



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

AVRIL 2020

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

Table des matières

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	9
Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi	10
1. Textes adoptés en 2019.....	10
2. Projets de loi	13
3. Textes législatifs en préparation.....	20
4. Transposition des directives européennes.....	24
Chapitre 2 : Politique de l'emploi	27
1. Europe 2020 – Luxembourg 2020.....	27
2. Subsidés pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.....	30
3. Initiatives sociales en faveur de l'emploi.....	30
4. Salariés handicapés.....	32
5. Aide à la formation professionnelle	33
6. Gestion du Fonds Social européen	34
7. RETEL	37
8. Congé linguistique	38
9. Congé de paternité (<i>Pappecongé</i>).....	39
Chapitre 3 : Préretraite	41
1. Préretraite progressive	41
2. Préretraite solidarité	42
3. Préretraite-ajustement.....	44
4. Relevé par entreprise des salariés en préretraite	45
Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi	52
1. Dépenses	52
2. Recettes	56

Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire	58
1. Mieux connaître l'économie sociale et solidaire.....	58
Chapitre 6 : Emploi et politique sociale au niveau de l'Union européenne	64
Chapitre 7 : Office National de Conciliation.....	65
AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	67
Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg.....	68
1. L'emploi au Luxembourg	68
2. Le chômage au Luxembourg.....	72
Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi	80
1. Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi	80
2. Evolution demandeurs d'emploi	82
3. Sanctions.....	82
4. Encadrement des salariés à capacité de travail réduite et des salariés handicapés.....	83
5. Soutenir les demandeurs d'emploi plus âgés.....	97
6. Offrir des mesures pour l'emploi adaptées afin de faciliter la réinsertion professionnelle	97
7. Indemniser les demandeurs d'emploi	99
8. Bénéficier des aides pour augmenter les chances d'intégration sur le marché de l'emploi.....	101
Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes	103
1. La Garantie pour la Jeunesse	103
2. Les mesures pour l'emploi en faveur des jeunes.....	104
Chapitre 4 : L'orientation professionnelle et l'apprentissage	107
1. L'encadrement individuel	107
2. Les activités d'orientation collectives.....	107
3. L'apprentissage en 2019.....	109
4. Projets interministériels.....	113
5. Coopération européenne	116

Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises	117
1. Un partenariat pour l’emploi avec les entreprises	117
2. Une hausse des postes vacants déclarés.....	118
3. Une présélection des candidats affinée	121
4. Engager un ressortissant des pays tiers.....	122
5. Bénéficier des aides financières pour l’embauche des demandeurs d’emploi.....	124
Chapitre 6 : Offre de services en ligne en faveur des demandeurs d’emploi et des employeurs	131
1. Le JobBoard de l’ADEM :.....	131
Chapitre 7 : Le projet « Luxembourg Digital Skills Bridge »	132
Chapitre 8 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d’emploi	133
1. Formations « pool » - organisées pour et suivant la demande d’un secteur précis	133
2. Formations « sur mesure »	134
3. Formations dites «de reconversion »	134
4. Formations « spécifiques ».....	135
5. Ateliers ADEM.....	136
6. Formations cofinancées par le Fonds social européen (FSE)	136
7. Institut national des langues	136
8. Partenariats	137
Chapitre 9 : Les services internes de l’ADEM	138
1. Le Contact Center	138
2. Le Service juridique et contentieux	140
3. Le Service ressources humaines	142
4. Le Service informatique	145
5. Le Service communication et relations internationales.....	146
L’INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES	155
Chapitre 1 : Introduction	156

Chapitre 2 : Objectifs et missions	157
Chapitre 3 : Organigramme	159
Chapitre 4 : Le « Workflow »	160
Chapitre 5 : Chiffres clés 2019	161
1. Répartition du volume de travail	161
2. Évolution du volume de travail	161
3. Evolution du volume de dossiers traités par l'ITM	162
4. Répartition du volume de travail par secteur économique (2019)	162
5. Répartition du volume de travail par matières (2019)	163
6. Résumé des contrôles de l'ITM, et leurs suites par matières (2019)	164
7. Résumé des contrôles et leurs suites par services de l'ITM (2019)	164
8. Contrôles effectués par l'ITM par circonscriptions (2019)	165
Chapitre 6 : Ressources humaines	166
1. Répartition de l'effectif par carrière, par service et hommes/femmes	166
2. Répartition Hommes / Femmes	167
3. Pyramide des âges	168
4. Départs et arrivées	168
5. Évolution du nombre des inspecteurs du travail - stagiaires	169
5. Formation	170
Chapitre 7: Service Help/Call Center (HCC)	171
1. Appels	172
2. Visites Guichet	173
3. E-mails	176
4. Courriers	177
5. Contrats d'étudiants	178

