ; ceci se fait notamment par le biais des démarches électroniques dans le cadre de la digitalisation des élections ; les cinq démarches électroniques à effectuer via la plateforme électronique MyGuichet sont l'avis d'élections, l'avis relatif au délai de réclamation, la communication des candidats, la déclaration des résultats et la déclaration des fonctions ; du fait de la digitalisation, les données importantes des élections sociales sont disponibles en temps réel pour l'ITM qui est ainsi à même de fournir les résultats le lendemain des élections, les entreprises ayant elles l'avantage recevoir en retour un certain nombre de documents pré-remplis, qu'elles devaient auparavant remplir manuellement ;
- l'information de l'ITM quant aux réclamations introduites contre les listes alphabétiques et ce en conformité avec l'article 3 (2) du règlement du 11 septembre 2018 ;
- assister la direction dans les contestations relevant de l'article 13 du règlement grand-ducal du 11 septembre 2018, c'est-à-dire un désaccord sur la désignation des assesseurs du bureau électoral ;
- assister la direction dans le traitement des contestations intervenant après les élections sociales en conformité avec l'article L.417-4 du Code du travail ;
- la fixation de la date des élections se tenant en application de l'article L.411-3 (3) du Code du travail lorsqu'au moins 15 salariés d'au moins trois entreprises occupant chacune moins de 15 salariés et formant une entité économique et sociale ont introduit une demande pour auprès de l'ITM pour l'établissement d'une délégation.

En ce qui concerne les élections sociales de 2019, près de 3.800 entreprises dans l'obligation de devoir élire une délégation ont été recensées. La grande avancée par rapport aux élections passées où l'établissement des résultats pouvaient durer plusieurs semaines à plusieurs mois, la digitalisation des démarches permettra d'avoir les résultats des élections en 24 h pour les premiers résultats. Le traitement des données disponibles après les élections permettra également de faire un bilan statistique complet avant la digitalisation des prochaines étapes pour les prochaines élections sociales, ainsi que de voir qui s'est conformé à ses obligations en la matière et qui ne s'y est pas conformé.

Dans le cadre du dialogue social, le service en question est compétent pour :

- la mission de surveillance prévue à l'article L.417-2 Code du travail (« l'ITM est chargée de surveiller l'application du présent Titre (délégations) et de ses mesures d'exécution »)
- la mission d'intervention, en application de l'article L.612-1 du Code du travail lorsqu'interviennent des litiges relatifs à la mise en œuvre des articles L. 411-3 C. trav. (délégation au niveau de l'entité économique et sociale), L.412-2 C. trav (désignation d'un expert), L. L.414-2 (7) (information en général), L.414-9 et subséquents (la codécision) ainsi que des art. L.416-1 à 7 (organisation et fonctionnement de la délégation) ;
- assister la direction dans le traitement des litiges intervenant dans la mise en œuvre de l'article L.415-2 (qualification d'informations comme confidentielles ou de refus de communication d'informations ou de consultations) ;
- contribuer à la mise en œuvre du dialogue social notamment par la promotion des bonnes pratiques ;
- élaborer le cas échéant des propositions d'adaptation des dispositions légales et réglementaires aux exigences du dialogue social contemporain.

Depuis la réforme du dialogue social en 2015, l'ITM n'a eu à intervenir que dans un nombre limité de cas. Les élections sociales de 2019 sont celles où seront élues des délégations du personnel avec les prérogatives des comités mixte sous l'ancienne législation. Un premier bilan de l'impact sur l'efficacité du dialogue social de cette modification au niveau des instances représentatives du personnel ne pourra être effectué que dans plusieurs mois.

3.8. Service Affaires Internationales (SAI) :

Au niveau européen, le Service Affaires Internationales entretient les relations et les échanges avec les institutions, les organisations, les partenaires sociaux et les inspections du travail. Dans ses domaines de compétence, le SAI se charge de la conclusion d'accords bilatéraux avec d'autres États-membres. Dans ce contexte, le SAI a contribué à la rédaction de l'accord bilatéral avec la France en matière de détachement et de prévention du travail non déclaré ou faussement déclaré, qui a été signé en date du 20 mars 2018.

Le SAI suit les initiatives relevant du champ d'application de l'ITM au niveau européen et international, en l'occurrence la législation et la jurisprudence en matière de droit du travail, des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que les initiatives en matière de lutte contre le dumping social tout comme le travail non déclaré ou faussement déclaré.

Le SAI se charge de la préparation et de la coordination des dossiers européens en matière de sécurité et de santé au travail.

L'analyse des développements des marchés de travail, avec l'apparition de nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail est particulièrement prise en compte par le SAI.

Dans le cadre de la transposition ou de l'application des législations et des initiatives européennes, le SAI joue le rôle de facilitateur au sein de l'ITM.

Le SAI participe aux travaux des différents comités et groupes de travail au niveau européen:

- 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
- Différents groupes d'experts européens en matière de la sécurité et de la santé au travail
- Comité des hauts responsables de l'Inspection du travail
- Différents groupes de travail pour la révision et la modernisation des directives européennes en matière de santé et de sécurité au travail
- Conseil de direction et point focal national à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
- Plateforme européenne pour la lutte contre le travail non déclaré
- Groupe de pilotage national : Lutte contre le travail non déclaré ou faussement déclaré
- Groupe de travail Benelux : Agences d'intérim frauduleuses
- Comité de pilotage « Projets Euro-Détachement »

3.9. Service Management Qualité & Controlling (MQC) :

En fin d'année 2018, l'ITM s'est dotée d'un Service Management Qualité & Controlling pour renforcer son dynamisme et son projet de modernisation de l'ITM.

Le volet Management Qualité, vise l'amélioration et la mise en place des processus. Parmi les chantiers ouverts, l'accélération de la digitalisation des processus internes par le développement en groupe de travail de modules complémentaires pour la base de donnée interne (processus de suivi d'un accident à l'AEC, module amiante pour l'ESA, etc). Le volet Controlling passe par la construction, la fiabilisation, et l'analyse d'indicateurs pertinents pour le suivi des activités.

3.10. Service Gestion de Projets & Web (GPW):

Crée en 2018, et en collaboration avec le CTIE et le service informatique, le service Projets & Web a participé aux sujets suivants :

- Réalisation du nouveau site internet
- Lancement des projets pour l'élaboration des applications e- détachement et e-commodo
- Réalisation de la plateforme e -élection sociale
- Réalisation des démarches e-durée du travail (notification pour heures supplémentaires et travail du dimanche) et e-contrat étudiant (notification via MyGuichet.lu)

3.11. Service Communication (COM):

L'objectif du service communication, créé en 2018 est de concevoir et de coordonner les actions de communication de l'ITM vis-à-vis des administrés, des médias, et des collaborateurs.



Ressources Humaines

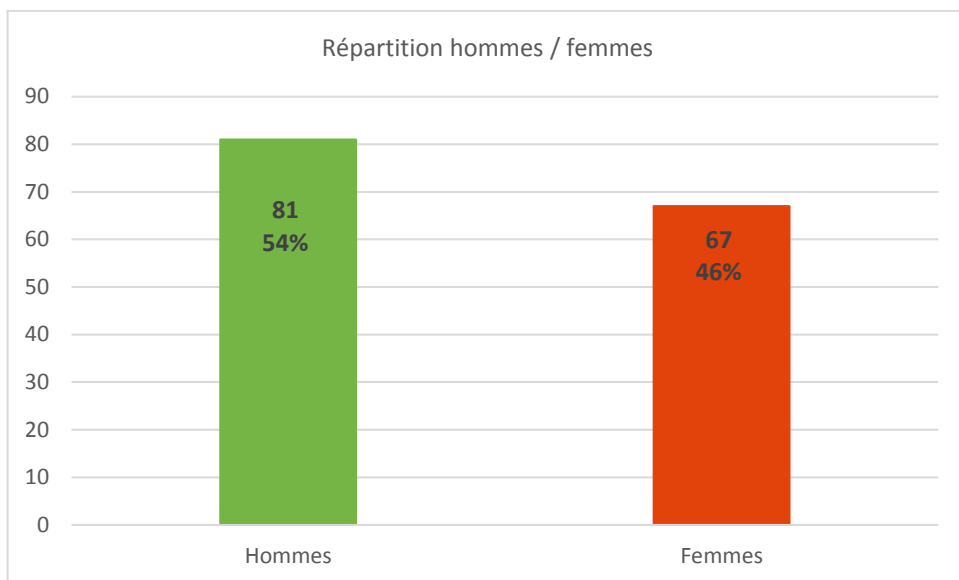
4.1. Répartition de l'effectif par carrière, par service et hommes/femmes

En 2018, l'ITM comptait un effectif de 148 personnes composé de 59 fonctionnaires (dont 48 inspecteurs du travail), 28 employés, 40 fonctionnaires stagiaires, 14 employés stagiaires, 7 ouvriers.

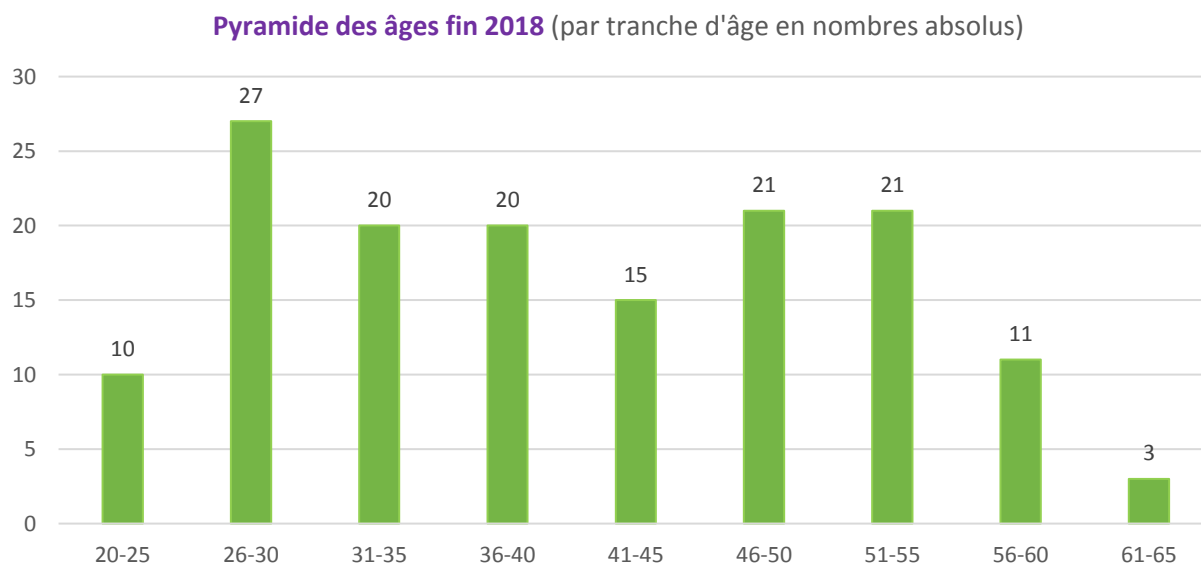
Carrières	FON	EMP	OUV	Total
A1 ADM.	9	3	0	12
A1 SCIENT. & TECH.	10	0	0	10
A1 Expert en sciences humaines	1	0	0	1
A2 ADM.	3	0	0	3
A2 SCIENT. & TECH.	26	5	0	31
A2 SCIENT. & TECH. détaché de CTIE	4	1	0	5
A2 Education & psycho-social	2	0	0	2
B1 ADM.	31	13	0	44
B1 SCIENT. & TECH.	7	1	0	8
C1 ADM.	2	15	0	17
C1 détaché de l'ADA	1	0	0	1
C1 SCIENT. & TECH.	1	0	0	1
D1 ADM.	1	4	0	5
OUV	0	0	7	7
DIR	1	0	0	1
Total	99	42	7	148

						Détachés			Stagiaires		
Services	HC	FTE	FON	EMP	OUV	ADA	CTIE	CTIE EMP	FON	EMP	INSP
DIR	1	1	1								1
SD	3	2,75		3							
IT	6	6				1	4	1			
RHF	6	5,5	1	2					1	2	1
BSG	9	6,34	1		7					1	
SAI	4	3,75	2	2							1
MQC	1	1								1	
COM	1	1		1							
GPW	1	1								1	
HCC	50	48	7	7					29	7	3
ESA	33	31,5	17	8					6	2	16
ICE	14	13,25	12	1					1		13
AEC	11	11	10	1							10
CCA	6	5,75	3	1					2		3
DES	2	1,75		1					1		
TOTAL	148	139,59	54	27	7	1	4	1	40	14	48

Effectifs ITM par hommes /femmes



4.2. Pyramide des âges



4.3. Départs et arrivées

La situation des départs/arrivées pour l'année 2018 se présente comme suit :

Départs 2018

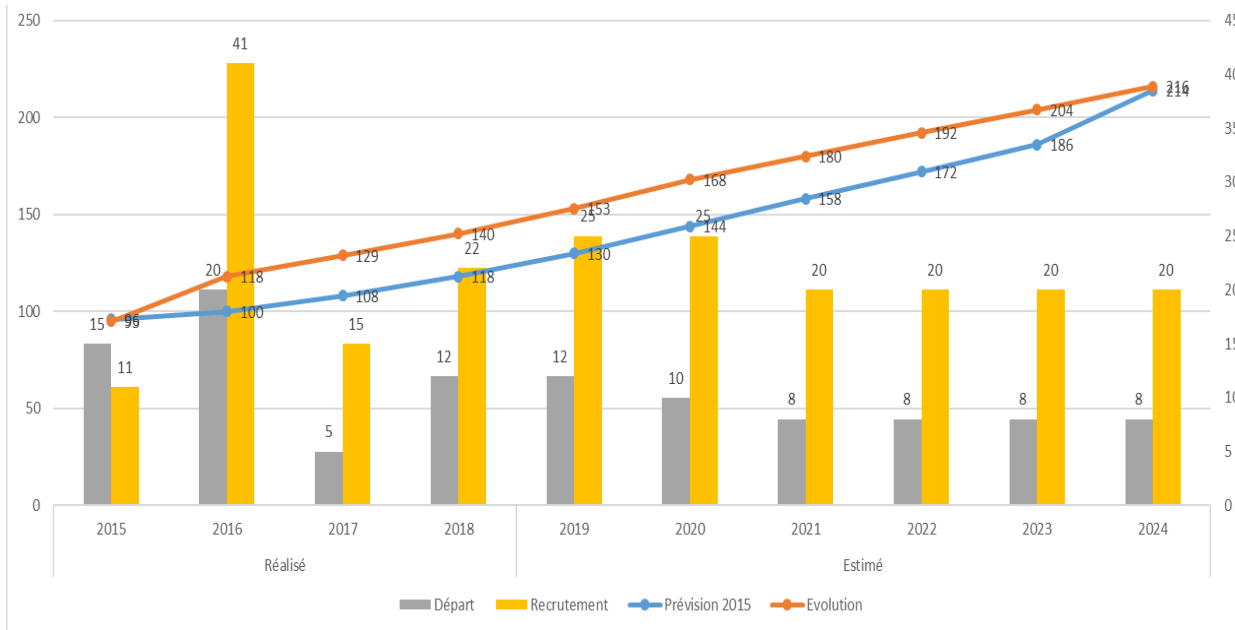
Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changements d'administration	4	38,94
Retraites	1	58,73
Décès	1	45,93
Démission	4	40,54
Fin contrat	2	30,87
Total-Départ	12	43,00

Arrivées 2018

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changements d'administration	4	48,95
Recrutements via ADEM	1	38,08
Examen concours fonctionnaires (FON)	12	29,19
Recrutements employés (EMP)	3	42,64
Recrutements salariés	2	39,46
Total-Arrivées	22	39,66



4.4. Evolution de l'effectif

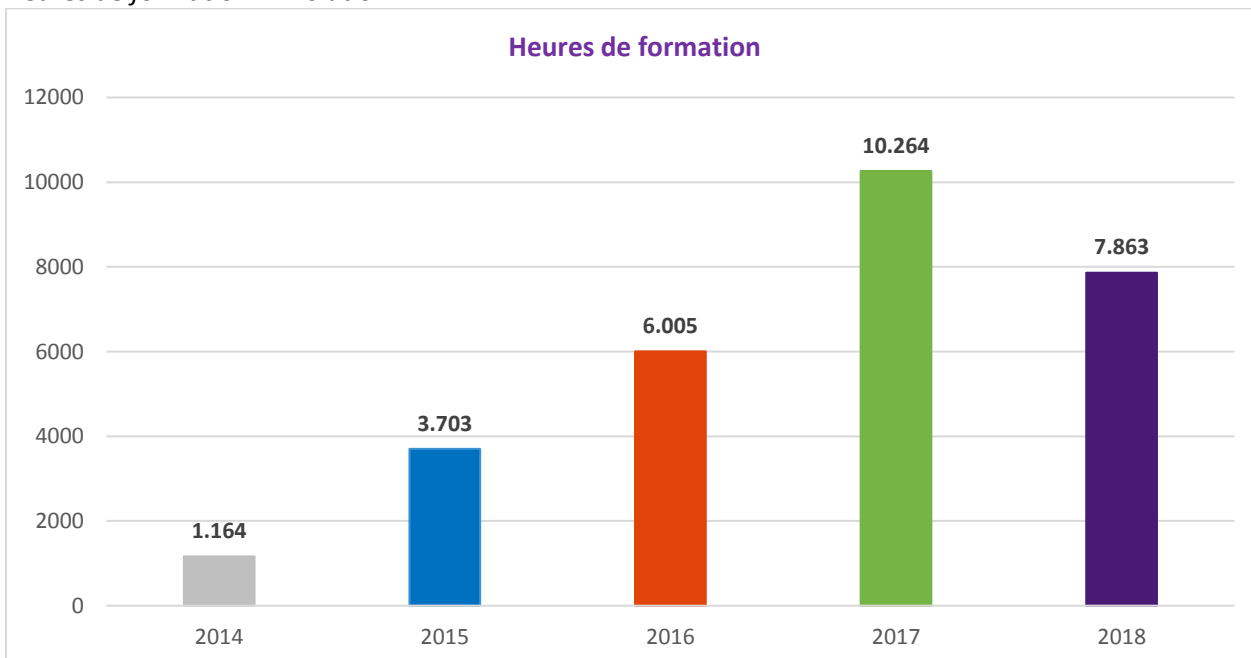


L'objectif de l'ITM, c'est de pouvoir augmenter ses effectifs à au moins 200 agents au total à la fin de l'année 2022 afin de pouvoir donner satisfaction aux multiples attentes des tous les acteurs du monde du travail, ceci toujours dans une optique du développement durable avec des objectifs à réaliser à court, moyen et long terme et ainsi être en mesure d'apporter la plus-value dont l'économie luxembourgeoise a besoin.

4.5. Formation

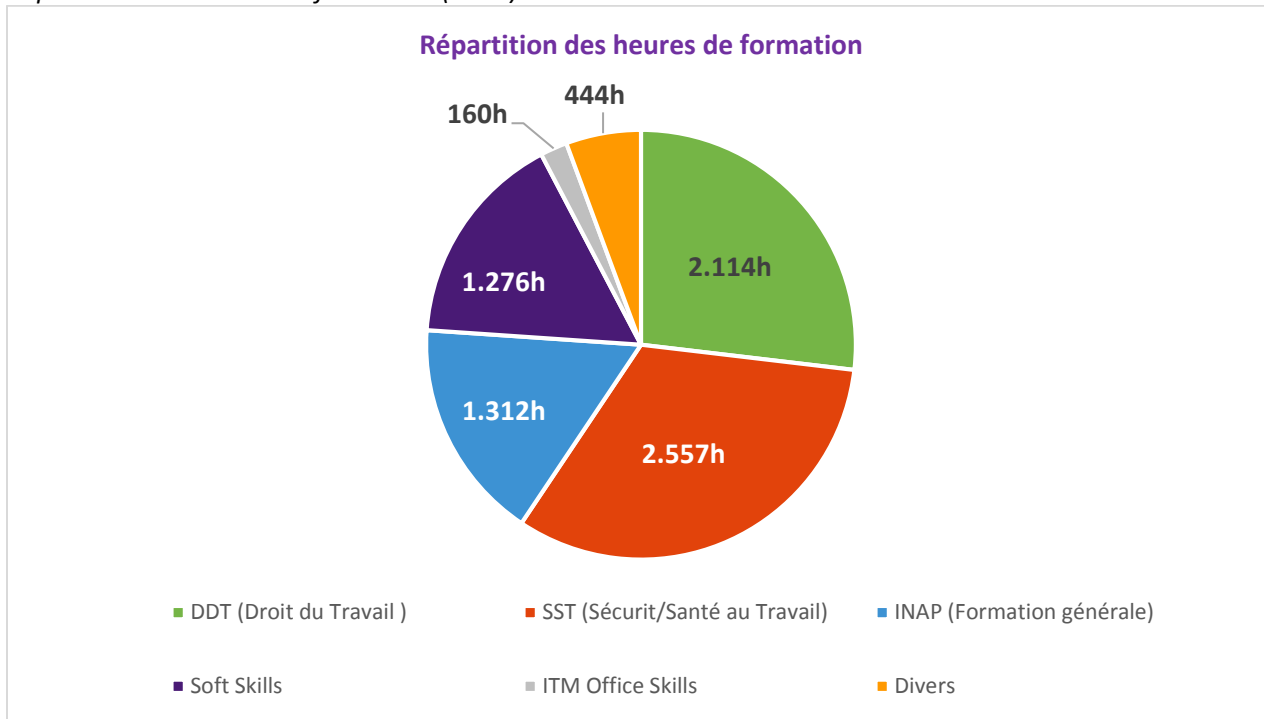
Pour l'année 2018 le nombre des heures de formation s'élève à 7.863 dont 813 heures à l'étranger.

Heures de formation – Evolution



On constate une baisse des heures de formation en 2018. Ceci s'explique par l'impact de la réforme de l'INAP qui a entraîné une baisse du nombre des formations proposées.

Répartition des heures de formation (2018)



4. Développements informatiques :

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

L'ITM a au courant du premier semestre de l'année 2017 transféré les agents du 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.

4.1. Activités de développements informatiques 2018

- Evolution de l'application Idomis :
 - finalisation du système gestion d'entités génériques, style « workflow » ;
 - déploiement de la version 2.0 ;
 - service HCC : module de gestion des amendes ; modèles de lettres spécialisées ;
 - service AEC : module gestion des accidents ; modèles de lettres spécialisées ;
 - service CCA : gestion des contrôles ; modèles de lettres spécialisées ;
 - service DES
 - service ESA : gestion des demandes dans le domaine de l'amiante.Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, PostgreSQL.
- Déploiement d'un serveur d'application SCEPYLT dans le domaine du transports d'explosifs dans l'environnement GovCloud.
- Maintenance de l'application e-Détachement existante.
Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, Excel VBA.
- Maintenance et évolution des rapports et statistiques existants.
Langages et outils utilisés : Excel, VBA.

- Migration des 3 serveurs Windows existants vers la plateforme GovCloud du CTIE.
- Participation aux projets d'analyse du CTIE pour les projets e-elections sociales, e-Détachement et e-Commodo.
- Support technique pendant la migration du site Web de l'ITM vers le nouveau portail <https://itm.public.lu/>
- Support technique pendant l'adaptation du logiciel de gestion de l'horaire mobile aux dispositions du compte épargne temps CET.

4.2. Activités de maintenance et de support 2018

- Aide et assistance à l'utilisation des équipements informatiques de l'ITM :
 - 4.333 messages électroniques au service informatique en 2018
 - 895 tickets de support ouverts en 2018, dont 868 résolus
- Déploiements et redéploiements d'ordinateurs de bureau :
 - 33 nouveaux collaborateurs en 2018
 - 20 départs de collaborateurs en 2018
 - 83 déplacements de collaborateurs en 2018.
- 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.
- Déploiement de postes informatiques et mise en service de 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.

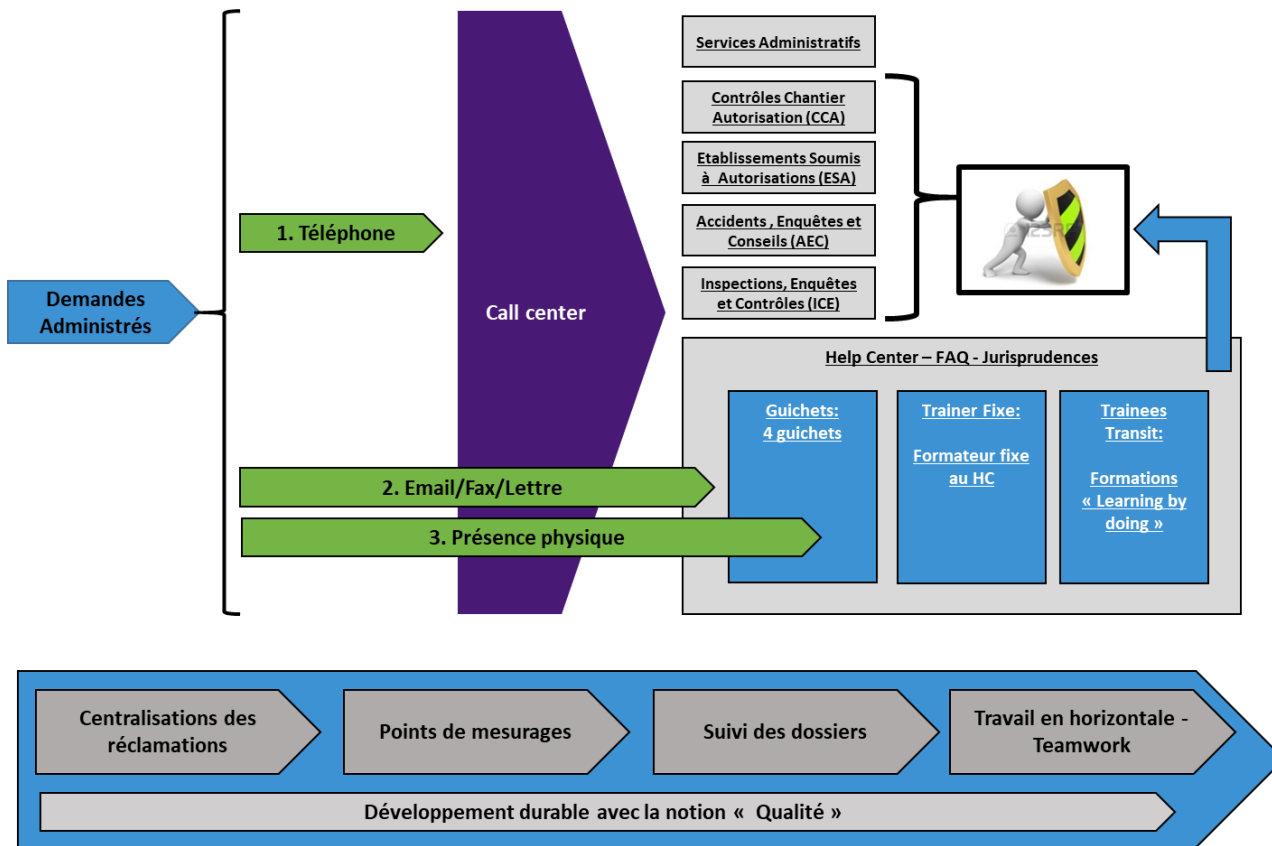
5. Coopérations

L'ITM agit en étroite collaboration avec d'autres organismes et services gouvernementaux qui s'engagent en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail. Ainsi l'ITM collabore entre autres avec l'Agence pour le développement de l'Emploi, l'Association d'Assurance Accidents, le 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.

6. Le Workflow

« Work flow » ITM : schématique

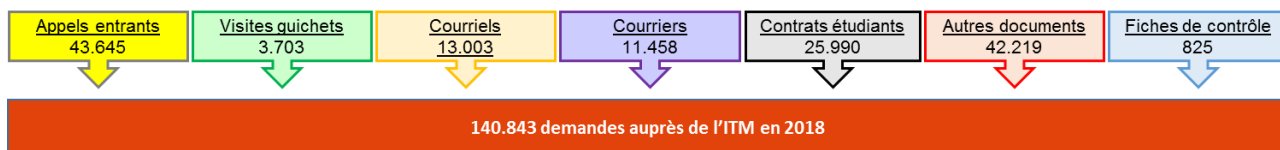


Dans la structure de fonctionnement de l'ITM, le Help Center agit comme centre de compétence en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé au travail, dont notamment la durée de travail (heures supplémentaires, travail du dimanche et plans d'organisation de travail), les conventions 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 Help Center qui est considéré par les intermédiaires comme une « success story », va continuer à se développer ceci dans le but de vouloir élargir ses disponibilités au profit de l'administré.

7. Statistiques

7.1. Répartition du volume de travail par activité et par service



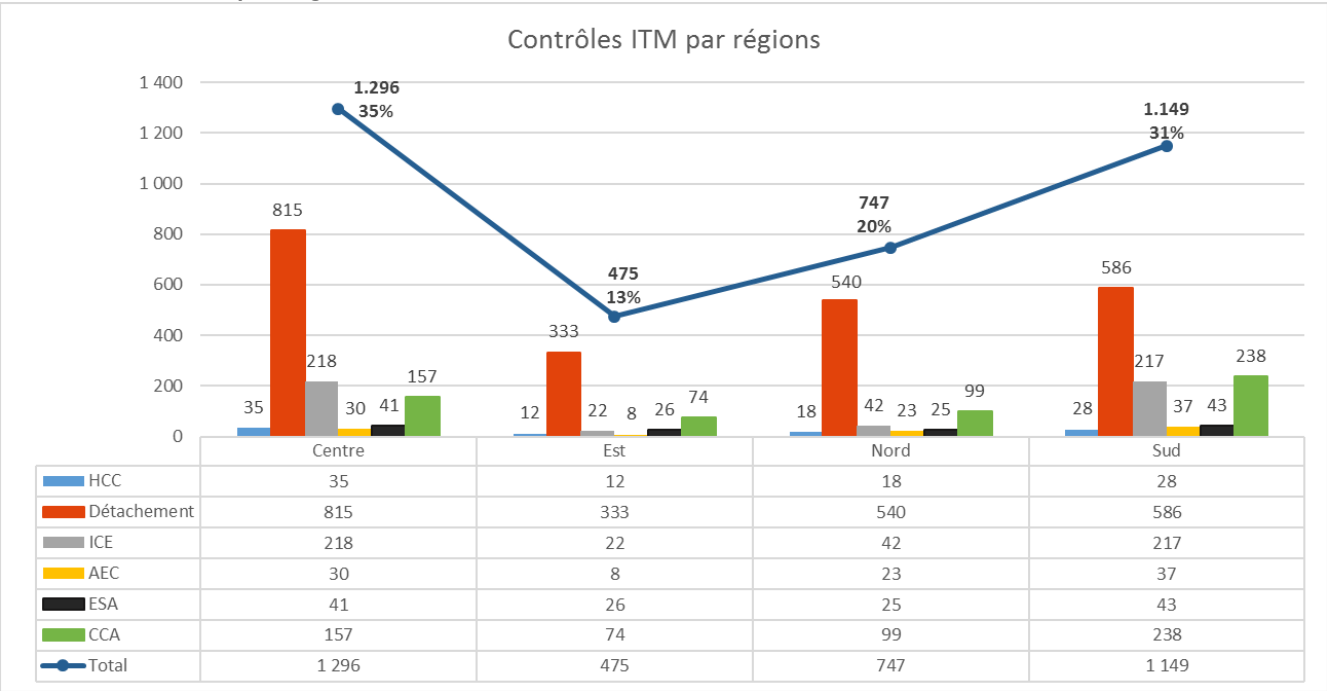
* autres documents : en premier lieu les autorisations d'établissement, les certificats de déclaration préalable, les formulaires A1, les certificats de TVA, les titres de séjour, les certificats médicales d'embauche, etc.

7.2. Contrôles et injonctions : vue globale

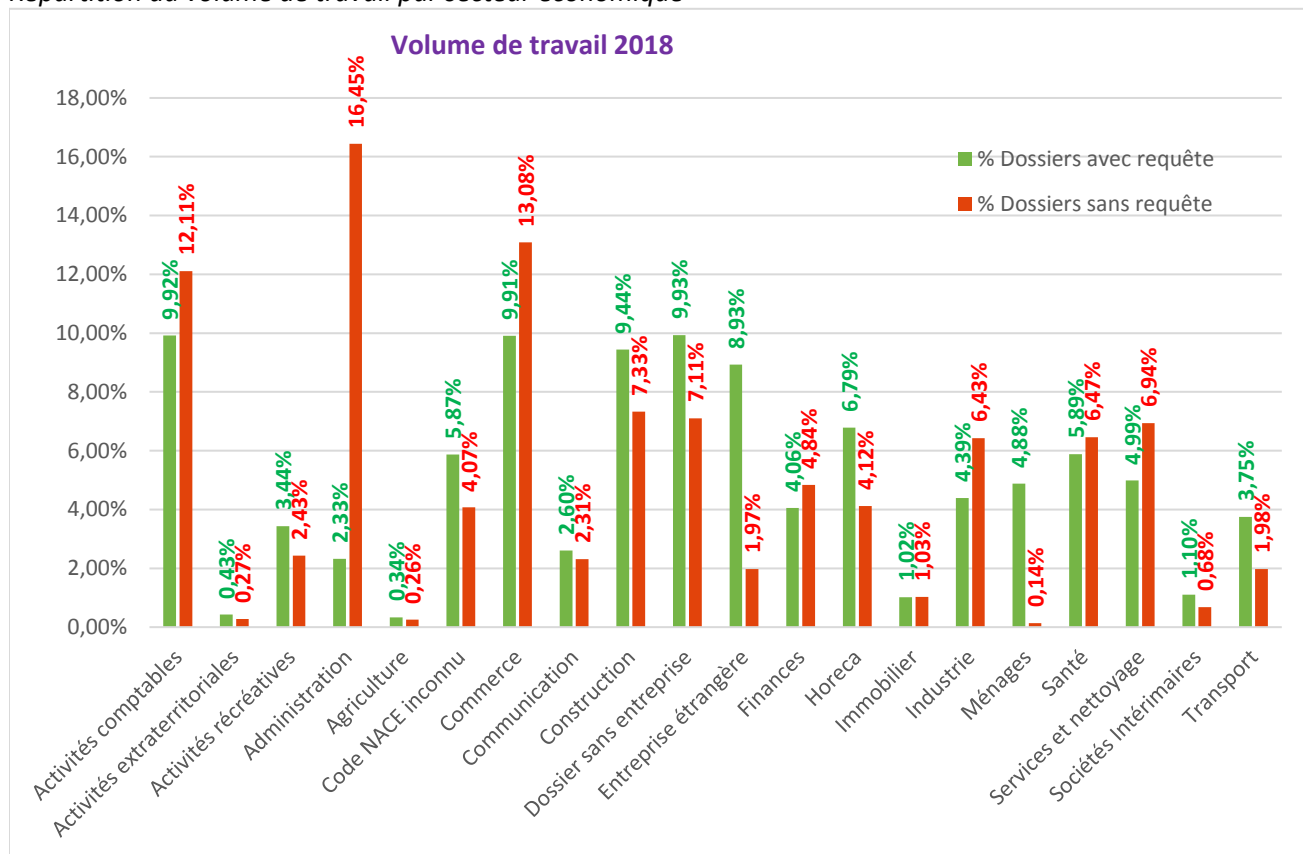
- Total contrôles: 3.667 contrôles
- Total des amendes: 2.208.500 €

	HCC T. clandestin et IMI	HCC T. illégal	HCC Détachement	ICE	AEC	ESA	CCA	Total
Contrôles	51	42	2.274	499	98	135	568	3.667
Injonctions Procès- verbaux* Mises en demeure **	41	33	1.608	438	85*	15**	204	2.424
Régularisation	11	/	632	286	/	0	202	1.131
Amendes	30	12	442	114	0	0	2	600
Montant	88.500 €	32.500 €	1.818.000 €	219.500 €	0 €	0 €	50.000 €	2.208.500 €

7.3. Contrôles par région



Répartition du volume de travail par secteur économique



Service Help Center 2018 - Répartition du volume de travail par matières

Matières	Requêtes	%
Licenciement	5.515	14,28%
Congé	4.880	12,63%
Salaire	4.675	12,10%
Non compétent	4.499	11,65%
Détachement de salariés	3.647	9,44%
Durée de travail	3.001	7,77%
Contrat de travail	2.916	7,55%
Maladie	2.043	5,29%
Période d'essai	1.283	3,32%
Délégation du personnel	908	2,35%
Etudiant	712	1,84%
Jours fériés	681	1,76%
Sécurité et santé au travail	623	1,61%
Conventions collectives	491	1,27%
Harcèlement	452	1,17%
Emploi des femmes enceintes	449	1,16%
Travail clandestin	341	0,88%
Transfert d'entreprise	221	0,57%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	214	0,55%
Etudiant (en dehors des vacances scolaires)	212	0,55%
Autres	191	0,50%
Formation professionnelle continue	171	0,44%

Examen médical d'embauche	167	0,43%
Travail intérimaire	122	0,32%
Apprentissage	81	0,21%
Distinctions honorifiques	41	0,11%
Travail illégal	32	0,08%
Prêt temporaire de main d'œuvre	31	0,08%
Autorisation d'exploitation	18	0,05%
Inégalités salaire hommes femmes	11	0,03%
Actions positives	1	0,00%
Total général	38.629	100,00%

Service ICE 2018 – Répartition du volume de travail par matières

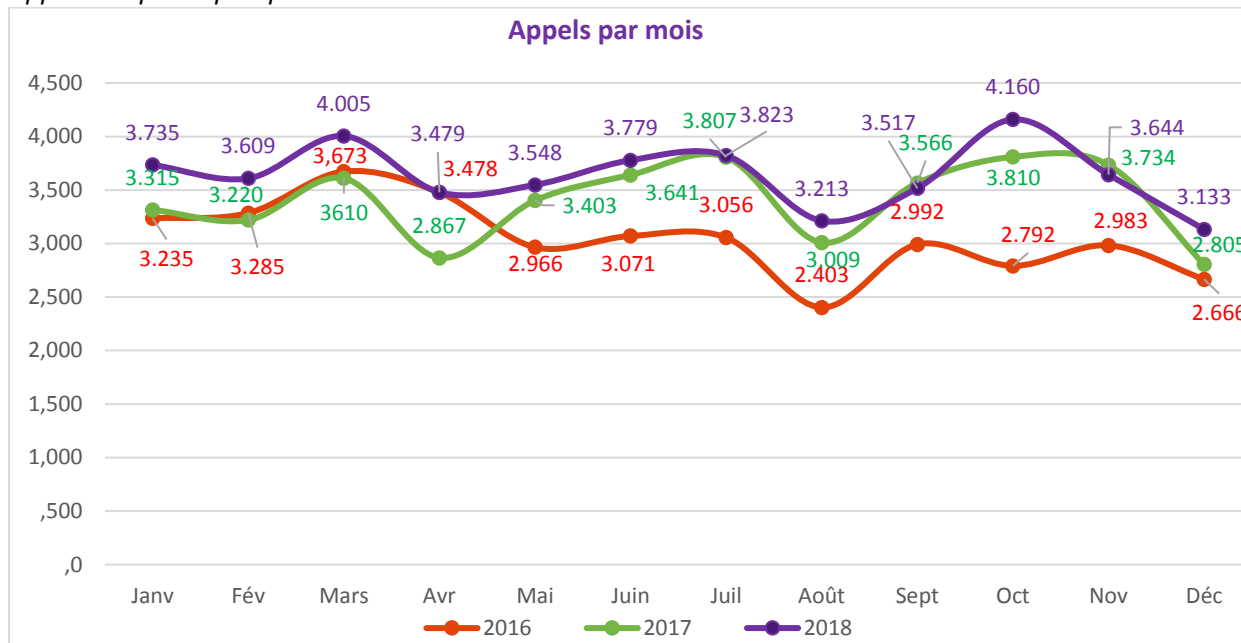
Matières	Requêtes	%
Salaire	1.275	31,60%
Durée de travail	761	18,86%
Congé	673	16,68%
Licenciement	372	9,22%
Non compétent	159	3,94%
Contrat de travail	132	3,27%
Sécurité et santé au travail	131	3,25%
Harcèlement	74	1,83%
Maladie	71	1,76%
Travail clandestin	52	1,29%
Jours fériés	49	1,21%
Examen médical d'embauche	40	0,99%
Délégation du personnel	33	0,82%
Période d'essai	29	0,72%
Conventions collectives	28	0,69%
Attestation de conducteurs	26	0,64%
Etudiant	20	0,50%
Tournage de film	18	0,45%
Détachement de salariés	14	0,35%
Formation professionnelle continue	10	0,25%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	9	0,22%
Actions positives	7	0,17%
Etudiant (en dehors des vacances scolaires)	7	0,17%
Mot clé vide	7	0,17%
Apprentissage	7	0,17%
Travail intérimaire	6	0,15%
Emploi des femmes enceintes	5	0,12%
Autorisation d'exploitation	5	0,12%
Prêt temporaire de main d'œuvre	4	0,10%
Transfert d'entreprise	4	0,10%
Travail illégal	3	0,07%
Heures supplémentaires: Notification	3	0,07%
Inégalités salaire hommes femmes	1	0,02%
Total général	4.035	100,00%

7.4. Help Call Center

7.4.1. Call Center

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 :

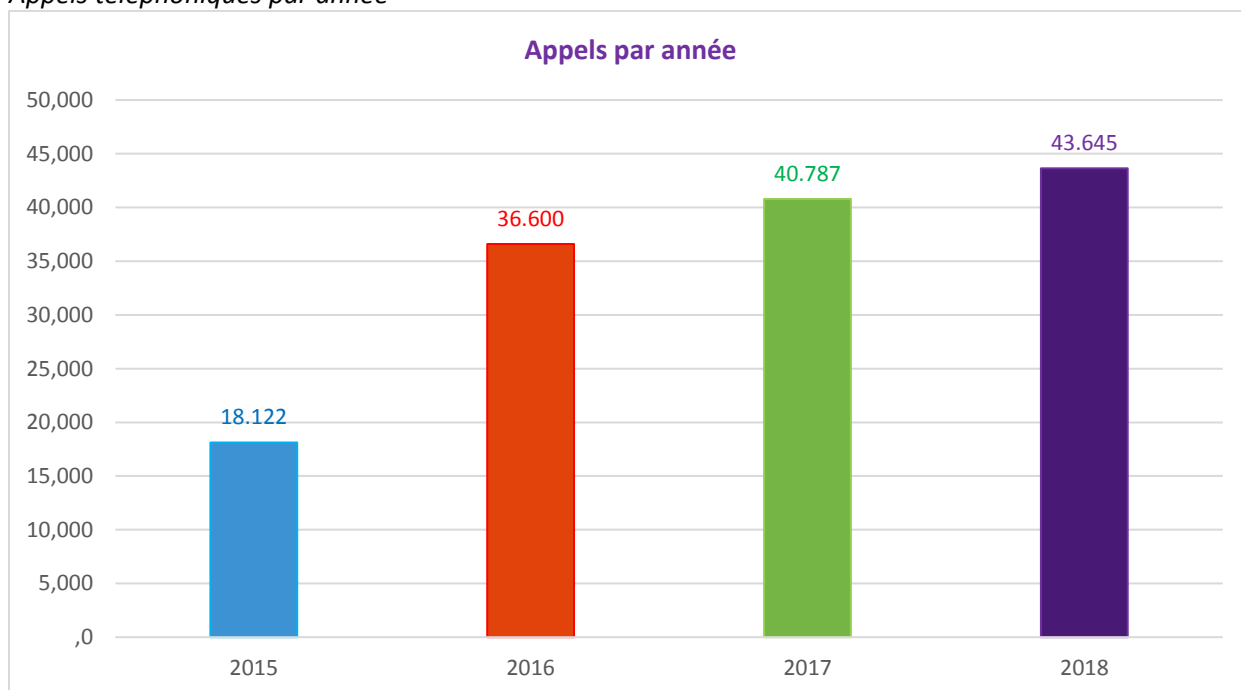
Appels téléphoniques par mois



Sur l'année 2018, un total de 43.645 appels téléphoniques ont pu être réceptionnés par le Call Center. Ceci représente une augmentation de 7,01 % par rapport à l'année 2017 (40.787 appels).

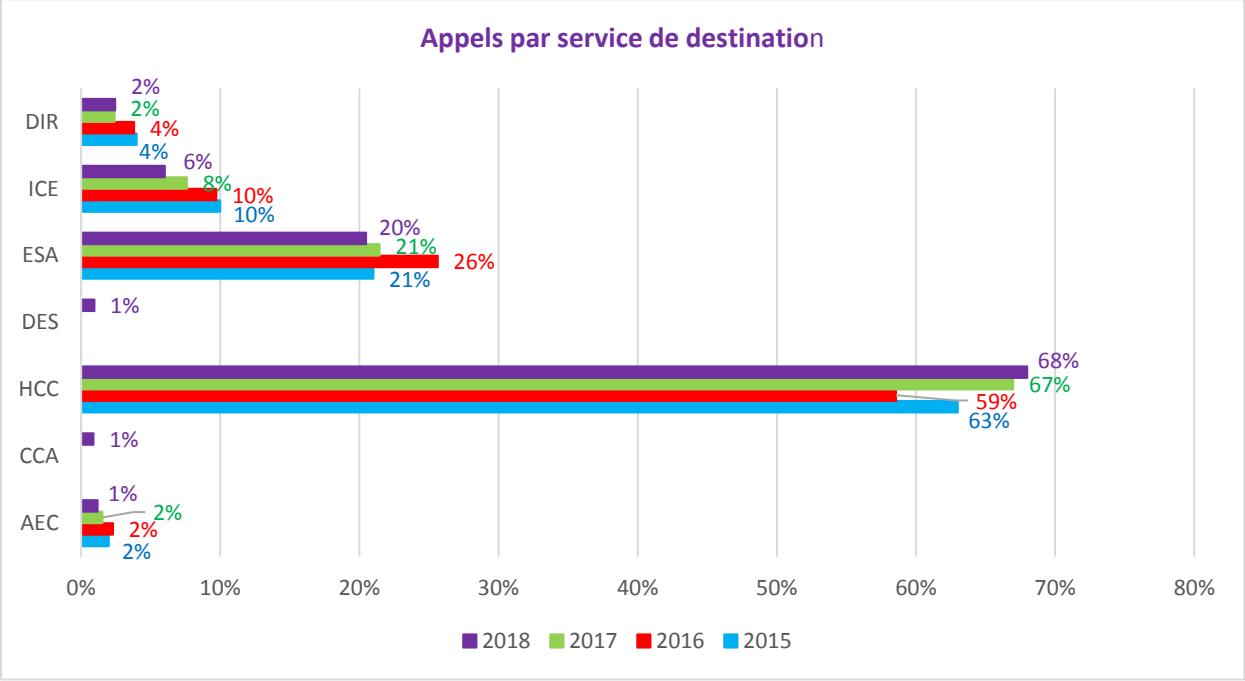
Le graphique ci-après reprend le nombre total par année des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les agents des autres services :

Appels téléphoniques 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 :

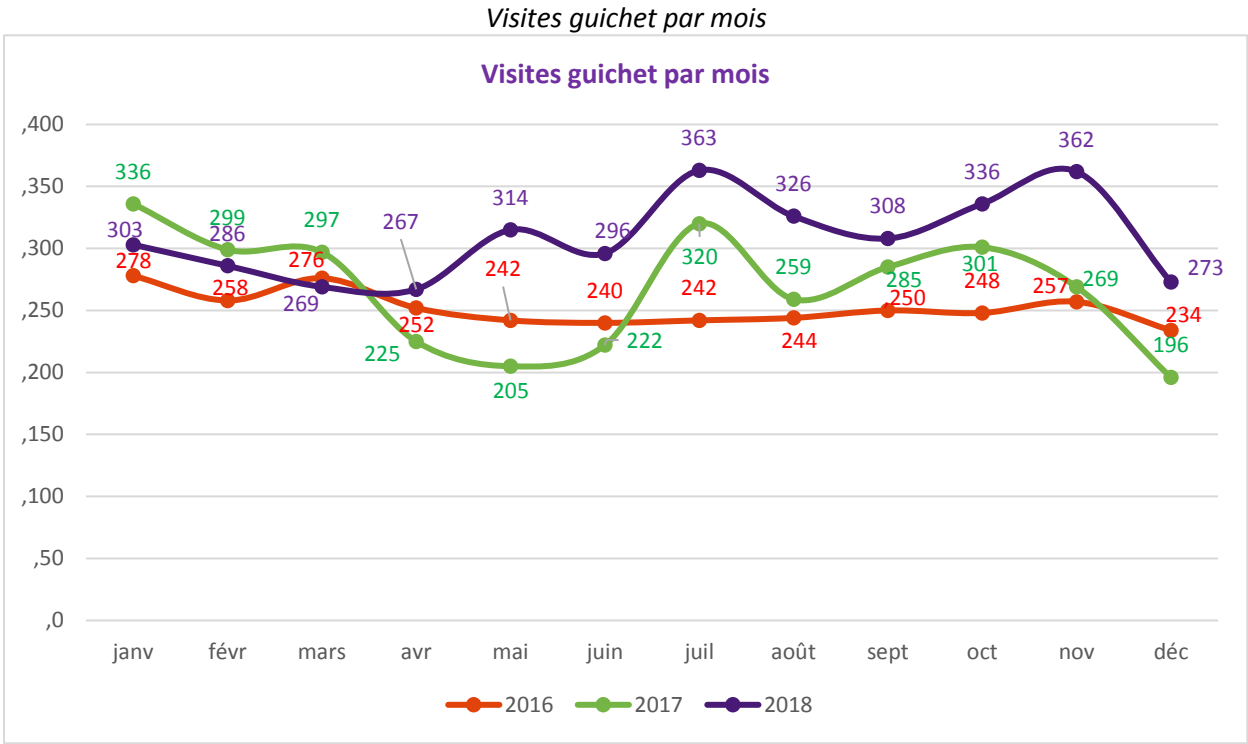
Appels par service



7.4.2. Visites Guichet

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.

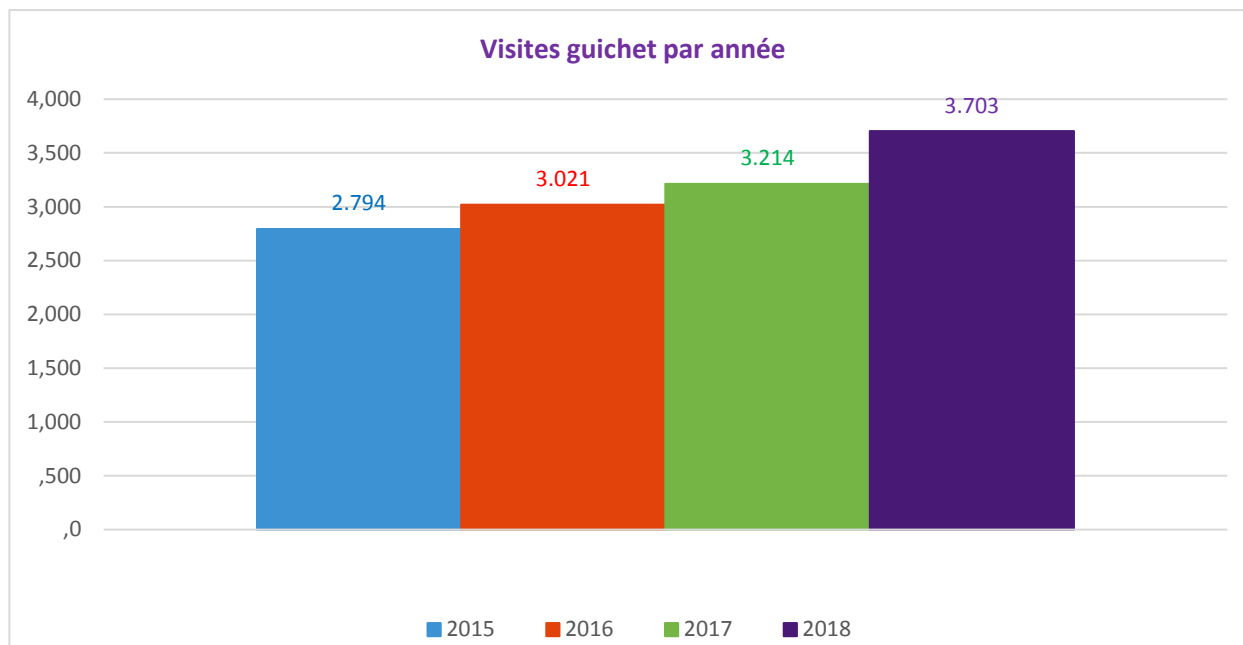
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



Il y a eu 3.703 visites pour l'année 2018 ce qui représente une augmentation de 15,25% par rapport à l'année 2017.

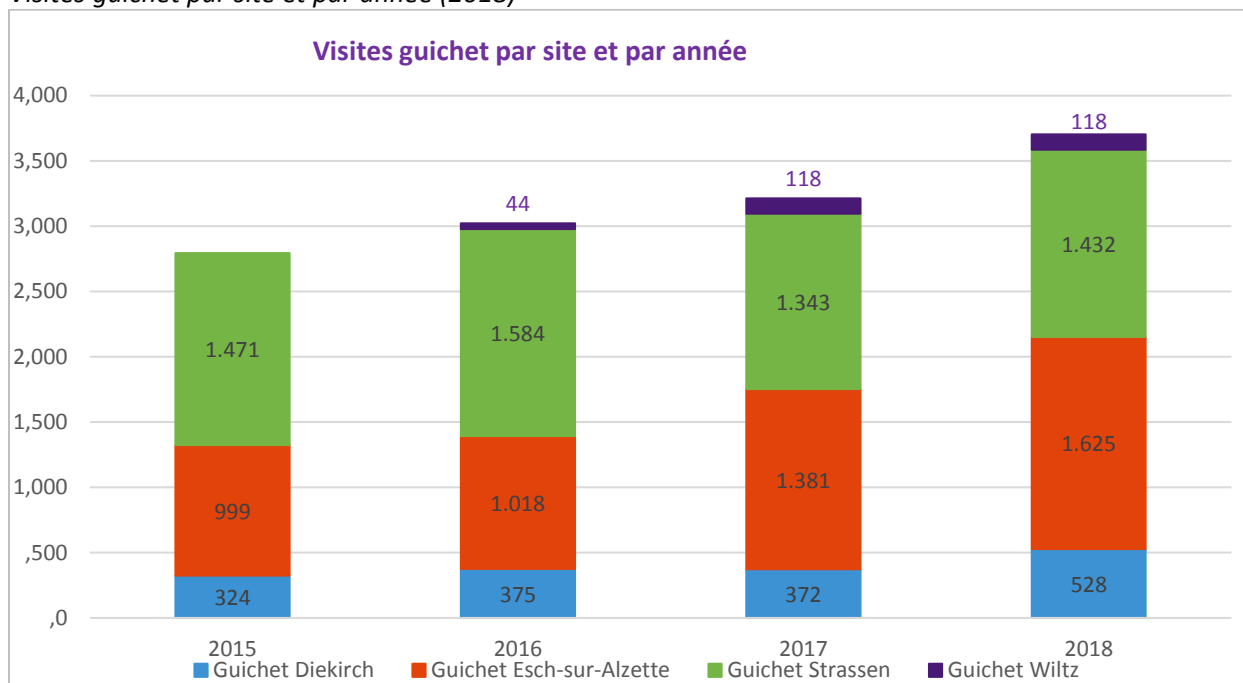
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traités par année par les agents du Help Center :

Visites guichet par année



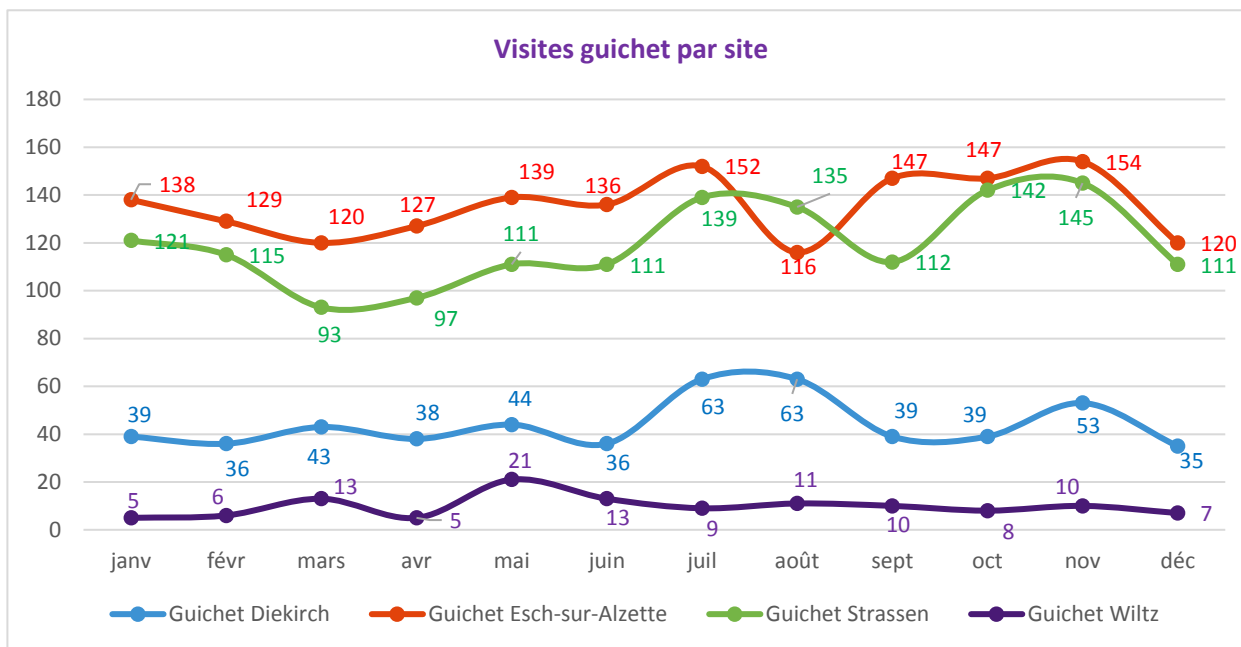
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traités par an par les agents du Help Center:

Visites guichet par site et par année (2018)



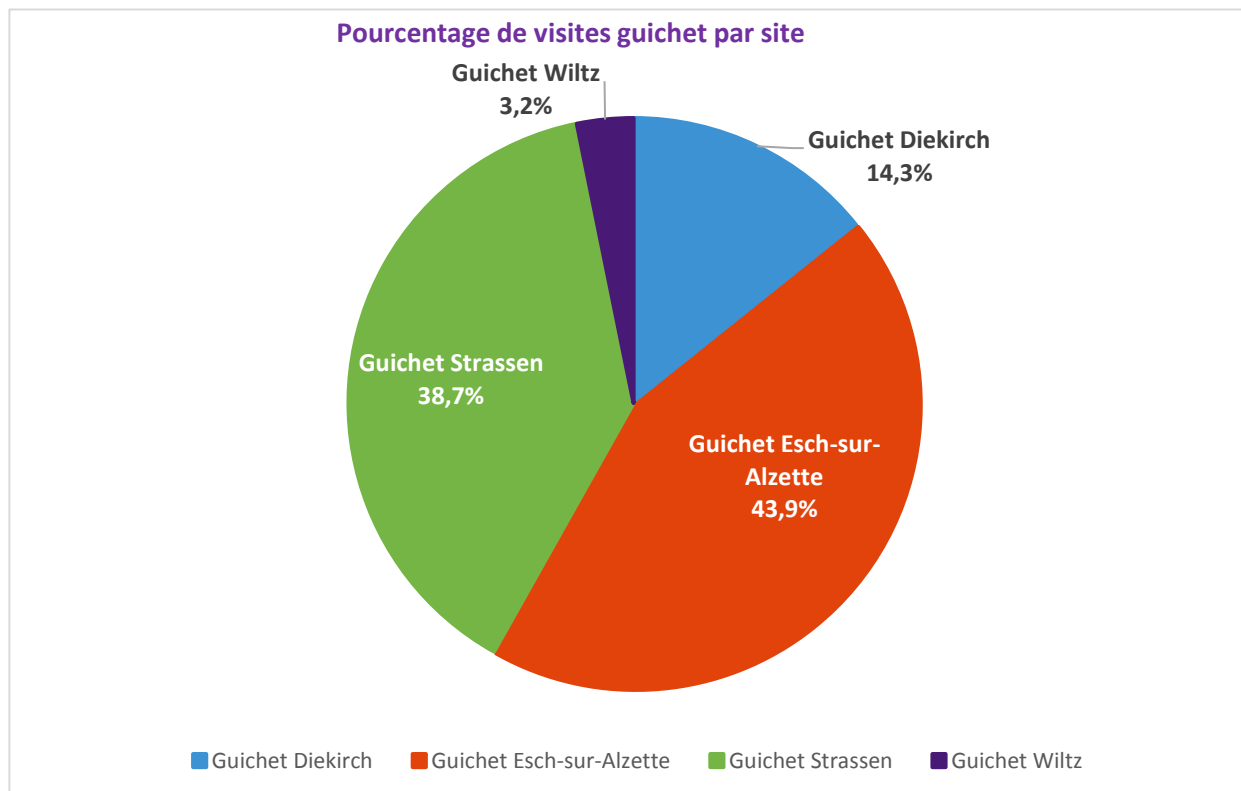
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :

Visites guichet en nombre absolu par site



A noter également que 38,7% des clients se sont rendus à Strassen, 43,9% à Esch-sur-Alzette, 14,3% à Diekirch et 3,2% à Wiltz.

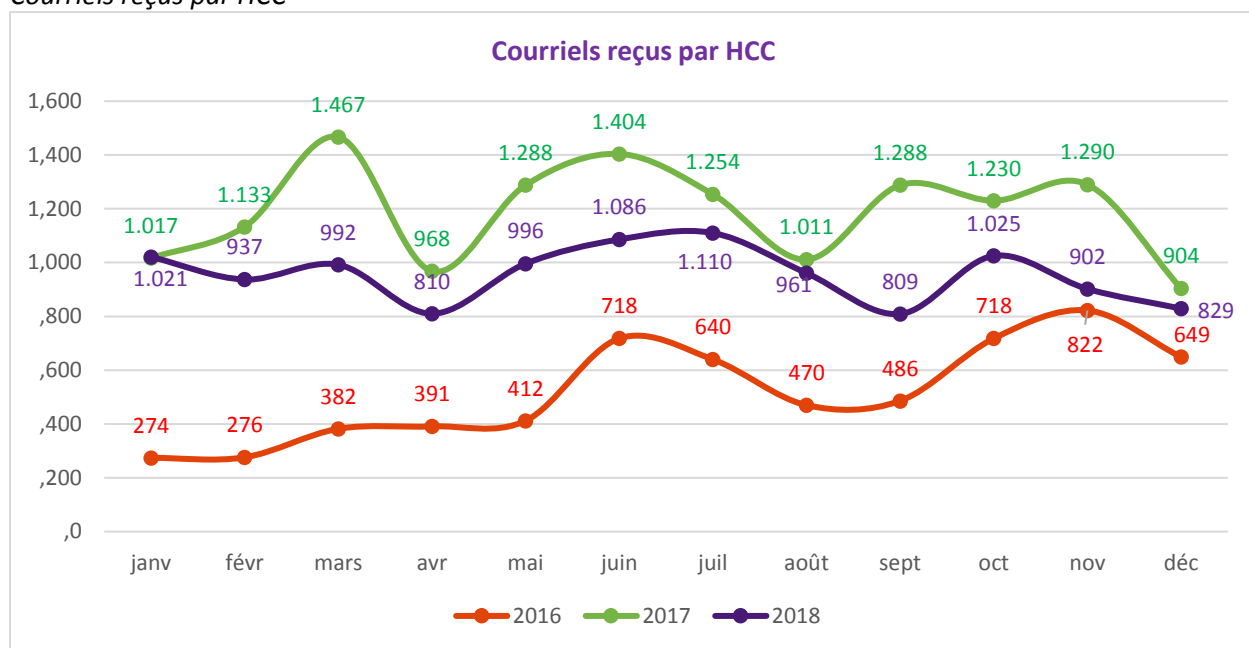
Visites guichet en pourcentage par site



8.4.1.2. Courriels

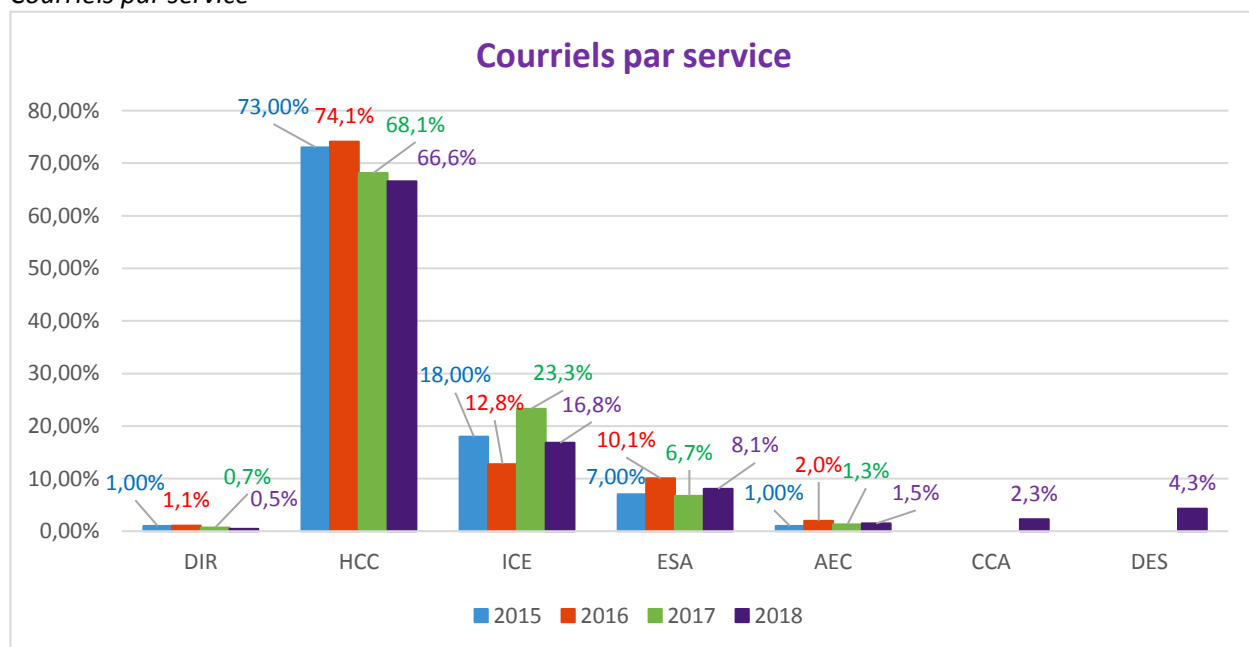
Le graphique ci-après reprend le nombre de courriels qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :

Courriels reçus par HCC



En 2018, le HCC a enregistré 11.478 courriels. Sur l'année 2017, un total de 14.254 courriels ont été traités par l'ITM.