6. Durée de travail	179
Chapitre 8 : Service détachement	182
1. Déclarations de détachement	182
2. Entreprises détachantes	184
3. Salariés détachés	185
4. Contrôles en matière de détachement	187
Chapitre 9 : Service Inspections, contrôles et enquêtes (ICE)	191
1. Dossiers et contrôles en matière de conditions de travail	191
2. Traite des êtres humains, travail clandestin et travail illégal	194
Chapitre 10 : Service contrôle, chantiers et autorisations (CCA)	197
1. La répartition du volume de travail	197
2. Congé collectif	200
3. Convention collective pour le bâtiment et génie civil	200
4. Convention collective pour les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage	200
5. Entreprises étrangères.....	201
6. Congés d'été et d'hiver – demandes de dérogations.....	201
Chapitre 11 : Service Accidents, Enquêtes et contrôles (AEC).....	203
1. Analyses et enquêtes effectuées.....	203
Chapitre 12 : Service établissements soumis à autorisations (ESA).....	204
1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés	204
2. Protection des salariés à l'égard des risques liés à une exposition à des agents chimiques	207
3. Conseils et contrôles sécurité et santé au travail / établissements classés	208
4. Seveso	208
5. Convention de Helsinki	209
6. Explosifs à usage civil.....	209
7. La sécurité dans les tunnels.....	209

8. Les mines, minières et carrières	211
9. Publications sécurité et santé au travail / établissements classés	211
Chapitre 13 : Service dialogue social et élections sociales (DES)	212
1. Le service	212
2. Le résultat des élections sociales.....	213
Chapitre 14 : Service de secrétariat de direction.....	214
Chapitre 15 : Service budget et services généraux (BSG).....	214
Chapitre 16 : Service Informatique.....	215
1. Activités de développement informatique en 2019.....	215
2. Activités de maintenance et de support.....	215
Chapitre 17 : Service Management qualité & Controlling (MQC).....	216
Chapitre 18 : Service de Projets et Web (GPW)	217
Chapitre 19 : Service protection des données (PDD).....	217
Chapitre 20 : Service Affaires européennes & Internationales (AEI)	218
1. Législation européenne	219
Chapitre 21 : Service Communication (COM)	222
1. Elections sociales :	222
2. Journée de l'Economie	222
3. Présentation à la confédération des artisans – Belgique	222
4. Campagne d'action anti- alcool au mois de mai 2019.....	222
5. Foire Agricole d'Ettelbruck (FAE) du 5 au 7 juillet 2019.....	223
6. Campagne de recrutement en juillet : L'ITM recrute !.....	223
7. Coopération avec la Cour de Justice de l'Union européenne, le 23 octobre 2019.....	224
8. Foire de l'Étudiant, les 7 et 8 novembre 2019.....	224
9. Conférences : L'Association des Travailleurs Désignés Luxembourg fête ses 15 ans.....	224
10. Listes des communiqués de Presse et conférences de presse	224

11. Assermentation	225
Chapitre 22 : Questions parlementaires	226
ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL	228
Chapitre 1 : Le profil structurel de l'administration.....	229
1. Les missions et les compétences	229
2. Les ressources et la structure organisationnelle	232
3. L'administration et la gestion	235
4. Le passage au numérique 4.0	236
Chapitre 2 : Les activités de l'EST en 2019.....	238
1. Les formations des délégué(e)s du personnel.....	240
2. La formation pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires	244
3. Les formations diverses « tous publics »	245
Chapitre 3 : Les statistiques	246
1. Les formations des délégué(e)s du personnel	246
2. La Formation pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires.....	256

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

Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi

1. Textes adoptés en 2019

1.1. Loi du 12 avril 2019 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

Suite à l'adoption de la loi du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique, cette loi a mis en place un cadre légal pour l'instauration de comptes épargne-temps (CET) pour les salariés de droit privé. En effet, dans sa déclaration gouvernementale de 2013, le Gouvernement 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 ».

Les dispositions y prévues tiennent largement compte de l'avis du Conseil Economique et Social (CES) du 2 juillet 2004 en ce qui concerne la mise en place du compte épargne-temps. Le CES avait été saisi par le Premier Ministre en date du 19 juillet 2001 suite à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 prévoyant l'introduction de comptes épargne-temps « permettant aux salariés d'accumuler sur un compte des droits à congé rémunéré qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser des projets personnels, sans devoir recourir à des périodes de congé sans solde ... ».

La mise en place d'un CET peut uniquement se faire dans le cadre d'une négociation collective, soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel. Dans ce dernier cas, le CET ne peut être introduit que d'un commun accord entre l'employeur individuel et la délégation du personnel. Celui-ci doit par ailleurs être homologué par le Ministre.

Le compte épargne-temps est réservé aux salariés d'une ancienneté de deux ans au moins. Il est alimenté et utilisé en heures et limité à un maximum de 1800 heures.

La loi détermine les heures pouvant alimenter le CET sur demande du salarié, à savoir :

- les jours de congé non pris pour autant qu'ils dépassent le minimum légal,
- le congé accordé dans le cadre de l'art. L-211-6, c.-à-d. dans le cadre d'un plan d'organisation du travail dépassant un mois,
- les heures supplémentaires ou soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile,
- le repos compensatoire accordé pour travail du dimanche ou jours fériés tombant un dimanche,
- ainsi qu'un maximum de cinq jours de congé qui n'ont pas pu être pris pour cause de maladie, à cause d'un congé de maternité respectivement d'un congé parental.