Courriels par service



8.4.1.3. Courrier

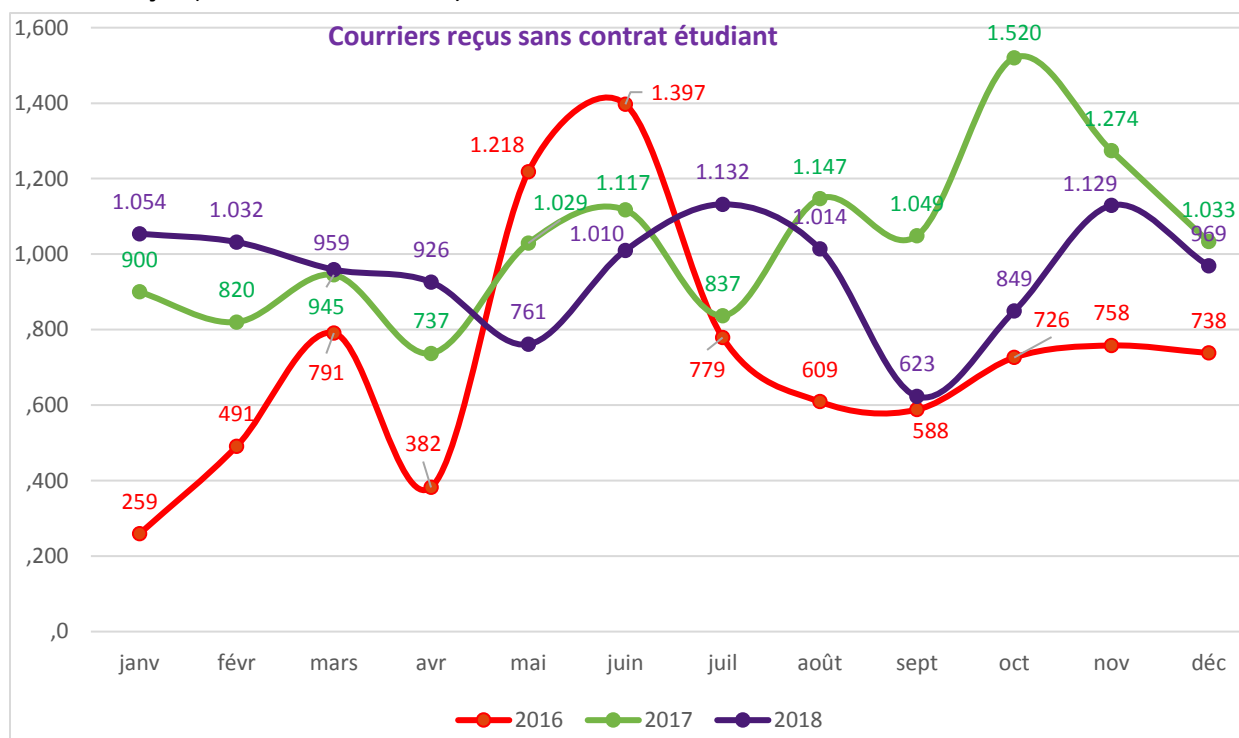
Les agents du service HCC assurent également la gestion du courrier qui est distribué moyennant l'application « ITM Document Information System - IDOMIS » aux différents services et dont le nombre s'élevait à 8.736 courriers en 2016.

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.

En 2018, les agents du service HCC ont enregistré 11.458 courriers.

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

Courriers reçus (sans contrat étudiant)

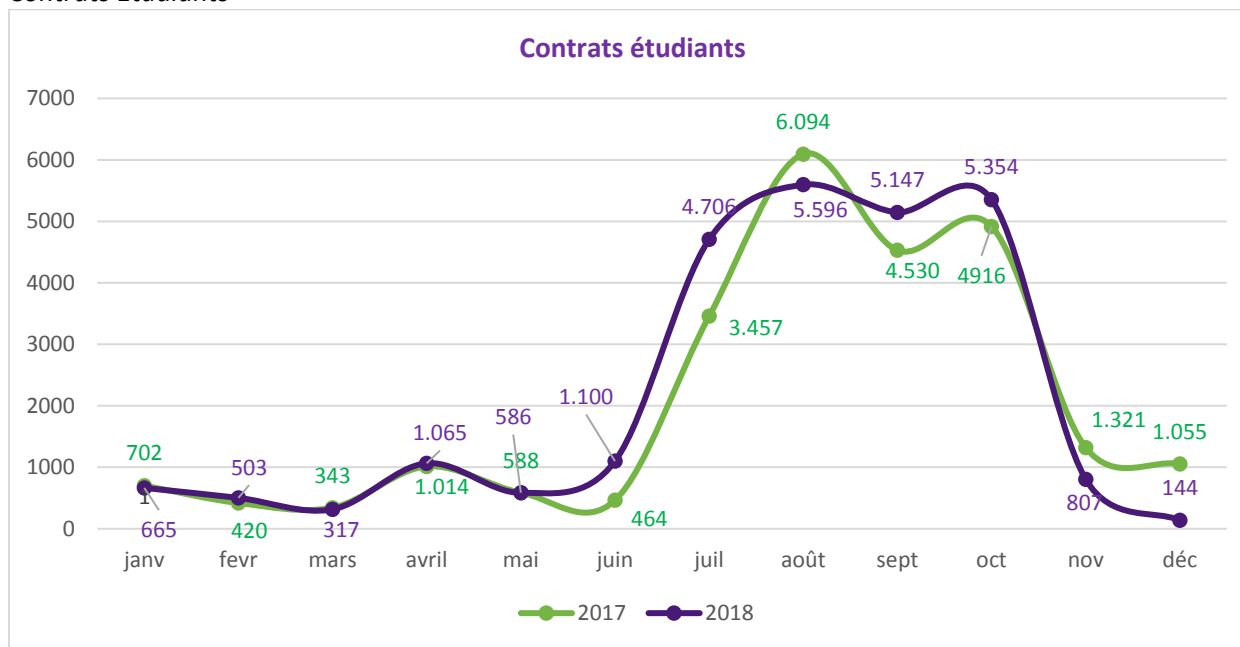


Contrats d'étudiant

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). En 2018, les agents du service HCC ont enregistré 25.990 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 :

Contrats Etudiants



8.4.1.4. Durée de travail

Le Help Center a également été chargé de la gestion des demandes pour les heures supplémentaires (HS), des demandes de travail du dimanche (TD).

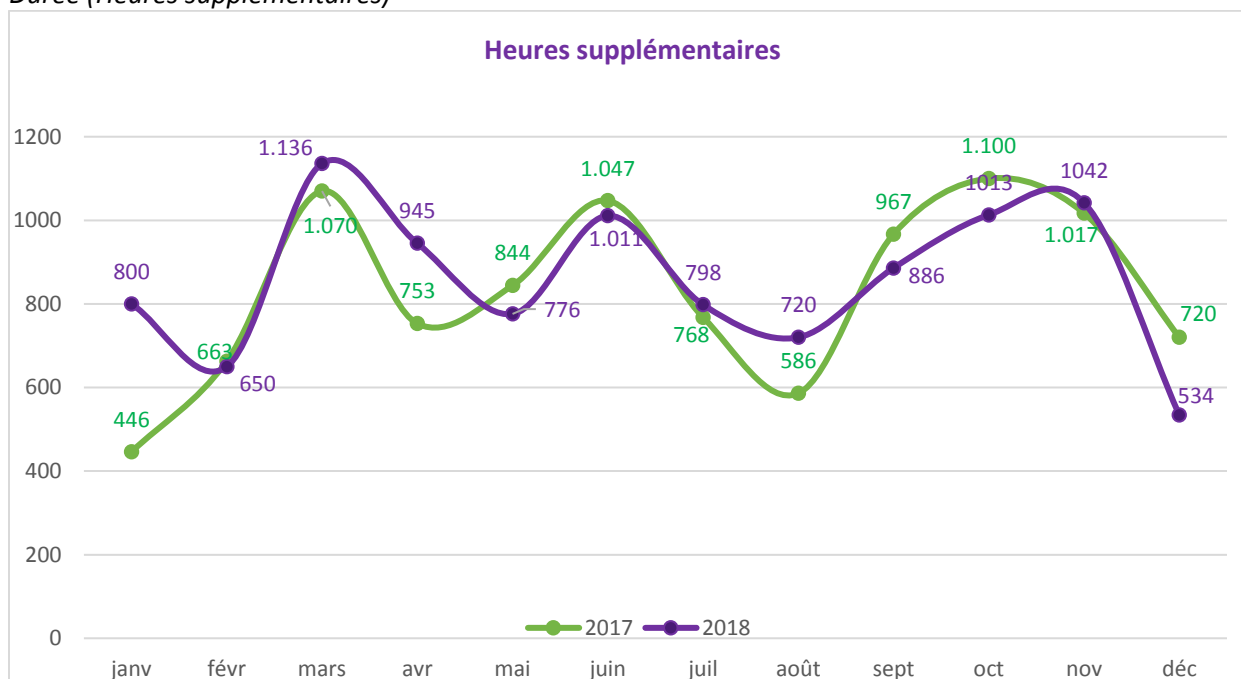
a) Heures supplémentaires

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 :

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).

En 2018, 10.311 demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires ont été enregistrées par les agents du Help Center.

Durée (Heures supplémentaires)



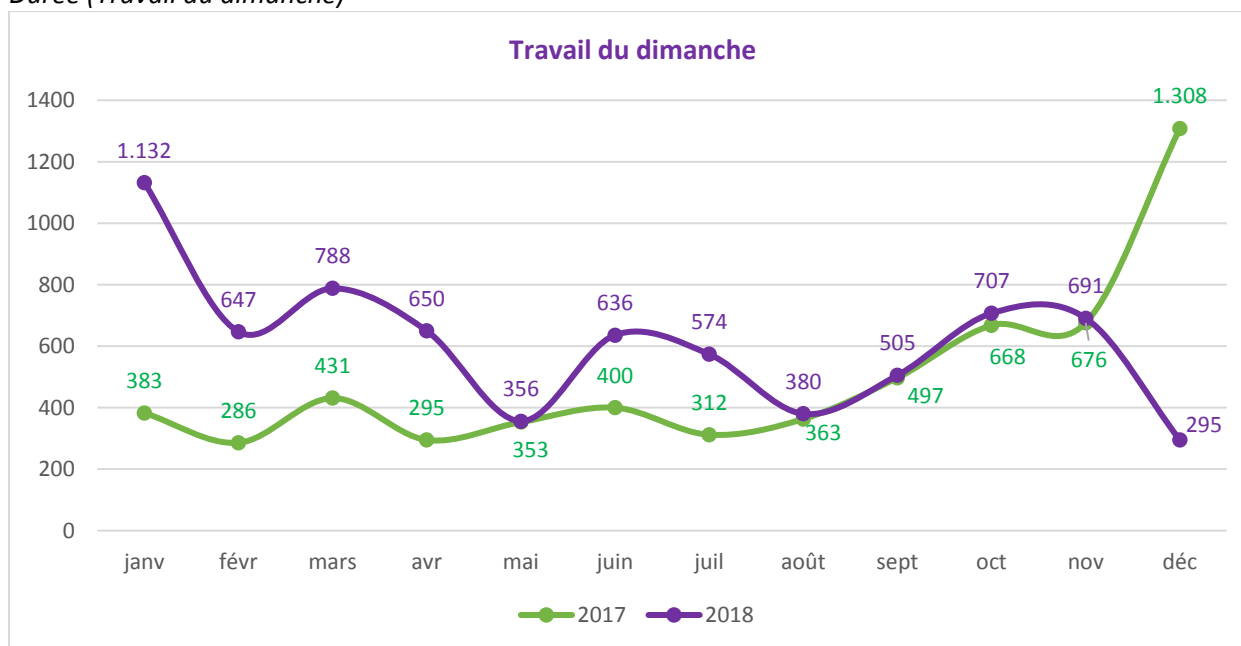
b) Travail du dimanche

Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche qui ont été traitées par mois par les agents du Help Center :

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

En 2018, 7.361 demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche ont été enregistrées par les agents du Help Center.

Durée (Travail du dimanche)



8.4.2. Service HCC

8.4.2.2. Contrôles 2018

Dans le cadre de la lutte contre le travail clandestin, le Service HC – Détachement a effectué 24 contrôles en 2018. En tant qu'« Autorité nationale compétente » en matière de détachement de salariés, l'ITM a la mission de coopérer par notamment le biais du « Bureau de liaison luxembourgeois (BLL) » avec les autorités homologues d'autres Etats-membres. Cette synergie fonctionnelle vise la réalisation de l'objectif commun du contrôle et de la lutte contre le travail illégal, au même titre que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit notamment par une communication régulière avec les autorités compétentes des pays limitrophes, ainsi que par l'échange de bonnes pratiques et de données administratives.

Le système « Internal Market Information System (IMI) » vise à faciliter les échanges d'informations ou de données entre les inspections des différents Etats-membres de l'UE, notamment dans le cadre d'enquêtes sur des entreprises détachantes (http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm).

Les demandes d'informations motivées émanant d'autres bureaux de liaison relativement aux détachements transfrontaliers de salariés sont formulées à titre réciproque et gratuit, principalement par le biais du système IMI.

En 2018, le « Bureau de liaison luxembourgeois a envoyé 22 demandes officielles. Pendant la même période, 27 contrôles ont été effectués par les agents du Help Center suite à une demande des bureaux de liaison des autres Etats membres. A l'occasion de ces contrôles, 30 amendes ont été infligées à l'encontre des entreprises faisant l'objet d'un contrôle.

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.

Contrôles et amendes en matière de travail clandestin

Service HC-Détachements - 2018	
Contrôles travail clandestin	24
Contrôles IMI	27
Injonctions	41
Régularisations	11
Amendes administratives travail clandestin et IMI	30
Montant des amendes infligées (1ère décision)	88.500€
Décharges totales ou partielles suite à opposition	29.500€
Montant des amendes infligées (2ème décision)	59.000€

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

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

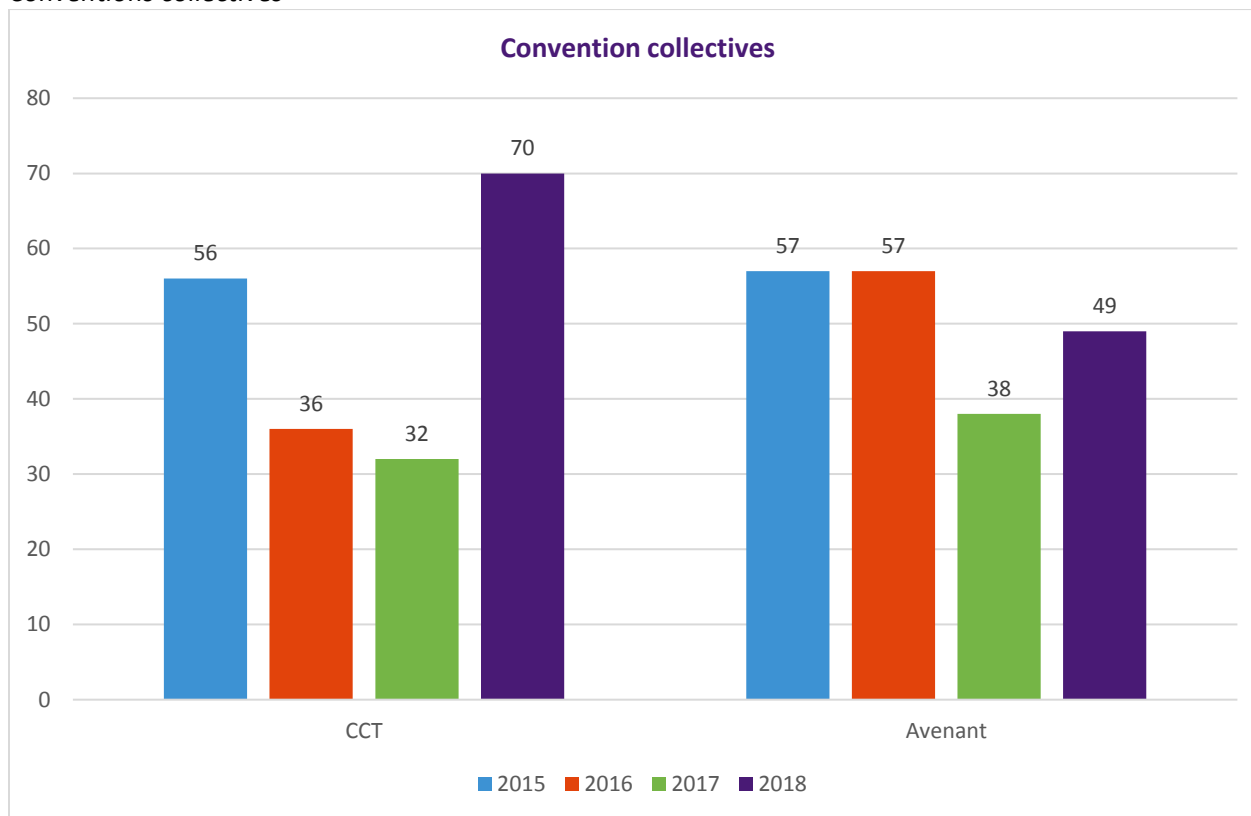
Service HC-Détachements et ICE - 2018	
Contrôles travail illégal	42
Injonctions	33
Amendes travail illégal	12
Montant des amendes infligées	€

7.5. Conventions collectives

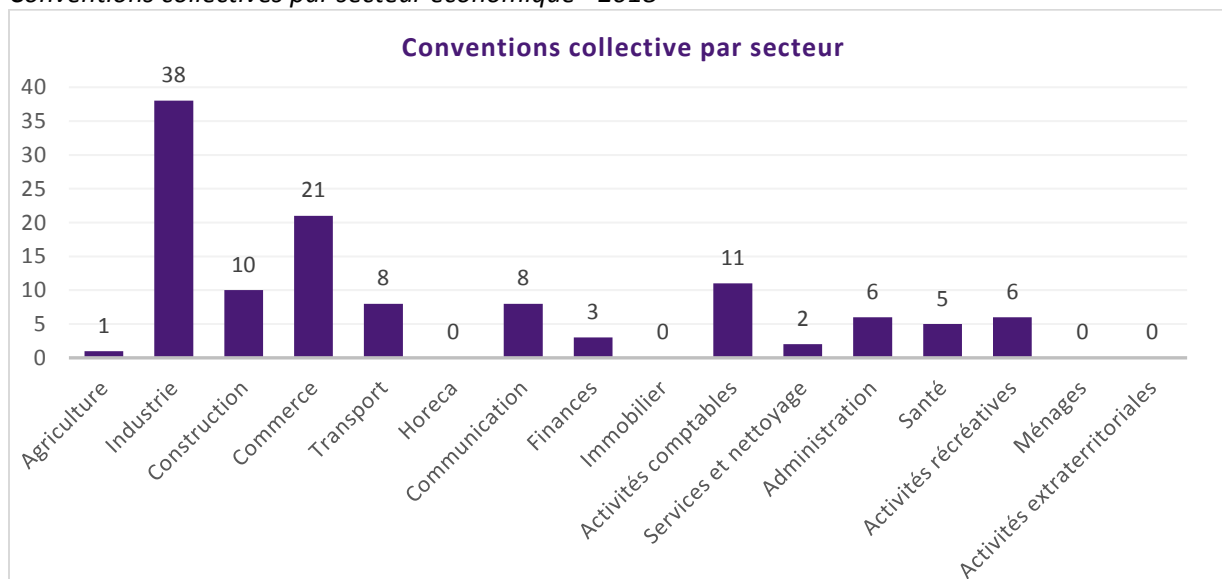
En 2018, 7 conventions collectives d'obligation générale et 63 conventions collectives d'entreprise ont été déposées auprès de l'ITM. Pendant la même période, l'ITM a enregistré 49 avenants aux conventions précitées et qui se répartissent en :

- 8 avenants aux conventions collectives d'obligation générale ;
- 41 avenants aux conventions collectives d'entreprise.

Conventions collectives



Conventions collectives par secteur économique - 2018



8.4.3. Détachement des salariés sur le territoire luxembourgeois

a) Déclarations de détachement

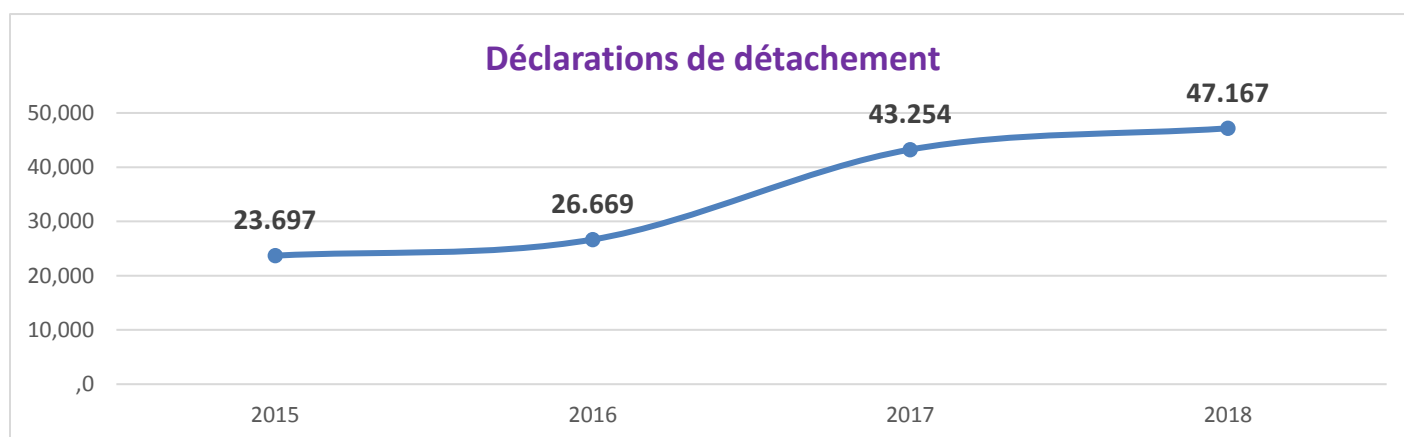
Le service Help Center est chargé de la gestion des déclarations de détachement des salariés ainsi que des contrôles des entreprises détachantes et des salariés détachés sur le territoire luxembourgeois.

En 2017, 43.254 déclarations de détachement pour un total de 119.893 salariés détachés sur le territoire luxembourgeois 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 82,6% par rapport à l'année 2015.

47.167 déclarations de détachement ont été enregistrées en 2018. Ceci représente une augmentation de 9,05% par rapport à l'année 2017.

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.

Nombre de déclarations de détachement



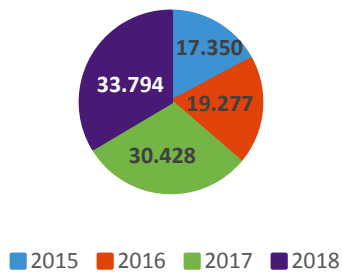
Nombre de déclarations de détachement par pays

Pays	2015	2016	2017	2018	% Par Pays	Différence '17 - '18
Allemagne	17.350	19.277	30.428	33.794	71,65%	11,06%
Belgique	4.251	4.120	5.466	6.753	14,31%	23,55%
France	1.069	1.596	2.069	2.442	5,19%	18,03%
Pays-Bas	151	94	122	136	0,29%	11,48%
Autriche	67	160	179	208	0,44%	16,20%
Espagne	35	69	258	67	0,14%	-74,03%
Portugal	107	162	373	421	0,89%	12,87%
Italie	30	145	147	441	0,93%	200,00%
Pologne	318	497	2.397	1.357	2,89%	-43,39%
Hongrie	18	29	637	212	0,45%	-66,72%
Roumanie	42	164	544	464	0,98%	-14,71%

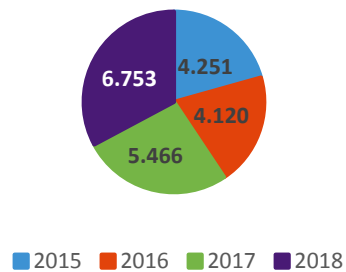
Autres pays de l'UE de l'Est	102	110	433	601	1,27%	38,80%
Autres pays de l'UE	99	151	45	203	0,43%	351,11%
Pays (hors UE)	58	95	156	68	0,14%	-56,41%
Total	23.697	26.669	43.254	47.167	100,00%	9,05%

Nombre de déclarations de détachement par pays

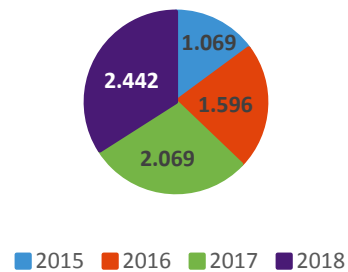
Allemagne



Belgique



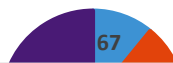
France



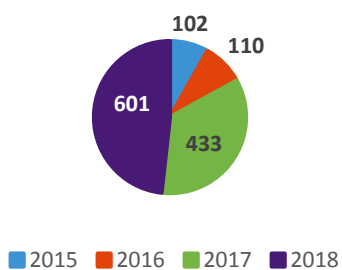
Pays-Bas



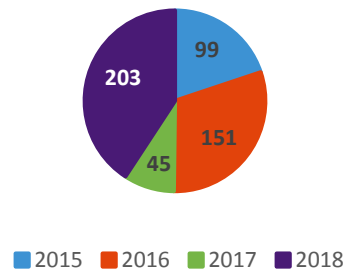
Autriche



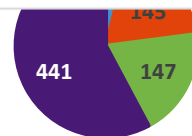
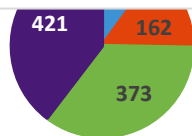
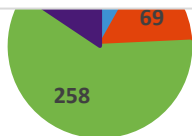
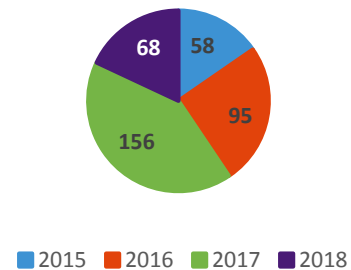
Autres pays de l'UE de l'Est



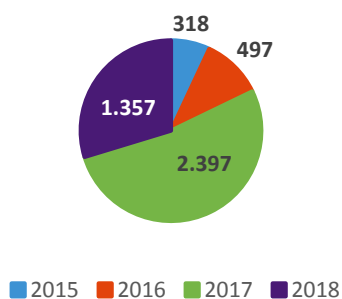
Autres pays de l'UE



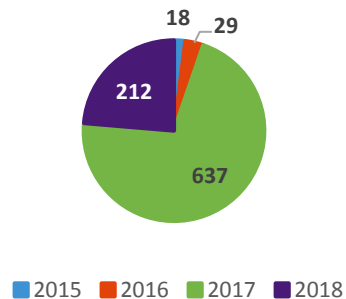
Pays (hors UE)



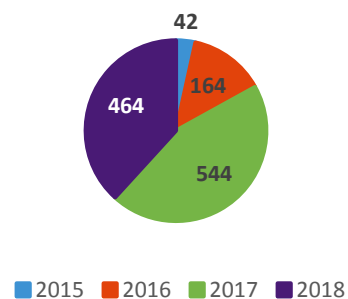
Pologne



Hongrie



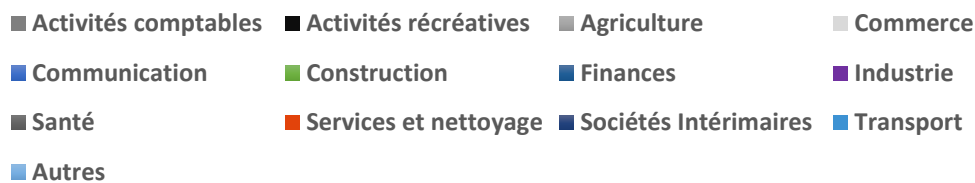
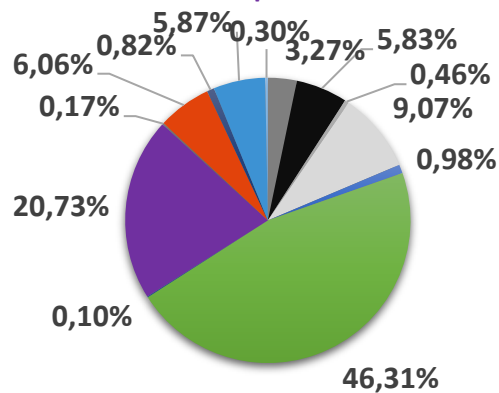
Roumanie



Nombre de déclarations de détachement par secteur économique

Activités comptables	1.544
Activités récréatives	2.752
Agriculture	216
Commerce	4.280
Communication	462
Construction	21.845
Finances	47
Industrie	9.780
Santé	82
Services et nettoyage	2.859
Sociétés Intérimaires	388
Transport	2.770
Autres	142
Total	47.167

Déclarations de détachement par secteur économique

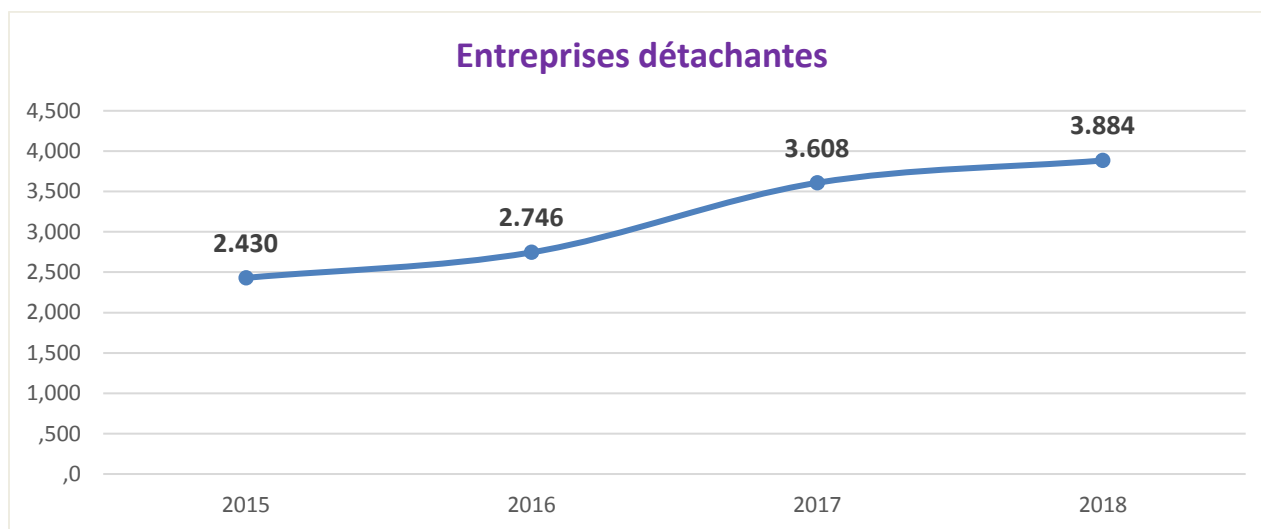


b) Entreprises détachantes

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.

En 2018, 3.884 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services.

Nombre d'entreprises détachantes sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg

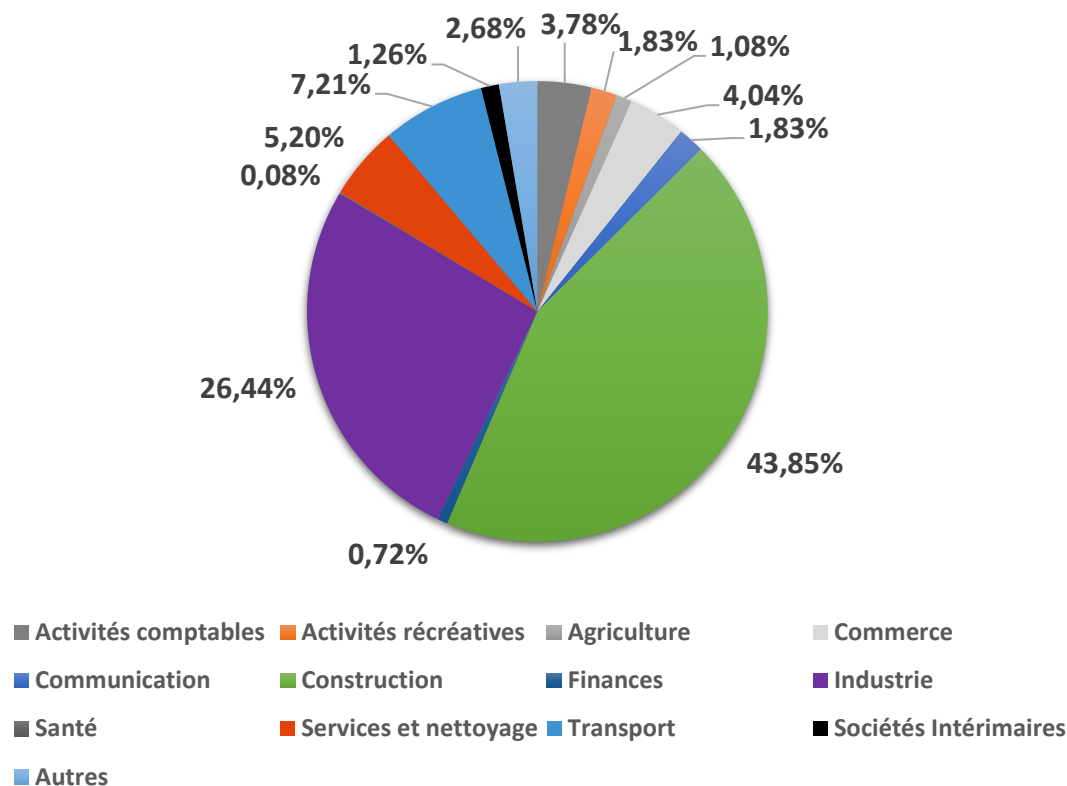


Nombre d'entreprises détachantes par pays

Pays	2015	2016	2017	2018	% Par Pays	Différence '17 - '18
Allemagne	1.436	1.605	1.927	2.046	52,68%	6,18%
Belgique	398	434	567	702	18,07%	23,81%
France	318	337	416	457	11,77%	9,86%
Pays-Bas	66	48	51	54	1,39%	5,88%
Autriche	21	24	30	35	0,90%	16,67%
Espagne	16	24	51	27	0,70%	-47,06%
Portugal	11	32	43	37	0,95%	-13,95%
Italie	21	58	59	102	2,63%	72,88%
Pologne	47	65	241	162	4,17%	-32,78%
Hongrie	5	11	25	19	0,49%	-24,00%
Roumanie	10	10	29	33	0,85%	13,79%
Autres pays de l'UE de l'Est	35	38	96	107	2,75%	11,46%
Autres pays de l'UE	23	31	27	70	1,80%	159,26%
Pays (hors UE)	23	29	46	33	0,85%	-28,26%
Total	2.430	2.746	3.608	3.884	100,00%	7,65%

Nombre d'entreprises détachantes par secteur économique (2018)

Entreprises détachantes par secteur économique



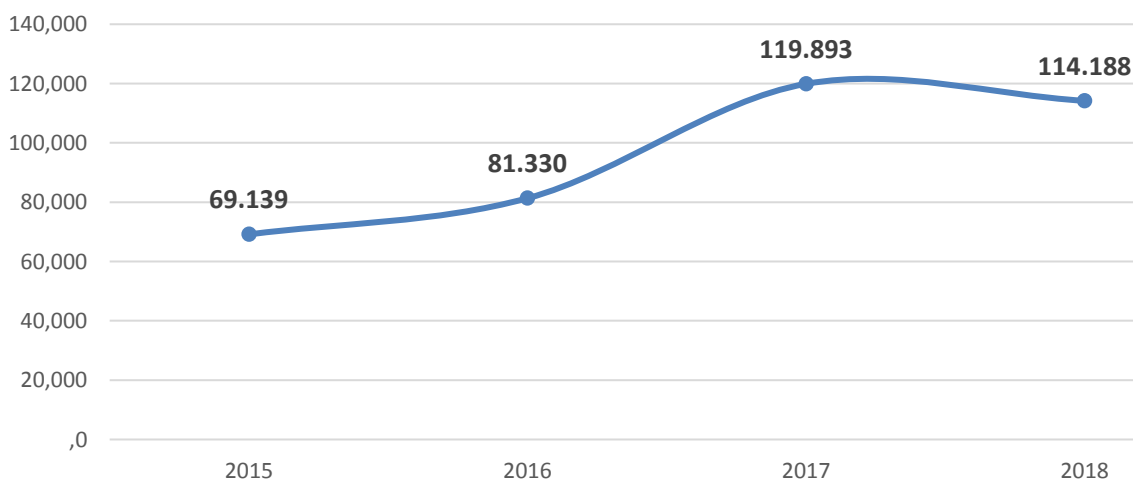
c) Salariés détachés

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.

En 2018, 114.188 ont été détachés sur le territoire luxembourgeois.

Nombre de salariés détachés

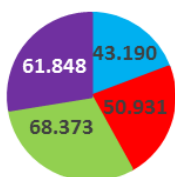
Salariés détachés



Nombre de salariés détachés par pays

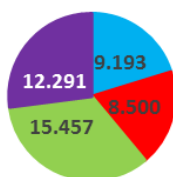
Pays	2015	2016	2017	2018	% Par Pays	Différence '17 - '18
Allemagne	43.190	50.931	68.373	61.848	54,16%	-9,54%
Belgique	9.193	8.500	15.457	12.291	10,77%	-20,48%
France	3.364	4.728	5.647	6.935	6,07%	22,81%
Pays-Bas	431	401	361	404	0,35%	11,91%
Autriche	237	318	384	550	0,48%	43,23%
Espagne	440	516	663	460	0,40%	-30,62%
Portugal	796	1.241	1.905	1.893	1,66%	-0,63%
Italie	426	873	1.033	1.133	0,99%	9,68%
Pologne	5.906	7.298	13.558	13.512	11,84%	-0,34%
Hongrie	832	486	1.260	1.188	1,04%	-5,71%
Roumanie	1.121	2.220	4.691	5.127	4,49%	9,29%
Autres pays de l'UE de l'Est	1.554	1.746	2.794	3.904	3,42%	39,73%
Autres pays de l'UE	283	508	627	606	0,53%	-3,35%
Pays (hors UE)	1.366	1.564	3.140	4.337	3,80%	38,12%
Total	69.139	81.330	119.893	114.188	100,00%	-4,76%

Allemagne



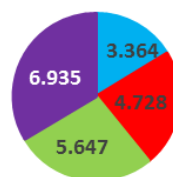
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Belgique



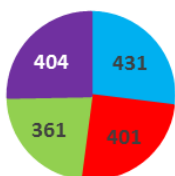
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

France



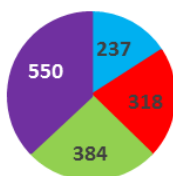
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Pays-Bas



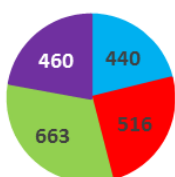
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Autriche



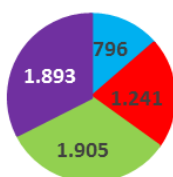
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Espagne



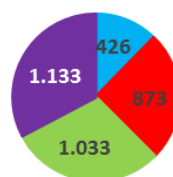
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Portugal



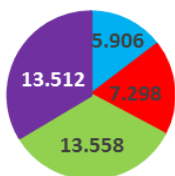
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Italie



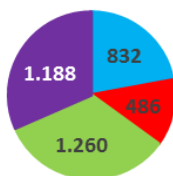
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Pologne



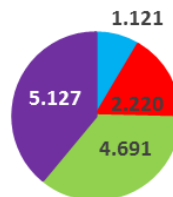
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Hongrie



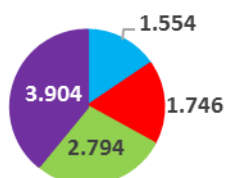
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Roumanie



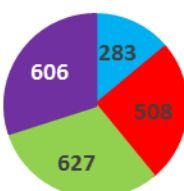
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Autres pays de l'UE de l'Est



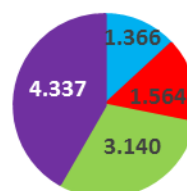
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Autres pays de l'UE



■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

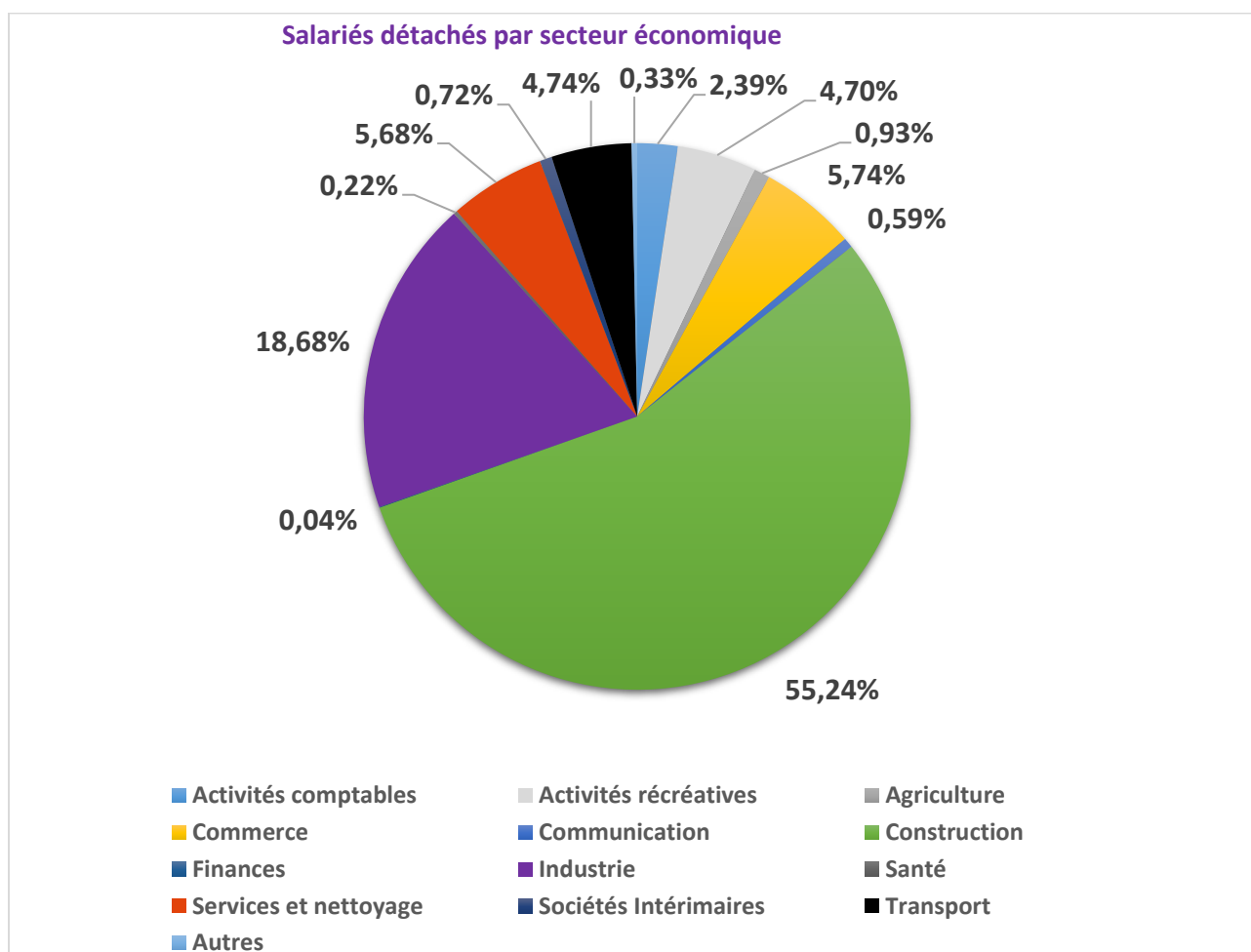
Pays (hors UE)



■ 2015 ■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

Nombre de salariés détachés par secteur économique

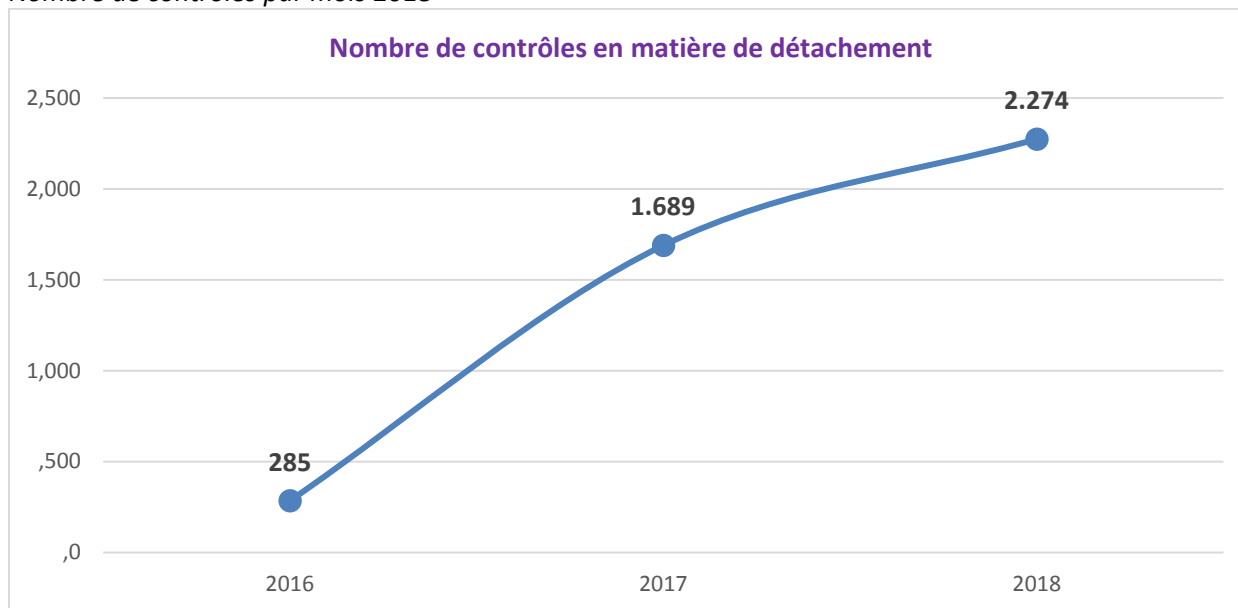
Activités comptables	2.724
Activités récréatives	5.363
Agriculture	1.063
Commerce	6.550
Communication	675
Construction	6.3078
Finances	49
Industrie	21.335
Santé	251
Services et nettoyage	6.487
Sociétés Intérimaires	822
Transport	5.411
Autres	380
Total	114.188



d) Contrôles en matière de détachement

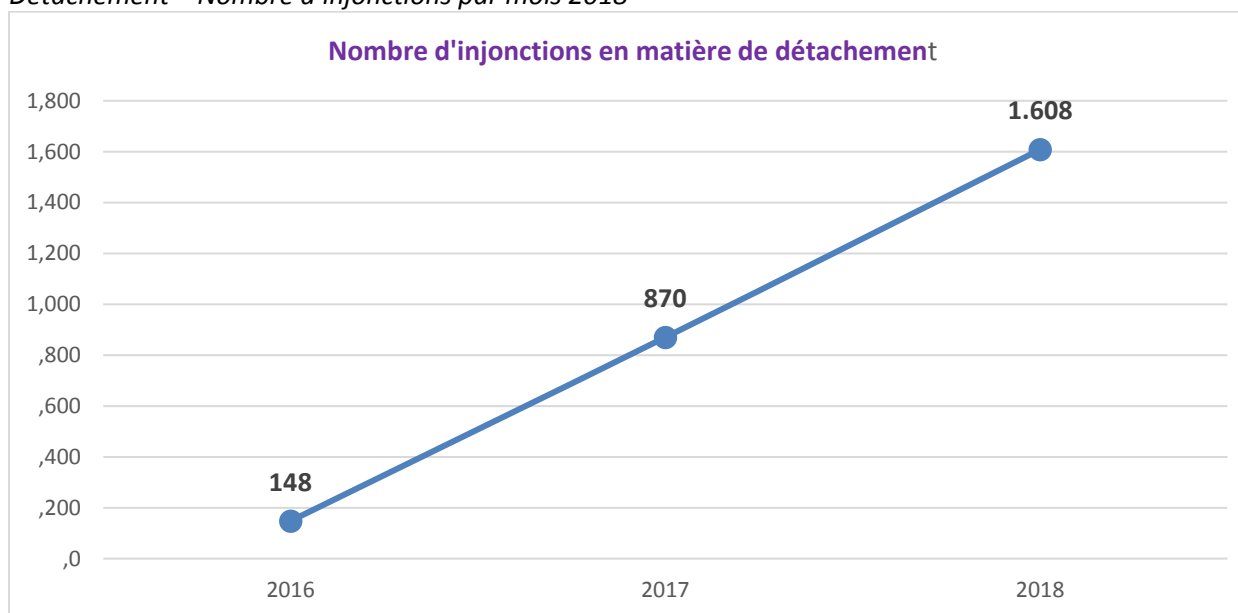
Sur base des 47.167 déclarations de détachement, l'ITM a, en coopération avec l'Administration des douanes et accises, réalisé 2.274 contrôles, dont 277 contrôles inopinés en 2018. Ceci représente une augmentation de 34,64% par rapport à l'année 2017 (1.689 contrôles).

Nombre de contrôles par mois 2018



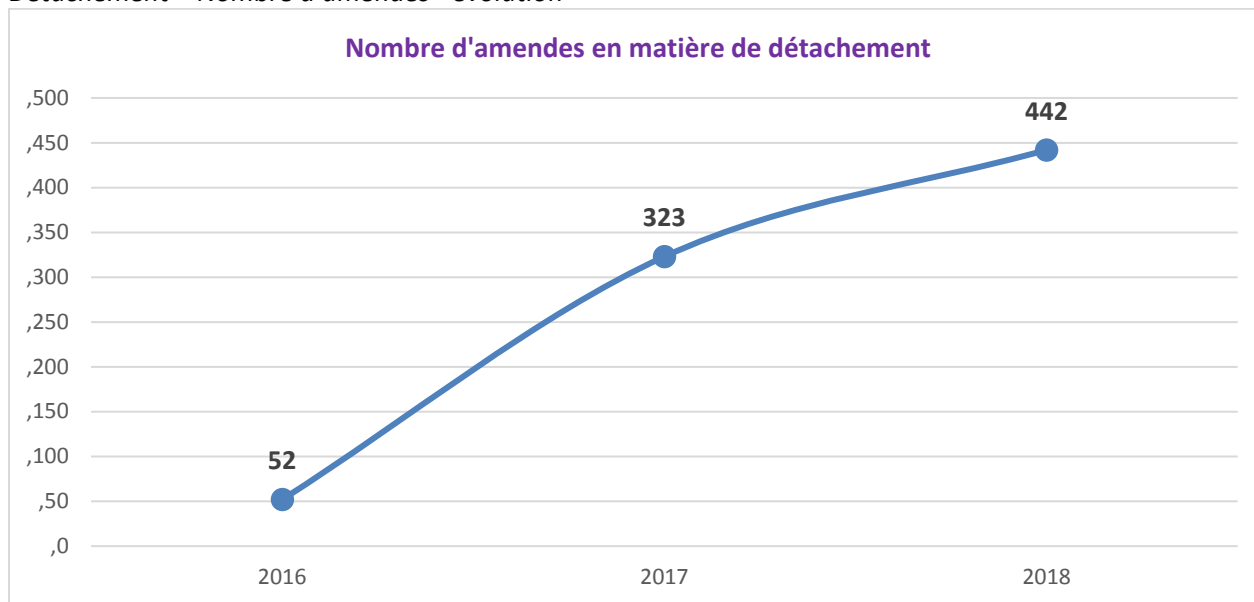
Suite à ces contrôles, 1.608 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères. Ceci représente une augmentation de 84,83% par rapport à l'année 2017 (870 injonctions).

Détachement – Nombre d'injonctions par mois 2018

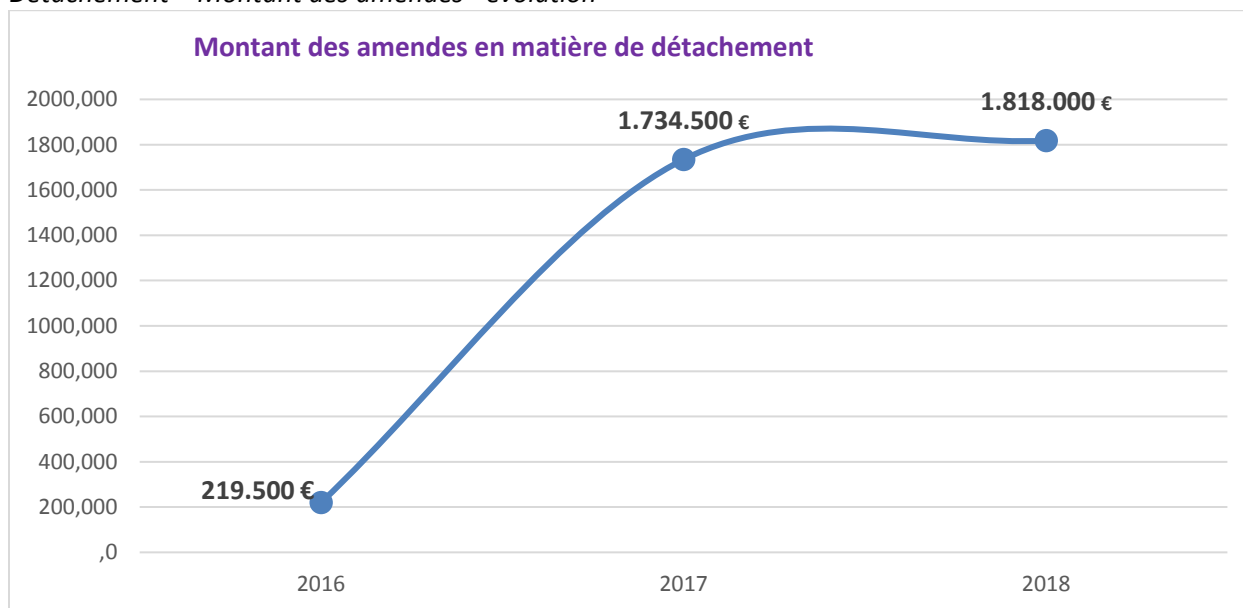


Suite aux injonctions précitées, 632 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 442 amendes administratives pour un montant total de 1.818.000 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiés par l'ITM.

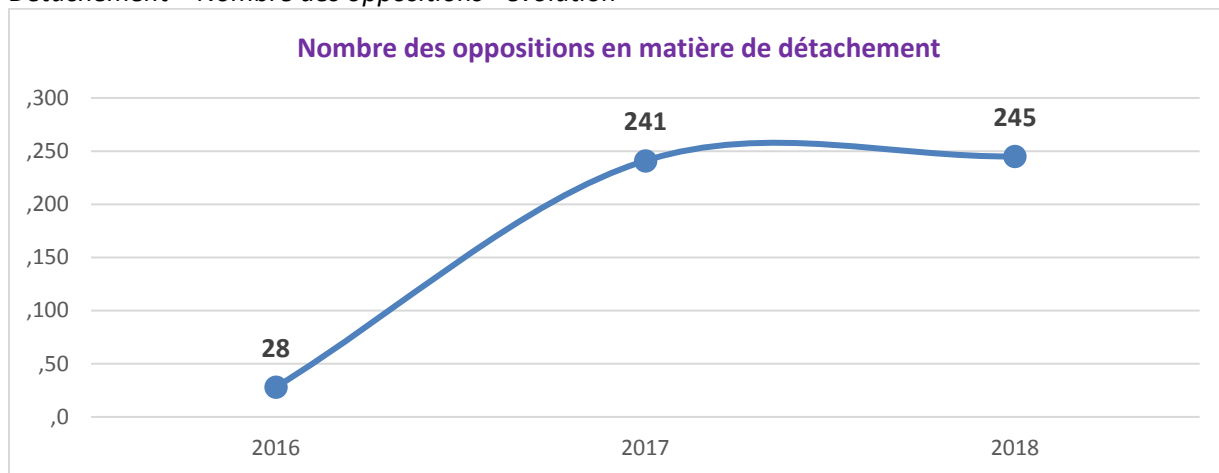
Détachement – Nombre d'amendes - évolution



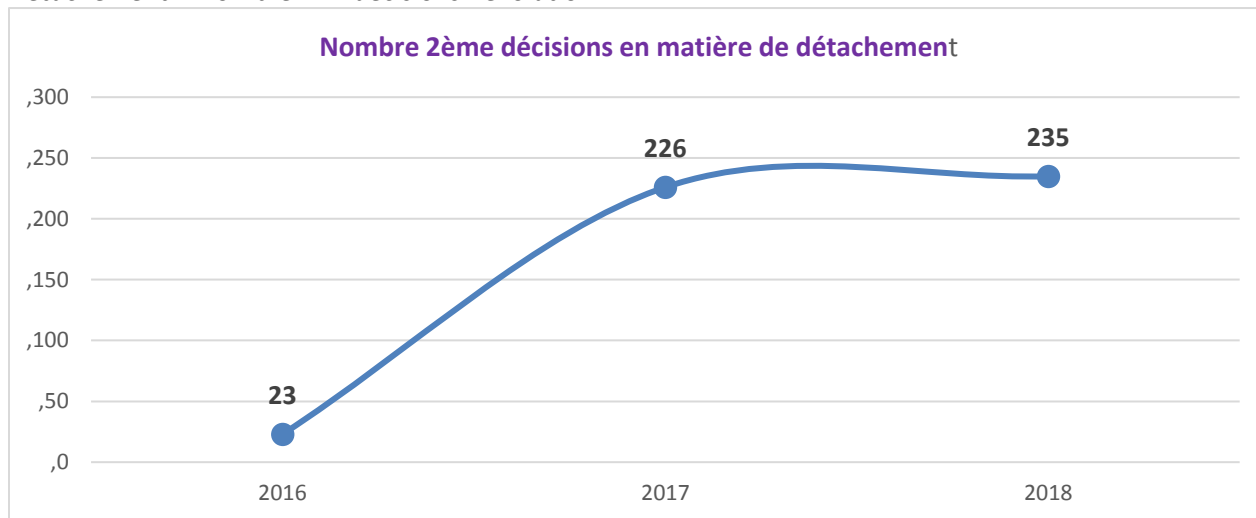
Détachement – Montant des amendes - évolution



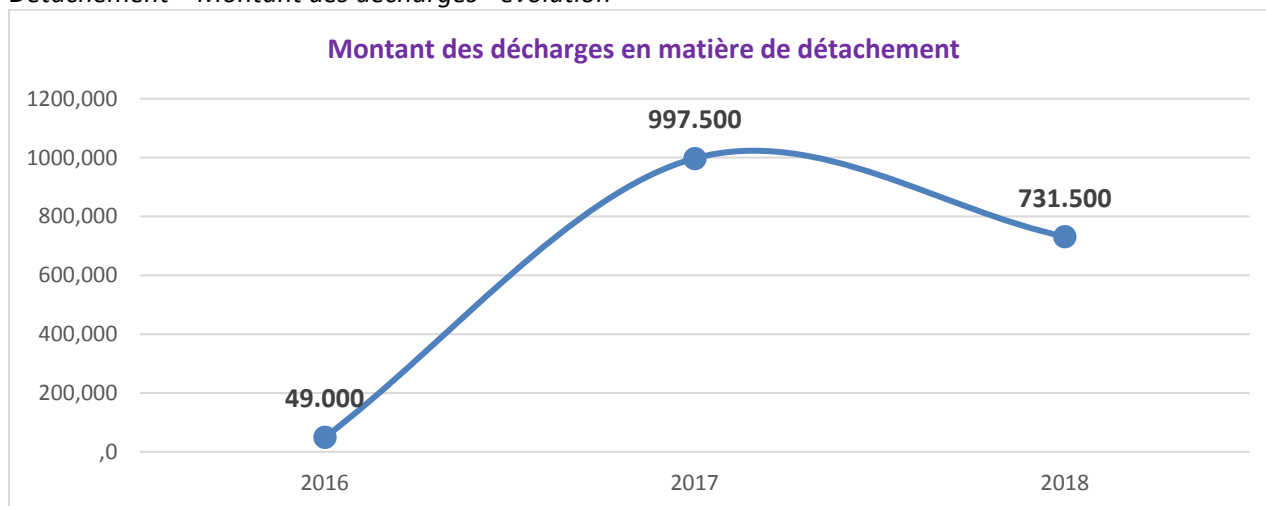
Détachement – Nombre des oppositions - évolution



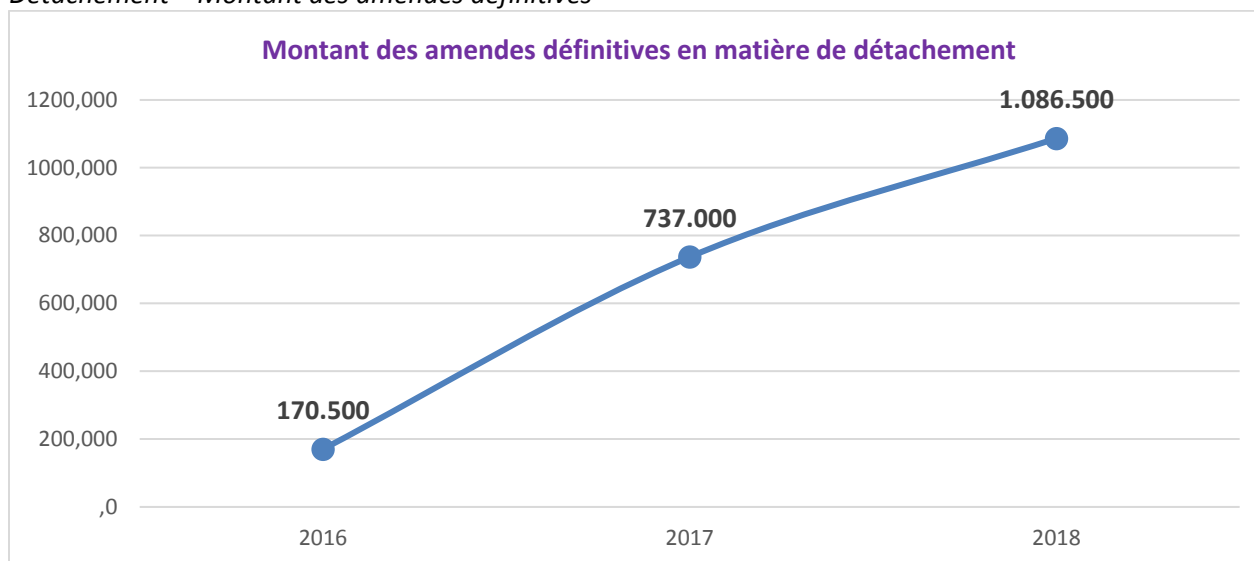
Détachement – Nombre 2^{ème} décisions - évolution



Détachement – Montant des décharges - évolution



Détachement – Montant des amendes définitives



Activités du Service HC-Détachements 2017 (Résumé)

Service HC-Détachements - 2017	
Contrôles détachement	2.274
Injonctions aux entreprises détachantes	1.608
Régularisations suite aux injonctions	632
Amendes administratives infligées (1 ^{ère} décision)	442
Oppositions aux amendes administratives	245
Amendes administratives (2 ^{ème} décision)	235
Montant des amendes infligées (1^{ère} décision)	1.818.000 €
Décharges totales ou partielles suite à opposition	731.500 €
Montant des amendes infligées (2^{ème} décision)	1.086.500 €

En 2018, un accord de coopération entre l'ITM et l'Administration des douanes et accises a été signé.

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.

8.5. Service Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE)

8.5.1. Congé collectif

Au Luxembourg, il existe 2 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 2 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)

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.

7.5.1.1. Convention collective 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.

7.5.1.2. Convention collective 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.

7.5.1.3. 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.

7.5.1.4. Congés d'été et d'hiver – demandes de dérogations

Pour les congés d'été 2018 et d'hiver 2018/2019, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

Demandes	Été 2018	Été 2017	Evolution	Hiver 2018	Hiver 2017	Evolution
Total des demandes	147	211	-64	64	83	-19
Demandes d'entreprises	70	112	-42	27	42	-15
Accord	121	163	-42	57	67	-10
Refus	26	48	-22	7	16	-9
Objet	Été 2018	Été 2017	Evolution	Hiver 2018	Hiver 2017	Evolution

Ecoles	41	83	-42	0	6	-6
Entreprises	32	39	-7	17	22	-5
Travaux urgents	0	11	-11	0	2	-2
Arrêt impossible	6	3	3	4	5	-1
Permanences	35	30	5	38	34	4
Travaux normaux	33	45	-12	5	14	-9
Objet	Été 2018	Été 2017	Evolution	Hiver 2018	Hiver 2017	Evolution
Salariés concernés	1.475	1.942	-467	604	512	92

7.5.1.5. Contrôles effectués en matière du respect du congé collectif

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 2018 écoulé 99 contrôles de chantiers (91 en été / 8 en hiver), de sa propre initiative ainsi que sur base de dénonciations.

Ces contrôles du respect du congé collectif ont abouti à 9 injonctions de cessation d'activités sur chantiers pour non-respect du congé collectif par les entreprises contrôlées (8 en été et 1 en hiver).

7.5.2. Dossiers et contrôles en matière de conditions de travail

En 2018, 1.982 dossiers ont été affectés au service ICE, dont 1.034 ont été traités par les agents de ce service et dont 406 dossiers sont en en attente de clôture et 533 contrôles sont en cours de traitement.

Dossiers affectés au service ICE - 2018

ICE	Nombre de dossiers affectés
Dossiers traités	1.043
Dossiers en attente de clôture	406
Dossiers en cours de traitement	533
Total des dossiers transférés au service ICE	1.982

En 2018, le service ICE a effectué 499 contrôles en entreprise, lors de ces contrôles les documents de 4.766 salariés ont été analysés. Suite aux contrôles effectués par les agents du service ICE, 114 amendes administratives pour un montant total de 219.500 euros.