L'employeur doit garantir la tenue exacte et détaillée du CET, permettant au salarié de vérifier sur base d'un relevé mensuel que l'approvisionnement correspond à ses désirs. La loi impose par ailleurs à l'employeur de provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière des heures « épargnées », augmentée des charges patronales et de l'adapter à l'évolution du coût de la vie.

L'utilisation des heures du CET se fait sur demande écrite, selon les désirs du salarié - à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Le congé rémunéré ainsi pris, à temps plein ou à temps partiel, doit en principe être fixé au moins un mois en avance.

En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties, en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1, L.125-3 et L.125-4 ou en cas de décès du salarié, le CET est liquidé par le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire

correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement.

En cas de faillite, d'insolvabilité ou de fermeture définitive de l'entreprise, les créances résultant de la liquidation du CET sont garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond correspondant au double du salaire social minimum.

La loi précise par ailleurs qu'en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps font également partie du super-privilège prévu à l'actuel paragraphe (2) de l'article 2101 du Code Civil, ce qui signifie que les créances résultant de la liquidation du CET sont payés avant toute autre créance privilégiée.

Finalement, il convient de souligner que les règles mises en place par une convention collective avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les comptes épargne-temps restent d'application aussi longtemps que la convention collective de travail qui les prévoit est valable. Les dispositions devront être adaptées pour être conformes au nouveau texte de loi dès lors qu'une nouvelle convention sera négociée.

1.2. Loi du 25 avril 2019 portant modification : 1. des articles L. 232-2 et L. 233-3 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

La loi met en œuvre deux éléments de l'Accord de coalition 2018-2023 : d'un côté, l'augmentation du congé légal minimum d'actuellement vingt-cinq à vingt-six jours ; de l'autre, l'introduction d'un nouveau jour férié légal en date du 9 mai, Journée de l'Europe.

Ces deux mesures sont à voir dans le cadre des nouvelles technologies entraînant de nouvelles formes d'organisation du travail et traduisent une approche visant notamment à permettre aux salariés de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Du point de vue temps de travail, ces mesures constituent une réduction du temps de travail annuel normal. Dans ce contexte, il faut noter que le temps de travail annuel au Luxembourg reste supérieur tant à la moyenne européenne qu'à celui des pays voisins.

En effet, selon l'étude « Developments in working time 2015-2016 » réalisée par Eurofound, le temps de travail annuel normal collectivement négocié au Luxembourg est actuellement de 1804,7 heures en moyenne contre 1719,5 en Europe des 28, 1738,8 en Belgique, 1681,4 en Allemagne et 1616,2 en France.

Pour ce qui est du congé, la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail impose aux États membres un minimum de vingt jours de congé légal par année. La moyenne européenne est de vingt-trois jours de congé payé légal par année de calendrier avec un maximum de trente jours en France et en Espagne et un minimum de vingt jours en Italie et en Irlande. En Allemagne, le seuil est fixé à vingt-quatre jours et en Belgique, il varie entre vingt et vingt-quatre jours en fonction de la répartition du temps de travail hebdomadaire sur 5 ou 6 jours.

La loi se limite à une augmentation du congé payé légal : elle n'entraîne pas automatiquement une augmentation des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables applicables à la date de son entrée en vigueur.

Le jour férié légal supplémentaire du 9 mai, Journée de l'Europe, commémore la déclaration de Robert Schuman du 9 mai 1950, qui est considérée comme texte fondateur de la construction européenne. Prononcée par Robert

Schuman, ministre français des Affaires étrangères, cette déclaration, inspirée par Jean Monnet, propose la création d'une organisation européenne chargée de mettre en commun les productions françaises et allemandes de charbon et d'acier.

Le Traité établissant une Constitution pour l'Europe tel qu'il a été signé à Rome le 29 octobre 2004 prévoit dans son article I-8 relatif aux symboles de l'Union que la Journée de l'Europe est célébrée le 9 mai dans toute l'Union.

Nombreuses ont depuis lors été les revendications de faire de cette journée un jour férié dans toute l'Europe.

Cette revendication a par exemple été formulée par les Jeunes Européens à l'occasion du soixantenaire de la Déclaration Schuman. De même, lors de la session plénière du Parlement européen de décembre 2017, les eurodéputés ont formulé un certain nombre de postulats visant à renforcer le lien entre les citoyens et l'Union, notamment en proposant de déclarer le 9 mai jour férié à l'échelle européenne. Dans ce contexte, le Luxembourg joue un véritable rôle précurseur, rôle que le Luxembourg a depuis toujours su jouer dans les questions européennes.

Au niveau européen, le nombre de jours fériés légaux est de 11,75 en moyenne et varie entre 8 et 17 dans l'Europe des 28. En Allemagne, par exemple, les jours fériés légaux sont fixés au niveau des « Länder » et leur nombre varie entre 9 à Berlin et 14 en Bavière. En France, le Code du travail prévoit 11 jours fériés légaux, tout comme en Belgique.

Le nouveau jour férié légal du 9 mai est applicable aux salariés de droit privé, aux employés de droit public et aux fonctionnaires. Aussi les dispositions légales afférentes applicables à toutes ces catégories de travailleurs ont été adaptées en conséquence.