Contrôles en matière de conditions de travail

ICE

Contrôles effectués	499
Salariés contrôlés	4.766
Injonctions	438
Régularisation	286
Procès-verbaux transmis au Parquet	7
Amendes	114
Montant des amendes infligées	219.500€

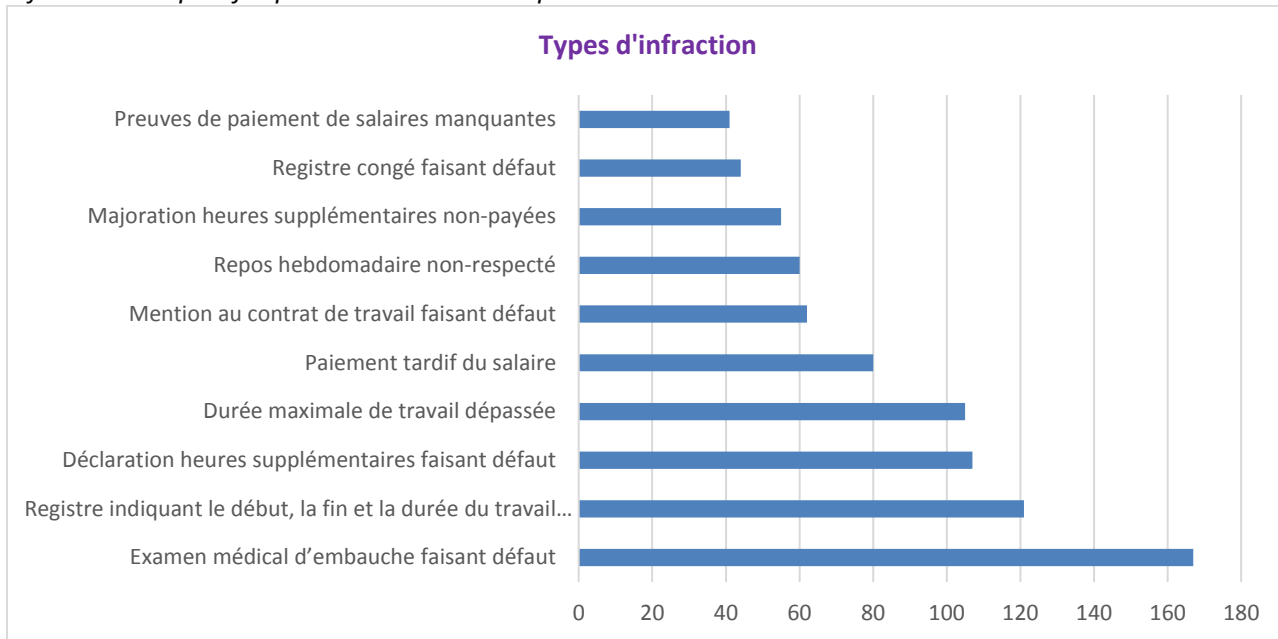
En 2018, les 499 contrôles effectués en entreprise ont été réparti sur les secteurs suivants :

Secteurs d'activités contrôlés

Secteur d'activité	Nombre de contrôles effectués	%
Construction	128	26%
Commerce	76	15%
HORECA	77	15%
Transport	41	8%
Services et nettoyage	33	7%
Industrie	25	5%
Activités comptables	22	4%
Activités récréatives	22	4%
Sociétés intérimaires	22	4%
Santé	21	4%
Immobilier	10	2%
Finances	9	2%
Autres (Administration, Agriculture, Communications, Ménages privés)	13	4%

En 2018, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été le plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués en entreprise :

Infractions les plus fréquemment constatées par le service ICE



7.5.3. Semaine Sécurité et Santé au Travail du 09.07.2018 au 13.07.2018

Dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels et de la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, l'ITM sous l'égide du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a organisé au courant du mois de juillet 2018 une semaine de la sécurité au travail en étroite collaboration avec les représentants des employeurs, les chambres professionnelles, les organisations syndicales, l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB), en vue de renforcer la sensibilisation en matière de sécurité et de santé au travail des entreprises et des salariés du secteur de la construction qui est le plus exposé aux risques d'accidents du travail.

Cette campagne de prévention en matière de sécurité et de santé a été réalisée dans le secteur de la construction en vue de mettre en œuvre des synergies communes dont l'objectif est de prévenir et sensibiliser de façon durable les employeurs, les salariés, les salariés désignés ainsi que les délégués à la sécurité et à la santé et partant en vue de réduire continuellement le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans la semaine du 9 juillet au 13 juillet 2018, les inspecteurs du travail des services Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE), Help Center Détachement (HCC), Accidents, Enquêtes et Conseils (AEC), Établissements Soumis à Autorisations (ESA) et Contrôles, Chantiers et Autorisations (CCA) ont effectué des contrôles de prévention en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail de 68 entreprises et 260 salariés sur 45 chantiers.

Suite à ces contrôles, 177 infractions en matière de sécurité et de santé au travail ont été constatées par les inspecteurs du travail et 2 chantiers ont dû faire l'objet d'une mesure d'arrêt de travail en raison du danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés présents sur les lieux. 48 entreprises, dont 9 entreprises détachantes, ont fait l'objet de redressements mineurs immédiats.

En termes de sécurité et de santé au travail, la majorité des infractions constatées concernent les garde-corps antichute, les échafaudages et les échelles. Moins d'infractions ont été constatées en ce qui concerne les éclairages d'escaliers, les extincteurs et les câbles électriques.

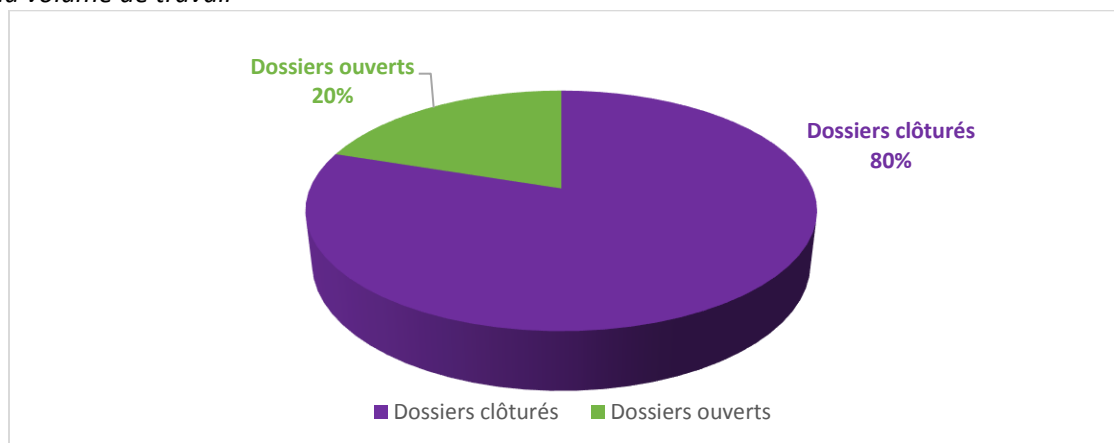
En matière de détachement de salariés, l'ITM a effectué 93 contrôles lors desquels il a été constaté que 23 entreprises n'avaient pas effectué de déclaration de détachement et que sur 105 salariés détachés 55 n'étaient pas déclarés.

En matière d'établissements classés, les inspecteurs du service ESA ont effectué 14 contrôles dont 7 entreprises n'étaient pas conformes par rapport aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.6. Service Contrôle, Chantiers et Autorisations (CCA)

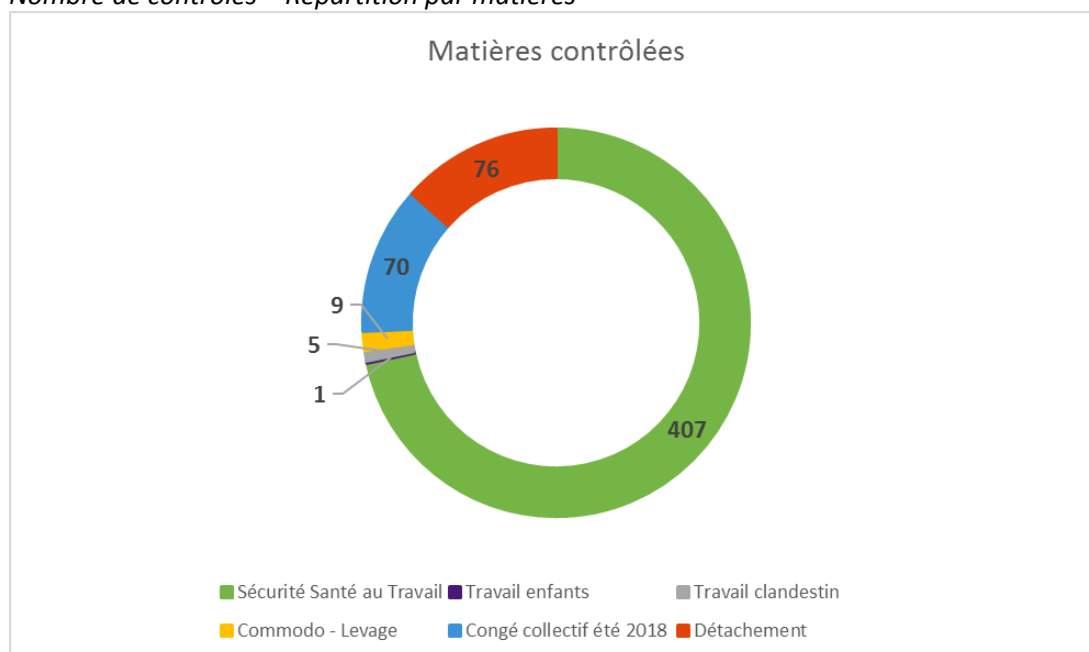
Répartition du volume de travail	
Nombre de dossiers ouverts	135
Nombre de dossiers clôturés	542
Total du nombre de dossiers	677

Répartition du volume de travail

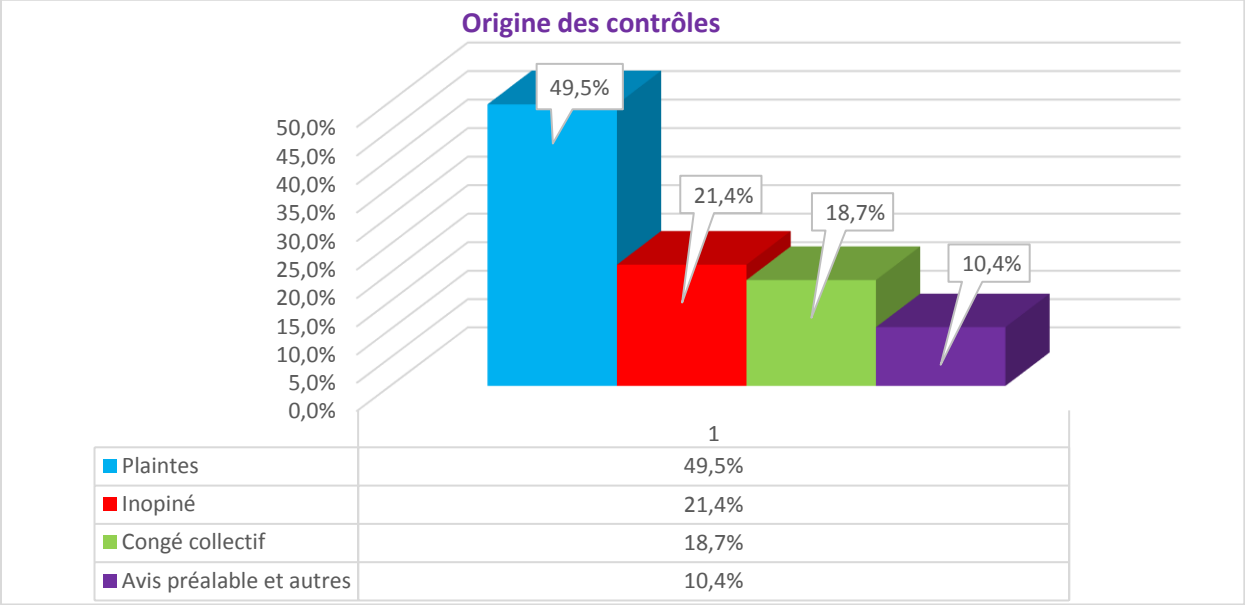


Nombre de contrôles effectués par le CCA	
Nombre de contrôles	525
Nombre de recontrôles	43
Total	568

Nombre de contrôles – Répartition par matières



Origine des contrôles

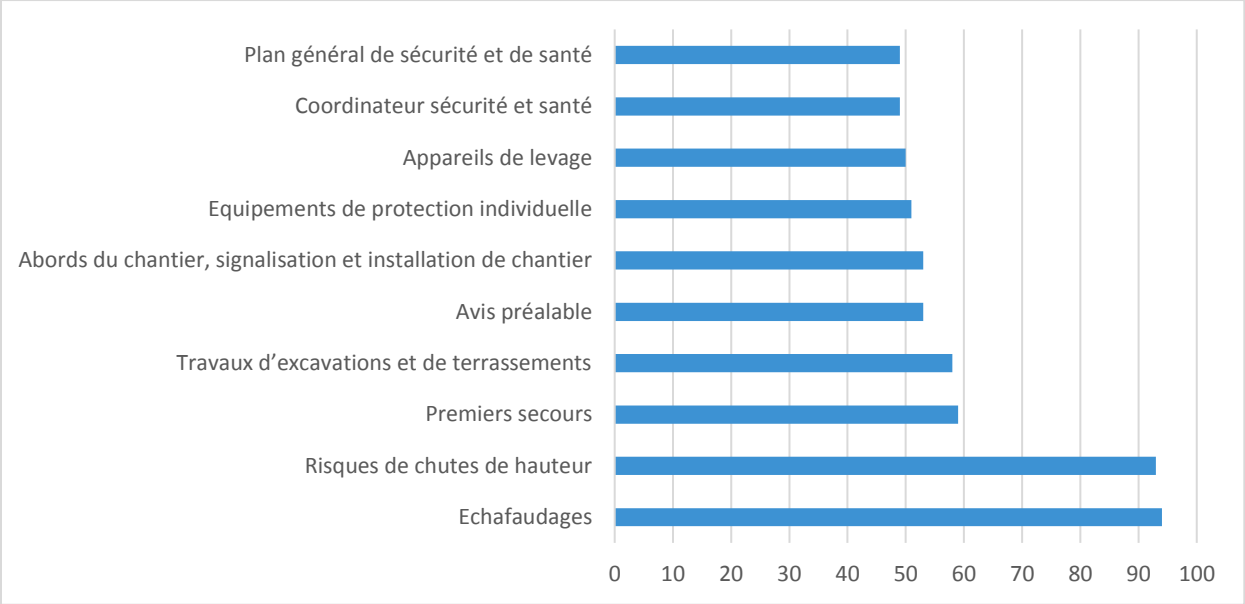


Un total de **1.064 infractions** a été constatées lors des contrôles.

Plus de la moitié des contrôles effectués par le CCA est faite de manière proactive

Ci-dessous, les 10 infractions les plus fréquemment constatées:

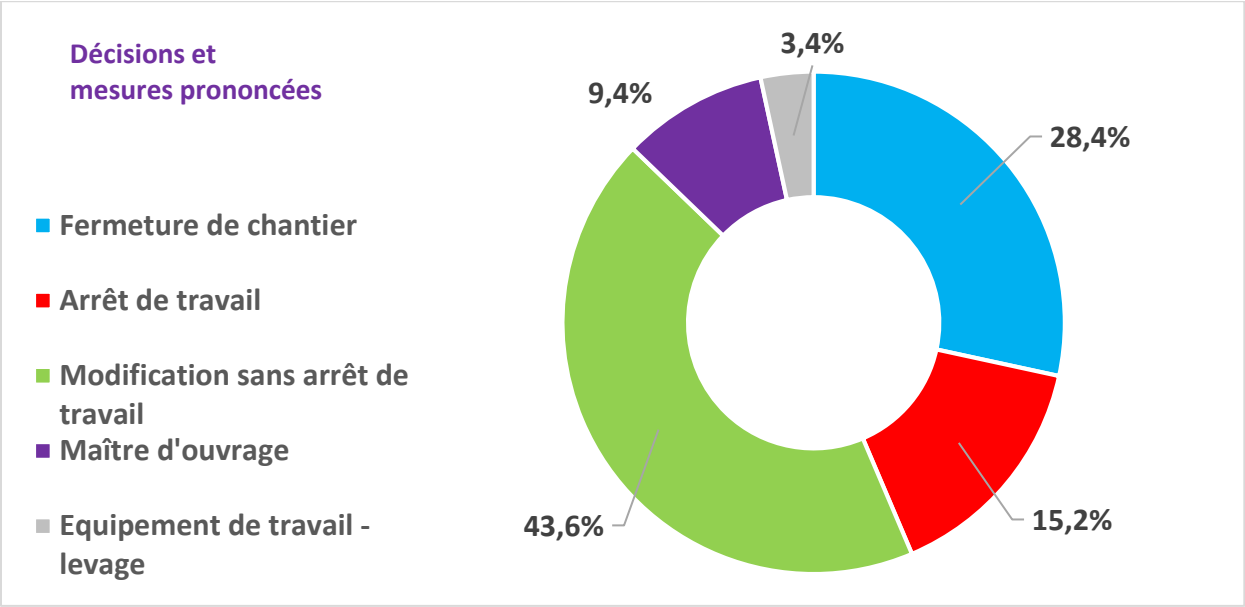
Types d'infractions



Décisions et mesures prononcées suite aux contrôles réalisés :

Nombre de courriers adressés aux entreprises et maîtres d’ouvrages suite aux contrôles réalisés par le Service CCA : **361**

Décisions et mesures prononcées



Amendes prononcées:

Nombre total des amendes	2
Somme total des amendes	50.000 €

7.7. Service Accidents, Enquêtes et Contrôles (AEC)

Accidents reconnus au Luxembourg (chiffres 2017)



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

7.7.1. Analyses et enquêtes effectuées

Au courant de l'année 2018, 442 accidents du travail ont été déclarés à l'ITM. Ceci constitue une augmentation de 15,1% (384 en 2017). En 2018, le service AEC a traité et clôturé 418 accidents déclarés. 85 dossiers ont été transmis au Ministère public. Par ailleurs, les agents du service AEC ont procédé à 98 contrôles, dont 82 contrôles sans plainte et 16 constituant un danger imminent.

Les 441 accidents du travail se répartissent comme suit en fonction de leur gravité :

Accidents de travail déclarés et leur gravité (répartition en nombres absolus et en %)

Gravité des accidents	Accidents du travail déclarés	%	Accidents du travail traités et clôturés	%	Dossiers transmis au Parquet	%
mortels	10 3 par cause naturelle, 2 accidents de circulation au poste de travail, 5 par chute de hauteur)	2,3%	13	3,1%	8	9,4%
graves	110	24,8%	110	26,3%	40	47,1%
moyens	194	43,9%	184	44%	33	38,8%
bénins	128	29%	111	26,6%	4	4,7%
Total	442	100%	418	100%	85	100%

Les 441 accidents du travail déclarés à l'ITM se répartissent comme suit en fonction du secteur d'activité :

Accidents de travail par secteur économique (en nombre absolus et en %)

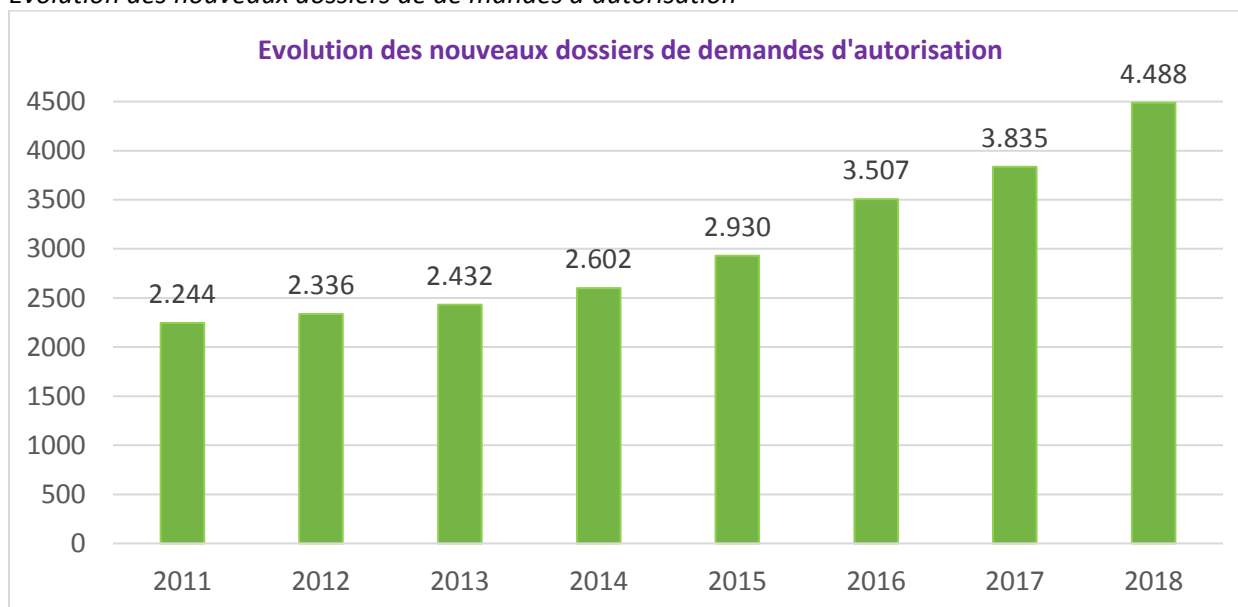
Secteur	nombre	% en 2018
Activités extraterritoriales	0	0%
Activités récréatives	7	1,6%
Activités spécialisées	3	0,7%
Administration	20	4,5%
Agriculture	7	1,6%
Commerce	61	13,8%
Communication	3	0,7%
Construction	185	41,9%
Finances	1	0,3%
Horeca	17	3,8%
Immobilier	1	0,2%
Industrie	84	19%
Ménages	0	0%
Santé	5	1,1%
Services de nettoyage	35	7,9%
Transport	13	2,9%
Total	442	100%

7.8. Service Établissements soumis à Autorisation (ESA)

7.8.1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés

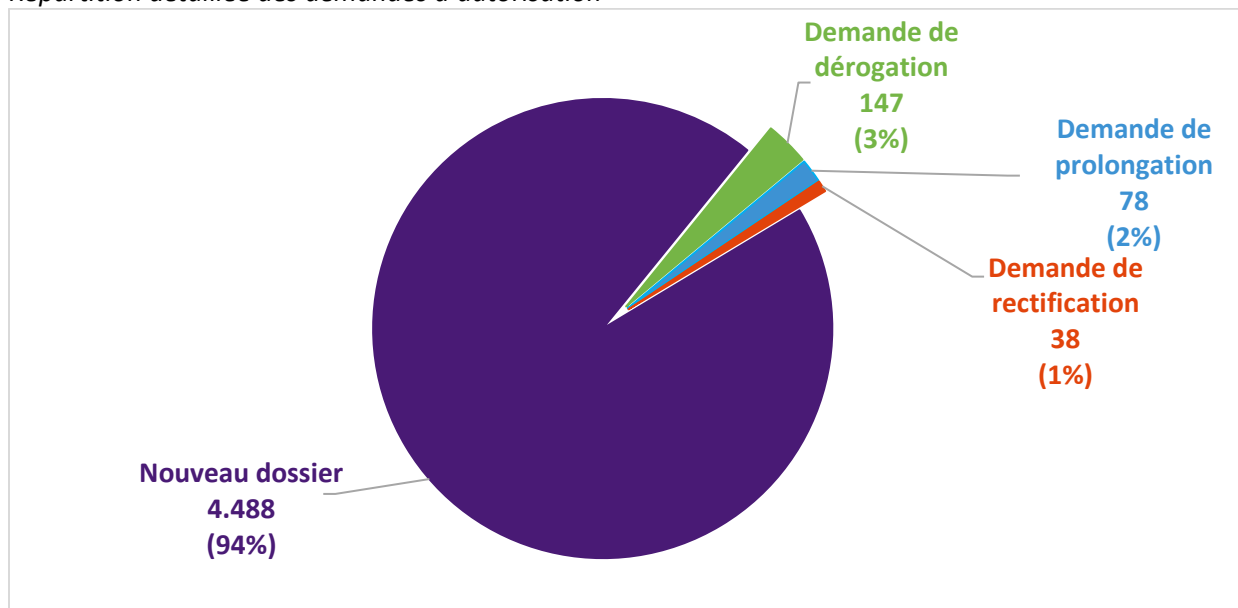
Au cours de l'année 2018, 4.488 nouveaux dossiers de demande d'autorisation d'exploitation ont été introduits au titre de la législation relative aux établissements classés. Ceci représente une augmentation de 17% par rapport à l'année 2017 (3.835 nouveaux dossiers).

Evolution des nouveaux dossiers de demandes d'autorisation



Y s'ajoutent 263 demandes de dérogation, prolongation et rectification.

Répartition détaillée des demandes d'autorisation



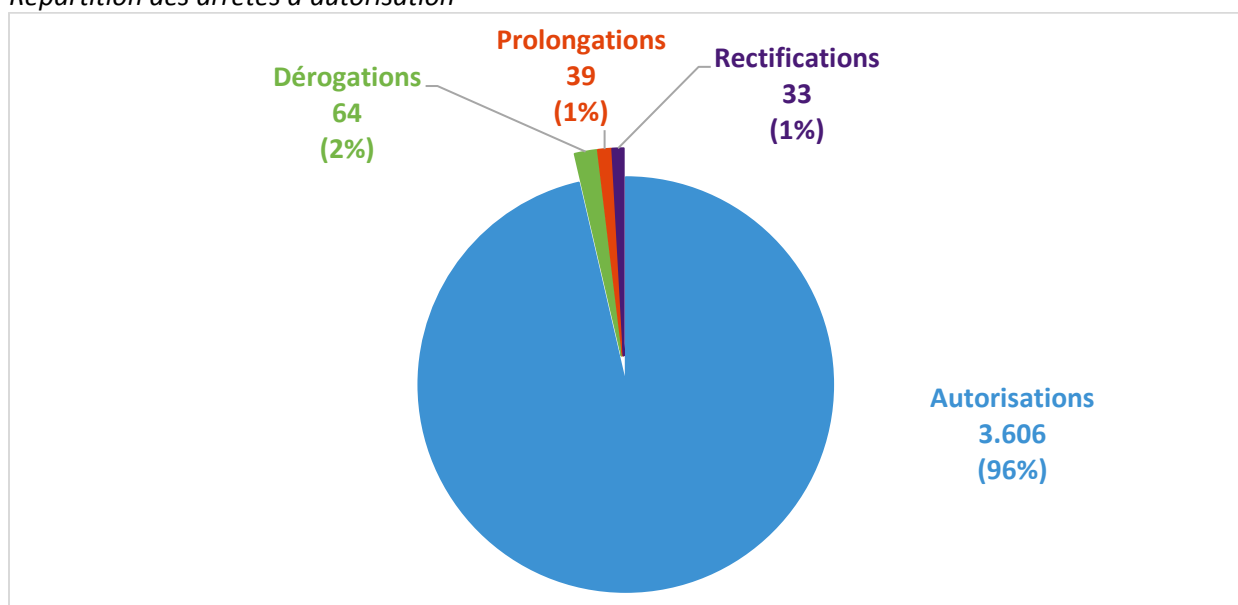
Au total 4.751 demandes ont été introduites en 2018.

Service ESA - 2018

Service ESA - 2018	
Nouvelles demandes d'autorisation d'exploitation	4.488
Demandes de dérogation	147
Demandes de prolongation	78
Demandes de rectification	38
Total des demandes d'autorisation d'exploitation	4.751

Pendant la même période, 3.742 arrêtés d'autorisation ont été délivrés. Ce nombre se répartit en :

Répartition des arrêtés d'autorisation

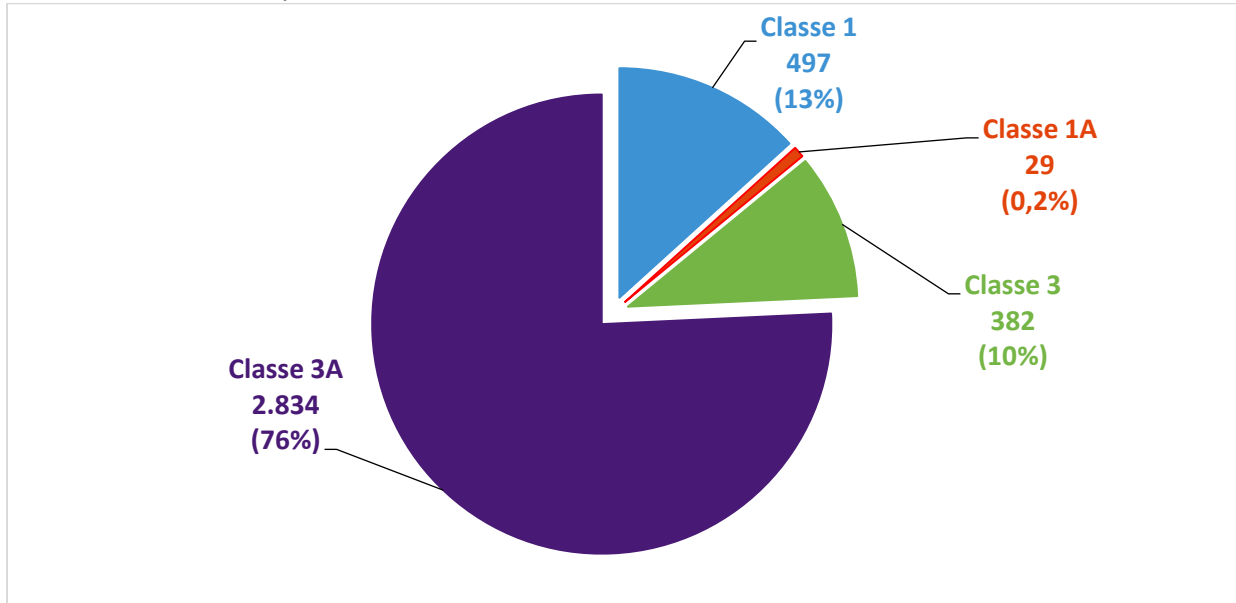


Les 3.606 autorisations se répartissent en :

- 469 autorisations de la classe 1 et 1A,
- 365 autorisations de la classe 3 et
- 2.772 autorisations de la classe 3A.

358 demandes n'ont pas abouti à autorisation. Celles-ci ont soit été annulées par le demandeur en cours de procédure d'instruction, soit classé sans suite par l'ITM après analyse de la demande.

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 reprises au règlement grand-ducal modifié du 10 mai 2012 portant nouvelles nomenclature et classification des établissements classés.

Dans ce cadre les experts du Service ESA réalisent d'une part un travail d'analyse et de conseil technique, respectivement d'information pour des nouveaux projets ou des projets de mise en conformité en amont de l'introduction des demandes d'autorisation et d'autre part un travail d'analyse spécifique technique et administrative de la conformité des demandes d'autorisations aux dispositions de la loi, ainsi qu'aux prescriptions ITM, règles techniques, règles de l'art et normes internationales applicables en vigueur.

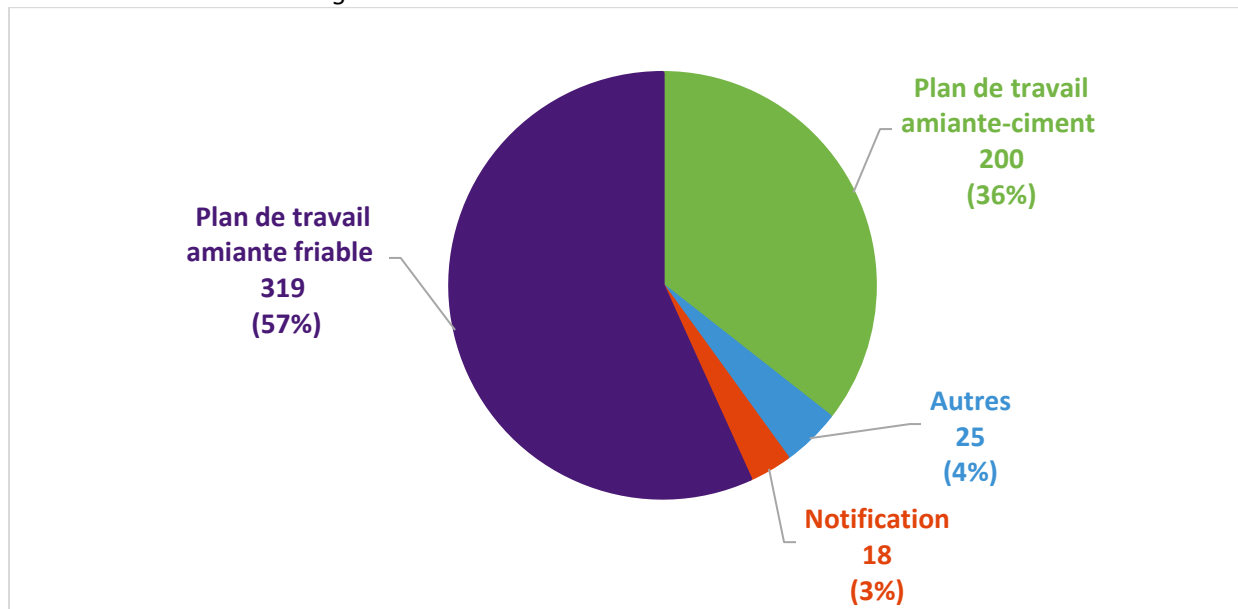
Ce travail a pour but, dans une approche de prévention, de garantir que les objectifs de la loi relative aux établissements classés soient garantis dans le cadre des arrêtés d'autorisation délivrés. L'activité de conseil respectivement d'information a pour objectif principal de permettre aux bureaux d'architecte, bureaux d'études et aux maîtres d'ouvrage d'adapter éventuellement leurs projets aux impositions de meilleures technologie disponibles en matière de sécurité, santé, hygiène, salubrité et ergonomie, ceci permettant ultérieurement un traitement plus effectif des demandes d'autorisation.

Dans le cadre des activités de contrôle et d'expertises, les membres du service travaillent en étroite collaboration avec les experts et les organismes de contrôle agréés en charge des études, expertises, réceptions et contrôles réglementaires effectués dans les limites des compétences de l'Inspection du travail et des mines.