1.3. Loi du 12 juillet 2019 modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail

Cette loi transpose une partie de la décision retenue dans l'accord de coalition 2018-2023 relative à l'augmentation rétroactive au 1^{er} janvier 2019 du salaire social minimum (SSM) de 100 euros.

Afin de parvenir à la réalisation de cet objectif du Gouvernement de réaliser cette augmentation de 100 euros du salaire social minimum il y a eu trois étapes dont celle-ci est la troisième :

1. Une première augmentation de 1,1% a été votée et est entrée en vigueur en janvier 2019 : il s'agit de la loi du 21 décembre 2018 modifiant l'article 222-9 du Code du travail (Doc. parl. 7381).
2. En plus, un crédit d'impôt salaire social minimum (CISSM) a été voté avec la loi sur le budget, il s'agit de la loi du 26 avril 2019 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2019 (Doc. parl. 7450), qui prévoit un nouveau crédit d'impôt spécifique.

Le nouvel article 139quater inséré dans la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.), fixe le CISSM.

Celui-ci devra être versé par l'employeur suivant les modalités fixées par le règlement grand-ducal du 26 avril 2019 portant exécution de l'article 139quater, alinéa 8 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (Mémorial : A279).

Afin que des salariés disposant de salaires légèrement plus élevés que le salaire social minimum pour salariés qualifiés ne soient pas exclus de la mesure, et toucheraient de ce fait une rémunération nette moindre que ceux rémunérés au salaire social minimum, il est prévu un mécanisme pour diminuer linéairement le CISSM de 70 à 0 euros pour des salaires bruts mensuels passant de 2.500 euros à 3.000 euros.

3. La loi du 12 juillet 2019 prévoit une deuxième hausse de 0,9% qui vise à adapter rétroactivement et de façon structurelle le niveau du SSM à compter du 1^{er} janvier 2019.

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

Cette initiative d'augmentation est par ailleurs étayée par une étude du Statec (Cahier économique N° 122, 2016) qui retient qu'une personne qui travaille 40 heures par semaine a besoin de 1.922 euros par mois pour vivre au Luxembourg, or le salaire social minimum actuel fait qu'une personne rémunérée à ce taux ne dispose, après avoir retranché les cotisations sociales et les impôts, que de 1.727 euros.

Cette façon de procéder permettra de partager le coût supplémentaire de cette augmentation entre les employeurs et l'État, qui assumera donc également sa responsabilité en la matière, afin de garantir un revenu décent aux salariés non couverts par des dispositions particulières ou par des conventions collectives de travail.

2. Projets de loi

2.1. **Projet de loi portant introduction d'un plan de gestion des âges (Doc. parl. n°6678)**

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 (Doc. parl. n° 7265)**

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), de l'Union des étudiants luxembourgeois (UNEL), des représentants de la Chambre des salariés et des représentants du patronat (UEL/FEDIL). L'objectif principal a été de répondre à leurs demandes et de trouver un compromis entre les différentes positions, 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 et avisé par le Conseil d'Etat le 12 novembre 2019.

En date des 16 et 24 juillet 2019 deux séries d'amendements ont été transmis à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la sécurité sociale de la Chambre des Députés.

Le projet a ensuite fait l'objet de plusieurs réunions de la Commission.

Le Conseil d'Etat a émis un avis complémentaire en date du 12 novembre 2019 et des amendements parlementaires ont été transmis à la Haute Corporation en date du 31 janvier 2020.

Le 2^e avis complémentaire de la Haute Corporation, datée au 25 mars 2020, a été analysé par la commission parlementaire compétente en date du 30 avril 2020.

La Chambre des Députés a adopté le projet en date du 20 mai-2020 ; la dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat est intervenue en date du 26 mai 2020. Le Grand-Duc a apposé sa signature en date du 4 juin 2020.

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 (Doc. parl. n°7309)

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 pourcents avec plein salaire. En vertu du nouveau dispositif, la réduction du temps de travail ne pourra être supérieure à vingt pourcents 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.

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 le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension 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.

Aussi il est précisé dans le texte que l'indemnité compensatoire ne peut pas être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel. Ceci permet de garantir au salarié en reclassement qu'une éventuelle augmentation de son nouveau revenu mensuel (payé par l'employeur), par le fait qu'il se voit payer des suppléments ou appliquer une

augmentation de salaire, n'entraîne pas automatiquement une réduction équivalente de l'indemnité compensatoire.

En matière de convention collective, il est précisé qu'à partir du mois qui suit celui de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, les augmentations de salaire résultant de la revalorisation de carrière suite à une convention collective de travail existante et applicable à ce moment ne sont plus portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 28 mai 2018 et avisé une première fois par le Conseil d'Etat le 5 avril 2019. Dans cet avis la Haute Corporation avait formulé 5 oppositions formelles.

En date du 3 mars 2020 la Commission parlementaire travail, emploi et sécurité sociale a adopté une série d'amendements parlementaires qui ont permis au Conseil d'Etat, par son avis complémentaire du 28 avril 2020, de lever la totalité de ses réserves constitutionnelles.

La Commission compétente va très prochainement saisir le Conseil d'Etat de deux amendements supplémentaires pour faire droit à une suggestion de la Haute Corporation concernant l'agencement du texte qui servira à garantir une plus grande sécurité juridique quant aux cas de figures pouvant être sanctionnés par un retrait du statut de personne en reclassement professionnel.

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 (Doc. parl. n°7319)

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. Une série d'amendements gouvernementaux a été déposée à la Chambre des Députés en date du 28 janvier 2020.

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 (Doc. parl. n°7289)

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 le 17 juillet 2018.

Suite à plusieurs réunions de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la sécurité sociale deux séries d'amendements parlementaires ont été transmis au Conseil d'Etat en date du 1 octobre et du 10 décembre 2019 qui s'est exprimé dans deux avis complémentaires le 12 novembre 2019 et le 20 décembre 2019.

Il est à noter que ce texte de loi a été entretemps voté en date du 5 février 2020 (*Loi du 3 mars 2020 portant modification du Code du travail en ce qui concerne : 1° la durée de travail des salariés occupés dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ; 2° les conditions exigées pour la délivrance aux personnes physiques de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.*).

2.6. Projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail (Doc. parl. n°7489)

Le projet de loi apporte quelques modifications de détail mais néanmoins d'importance capitale au dispositif relatif au congé pour raisons familiales fondamentalement modifié par la loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail, 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail et abrogeant 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé pour raisons familiales.

Les changements introduits par le projet de loi de l'époque, qui fût déposé à la Chambre des Députés en septembre 2016, étaient essentiellement motivés par le fait que dans le contexte économique nouveau les besoins des salariés ayant des enfants à charge ont considérablement changé.

En effet, de plus en plus de parents salariés sont obligés de travailler à deux et de déposer leurs enfants à la crèche respectivement à la maison relais.

Le nouveau texte a introduit, pour chaque salarié qui a un enfant à charge, un congé pour raisons familiales de trente-cinq jours répartis sur trois tranches d'âge.

Il y est tenu compte du fait que les enfants en bas âge sont plus souvent malades en prévoyant pour les enfants âgés de zéro à moins de quatre ans accomplis un contingent de douze jours de congé pour raisons familiales. Si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis, le salarié a droit à dix-huit jours et à partir de treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans, le congé pour raisons familiales est porté à cinq jours à condition que l'enfant soit hospitalisé.

La loi en question prévoit en outre que le congé est fractionnable, mais les deux parents ne peuvent le prendre en même temps.

Suite à l'introduction de ce nouveau dispositif il s'est avéré que la condition d'hospitalisation prévue par rapport aux enfants âgés entre treize et dix-huit ainsi que le fait que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps sont susceptibles de créer, dans certains cas, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer par les familles concernées.

C'est face à ces situations que le présent projet entend remédier.

Par ailleurs il est profité de ce projet de loi pour clarifier une disposition en matière de reclassement professionnel interne et externe en adaptant les dispositions légales aux réalités du terrain pour distinguer clairement entre l'organe qui accorde ou refuse l'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire, à savoir la Commission mixte, et celui qui est seul à même d'en calculer le montant, à savoir l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 11 octobre 2019 et avisé par le Conseil d'Etat le 28 janvier 2020.

Il devra le moment venu être amendé étant donné que face à la décision du Gouvernement de fermer les établissements scolaires en réaction à la crise sanitaire liée au Covid-19 un congé pour raisons familiales extraordinaire a été mis en place pour permettre aux parents concernés d'assurer la garde de leurs enfants. Cette mesure ne vaut cependant que pour les enfants ayant moins de treize ans puisque dans les situations liées au Covid-19 il n'y a pas d'hospitalisation de l'enfant. Cependant, les enfants handicapés, ne peuvent souvent pas rester seuls à la maison même s'ils sont âgés de plus de treize ans.

Pour pallier à cette situation un projet de loi supprimant la condition d'hospitalisation pour tout enfant âgé de plus de treize ans et atteint d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins cinquante pour cent de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge a droit à une allocation spéciale supplémentaire a été introduit d'urgence.

Vu l'avis du conseil d'Etat du 3 avril 2020 et le rapport de la commission parlementaire compétente du 22 avril 2020 ce texte sera adopté sous peu et le projet initial n°7489 devra être adapté en conséquence.

2.7. Projet de loi portant modification de l'article L. 621-2 du Code du travail concernant l'organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi (Doc. parl. n°7491)

Le projet de loi a pour objet d'augmenter le nombre de directeurs adjoints de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) de deux à trois. A titre de rappel, il convient de signaler que la direction de l'Administration de l'emploi créée en 1976 était composée d'une seule personne. La loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi a introduit la fonction de directeur adjoint en disposant que « la direction de l'agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières. »

Depuis 2012, l'ADEM a développé de manière considérable ses activités en direction des demandeurs d'emploi mais également en direction des entreprises. Les demandeurs d'emploi bénéficient ainsi d'un parcours d'accompagnement personnalisé prenant en compte leurs besoins et visant une intégration la plus pérenne possible sur le marché de l'emploi. L'accent est notamment mis sur la formation continue afin de permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences demandées par les employeurs. De nombreux programmes de formation ont ainsi été créés, des partenariats ont été mis en place avec les trois grands acteurs de la formation au Luxembourg (Chambre des Salariés, House of Training et Chambre des Métiers) et des financements européens ont été obtenus (Fonds social européen). L'ADEM a également mis en place des services spécifiques pour les entreprises à la recherche de main d'œuvre. Un « Partenariat pour l'emploi » a été

conclu avec l'Union des entreprises luxembourgeoises. L'ADEM a développé des services digitaux tel que le JobBoard qui est actuellement la plateforme regroupant le plus grand nombre d'offres d'emploi au niveau national.