7.8.2. Protection des salariés à l'égard des risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques

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 562 dossiers relatifs à cette problématique ont été introduits au cours de l'année 2018 auprès de l'ITM et ont pu être suivis par les agents du service ESA.

Protection des salariés à l'égard de l'amiante



Huit notifications d'agents biologiques ont été transmises dans le cadre du règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail.

Vingt-quatre dossiers relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques ont été traités par les agents du service ESA. Dans 8 cas, des non-conformités ayant pour conséquence l'adaptation de l'environnement, respectivement des méthodes de travail, ont été constatées.

7.8.3. 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 :

- 9 établissements sont classés seuil haut,
- 9 établissements sont classés seuil bas.

Le personnel du service 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 2018, 11 contrôles ont été effectués par le personnel du service, notamment 9 contrôles auprès des établissements qui sont classés seuil haut et 2 contrôles auprès des établissements classés seuil bas.

7.8.4. Convention de Helsinki

Le service 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 du service 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.

7.8.5. 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, le service 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 2018, 135 demandes d'autorisation concernant les matières et objets explosibles ont été introduits au titre de la loi précitée et 116 autorisations ont été établis dans les domaines « poudre sans fumée » et « poudre noire sous forme de grains ou de pulvérin ».

7.8.6. La sécurité dans les tunnels

En 2007, 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 en matière 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 les tunnels Markusbiert et Mondorf.

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 précitée et du règlement grand-ducal du 21 décembre 2007 précité s'appliquent à cinq tunnels supplémentaires, à savoir les tunnels Stafelter, Grouft, Gousselerbiert, Mersch et Micheville. En conséquence, l'Inspection du travail et des mines est actuellement l'autorité administrative de sept tunnels routiers de plus de 500 mètres sur le réseau routier luxembourgeois.

La législation en vigueur sur ces tunnels a 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.

L'Inspection du travail et des mines a comme mission 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 la législation en vigueur sur ces tunnels.

Pour ce faire, l'Inspection du travail et des mines procède à des contrôles périodiques réguliers des tunnels en vue de garantir le respect des exigences minimales de sécurité ou, dans la mesure où ces contrôles sont confiés à des entités de contrôle tierces, vérifie que ces contrôles soient effectivement effectués.

Suite à ces obligations, l'Inspection du travail et des mines a procédé au contrôle périodique du tunnel Mersch, ainsi qu'aux recontrôles des tunnels Mondorf et Markusberg, en collaboration avec une entité de contrôle durant l'année 2018.

Par ailleurs, l'Inspection du travail et des mines procède dans des intervalles réguliers à l'examen des dossiers de sécurité des différents tunnels et ceci en étroite collaboration avec le gestionnaire des tunnels et l'agent de sécurité des tunnels, représentés par l'Administration des Ponts et Chaussées.

De ce fait et suite aux contrôles périodiques effectués au cours des années 2017 et 2018, l'Inspection du travail et des mines a autorisé au courant de l'année 2018, par décision administrative, l'exploitation des tunnels Mondorf et Markusberg.

L'autorité administrative, le gestionnaire des tunnels et l'agent de sécurité des tunnels se concertent régulièrement lors de 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, des accidents et incidents survenus et des conclusions à tirer de ceux-ci.

Pour l'année 2018, un exercice grandeur nature a été organisé par l'Administration des Ponts et Chaussées en collaboration avec le Corps grand-ducal d'incendie et de secours, la Police grand-ducale et l'Inspection du travail et des mines dans le tunnel Micheville.

L'Inspection du travail et des mines a assisté à 26 réunions avec les différents acteurs intervenant dans la sécurité des tunnels routiers tels que l'Administration des Ponts et Chaussées, le Corps grand-ducal d'incendie et de secours et la Police grand-ducale, mais aussi avec les entités de contrôles et différents bureaux d'études, au cours de l'année 2018.

7.8.7. Les mines, minières et carrières

En ce qui concerne les mines, minières et carrières, différentes législations s'étalant du début du 19^{ième} siècle jusqu'à nos jours confèrent à l'Inspection du travail et des mines des compétences en matière de sécurité des personnes.

Le service 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 sismologique)

➤ environ 150 accès à des galeries minières (hors service)

7.8.8. Conseils, contrôles et réclamations

En 2018, les membres du service ont participé dans le cadre de leurs différents domaines d'activités à 1.111 réunions ayant pour objectif d'apporter un « Conseil préventif ».

De plus, les experts traitent des réclamations et effectuent des contrôles en relation avec ces domaines, ainsi qu'en relation avec les domaines relatifs à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail en général. 135 contrôles ont été effectués au cours de l'année passée.

7.8.9. Prescriptions de sécurité - santé types et formulaires types

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 ainsi que des formulaires types. En 2018, les prescriptions et formulaires suivants ont été élaborés et publiés.

ITM-SST 1501.5	Prescriptions de prévention incendie - Définitions générales – Bâtiments bas
ITM-SST 1511.2	Prescriptions de prévention incendie - Dispositions spécifiques - Etablissements artisanaux et industriels ≤ 10.000 m2
ITM-SST 1809.3	Dépôts d'articles pyrotechniques
ITM-SST 6902.1	Formulaire de notification d'utilisation d'agents biologiques

7.9. Service Affaires Internationales (SAI)

7.9.1. Législation européenne

a) Groupe de travail « Questions sociales » à Bruxelles

Participation aux réunions du groupe de travail « Questions sociales » à Bruxelles dans le cadre des négociations sur les des propositions législatives suivantes :

Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE 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 pour lutter contre les pratiques déloyales en matière de détachement et de promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière identique.

Après de longues discussions controversées au sein du groupe de travail à Bruxelles, le Conseil des ministres d'emploi et le Parlement européen ont adopté la nouvelle directive 2018/957 en date du 28 juin 2018, qui doit être transposée dans la législation nationale pour le 30 juillet 2020 au plus tard.

Cette nouvelle directive a pour objectif de faciliter la prestation transnationale de services tout en garantissant une concurrence loyale et le respect des droits des travailleurs détachés. Elle introduit 4 notions importantes:

- Principe de salaire égal à travail égal au même endroit
- Principe de la durée effective du détachement
- Dépenses de voyage, de logement et de nourriture
- Conditions d'hébergement

La directive prévoit également, que les États membres renforcent la coordination entre les autorités compétentes, ainsi que la coopération au niveau de l'Union en matière de lutte contre la fraude en matière de détachement de travailleurs.

Directive (UE) 2017/2398 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 (Batch I)

La Commission européenne a tablé en date du 13 mai 2016 une proposition de modification de la directive 2004/37/CE sur les agents cancérigènes et mutagènes en vue de limiter l'exposition à 13 de ces agents sur le lieu de travail.

En date du 2 décembre 2017 le Conseil des ministres d'emploi et le Parlement européen ont adapté la nouvelle directive, qui doit être transposée dans la législation nationale au plus tard le 17 janvier 2020.

Cette nouvelle directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail et de protéger la santé des salariés contre les risques spécifiques résultant de l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes. La Directive prévoit des nouvelles valeurs limites pour 13 substances cancérigènes supplémentaires.

En outre, la directive prévoit que les États membres prennent, conformément à la législation nationale ou aux pratiques nationales, des mesures pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs pour lesquels les résultats de l'appréciation révèlent un risque concernant leur sécurité ou leur santé. Le médecin ou l'autorité responsable de la surveillance médicale des travailleurs peut indiquer que la surveillance médicale doit se poursuivre après la fin de l'exposition aussi longtemps qu'ils le jugent nécessaire pour protéger la santé du travailleur concerné.

Deuxième proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de 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 (Batch II)

En date du 10 janvier 2017 la Commission européenne a tablé une deuxième proposition de modifier la directive 2004/37/CE sur les agents cancérigènes et mutagènes en vue de limiter l'exposition à 8 agents cancérigènes.

En décembre 2018 le Conseil des ministres d'emploi et le Parlement européen ont adopté la nouvelle directive. Nous attendons la publication au JO pour fin janvier 2019. La nouvelle directive fixe de nouvelles valeurs limites d'exposition pour 6 agents cancérigènes.

En plus, la nouvelle directive fixe une observation "Peau" indiquant la possibilité d'absorption importante par voie cutanée, sans valeurs limites, pour deux agents cancérigènes supplémentaires.

Troisième 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 (Batch III)

En date du 5 avril 2018 la Commission européenne a tablé une troisième proposition de modifier la directive 2004/37/CE sur les agents cancérigènes et mutagènes en vue de limiter l'exposition à 5 agents cancérigènes.

Après les discussions au sein du groupe de travail à Bruxelles, le Conseil des ministres du travail dans sa séance du 6 décembre 2018 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.

L'orientation générale prévoit également que 5 ans après l'entrée en vigueur de la directive, la Commission évalue l'option consistant à modifier la présente directive pour inclure une combinaison d'une limite d'exposition professionnelle dans

l'air avec une valeur limite biologique pour le cadmium et ses composés inorganiques

Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant une Autorité européenne du travail

En date du 13 mars 2017 la Commission européenne a tablé une proposition de règlement établissant une autorité européenne du travail pour aider les États membres à mettre en œuvre la législation communautaire dans les domaines de la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre et de la coordination de la sécurité sociale, y compris la libre circulation des travailleurs, le détachement des travailleurs et les services très mobiles.

Après les discussions au sein du groupe de travail à Bruxelles, le Conseil des ministres du travail dans sa séance du 6 décembre 2018 a adopté sa position (orientation générale) sur la création d'une Autorité européenne du travail. Le Conseil propose d'utiliser le nom « Agence européenne du travail » au lieu de « Autorité européenne du travail ». Le texte retenu fera maintenant l'objet de négociations entre le Conseil et le Parlement européen.

Les missions du nouvel organisme se limiteront à aider les États membres dans la mise en œuvre de la législation européenne pertinente en vigueur. Les États membres participeront à la plupart des activités du nouvel organisme sur une base volontaire.

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

En date du 21 décembre 2017 la Commission européenne a tablé une proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne pour améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus sûr et plus prévisible tout en garantissant la capacité d'adaptation du marché du travail.

Proposition de règlement du parlement européen et du conseil instituant l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et abrogeant le règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil

En date du 23 août 2016 la Commission européenne a tablé une proposition de règlement instituant l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail afin d'harmoniser certaines dispositions du règlement actuel régissant l'EU-OSHA avec l'approche commune sur les agences décentralisées. La révision offre également l'occasion d'actualiser les objectifs et les missions de l'EU-OSHA pour mieux refléter les évolutions dans ce domaine ainsi que les nouveaux besoins.

b) Groupe de travail « Transports terrestres » à Bruxelles

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 (Lex specialis)

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 propose des règles spéciales en ce qui concerne certains aspects de la directive 96/71/CE relatifs au détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et certains aspects de la directive 2014/67/UE du

Parlement européen et du Conseil relatifs aux exigences administratives et aux mesures de contrôle quant au détachement de ces conducteurs.

c) 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. Elle a proposé que les experts des États membres examinent les quatre directives suivantes :

- Équipements à écran de visualisation (directive 90/270)
- Agents biologiques (directive 2000/54)
- Assistance médicale à bord des navires (directive 92/29)
- Équipements de protection individuelle (directive 89/656)

Les experts des États membres ont été consultés par la Commission et ont proposé des modifications d'adaptation technique des 4 directives. Actuellement la Commission a interrompu les travaux sur ces dossiers.

7.9.2. Transposition des directives européennes

En 2018, l'ITM a participé à l'élaboration des avant-projets de loi relatifs à la transposition des directives suivantes :

- Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services
- Directive (UE) 2017/2398 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2017 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail
- Directive (UE) 2017/164 de la Commission du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle

7.9.3. Coopération européenne

a) Comité consultatif pour la sécurité et la santé 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. Ce comité à caractère tripartite 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, à contribuer activement à définir les priorités dans le domaine de la santé et de la sécurité, 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 2018, lors des deux plénières du CCSS, les avis suivant ont été adoptés entre autres :

- Avis élaboré par le groupe de travail "Mise à jour de la directive 92/29/CEE relative à une meilleure assistance médicale à bord des navires"
- Avis préparé par le groupe de travail "Mise à jour de la directive 2000/54/CE sur les agents biologiques"
- Avis préparé par le groupe de travail "Mise à jour de la directive 89/656/CEE relative aux équipements de protection individuelle"

Les avis du groupe de travail sur les substances chimiques au travail sur 7 substances soutenant la prochaine proposition de la Commission concernant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle ont également été adoptés.

b) Comité des hauts responsables de l'inspection du travail et des mines (CHRIT)

Le comité des hauts responsables de l'inspection du travail est composé de représentants des services de l'inspection du travail des États membres. Le comité donne son avis à la Commission, soit à la demande de celle-ci, soit de sa propre initiative, sur tout problème lié à l'application par les États membres du droit communautaire en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Le comité propose également à la Commission toute initiative qu'il juge appropriée, destinée à favoriser l'application efficace et uniforme du droit communautaire en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, notamment au moyen d'une coopération plus étroite entre les systèmes nationaux d'inspection du travail.

Le comité a mis sur pied divers groupes de travail pour donner des conseils sur des aspects précis de la santé et de la sécurité au travail, par exemple :

- Normes de formation pour les inspecteurs de la sécurité et de la santé au travail
- Campagne "Sécurité et santé des travailleurs intérimaires"

En 2018, le Comité des hauts responsables de l'Inspection du travail et des mines a tenu ses deux réunions plénières :

- La 74^e réunion plénière à Sofia le 22 mai 2018, précédée d'une journée thématique traitant le sujet « Affiner les interventions par un meilleur ciblage de l'inspection du travail »
- La 75^e réunion plénière à Vienne le 8 octobre 2018, précédée d'une journée thématique traitant le sujet « Cancérogènes : les défis anciens et nouveaux sur le lieu de travail »

c) Benelux - Groupe de travail « Agences d'intérim frauduleuses »

A l'occasion du 10^e anniversaire (2008-2018) de la coopération avec le Land Nordrhein-Westfalen, un renouvellement de la déclaration politique des gouvernements des membres du Benelux et du Land Nordrhein-Westfalen sur la poursuite du développement d'une coopération plus étroite, a été élaborée.

L'ITM s'est efforcée d'y inclure le renforcement de la sécurité et de la santé au travail et l'approfondissement de la coopération entre les inspections du travail.

8. Communication

8.1. Au niveau national

En 2018, l'ITM a rédigé et diffusé sept communiqués de presse et répondu à de nombreuses questions et interviews en provenance des journalistes.

- 8 mars 2018 : Lydia Mutsch et Nicolas Schmit lancent un nouveau service pour l'égalité salariale
- 31 mai 2018 : Assermentation de trois nouveaux inspecteurs du travail
- 31 mai 2018 : Communiqué pour la création du CCA
- 18 juin 2018 : Signature d'un accord entre l'Administration des douanes et accises et l'ITM
- 10 octobre 2018 : Communiqué Promotion du métier d'inspecteur du travail
- 13 décembre 2018 : Opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel
- 14 décembre 2018 : contrôle de la sécurité des dépôts d'articles pyrotechniques

En 2018, l'ITM a réalisé un film de promotion de la carrière d'inspecteur du travail

Forum de la Sécurité et de la Santé au Travail 2018

L'ITM a participé activement, en tant que partenaire, au Forum Sécurité-Santé, qui s'est tenu le 19 avril 2018 à LUX-EXPO THE BOX à Luxembourg-Kirchberg.

Le Forum sert de plateforme pour la remise du « [Prix national sécurité-santé au travail](#) » promu communément par le ministère de la Santé, le ministère de la Sécurité sociale et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, en association avec les organisateurs du prix (AAA, DSATE, INDR, ITM et UEL). Par ce prix, les partenaires nationaux valorisent des mesures ou produits particulièrement innovants dans le domaine de l'amélioration de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail.

8.2. Au niveau international

8.2.1. 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'est étendue 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 a participé à cette campagne. Le service ICE a procédé à un contrôle de 15 entrepreneurs de travail

intérimaires et de 15 entreprises utilisatrices. Consultez les détails de certains résultats de contrôle sous le point 9.2.3. cité ci-dessus.

8.2.2. Conférence EU-OSHA « Maîtriser l'usage des substances dangereuses au travail »

Dans le cadre de la Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail, l'Inspection du travail et des mines a organisé une conférence transnationale Benelux avec des présentations de différents experts et une table ronde sur le thème de la campagne 2018/2019 de EU-OSHA, à savoir : « Maîtriser l'usage des substances dangereuses ». Des conditions de travail sûres et saines lors de l'usage des substances dangereuses sont bénéfiques pour les salariés ainsi que pour les entreprises et la société dans son ensemble.

Parmi les domaines et les thèmes abordés lors de la conférence figuraient les produits chimiques dans la directive européenne sur les agents cancérigènes et mutagènes, la feuille de route sur les agents cancérigènes et la prévention des maladies pulmonaires professionnelles. Les orateurs ont également discuté des logiciels de gestion de la sécurité et de la santé, d'un programme néerlandais pour les maladies causées par des substances dangereuses, de l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses, de l'évaluation des risques chimiques dans les entreprises ainsi que de l'utilisation sûre des nanomatériaux.

Pendant la conférence, une application smartphone a été utilisée pour interagir avec le public. Ci-après p.ex. des réponses quant à la question « Quel est le message que vous feriez passer à quelqu'un qui travaille avec des substances dangereuses »



La conférence réunissait des experts de Belgique, des Pays-Bas et du Luxembourg. 142 participants ont été accueilli dans les localités du Centre Culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster.

En prélude de cette conférence, l'ITM a voulu sensibiliser le public, lors de 3 « Info-points » (au Belval-Plaza ; au Knauf et dans le centre Concorde), sur leurs connaissances autour la thématique des substances dangereuses au moyen d'une enquête. Au total 394 personnes y ont participé. Par exemple, sur la question si les personnes interrogées utilisent des substances dangereuses sur leur lieu de travail, 43,4% ont répondu avec oui contre 54,7% qui ont dit non.

9. Accord bilatéraux

Signature le 20 mars 2018 de l'accord de coopération administrative entre le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire du Grand-Duché de Luxembourg et la ministre du travail de République Française en matière de détachement des travailleurs et de prévention du travail non déclaré ou faussement déclaré.

Réunion trilatérale le 8 juin 2018 entre les représentants des autorités compétentes de la Belgique, de la Pologne et du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de l'accord de coopération existant en matière de détachement.

10. Questions parlementaires

Au cours de l'année 2018, l'ITM a participé à l'établissement des réponses aux questions parlementaires suivantes qui ont été adressées à notre Ministre de tutelle :

- Question parlementaire N°3549 du 09 janvier 2018 de Monsieur le Député Yves CRUCHTEN concernant l'égalité salariale ;
- Question orale N°290 du 15 janvier 2018 de Madame la Députée Taina BOFFERDING concernant l'encadrement légal des stages en entreprise effectués par les étudiants ;
- Question orale N°294 du 16 janvier 2018 de Madame la Députée Josée LORSCHÉ concernant la loi du 15 décembre 2016 portant modification du Code du Travail ;
- Question parlementaire N°3581 du 23 janvier 2018 de Madame la Députée Diane ADEHM et Monsieur le Député Gilles ROTH concernant la réforme des congés ;
- Question parlementaire N°3600 du 31 janvier 2018 de Monsieur le Député Gusty GRAAS concernant les pompes à chaleurs aérothermiques ;
- Question parlementaire N°3613 du 08 février 2018 de Monsieur le Député Fernand KARTHEISER concernant le projet d'un parc éolien à Differdange ;
- Question parlementaire N°3627 du 13 février 2018 de Monsieur le Député André BAULER concernant le dumping social ;
- Question orale N°309 du 26 février 2018 de Madame la Députée Joëlle ELVINGER concernant le détachement des salariés ;
- Question parlementaire N°3654 du 28 février 2018 de Monsieur le Député Gast GIBÉRYEN concernant les indemnités de chômage transférées à l'étranger ;
- Question parlementaire N°3655 du 28 février 2018 de Monsieur le Député Gast GIBÉRYEN concernant la réforme du règlement CE 883/2004 concernant les indemnités de chômage transférées à l'étranger ;
- Question parlementaire N°3672 du 05 mars 2018 de Madame la Députée Taina BOFFERDING concernant le harcèlement sexuel au lieu de travail ;
- Question urgente N°3674 du 6 mars 2018 de Monsieur le Député Laurent MOSAR et Monsieur le Député Gilles ROTH concernant les arrêts n°132 et 133 de la Cour constitutionnelle ;
- Question parlementaire N°3744 du 6 avril 2018 de Monsieur le Député Fernand KARTHEISER concernant la protection internationale ;
- Question parlementaire N°3779 du 25 avril 2018 de Monsieur le Député Gast GIBÉRYEN concernant la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social ;
- Question parlementaire N°3784 du 30 avril 2018 de Madame la Députée Sylvie ANDRICH-DUVAL concernant le « Girls' Day – Boys' Day » ;
- Question parlementaire N°3801 du 05 mai 2018 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant la zone industrielle « Um Monkeler » ;
- Question orale N°316 du 14 mai 2018 de Monsieur le Député André BAULER concernant la situation des jeunes formés dans la carrière professionnelle de l'auxiliaire de vie ;

- Question orale N°322 du 15 mai 2018 de Monsieur le Député Laurent ZEIMET concernant la transposition de la convention collective SAS au niveau des initiatives sociales ;
- Question parlementaire N°3880 du 18 juin 2018 de Monsieur le Député Max HAHN et Monsieur le Député Claude LAMBERTY concernant le congé pour raisons d'ordre personnel pour les indépendants ;
- Question parlementaire N°3943 du 19 juillet 2018 de Madame la Députée Martine MERGEN concernant les incapacités de travail des demandeurs d'emploi ;
- Question parlementaire N°3950 du 23 juillet 2018 de Monsieur le Député André BAULER concernant l'économie verte ;
- Question parlementaire N°3984 du 9 août 2018 de Monsieur le Député Jean-Marie HALSDORF concernant le traitement réservé aux dénonciations de tiers par les administrations de l'État dans l'exercice de leurs attributions de surveillance et de contrôle ;
- Question parlementaire N°3998 du 14 août 2018 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant une prétendue mésentente au sein de l'Inspection du travail et des mines ;
- Question parlementaire N°4007 du 20 août 2018 de Monsieur le Député Alex BODRY et Monsieur le Député Franz FAYOT concernant les incidents liés à la baignade dans le lac de Remerschen ;
- Question parlementaire N°65 du 29 novembre 2018 de Monsieur le Député Claude WISELER concernant les capacités de stockage de pétrole ;

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

Chapitre 1 : Le profil structurel de l'administration

L'analyse du profil spécifique de l'École supérieure du travail (EST) comporte essentiellement quatre volets:

1. un descriptif des missions et des compétences de cette institution spécialisée dans la transmission des connaissances, indispensables aux différents acteurs évoluant au sein du « monde du travail » ;
2. un focus indispensable sur les ressources et la structure organisationnelle de l'entité administrative (actuellement encore) de taille modeste;
3. une présentation du <Conseil administratif> de l'EST, organe tripartite sui generis de type consultatif, mis en place par le Ministre du ressort;
4. un état des lieux du processus de digitalisation, dans lequel l'EST évolue avec un succès déjà palpable.
- 5.

1. Les missions et les compétences

1.1. Les objectifs et les publics-cibles

L'EST est une administration à vocation didactique, d'ordre essentiellement socio-économique, relevant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS).

Cette structure traditionnelle, au potentiel évolutif largement sous-estimé, dans le cadre du maintien d'une paix sociale durable via une formation populaire, est chargée, selon un consensus tripartite, de larges missions spécialisées de transmissions inclusives du savoir, s'adressant, à titre non-onéreux, à un public-cible, composé notamment des trois catégories principales d'utilisateurs/ères suivant(e)s:

- a. les représentant(e)s élu(e)s du personnel au sein des entreprises et des administrations publiques ou assimilées, qui sont des acteurs/trices- clef du monde du travail; assurant un rôle essentiel d'intermédiation sociale entre le personnel salarié et les dirigeants sociaux de l'entreprise.
- b. les citoyen(ne)s intéressé(e)s en général, y incluses les personnes à la recherche d'un emploi, à la retraite, à mobilité réduite, indépendantes etc..
- c. La finalité de ces formations accessibles à toutes personnes majeures résidentes au Grand-Duché,(assurées généralement en luxembourgeois ou en français), consiste dans la contribution de la 3^e administration du MTEESS à une propagation gratuite et non-discriminatoire de la culture générale du dialogue social, inspirée du modèle tripartite centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.).
- d. les dirigeants sociaux d'entreprises de travail intérimaire.
- e. S'agissant de professionnels ayant exclusivement recours à une main-d'œuvre engagée sous contrats de mission à durée déterminée, considérée comme particulièrement précaire et vulnérable, alors que statistiquement plus exposée aux accidents du travail et maladies professionnelles graves, que des salarié(e)s disposant d'un C.D.I., les critères d'accès à la profession d'employeur intérimaire sont particulièrement sévères.
- f. L'agrément ministériel est ainsi délivré exclusivement aux candidat(e)s ayant passé avec succès les épreuves de droit du travail et de sécurité sociale organisées par l'EST.

1.2. Les partenariats stratégiques

L'enseignement pluridisciplinaire proposé par l'EST est dispensé, en concertation, voire en collaboration partenariale avec les Chambres professionnelles du Grand-Duché, des Institutions spécialisées agréées de formation ou des formateurs/trices salarié(e)s ou indépendant(e)s chevronné(e)s, issu(e)s des secteurs privé et public.

1.3. L'offre didactique polyvalente et accessible à tou(te)s

Les programmes diversifiés de formation (continue) et de sensibilisation de l'EST comprennent :

- d'une part, l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation des **connaissances**, essentiellement dans les domaines des sciences sociales et humaines, de l'impact social des nouvelles « technologies de l'information, de la communication » (TIC) et de l'intelligence artificielle (I.A.), du droit du travail, du droit administratif et constitutionnel, de l'économie, de la sécurité sociale, de la fiscalité et
- de l'autre, une large **sensibilisation culturelle**, apte à atténuer les effets négatifs potentiels des mutations et conversions socio-professionnelles et sociétales futures, engendrées par les innovations techno-scientifiques trop brutales de la robotisation, prévisibles dans les processus de travail.

Le contenu pédagogique de l'offre en question comprend notamment trois volets :

- 1) des formations spécifiques pour représentant(e)s élu(e)s du personnel, très largement prises en charge par l'État luxembourgeois, particularité sans doute unique en Europe, voire dans le monde...
Le programme didactique quinquennal est cadencé par les élections sociales et composé de cycles saisonniers récurrents de cours.

Tenant compte d'une demande globale tendant vers une plus grande flexibilité, ces formations seront dorénavant de type modulaire et, par voie de conséquence, sélectionnables individuellement par les délégué(e)s élu(e)s du personnel des entreprises, bénéficiant d'un congé -formation (conformément à l'article L. 415-10 du Code du travail).

- 2) des formations citoyennes gratuites, comportant des projets-pilotes faisant office de véritables « laboratoires » didactiques, notamment aux fins de développement de futurs modules de cours pour délégué(e)s du personnel.
Cette catégorie comprend des cycles annuels certifiables de cours du soir, organisés par régions, de même que des journées thématiques, les « EST-Labourshops », (anc. « cours de fin de semaine ») offertes au ETC à Belval.

Les formations citoyennes sont toujours organisées hors des horaires habituels de travail, en soirée ou en fin de semaine ouvrable, aux fins de faciliter la présence des personnes professionnellement actives.

Le cadre didactique de ces cours a été adapté à l'évolution de l'univers de l'emploi, à l'ère de la digitalisation.

- 3) une formation ad hoc pour les dirigeants sociaux d'entreprises de travail intérimaire.

1.4. Vers une offre de formation qualifiante ?

L'EST, service public de type scolaire œuvrant dans l'intérêt général, ne refacture pas ses prestations aux usagers/ères. En revanche, ses formations ne sont a priori pas qualifiantes per se et ne confèrent dès lors pas d'office droit à une promotion salariale ou professionnelle.

Au courant des trois dernières années, les formations citoyennes offertes dans des Lycées ont cependant permis, notamment à des membres du corps enseignant, de bénéficier d'une reconnaissance formelle, par le directeur de l'établissement, des modules didactiques proposés par l'EST, au titre de leur formation continue.

De même, l'expérience de la présence publicitaire de l'EST aux <Clubs emploi> de l'ADEM a favorisé l'assistance de personnes à la recherche d'un emploi aux formations citoyennes de l'EST (toutes certifiables individuellement), en leur conférant de la sorte une chance supplémentaire d'enrichir leur CV de formations de haut niveau, offertes de surcroît par une administration du Ministère du Travail et de l'Emploi, argument pertinent pour nombre d'employeurs

La concertation intégrée de l'EST avec les services de formation continue des grandes Chambres professionnelles ouvrira par ailleurs éventuellement de nouvelles perspectives aux futur(e)s délégué(e)s du personnel, dans le cadre du <nouveau plan de formation 2019-2023>, concernant une certaine reconnaissance des cours suivis auprès de l'EST (au CEFOS), dans le contexte de socles d'équivalences, à réévaluer le cas échéant.

Cette piste prometteuse mériterait probablement d'être suivie, en vue d'augmenter l'attractivité des formations de l'EST, a fortiori si la volonté des partenaires sociaux et du Gouvernement reste marquée par un statu quo, quant à la nature seulement facultative du congé- formation légal (faute de le rendre obligatoire).

À signaler, que le directeur de l'EST a notifié au formateur du nouveau Gouvernement, en date du 9/11/2018, une proposition d'amendement de l'article L.415-9 (1) de la loi du 23 juillet 2015, portant réforme du dialogue social dans les entreprises, dans le sens où le congé-formation serait rendu obligatoire pour tou(te)s les délégué(e)s du personnel.

2. Les ressources et la structure organisationnelle

2.1. Les ressources humaines

Actuellement, les effectifs de l'EST (relevant tous (*) de l'Administration gouvernementale) comprennent:

1 fonctionnaire à ½ temps (carrière du rédacteur), 1 employée C à ½ temps (à remplacer pour départ à la retraite le 01/04/19), 1 employée D et deux employées sous statut de travailleurs handicapés à mi-temps (carrières A & B).

L'organigramme de l'EST totalise dès lors actuellement (hors directeur (*), fonctionnaire de la carrière supérieure, détaché à 100% d'une autre administration) l'équivalent numérique de 3 (TROIS) postes à plein temps.

À noter, que l'année scolaire 2019 (post-électorale) impliquera (selon le STATEC) une hausse de (actuellement) 2795 entreprises recensées auprès de l'EST, disposant d'une délégation élue du personnel, à 4250 entreprises, soit une augmentation probable à concurrence de 52 % des usager/ères des cours respectifs de l'EST!

Des progrès très substantiels ont certes été réalisés en 2018 dans les domaines des <TIC> à l'EST.

Cependant, dans l'expectative de la transition digitale, permettant sans doute à terme un certain recours à l'assistance administrative algorithmique par l'<intelligence artificielle>, une continuation des projets en cours sur deux sites opérationnels principaux (Remich et Belval) impliquera toujours une présence physique de personnel qualifié très réactif, apte à répondre sans délais aux attentes sans cesse croissantes d'une clientèle de plus en plus exigeante.

Une offre de formation de qualité s'avère partant difficile, voire impossible à garantir de manière pérenne, (cf. congés et absences) faute d'augmentation des effectifs à concurrence de 2 postes à plein temps au minimum. Ultérieurement, l'accueil personnalisé des usager/ères et la maintenance, voire même le développement continu des systèmes informatisés &TIC/AI justifieront le recours constant à des effectifs stables de cinq personnes.

P.m. : en 2018, deux demandes de renforcement auprès de la C.E.R., tendant au même objet, n'ont pas abouti, faute de contingents budgétaires disponibles au « numerus clausus », résultant d'une approche politique restrictive.

2.2. La présence régionale « déconcentrée »

En 2018, les cinq sites de formation permanents (*) ou « occasionnels » (**) de l'EST étaient localisés à:

- **REMICH (*)** au « CEFOS » (le Centre de formations et de séminaires de la CSL, la Chambre des Salariés), site doté d'une infrastructure technique et d'hébergement complète, spécialisé notamment dans la formation (continue) des délégué(e)s du personnel.

Depuis la rentrée scolaire d'automne 2018, un bureau d'ACCUEIL permanent y fonctionne durant les périodes de formation respectives, dans une approche « win-win », au service des usagers/ères;

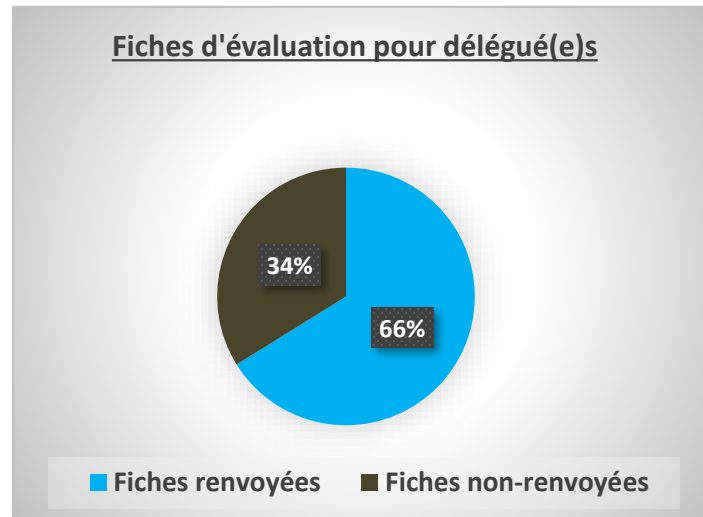
- **ESCH-BELVAL (*)** au « ETC » (le « Training Center » de l'EST, incluant le siège administratif), actuellement réservé aux formations citoyennes (FC) et aux cours pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires, sous réserve des **capacités de substitution** pour de futures formations des délégué(e)s du personnel ;
- **LUXEMBOURG (**)** à l'Athénée du Luxembourg (FC);
- **WILTZ (**)** au Lycée du Nord (FC);
- **DIFFERDANGE (**)** au Centre culturel polyvalent « Aalt Stadhaus » (FC).