L'ADEM a également vu ses missions légales s'élargir de manière conséquente depuis 2012 avec entre autres la réforme du reclassement, la création des emplois d'insertion pour chômeurs âgés, la création/modification d'aides et de mesures en faveur de l'emploi (stage de professionnalisation, contrat-réinsertion emploi, modification de l'aide au réemploi et des occupations temporaires indemnisées,...), la loi sur le revenu d'inclusion sociale et la loi relative à l'assistance à l'inclusion dans l'emploi. Le projet-pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » a démontré la nécessité de mettre en place des actions de prévention du chômage dans des secteurs où la digitalisation entraînera des pertes respectivement des transformations d'emplois.

Le développement de ces activités a entraîné une hausse rapide et importante du nombre d'agents au service de l'ADEM qui s'élève aujourd'hui à plus de 500 ETP (dont 23% de personnes avec le statut du salarié handicapé ou en reclassement).

Les années à venir seront marquées par des défis importants. Ces défis sont de nature externe (profils de plus en plus hétérogènes des demandeurs d'emploi, pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs, évolution du marché de l'emploi marquée par la disparition rapide de certains types d'emploi et la création d'autres emplois, importance accrue de la formation continue tout au long de la vie,...) mais également interne (besoin croissant de digitalisation, importance de la protection des données personnelles, nécessité d'un « *controlling* » systématisé pour détecter des fraudes potentielles,...). A ces défis s'ajoute la perspective d'un changement de la réglementation européenne concernant l'indemnisation des chômeurs frontaliers qui pourrait avoir comme conséquence un doublement du nombre de demandeurs d'emplois suivis et indemnisés par l'ADEM.

Afin de faire face à l'ensemble de ces défis, l'ADEM devra procéder à des restructurations importantes de son organisation et de son organigramme, y compris au niveau de sa direction, qui se doit d'être pluridisciplinaire et dont les membres doivent avoir des profils et des compétences complémentaires. Il s'avère qu'une direction à 3 personnes n'est pas suffisante pour faire face à l'ensemble des activités tout en gardant du temps pour la réflexion et la planification stratégique. Un 3ème directeur adjoint s'avère donc nécessaire pour compléter l'équipe actuelle.

Le projet de loi a été déposé le 15 octobre 2019 et avisé par le Conseil d'Etat le 12 novembre 2019.

Il est à noter que ce texte de loi a été entretemps voté en date du 5 février 2020 (*Loi du 3 mars 2020 portant modification de l'article L. 621-2 du Code du travail concernant l'organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi*).

3. Textes législatifs en préparation

3.1. 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.

Vu son expérience et le contact régulier avec les victimes du harcèlement, Mobbing asbl a été chargée d'élaborer un premier avant-projet de loi. Une fois rédigé, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire se réunira avec les représentants de Mobbing Asbl afin de finaliser l'avant-projet de loi pour qu'il puisse être soumis pour approbation au Conseil de gouvernement dans les plus brefs délais.

3.2. Avant-projet de loi portant approbation de la Convention n°122 de l'Organisation internationale du Travail sur la politique de l'emploi, signée à Genève, le 9 juin 1964

A l'heure actuelle le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié 101 Conventions internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que 3 Protocoles, dont 69 sont encore en vigueur.

Parmi ces 101 Conventions figurent les huit Conventions fondamentales, C29 sur le travail forcé, C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, C100 sur l'égalité de rémunération, C105 sur l'abolition du travail forcé, C111 concernant la discrimination, C138 sur l'âge minimum et C182 sur les pires formes de travail des enfants ainsi que deux des quatre Conventions de Gouvernance C81 sur l'Inspection du travail et C129 sur l'Inspection du travail dans l'agriculture.

Afin de poser un acte dans le cadre du 100ème anniversaire de l'OIT, qui se fête cette année, le Gouvernement entend ratifier la Convention de Gouvernance qui n'a pas encore été ratifiée par le Luxembourg, à savoir : la Convention C122 sur la politique de l'emploi.

La ratification de cette Convention n'entraînera pas de modification de nos dispositions légales afférentes.

Avant de pouvoir procéder à la ratification formelle, et conformément à l'article 18 point 5 sous d) de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les obligations des Membres quant aux conventions, il faut dans une première phase avoir obtenu le consentement de l'autorité compétente en procédant par voie légale à l'approbation de l'instrument.

Suite à ce consentement de l'autorité compétente, ce qui au Luxembourg se fait par l'adoption d'une loi par la Chambre des Députés, la notification de la ratification formelle sera faite au Directeur général de l'OIT.

La Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, adoptée à la quarante-huitième session de la Conférence Internationale du Travail fixe comme objectif essentiel une politique active visant à promouvoir le plein emploi et ce en étroite collaboration avec les milieux intéressés et surtout les représentants des employeurs et des salariés.

Cette approche est largement couverte par les dispositions nationales en la matière et notamment par la loi portant réforme de l'Agence pour le développement de l'emploi, l'instauration d'une commission de suivi tripartite et la création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 23 janvier 2020. (Doc. parl. n°7517) et le Conseil d'Etat a émis un premier avis en date du 28 avril 2020.

3.3. Avant-projet de loi portant approbation de la Convention n° 144 de l'Organisation internationale du Travail sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, signée à Genève, le 21 juin 1976

A l'heure actuelle le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié 101 Conventions internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que 3 Protocoles, dont 69 sont encore en vigueur.

Parmi ces 101 Conventions figurent les huit Conventions fondamentales, C29 sur le travail forcé, C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, C100 sur l'égalité de rémunération, C105 sur l'abolition du travail forcé, C111 concernant la discrimination, C138 sur l'âge minimum et C182 sur les pires formes de travail des enfants ainsi que deux des quatre Conventions de Gouvernance C81 sur l'Inspection du travail et C129 sur l'Inspection du travail dans l'agriculture.

Afin de poser un acte dans le cadre du 100ème anniversaire de l'OIT, qui se fête cette année, le Gouvernement entend ratifier la Convention de Gouvernance qui n'a pas encore été ratifiée par le Luxembourg, à savoir la Convention C144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail.

La ratification de cet instrument n'entraînera pas de modifications de nos dispositions légales afférentes.

Avant de pouvoir procéder à la ratification formelle, et conformément à l'article 18 point 5 sous d) de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les obligations des Membres quant aux conventions, il faut dans une première phase avoir obtenu le consentement de l'autorité compétente en procédant par voie légale à l'approbation de l'instrument.

Suite à ce consentement de l'autorité compétente, ce qui au Luxembourg se fait par l'adoption d'une loi par la Chambre des Députés, la notification de la ratification formelle sera faite au Directeur général de l'OIT.

La Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, adoptée à la soixante et unième session de la Conférence Internationale du Travail vise la participation des organisations syndicales et patronales jouissant de la liberté syndicale dans le cadre des activités de l'OIT, notamment pour les réponses du Gouvernement à des questionnaires et la communication de rapports.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 23 janvier 2020. (Doc. parl. n°7518) et le Conseil d'Etat a émis un premier avis en date du 28 avril 2020.

3.4. Avant-projet de loi portant approbation de la Convention n° 187 de l'Organisation internationale du Travail sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, signée à Genève, le 15 juin 2006

A l'heure actuelle le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié 101 Conventions internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que 3 Protocoles, dont 69 sont encore en vigueur.

Parmi ces 101 Conventions figurent les huit Conventions fondamentales, C29 sur le travail forcé, C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, C100 sur l'égalité de rémunération, C105 sur l'abolition du travail forcé, C111 concernant la discrimination, C138 sur l'âge minimum et C182 sur les pires formes de travail des enfants ainsi que deux des quatre Conventions de Gouvernance C81 sur l'Inspection du travail et C129 sur l'Inspection du travail dans l'agriculture.

Etant donné que la Déclaration du Centenaire adoptée lors de la 108e séance de la Conférence Internationale du Travail en juin 2019 élève le domaine de la sécurité et de la santé au travail au niveau des sujets considérés comme fondamentaux par l'Organisation il est proposé de ratifier la Convention C187 sur le cadre promotionnel

pour la sécurité et la santé au travail.

La ratification de cet instrument n'entraînera pas de modifications de nos dispositions légales afférentes. Avant de pouvoir procéder à la ratification formelle, et conformément à l'article 18 point 5 sous d) de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les obligations des Membres quant aux conventions, il faut dans une première phase avoir obtenu le consentement de l'autorité compétente en procédant par voie légale à l'approbation de l'instrument.

Suite à ce consentement de l'autorité compétente, ce qui au Luxembourg se fait par l'adoption d'une loi par la Chambre des Députés, la notification de la ratification formelle sera faite au Directeur général de l'OIT.

La Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, adoptée à la quatre-vingt-quinzième session de la Conférence Internationale du Travail est la plus récente adoptée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

Les dispositions y prévues sont largement couvertes par la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines et par les missions du Comité permanent du travail et de l'emploi.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 23 janvier 2020. (Doc. parl. n°7519) et le Conseil d'Etat a émis un premier avis en date du 28 avril 2020.

3.5. Avant-projet de loi portant approbation du Protocole P029 de l'Organisation internationale du Travail relatif à la Convention sur le travail forcé, signé à Genève, le 11 juin 2014

A l'heure actuelle le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié 101 Conventions internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que 3 Protocoles, dont 69 sont encore en vigueur.