2.3. La gestion de qualité des prestations offertes

Depuis 2018, l'EST propose aux usagers/ères de l'ensemble de ses formations une gestion qualitative, articulée autour de deux processus complémentaires, une phase opérationnelle (sur sites) et une phase systémique (au siège de l'EST).

- 1) Dans un 1^{er} temps, les usagers/ères se voient soumettre des fiches d'évaluation ad hoc à remplir. Ces documents sont spécifiquement adaptés aux modules didactiques respectivement proposés. Cette gestion de qualité opérationnelle (GQO) se pratique dorénavant couramment pour les formations offertes aux délégations du personnel à Remich, grâce à la petite équipe gérant (sur place ou à distance) le bureau de proximité au CEFOS.
- 2) Un service spécial, localisé auprès de la direction de l'EST, est plus particulièrement en charge de la gestion systémique de qualité (GSQ) des cours de l'EST (strategic quality management).

Une collaboratrice, universitaire sous STH à 1/2 temps, formée en sciences sociales et en ressources humaines, y étudie en détail les conclusions statistiques des évaluations sur sites, traite d'éventuelles doléances ponctuelles et élabore, le cas échéant, des solutions nouvelles, voire plus conviviales, pour des formations futures, adaptées aux demandes spécifiques de la clientèle usagère du service public et à l'évolution sociétale en général.



Personnes inscrites
Fiches renvoyées
Fiches non-renvoyées

14	3	11
28	16	12
32	20	12
30	18	12
32	26	6
33	23	10
27	17	10
37	24	13
30	19	11
32	22	10

	28	16	12
	21	11	10
	26	20	6
	28	20	8
	27	18	9
	27	21	6
	33	21	12
	29	15	14
	18	15	3
	15	9	6
	15	11	4
	19	15	4
	19	15	4
	16	10	6
	22	17	5
Total:	638	422	216

2.4. La continuité de l'offre de formation

Grâce à l'action combinée d'une nouvelle « CELLULE d'INTERVENTION RAPIDE » (C.I.R.), composée par des formateurs/trices volontaires et d'un service d'astreinte en « back-office » (PERMANENCE), l'EST tend à garantir une pérennisation plus ciblée des offres de cours, moyennant meilleure flexibilité réactive.

Le but recherché

La finalité d'un tel système anticipatif dualiste consiste à pallier toute discontinuité potentielle des prestations didactiques, telles que programmées par l'EST, imputable notamment à des absences imprévisibles de personnel enseignant contractuel, voire à d'autres <cas de force majeure> (*par définition « extérieurs, irrésistibles & imprévisibles »*), d'ordre climatique, technique ou autre.

Le « public-cible » principal

La direction de l'EST a introduit par voie de conséquence en août 2018 un système de suppléance complémentaire, alors que l'administration s'estime déontologiquement liée par une sorte d'obligation de résultat particulière vis-à-vis des usagers/ères des formations pour délégué(e)s du personnel, (bénéficiaires d'un congé-formation, supposant déjà un formalisme préalable assez lourd d'accord patronal).

Ces personnes sont en effet souvent présent(e)s à un cycle hebdomadaire complet, incluant un hébergement à Remich.

Par ailleurs, la <C.I.R.> interviendra, au besoin, dans le cadre de la formation <citoyenne> de l'EST, qui reprendra en début de saison estivale 2019.

Le fonctionnement dualiste

Ce système est donc axé d'une part sur la « C.I.R. », équipe spécialisée d'une douzaine de chargé(e)s de cours, hautement motivé(e)s d'agir pour le compte de l'EST, pour des formations luxembourgophones, voire francophones, et disposé(e)s à assurer la suppléance des collègues éventuellement empêché(e)s « in extremis ».

D'autre part, le nouveau service administratif d'astreinte complète cette offre de services sommes toutes peu habituelle.

Les délais de traitement des urgences

La structure d'appoint à géométrie variable est censée opérer sur site(s) avec une réactivité inédite, le cas échéant endéans un délai de 2 heures, dès notification, par l'enseignant concerné, de son empêchement, à qui de droit, selon une procédure convenue d'avance.

L'information d'ABSENCE s'effectuera (via différentes voies de télécommunication au choix), soit à l'égard de l'opérateur/trice de la « helpline » de l'EST (+352 2478 6202), soit sur le mobilophone +352 621 569 388 de l'agent de l'EST chargé de la « permanence » systématique (astreinte), hors des horaires habituels des cours (dès 07h30 et jusqu'à 21h00, les week-ends inclus)

Le contenu didactique de substitution

Pour l'hypothèse d'un empêchement à brève échéance, l'EST s'est donc fixée comme défi de proposer aux participant(e)s inscrit(e)s dans l'expectative d'un service de qualité, une formation alternative utile pour la durée de leur séjour dans les locaux de formation dont dispose l'EST, de même qu'auprès des différentes institutions partenaires pour les cours du soir. Plus particulièrement, l'intéressé(e) sera en droit de suivre:

- a) soit le **cours originaire** prévu au programme correspondant, tenu par un(e) **chargé(e) de cours suppléant(e)**,
- b) soit, un **cours alternatif** (de substitution), présentant toutefois un lien de connexité utile, sinon par rapport au module didactique spécifique en question, du moins dans le cadre du programme global proposé pour le cycle concerné, à tenir par un(e) remplaçant(e) ad hoc.

2.5. La question des indemnités des formateurs/trices

Le dilemme de l'absence d'actualisation des indemnités des chargé(e)s de cours représente un défi crucial pour l'avenir de l'institution EST et, dès lors, dans le cadre d'une formation neutre de qualité pour les futures délégations du personnel.

Les rétroactes

En date du 8 mai 1998, le Conseil de Gouvernement, sur rapport du groupe de travail chargé de l'harmonisation des cumuls, avait porté à 1.500.- Flux (37, 18 Euros), le taux réglable par l'EST à ses chargé(e)s de cours.

Nonobstant itératives interventions de la direction et du CA de l'EST au courant des 3 exercices écoulés, mais notamment en 2018, un statu quo extrêmement préjudiciable aux intérêts de l'EST et, par ricochet, à ceux des usagers du service public (notamment des institutions représentatives du personnel) a été maintenu à ce jour.

Le risque imminent de dysfonctionnement

L'EST, opérant en étroite coopération avec les Chambres professionnelles, a grosso modo recours aux services des mêmes acteurs/trices disponibles sur le « marché » très restreint de la formation de notre Grande Région, mais se voit malencontreusement exposée chroniquement à une situation de concurrence déloyale de fait (involontaire) de la part des dits partenaires, qui ont non seulement pu adapter leurs tarifs des indemnités versées aux chargé(e)s de cours à l'indice du coût de la vie et à l'inflation, mais surtout à une évolution corrélative de l'offre et de la demande.

Actuellement, l'EST n'est pas habilitée à payer aux mêmes prestataires que 45% environ des barèmes appliqués par les Chambres, ce qui aboutira à bref délai et au plus tard dès 2019 (année électorale, où un renforcement massif de l'EST par de nouveaux/nouvelles enseignant(e)s serait indispensable) à un exode inévitable de personnel enseignant vers les institutions financièrement plus attractives.

La continuation des activités projetées au sein du <Nouveau plan de formation 2019-2023> pour délégué(e)s du personnel, fruit d'un co-développement par les Chambres et l'EST, risque dès lors d'être mise en cause.

L'EST, qui était également censée, moyennant ressources budgétaires correspondantes, de procéder, à l'instar de ses pairs

après des services de formation continue des Chambres, à l'acquisition de l'intégralité des droits d'auteur liés aux cours figurant dans ses futurs programmes didactiques, se voit dès lors reléguée au plan d'acteur de second choix, alors qu'il y avait consensus non-équivoque à voir attribuer à l'EST un rôle central de <plateforme coordinatrice> des formations pour délégué(e)s élu(e)s.

3. L'administration et la gestion

Le rôle consultatif du « CONSEIL ADMINISTRATIF » tripartite :

L'article 4 de la loi du 20 mars 1984 indique que le programme de travail de l'EST, ainsi que ses modalités de fonctionnement et d'organisation, sont arrêtés par le Ministre du Travail, sur proposition du Directeur de l'École, après AVIS du Conseil administratif de celle-ci.

L'article 3 de la loi se réfère au Conseil administratif, de nature tripartite, qui se compose de représentants gouvernementaux, syndicaux et patronaux.

Ces délégué(e)s, exerçant en qualité de membres titulaires ou suppléants, sont nommés pour une durée de six ans par le Ministre ayant le Travail dans ses attributions.

La présidence du Conseil administratif est assurée, à tour de rôle, pour une durée de deux ans, par les trois groupes représentatifs respectifs.

Un règlement grand-ducal du 29 décembre 1988 précise les attributions, la composition et les modalités de fonctionnement du Conseil administratif de l'EST.

La direction actuelle propose avant chaque réunion du CA un projet d'ordre du jour et communique en temps utile aux membres réputés présents un projet de compte-rendu de la dernière réunion en date, pour approbation.

Le C.A., intermédiaire entre le Ministre du Travail et le Directeur de l'EST, a siégé à deux reprises durant l'exercice 2018.

Le CA, demandeur d'un accès informatisé aisé aux programmes de formation de l'École, s'est vu confier un outil pratique dénommé <MOODLE>, grâce à l'engagement temporaire d'un informaticien, (régime de l'O.T.I.), dont les services ont par ailleurs contribué à une mise à niveau générale des T.I.C. de l'EST.

Il s'agit, en l'occurrence, d'une plate-forme d'apprentissage en ligne (« e-learning »), servant à créer des communautés d'apprenants autour de contenus et d'activités pédagogiques (« environnement d'apprentissage médiatisé »).

S'y ajoutent des fonctions pédagogiques ou de communication pour créer un environnement d'apprentissage en ligne et, par l'intermédiaire du réseau, de créer des interactions entre des pédagogues, des apprenants et des ressources pédagogiques.

Actuellement, à la date du dépôt du présent rapport sur l'exercice écoulé, l'EST demeure dans l'expectative de la nomination d'un nouveau CA par l'actuel Ministre, en vue notamment de l'approbation des nouveaux programmes de formations, le mandat des membres ayant expiré.

4. Le passage au numérique 4.0

4.1. La digitalisation progressive

Des envois postaux massifs traditionnels sur support papier aux usagers du service public (gratuit) de l'EST ont été quasi-intégralement remplacés par des notifications électroniques (passage au « EST-paperless ») sauf cas de dureté exceptionnelle (p.ex. justification d'inexistence d'un accès en ligne), de sorte que, sans préjudice de l'impact environnemental positif, 39,12 % des frais de bureau ont pu être économisés pour l'exercice budgétaire correspondant et

réaffectés à des fins didactiques, voire publicitaires virtuelles.

4.2. La communication via les nouveaux médias

L'EST s'est résolument engagée depuis 3 ans dans un recours systématique aux « T.I.C. » (les technologies contemporaines de l'information et de la communication), en progression sociétale logarithmique, aux fins de rester à la pointe des institutions de formation offrant des prestations d'excellence, mais également à dessein de compenser une pénurie chronique d'effectifs dans le cadre de ses services administratifs.

Le 1^{er} site web (www.est.public.lu) de l'École, domicilié auprès du S.I.P. du Ministère d'État dès 2016, s'étant avéré trop restrictif et peu convivial pour une structure didactique spécialisée, le CTIE a accepté de doter l'EST d'un outil interactif à la pointe du développement en la matière, dont le lancement est imminent et qui comprendra entre autres une « newsletter », avec possibilité d'abonnement automatique à un bulletin d'information, la faculté d'inscription « en ligne » aux cours et une interface avec les réseaux sociaux, tel que testée déjà en 2018 pour les formations citoyennes. Une diffusion amplifiée via des versions professionnelles de réseaux sociaux, tels que <facebook> p.ex., a pu être utilisée avec un impact positif sur la fréquentation des cours.

4.3. Une nouvelle image de marque

Le logotype tridimensionnel revisité, aspirant vers le haut, moyennant symbolique du savoir (des LIVRES (!) stylisés), documente aisément, par le recours à une « corporate identity » rafraîchie au style du temps, la nouvelle dynamique, plus jeune, de l'institution étatique.



L'EST, établie d'ailleurs à dessein au milieu de la « pépinière universitaire » de Belval, montre de la sorte, qu'elle est soucieuse d'offrir de manière pérenne et non-payante une transmission des connaissances adaptée aux besoins du temps et du monde évolutif du travail, susceptible de contribuer à une culture du dialogue social de qualité.

4.4. Un service multilingue de traduction et de présentation virtuelle des cours

Par suite d'expériences non-concluantes avec des interprètes externes et en concertation avec les chargé(e)s de cours respectifs/ves, ainsi qu'avec les nouvelles autorités nationales compétentes en la matière (p.ex. le commissaire à la langue luxembourgeoise), un service de traduction interne a dû être créé, avec l'objectif de fournir au fur et à mesure, pour le <nouveau plan de formation> (« NPF ») de 2019 à 2023, notamment des supports didactiques luxembourgo-phones correspondant en temps réel aux cours organisés dans la langue nationale, selon l'état des règles correspondantes, actuellement pour le moins très évolutives.

Dans le même ordre d'idées, un projet-pilote anglophone (a fortiori d'actualité en période de « BREXIT »), destiné au secteur tertiaire, surtout financier, fortement demandeur (notamment les finances, « start-ups » et entreprises de <TIC>), attend d'être mis en œuvre, à condition de disposer en temps utile des ressources humaines de rigueur.

4.5. une certification (quasi-) automatisée des présences aux cours suivis

L'EST propose dorénavant pour chaque module didactique (aux fins de meilleure illustration du contenu respectif et de captation de l'attention des usagers/ères) une projection « powerpoint » accompagnatrice et assiste ses formateurs/trices dans la réalisation de celle-ci.

Ces documents virtuels sont communiqués ipso facto, immédiatement après les cours, par le back-office de l'EST, ensemble avec les supports didactiques sous format pdf /word, aux participant(e)s effectifs/ves, après signature des fiches de présence (système soutenu par le nouveau programme de gestion des cours « SAP »)

Chapitre 2 : Les formations offertes en 2018

1. Les formations des délégué(e)s du personnel

1.1. La formation des délégué(e)s titulaires

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.

Le fait de rendre la formation des délégué(e)s du personnel obligatoire contribuerait partant, par la suppression de la lourde formalité préalable de l'accord patronal par écrit, à faciliter l'accès des représentant(e)s élu(e)s à des inscriptions auprès de l'EST (éventuellement « en ligne ») et d'acquérir par voie de conséquence les connaissances nécessaires et suffisantes, dans le cadre du dialogue social et notamment dans celui du pouvoir de codécision économique au sein de l'entreprise.

En 2018 (5^e année de mandat électoral) 21 semaines de cours, soit 840 heures, ont été organisées pour les délégué(e)s titulaires du personnel par les soins de l'École supérieure du travail.

Les langues appliquées actuellement sont toujours traditionnellement le luxembourgeois et le français.

Pour l'année sous revue, 13 cours ont été tenus en langue française.

Au total, 570 délégué(e)s titulaires du personnel s'étaient inscrits aux formations organisées pour leur compte (dont 357 aux cours francophones et 213 aux cours luxembourghophones).

Il convient de noter, qu'un nombre considérable de délégué(e)s germanophones issu(e)s de la Grande Région, fréquentent les cours tenus dans la langue du pays d'accueil, alors que les supports didactiques correspondants fournis étaient libellés jusqu'à présent en français.

Il y a lieu de signaler qu'en 2018, 144 des inscrits étaient des délégué(e)s nouvellement élus, tandis que le nombre des inscrits réélus s'élevait à 426.

Les matières traitées durant l'exercice écoulé concernaient les domaines suivants:

- **Formes et relations de travail**
- **Année des élections sociales (Partie I)**
- **Année des élections sociales (Partie II)**
- **Impact social de la révolution digitale « 4.0 »**
- **Bases de l'ergonomie**
- **Juridictions du travail et juridictions sociales**
- **Formation professionnelle**

- **L'usage des nouveaux médias par les salariés (cyber-sécurité)**
- **Protection des données**
- **Les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise**

27 chargé(e)s 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 salarié(e)s occupé(e)s par les établissements respectifs.

Les délégué(e)s titulaires du personnel d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou entre 51 et 150 salarié(e)s 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 salarié(e)s, les délégué(e)s titulaires du personnel ont droit à une semaine de congé-formation par an et par mandat.

1.2. La formation des délégué(e)s suppléant(e)s

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises étend le bénéfice du congé formation aux délégué(e)s suppléant(e)s du personnel.

Ainsi en 2018, 3 demi-semaines de cours, soit 60 heures de formation, ont été organisées pour les délégué(e)s suppléant(e)s du personnel.

Les langues appliquées actuellement sont le luxembourgeois et le français.

Pour l'année sous revue, 2 cours ont été offerts en langue française et 1 cours en langue luxembourgeoise.

Au total, 64 délégué(e)s suppléant(e)s du personnel s'étaient inscrits à cette action de formation, dont 46 aux cours en langue française et 18 aux cours en langue luxembourgeoise. Il y a lieu de signaler que 32 des personnes inscrites étaient des délégué(e)s nouvellement élu(e)s, tandis que le nombre des personnes inscrites réélues s'élevait à 33.

Les matières traitées en 2018 concernaient les domaines suivants:

- **Formes et relations de travail**
- **La protection des données**
- **Année des élections sociales (Partie I et Partie II)**
- **Bases de l'ergonomie**

9 chargé(e)s 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 délégué(e)s titulaires du personnel, les crédits d'heures dont disposent les représentants suppléants du personnel sont également fonction de l'importance numérique des salarié(e)s occupé(e)s par les établissements respectifs.

Les délégué(e)s suppléant(e)s d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou entre 51 et 150 salarié(e)s 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 salarié(e)s, les délégué(e)s suppléant(e)s du personnel ont droit à 2,5 jours de congé-formation par an et par mandat.

1.3. La formation des délégué(e)s à l'égalité

Depuis 2000, l'École supérieure du travail organise des actions de formation pour les délégué(e)s à l'égalité, conformément à l'article L. 414-3 du Code du travail.

La loi accorde au/ à la délégué(e) à l'égalité 2 demi-journées de formation.

En 2018 l'École supérieure du travail a organisé 3 cours d'une journée chacun, touchant un auditoire de 74 personnes.

Trois chargé(e)s de cours ont assuré cet enseignement.

Le programme de cette activité était le suivant:

- Législation en matière de l'égalité des chances.**
- Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (principe de non-discrimination)**

1.4. Le projet-pilote pour le « nouveau plan de formation 2019-2023 »

En raison du déphasage des élections sociales, par rapport aux élections législatives fixées en octobre 2018 et de la refixation sine die de la date de lancement du nouveau plan quinquennal de formation par l'EST, le lancement d'une phase – test avait été décidé à bref délai.

Ces formations étaient organisées en collaboration avec la CSL (Chambre des Salariés), la CC (Chambre de Commerce) et la CM (Chambre des Métiers).

Il convient de rappeler que les crédits d'heures dont disposent les représentants du personnel sont fonction de l'importance numérique des salarié(e)s occupé(e)s par les établissements respectifs.

Pour rappel :

Les délégué(e)s titulaires du personnel d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou entre 51 et 150 salarié(e)s 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 salarié(e)s, les délégué(e)s 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 délégué(e)s suppléant(e)s du personnel.

Les délégué(e)s suppléant(e)s d'une entreprise occupant entre 15 et 50 ou entre 51 et 150 salarié(e)s 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 salarié(e)s, les délégué(e)s suppléant(e)s du personnel ont droit à 2,5 jours de congé-formation par an et par mandat.

En 2018, 75 personnes se sont inscrites à ces cours; 9 cours d'un total de 60 heures ont été organisés;

- 4 en langue française et 5 en langue luxembourgeoise.
- 7 cours ont été tenus à raison de 6 heures par cours et 2 cours à raison de 9 heures par cours.

Les matières traitées concernaient les domaines suivants:

Les procédures et les conséquences du licenciement ou d'une démission / L'exercice du mandat de délégué du personnel / La protection des salarié(e)s en cas de maladie ou de grossesse / L'introduction en matière de sécurité et de santé au travail / Les différents types de congé

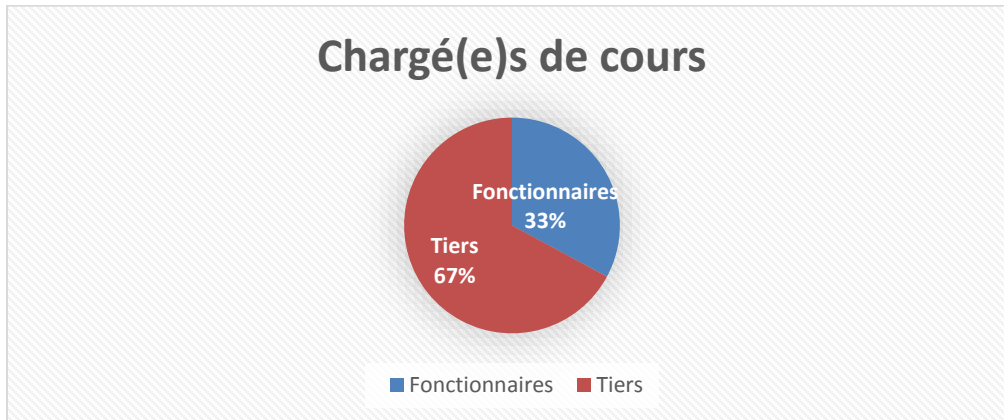
6 chargé(e)s de cours de la CSL ont assuré cette formation et ont pu, à titre dérogatoire, avec l'accord du Contrôle financier, pu être indemnisé(e) au tarif de la Chambre, en l'occurrence à 80 Euros / l'heure.

En raison de l'épuisement du crédit d'heures de nombre de délégué(e)s en 5e année de mandat, surtout des représentant(e)s libéré(e)s ont fréquenté les modules offerts, présentant un caractère innovateur, de sorte que les matières « standard » proposées de façon récurrente au « projet-pilote » n'ont pas rencontré de succès notable.

1.5. Conclusion chiffrée

Au total, 870 personnes étaient inscrites aux différentes activités organisées par l'École supérieure du travail. Le nombre total des chargé(e)s de cours des secteurs public et privé s'élevait à 70.

L'ensemble de ces activités représentait 1.190 heures de formation.



2. Les formations citoyennes

2.1. Les 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.

Les cycles annuels s'étendent 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 étaient 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 Besonnehkeeten - 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 et droit du travail
3ième année:	Luxembourg	- introduction générale à l'économie
		- traits caractéristiques de l'économie
		- économie d'entreprise
		- économie nationale

L'enseignement des cours du soir est assuré par 23 chargé(e)s de cours spécialisé(e)s dans les matières enseignées.

2.2. Les journées thématiques « labourshops »

En raison de la priorisation du projet-pilote des « formations-spécifiques », préparatoires au <N.P.F. 2019-2023>, organisé à bref délai par l'EST, au vœu des Chambres professionnelles, par suite du report des élections sociales à mars 2019, des cours de ce type n'ont pas pu avoir lieu en 2018 et reprendront au printemps de l'année en cours.

La direction favorise dorénavant un déroulement de ces journées thématiques (anciennement : les <cours de fin de semaine>), assurées par un ou plusieurs conférencier/ères spécialisé(e)s, dans des domaines résolument tournés vers le futur de notre monde socio-professionnel, durant la saison post-hivernale, susceptible de mobiliser davantage d'adeptes de tous âges et de pallier des aléas météorologiques récurrents.

Les conférences, essentiellement en luxembourgeois, auront lieu certains samedis auprès de l'<ETC>, le Centre de formation de l'EST à Belval et seront jumelées avec une séance participative de type groupe de travail (<workshop>), d'où la dénomination plus contemporaine de « EST Labour shops ».

Cette catégorie de formations citoyennes, à l'instar des traditionnels <COURS du SOIR> pré décrits de l'EST, font office, dans le cadre de la planification à moyen terme de la direction, de vaste terrain d'expérimentation, tant pour des modules didactiques novateurs dans ses domaines de compétence, qu'en ce qui concerne le recrutement pérenne de nouveaux /nouvelles formateurs/trices, susceptibles d'assurer les futurs cours pour délégations du personnel.

Les représentant(e)s des salarié(e)s devraient en effet être en droit de bénéficier de prestations de qualité, leur permettant une mise à niveau régulière des connaissances, notamment au vu d'un éventuel pouvoir de co-décision, (cf. abolition des comités mixtes d'entreprises) vis-à-vis des employeurs, de plus en plus régulièrement épaulés par des cabinets de juristes, consultants ou autres réviseurs d'entreprises hautement rémunérés.

3. La formation pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires

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, offertes à titre non-onéreux par l'École supérieure du travail à Belval.

Dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire, l'École a organisé en 2018 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2018, 17 personnes se sont inscrites à ces formations, assurées par deux chargé(e)s de cours spécialisées et 10 candidat(e)s seulement ont participé aux épreuves.

Sur 50 heures de cours, 30 heures étaient consacrées au droit du travail et 20 heures à la sécurité sociale.

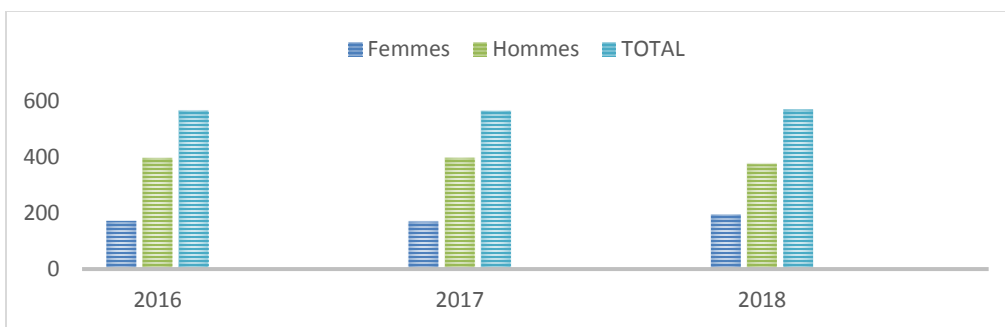
Chapitre 3 : Les statistiques

1. Les formations des délégué(e)s du personnel

1.1. La formation des délégué(e)s titulaires

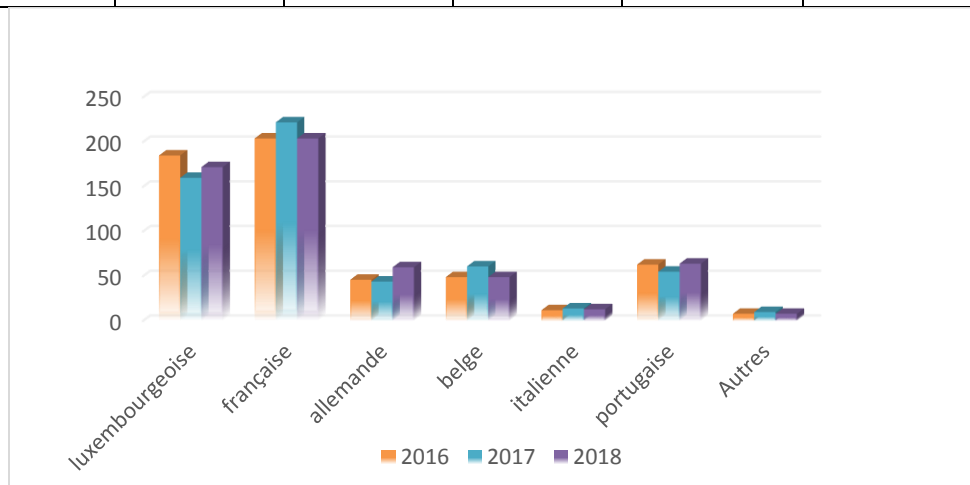
1.1.1. Répartition selon le genre

	2016		2017		2018	
Femmes	172	30,3%	170	30,1	195	34,2
Hommes	395	69,7%	396	69,9	375	65,8
TOTAL	567	100%	566	100%	570	100%



1.1.2. Répartition selon la nationalité

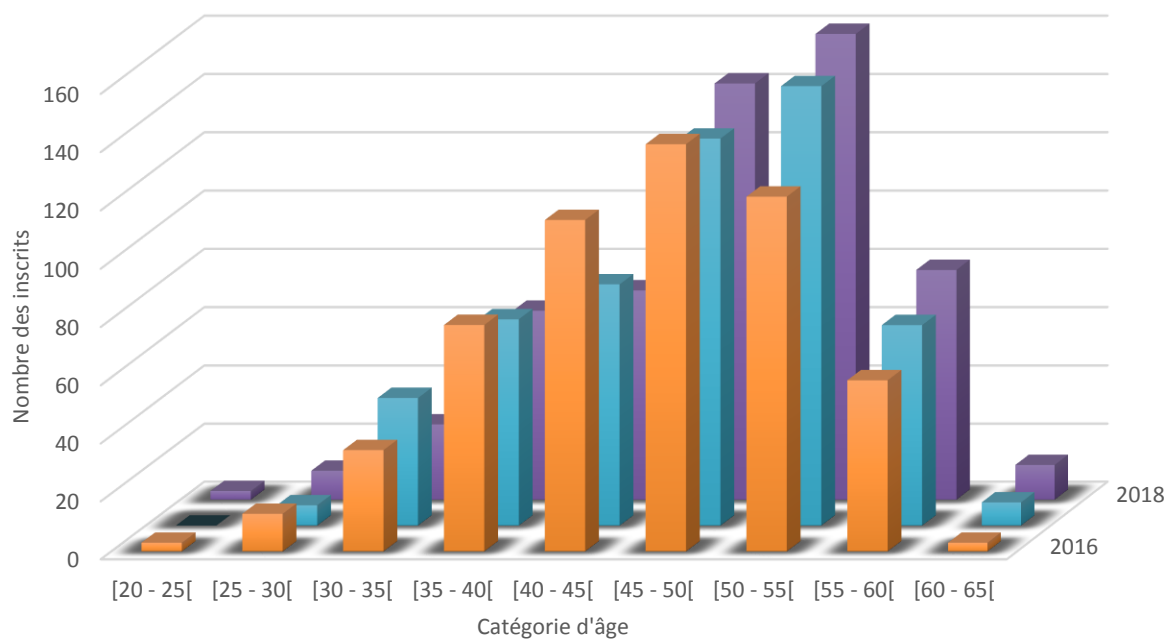
Nationalité	2016		2017		2018	
luxembourgeoise	185	32,7%	160	28,3%	172	30,1%
française	204	36%	222	39,2%	204	35,8%
allemande	46	8,1%	44	7,7%	60	10,6%
belge	49	8,6%	61	10,8%	49	8,6%
italienne	12	2,1%	14	2,5%	13	2,2%
portugaise	62	11,1%	55	9,8%	64	11,2%
autres	8	1,4%	10	1,7%	8	1,5%
TOTAL	567	100%	566	100%	570	100%



1.1.3. Répartition selon l'âge

Moyenne d'âge en 2018: 47,12 ans

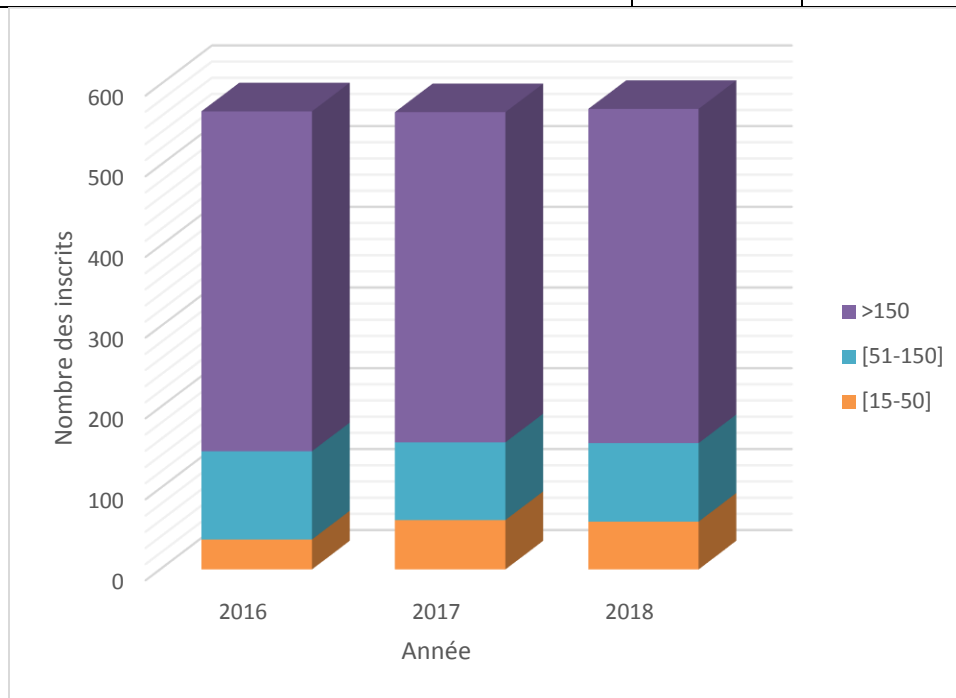
Classes d'âge	2016		2017		2018	
[20 - 25[	3	0,6%	0	0%	3	0,5%
[25 - 30[	13	2,3%	7	1,3%	10	1,9%
[30 - 35[	35	6,1%	44	7,8%	26	4,5%
[35 - 40[	78	13,7%	71	12,5%	65	11,4%
[40 - 45[	114	20,1%	83	14,7%	72	12,6%
[45 - 50[	140	24,7%	133	23,5%	143	25,2%
[50 - 55[	122	21,5%	151	26,6%	160	28%
[55 - 60[	59	10,4%	69	12,2%	79	13,8%
[60 - 65[	3	0,6%	8	1,4%	12	2,1%
TOTAL	567	100%	566	100,0%	570	100,0%



2016 2017 2018

1.1.4. Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance

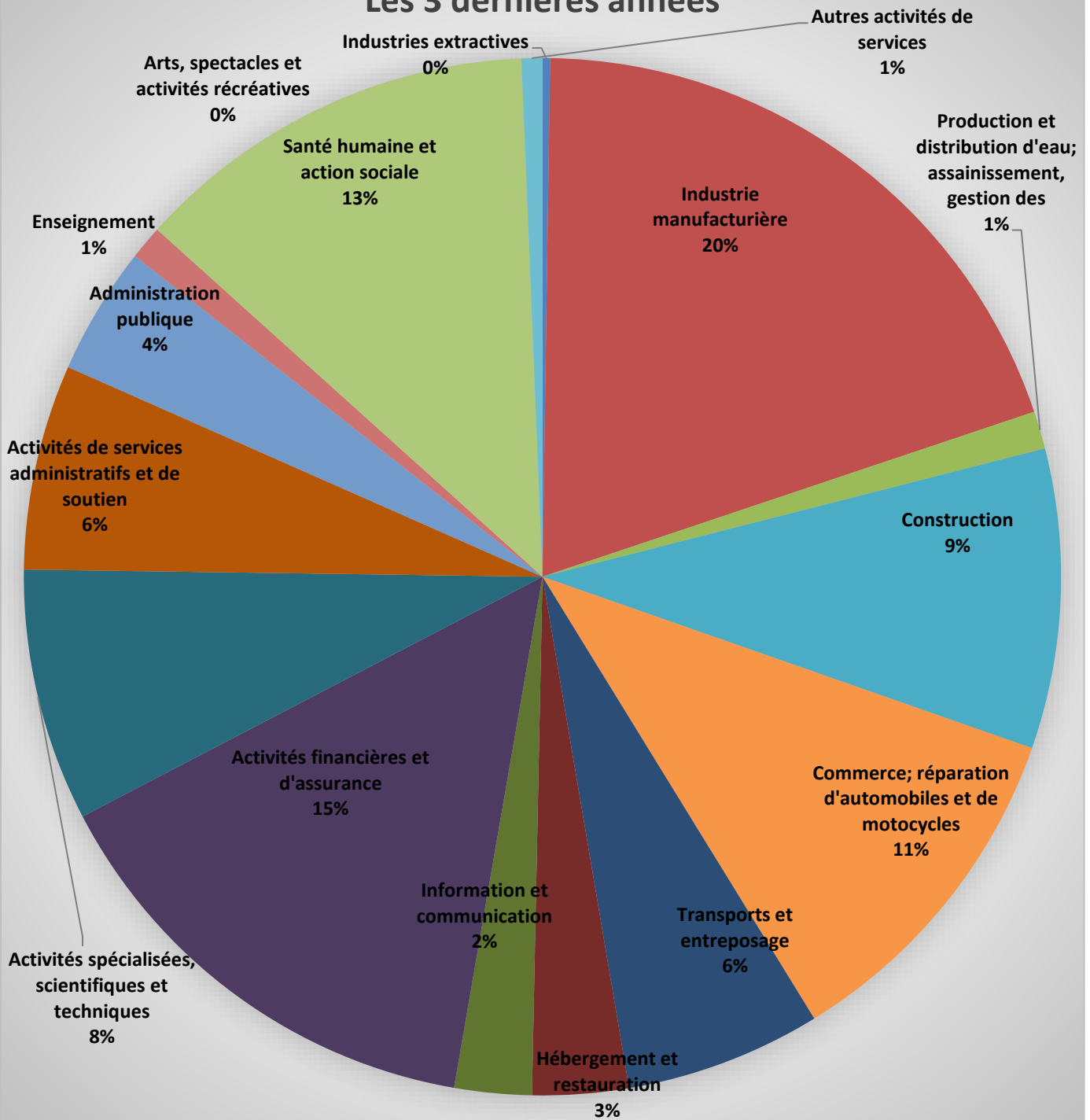
	2016	2017	2018
[15-50]	37	61	59
[51-150]	109	96	97
>150	421	409	414
Total	567	566	570



1.1.5. Répartition selon le secteur d'activité (nace)

		2016	2017	2018
B	Industries extractives	4	0	0
C	Industrie manufacturière	106	109	119
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5	7	8
F	Construction	60	50	49
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	60	66	59
H	Transports et entreposage	27	42	35
I	Hébergement et restauration	35	7	9
J	Information et communication	12	22	7
K	Activités financières et d'assurance	85	90	74
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	43	39	52
N	Activités de services administratifs et de soutien	32	34	43
O	Administration publique	25	19	24
P	Enseignement	2	14	2
Q	Santé humaine et action sociale	67	67	82
R	Arts, spectacles et activités récréatives	0	0	0
S	Autres activités de services	4	0	7
	Total	567	566	570

Les 3 dernières années



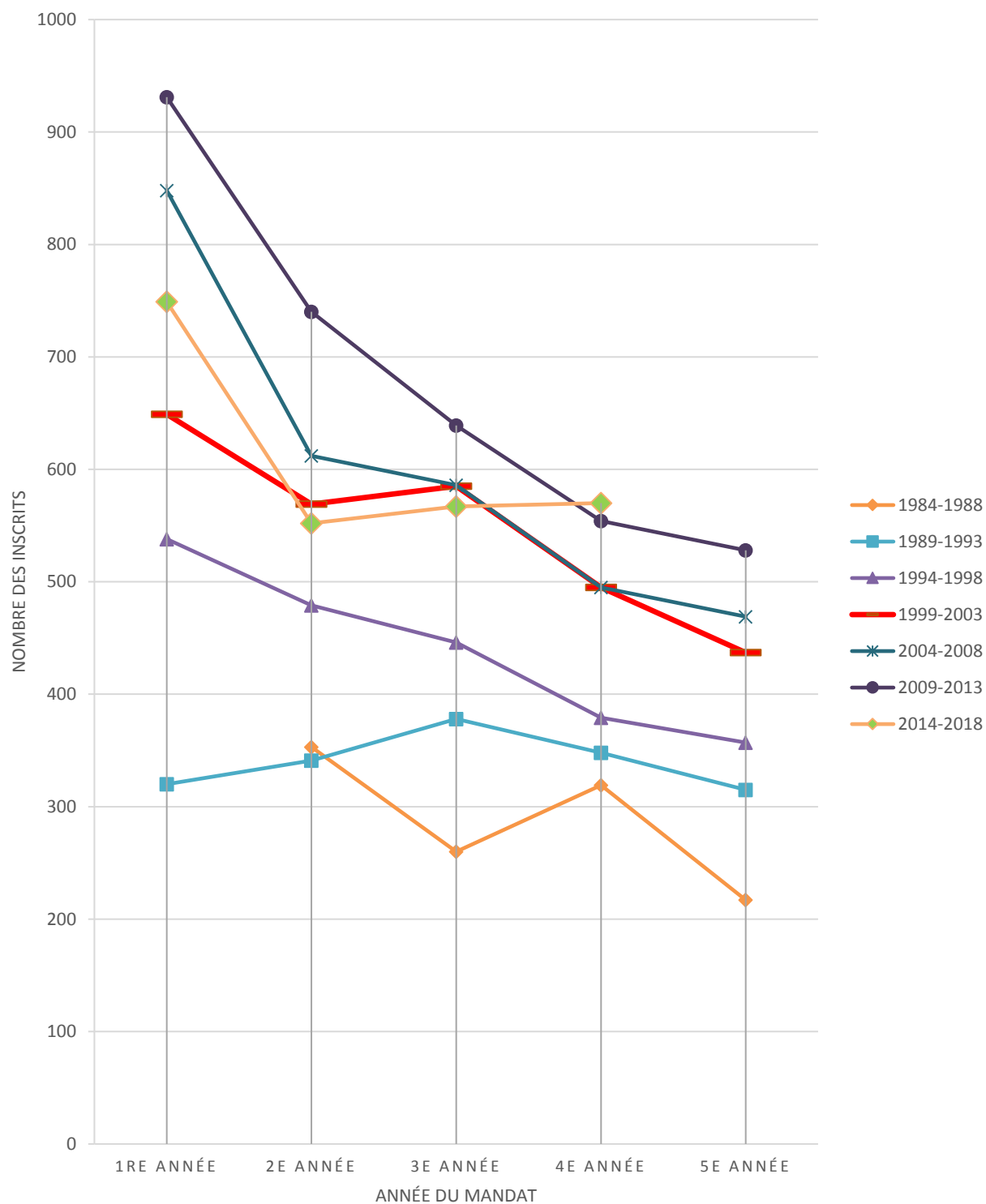
Détails:

		2016	2017	2018
B	Industries extractives	4	0	0
08	Autres industries extractives	4	0	0
C	Industrie manufacturière	106	109	119
10	Industries alimentaires	1	2	0
11	Fabrication de boissons	3	0	2
12	Fabrication de produits à base de tabac	6	6	5
13	Fabrication de textiles	8	6	5
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	5	5	8
17	Industrie du papier et du carton	1	6	3
18	Autre imprimerie	0	0	0
20	Industrie chimique	1	1	4
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	12	5	9
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	9	15	12
24	Métallurgie	37	41	40
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3	5	5
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	3	0	9
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	13	17	14
29	Industrie automobile	4	0	3
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5	7	8
35	Distribution d'électricité	1	5	4
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	4	2	4
F	Construction	60	50	49
41	Construction de bâtiments	28	24	26
42	Génie civil	7	10	10
43	Travaux de construction spécialisés	25	16	13
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	60	66	59
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	8	4	4
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	15	13	17
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	37	49	38
H	Transports et entreposage	27	42	35
49	Transports terrestres et transport par conduites	5	12	10
50	Transports par eau	1	10	6
51	Transports aériens	15	14	13
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	6	6	6
I	Hébergement et restauration	35	7	9
55	Hôtels et hébergement similaire	5	1	0
56	Restauration	30	6	9

J	Information et communication	12	22	9
58	Édition de répertoire et de fichiers d'adresses	5	5	0
60	Programmation de télévision et de télédiffusion	0	2	0
61	Télécommunications filaires	4	6	2
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	3	9	7
K	Activités financières et d'assurance	85	90	74
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	78	80	63
65	Assurance	1	3	5
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	6	7	6
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	43	39	52
69	Activités juridiques et comptables	6	7	9
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	12	12	18
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	20	15	16
72	Recherche développement scientifique	2	3	5
73	Activité des agences de publicité	0	0	2
74	Traduction et interprétation	1	1	0
77	Location et location de bail de voitures et de véhicules automobiles légers	2	1	2
N	Activités de services administratifs et de soutien	32	34	43
79	Service d'assistance touristique	2	1	0
80	Enquêtes et sécurité	20	0	17
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	8	30	22
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2	3	4
O	Administration publique	25	19	24
P	Enseignement	2	14	2
Q	Santé humaine et action sociale	67	67	82
86	Activités pour la santé humaine	35	36	46
87	Hébergement médico-social et social	21	19	19
88	Action sociale sans hébergement	11	12	17
R	Arts, spectacles et activités récréatives	0	0	0
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	0	0	0
S	Autres activités de services	4	0	7
93	Autres activités récréatives et de loisir	2	0	7
94	Activités des organisations associatives	0	0	0
96	Blanchisserie, Teinturerie	2	0	0
	Total	567	566	570

1.1.6. Évolution du nombre des inscrits depuis 1985

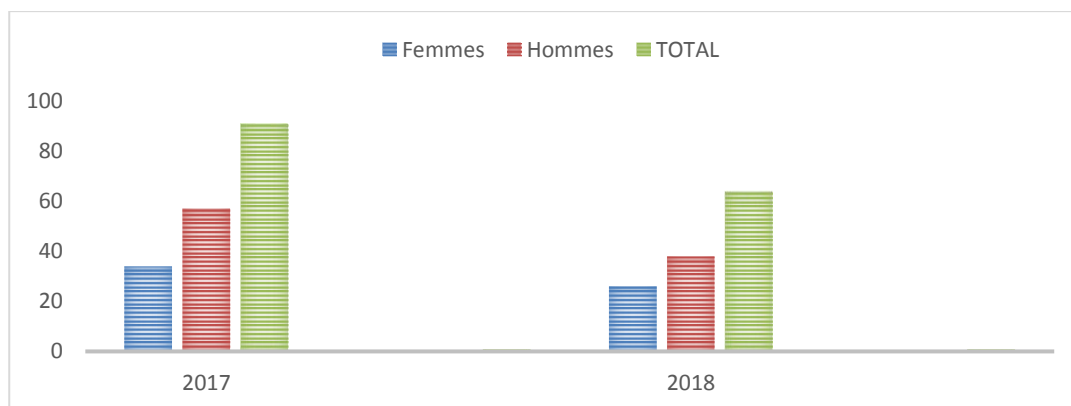
Année de référence	Année respective des mandats	Nombre des inscrits
1984	1 ^{re} année	non disponible
1985	2 ^e année	353
1986	3 ^e année	260
1987	4 ^e année	319
1988	5 ^e année	217
1989	1 ^{re} année	320
1990	2 ^e année	341
1991	3 ^e année	378
1992	4 ^e année	348
1993	5 ^e année	315
1994	1 ^{re} année	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	3 ^e 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	4 ^e 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
2018	5 ^e année	570



1.2. La formation des délégué(e)s suppléant(e)s

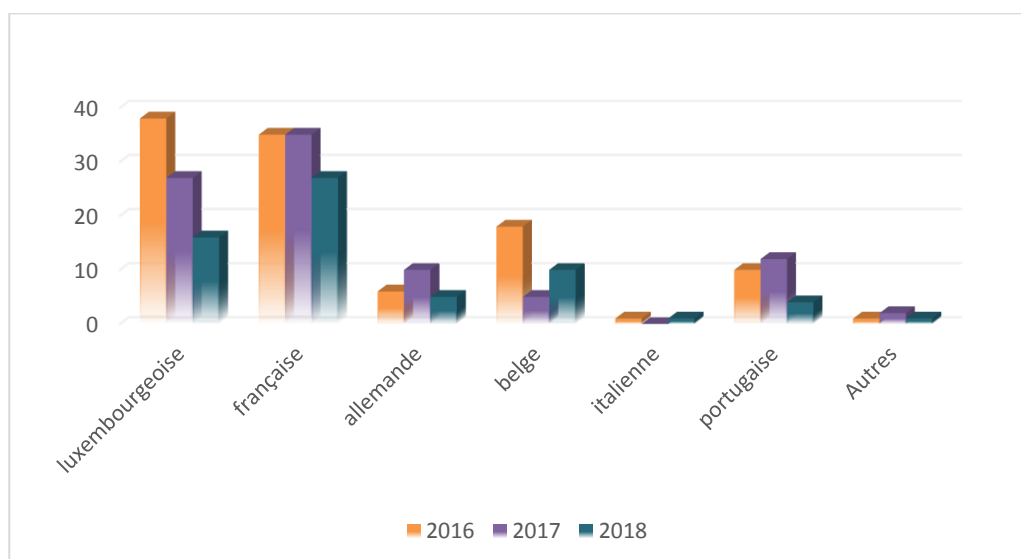
1.2.1. Répartition selon le genre

	2017		2018	
Femmes	34	37,4%	26	40,6%
Hommes	57	62,6%	38	59,4%
TOTAL	91	100%	64	100%



1.2.2. Répartition selon la nationalité

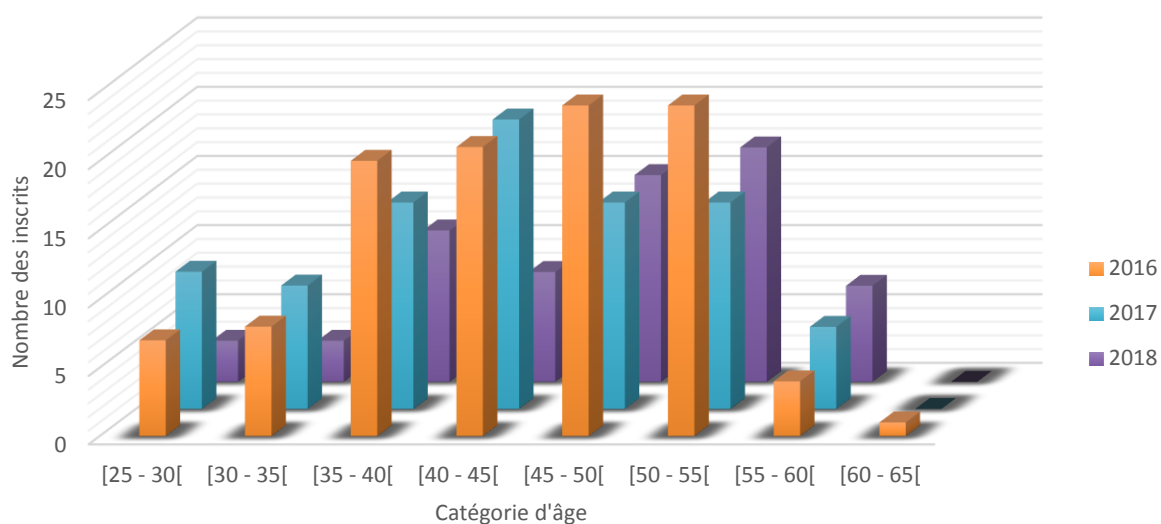
Nationalité	2017		2018	
luxembourgeoise	27	29,6%	16	25%
française	35	38,5%	27	42,2%
allemande	10	10,9%	5	7,8%
belge	5	5,5%	10	15,7%
italienne	0	0%	1	1,5%
portugaise	12	13,2%	4	6,3%
autres	2	2,3%	1	1,5%
TOTAL	91	100%	64	100%



1.2.3. Répartition selon l'âge

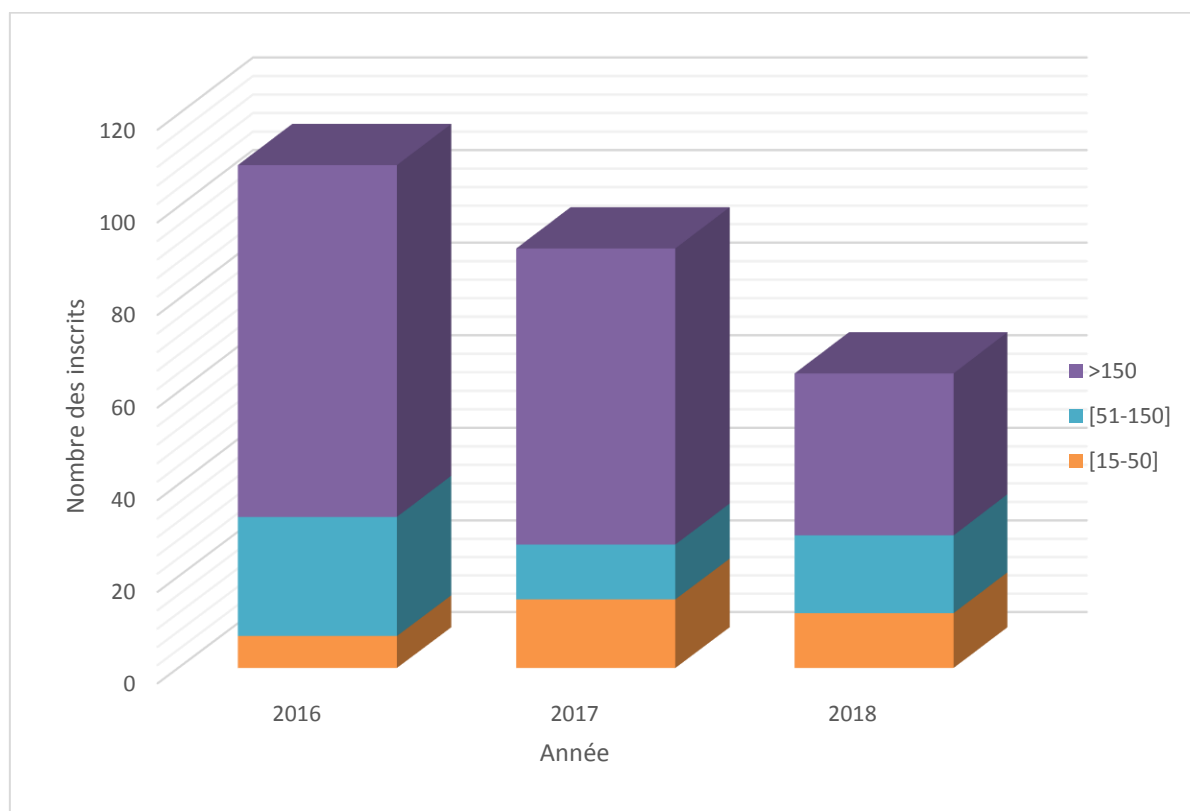
Moyenne d'âge en 2018: 45,1 ans

Classes d'âge	2017		2018	
[25 - 30[	10	10,9%	3	4,8%
[30 - 35[	9	9,9%	3	4,8%
[35 - 40[	15	16,5%	11	17,3%
[40 - 45[	21	23,1%	8	12,6%
[45 - 50[	15	16,5%	15	23,6%
[50 - 55[	15	16,5%	17	26,7%
[55 - 60[	6	6,6%	7	10,2%
[60 - 65[	0	0%	0	0%
TOTAL	91	100%	64	100%



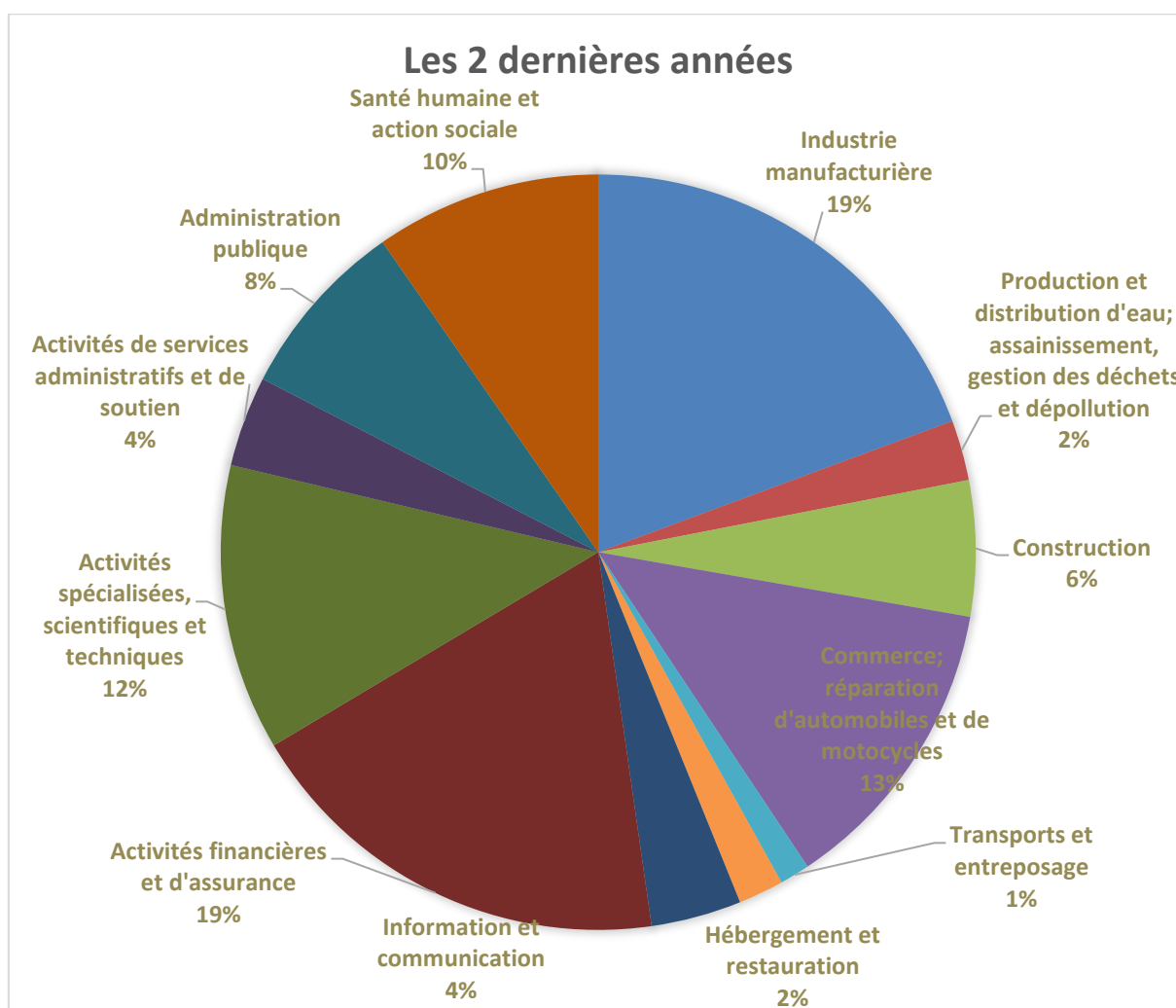
1.2.4. Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Nombre de salarié(e)s occupé(e)s dans l'entreprise de provenance	2017	2018
[15-50]	15	12
[51-150]	12	17
>150	64	35
Total	91	64



1.2.5. Répartition selon le secteur d'activité (nace)

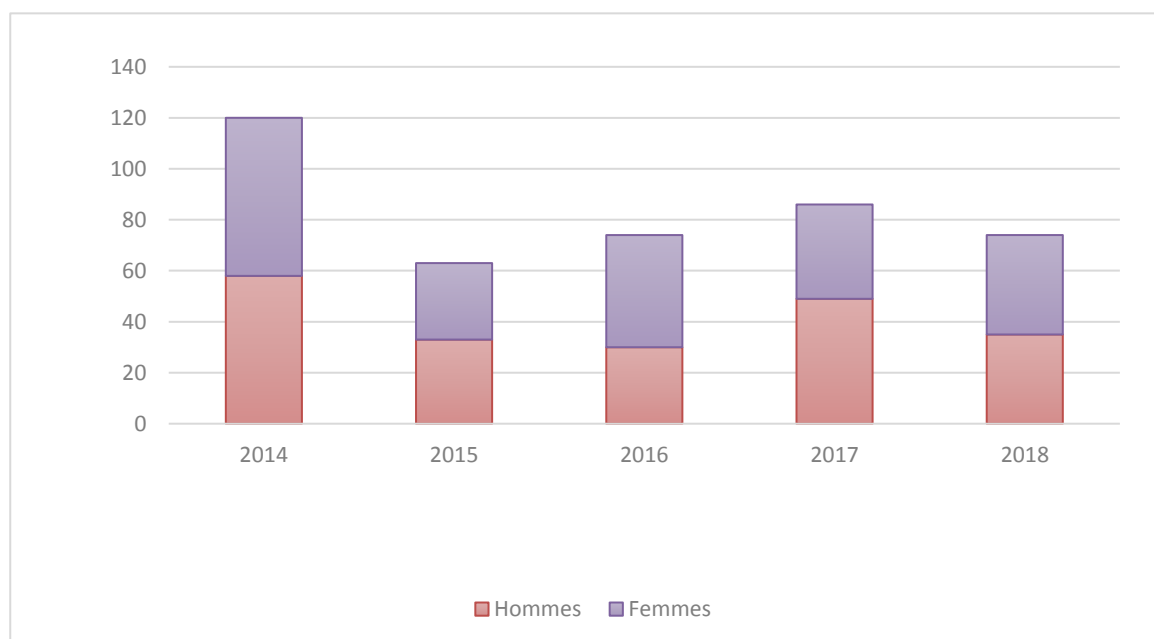
		2017	2018
C	Industrie manufacturière	21	9
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4	0
F	Construction	6	3
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	12	8
H	Transports et entreposage	2	0
I	Hébergement et restauration	3	0
J	Information et communication	4	2
K	Activités financières et d'assurance	17	12
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8	11
N	Activités de services administratifs et de soutien	2	4
O	Administration publique	6	6
Q	Santé humaine et action sociale	6	9
	Total	91	64



	Détails :	2017	2018
C	Industrie manufacturière	21	9
10	Industries alimentaires	0	0
12	Fabrication de produits à base de tabac	5	1
13	Fabrication de textiles	0	0
17	Industrie du papier et du carton	0	1
20	Industrie chimique	0	0
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	2	0
24	Métallurgie	8	2
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	0	1
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1	2
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.	5	2
29	Industrie automobile	0	0
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4	0
35	Distribution d'électricité	4	0
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	0	0
F	Construction	6	3
41	Construction de bâtiments	3	0
43	Travaux de construction spécialisés	3	3
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	12	8
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	1	0
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	6	1
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	5	7
H	Transports et entreposage	2	0
51	Transports aériens	1	0
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	1	0
I	Hébergement et restauration	3	0
56	Restauration	3	0
J	Information et communication	4	2
58	Édition de répertoire et de fichiers d'adresses	2	0
61	Télécommunications filaires	0	0
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	2	2
K	Activités financières et d'assurance	17	12
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	11	12
65	Assurance	0	0
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	6	0
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8	11
69	Activités juridiques et comptables	1	2
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	3	5
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	2	2
72	Recherche développement scientifique	1	1
77	Location et location de bail de voitures et de véhicules automobiles légers	1	1
N	Activités de services administratifs et de soutien	2	4
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	2	4
O	Administration publique	6	6
Q	Santé humaine et action sociale	6	9
86	Activités pour la santé humaine	2	2
87	Hébergement médico-social et social	0	5
88	Action sociale sans hébergement	4	2
	Total	91	64

1.3. La formation des délégué(e)s à l'égalité

Année	Hommes	Femmes	Total
2014	58	62	120
2015	33	30	63
2016	30	44	74
2017	49	37	86
2018	35	39	74

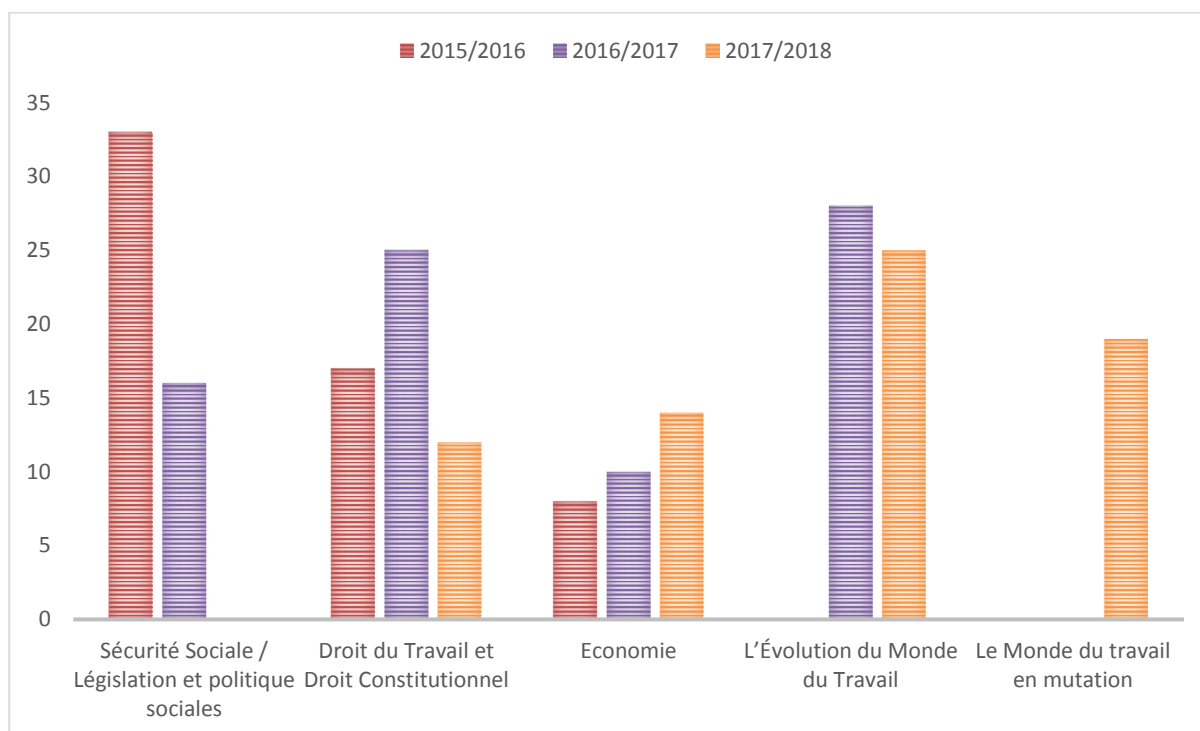


2. Les formations citoyennes

2.1. Les 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

Âge moyen (cycle 2017/2018): 49,4 ans



2.2. Les journées thématiques «labourshops»

Année	nombre de cours	nombre des inscrits
2014	8	235
2015	8	203
2016	8	247
2017	7	169
2018	0	0

3. La formation pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires

Année	Hommes	Femmes	Total
2014	6	7	13
2015	4	5	9
2016	16	11	27
2017	20	3	23
2018	13	4	17