Parmi ces 101 Conventions figurent les huit Conventions fondamentales, C29 sur le travail forcé, C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, C100 sur l'égalité de rémunération, C105 sur l'abolition du travail forcé, C111 concernant la discrimination, C138 sur l'âge minimum et C182 sur les pires formes de travail des enfants ainsi que deux des quatre Conventions de Gouvernance C81 sur l'Inspection du travail et C129 sur l'Inspection du travail dans l'agriculture.

Le présent projet de loi entend approuver le Protocole 29 relatif à la convention sur le travail forcé qui se réfère directement à la Convention fondamentale C29 sur le travail forcé.

Cette ratification est notamment revendiquée par la Commission consultative des droits de l'homme et autorisée par la Décision (UE) 2015/2071 du Conseil.

La ratification de cet instrument n'entraînera pas de modifications de nos dispositions légales afférentes.

Avant de pouvoir procéder à la ratification formelle, et conformément à l'article 18 point 5 sous d) de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les obligations des Membres quant aux conventions, il faut dans une première phase avoir obtenu le consentement de l'autorité compétente en procédant par voie légale à l'approbation de l'instrument.

Suite à ce consentement de l'autorité compétente, ce qui au Luxembourg se fait par l'adoption d'une loi par la Chambre des Députés, la notification de la ratification formelle sera faite au Directeur général de l'OIT.

Le Protocole P029 de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930, adopté à la cent troisième session de la Conférence Internationale du Travail modernise la Convention n° 29 sur le travail forcé adoptée en 1930

que le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié en 1964, en vue de s'attaquer aux pratiques telles que la traite des êtres humains.

Il renforce le cadre juridique international en créant de nouvelles obligations pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et donner accès à des compensations, telles que l'indemnisation des préjudices matériels et physiques.

Il exige des Gouvernements qu'ils prennent des mesures en vue de mieux protéger les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, des pratiques de recrutement frauduleuses et abusives et met l'accent sur le rôle des employeurs et des travailleurs dans la lutte contre le travail forcé.

Dans ce contexte un plan d'action national contre la traite des êtres humains a été élaboré par le Comité de suivi de la lutte contre la traite des êtres humains instauré par la loi du 8 mai 2009 sur l'assistance, la protection et la sécurité des victimes de la traite des êtres humains.

Ce plan a été avalisé par le Conseil de Gouvernement en date du 21 décembre 2016.

Les organes chargés de sa mise en œuvre sont principalement les membres du comité de suivi et la coordination est assurée par le Ministère de la Justice.

Par une loi du 8 mars 2017 renforçant les garanties procédurales en matière pénale qui porte en outre transposition de la directive 2012/29/UE concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité, les droits de toutes les victimes ont été renforcés, tout en sachant que les victimes de la traite des êtres humains sont présumées être des victimes particulièrement vulnérables demandant un encadrement particulier.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 28 janvier 2020. (Doc. parl. n°7521) et le Conseil d'Etat a émis un premier avis en date du 28 avril 2020.

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.

Un projet de loi portant transposition de la présente directive a été déposé à la Chambre des Députés le 23 janvier 2020. (Doc. parl. n°7516)

4.2. Transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

La nouvelle directive 2019/1152 vient de remplacer la directive 91/533 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur par écrit des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

Elle établit des conditions de travail minimales pour tous les travailleurs et leur accorde par exemple le droit d'exercer des activités complémentaires et fixe la période d'essai à 6 mois maximum. Elle élargit également le devoir d'information existant de l'employeur et octroie des droits aux travailleurs ayant des horaires de travail variables et des contrats atypiques.

La directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne accorde donc des droits minimaux à chaque travailleur ayant un contrat ou une relation de travail dans l'Union européenne selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ou en vertu du droit, de la pratique ou des conventions collectives de travail d'un État membre.

Seules les personnes dont le temps de travail moyen est inférieur ou égal à 3 heures par semaine au cours d'une période de référence de 4 semaines consécutives peuvent en être exclues. La nouvelle directive s'appliquera donc également aux travailleurs « zéro heure » ou aux travailleurs titulaires de contrats à la demande ou d'autres contrats atypiques.

La nouvelle norme européenne prévoit que l'employeur est tenu de fournir les informations de la directive par écrit ou bien en format électronique à condition que le travailleur y ait accès et qu'ils puissent être enregistrés et imprimés. L'employeur doit également conserver un justificatif de la transmission et de la réception.

Quid des délais de transmission des informations du contrat de travail, celles-ci doivent désormais être communiquées au travailleur soit endéans un délai de sept jours, soit endéans un délai d'un mois, selon la nature de l'information en question.

Selon la nouvelle directive, la période d'essai ne pourra pas dépasser 6 mois, à part quelques exceptions.

L'employeur ne peut plus interdire à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur à condition que les activités complémentaires ne soient pas préjudiciables. Les États membres ne peuvent déroger à cette règle que pour des motifs objectifs, tels que la santé et la sécurité, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflits d'intérêts.

La directive introduit par ailleurs un cadre relatif à la « prévisibilité minimale du travail » qui prévoit la communication des tâches dans un délai raisonnable, le droit à une compensation en cas d'annulation soudaine d'une tâche, la limitation de l'utilisation et de la durée des contrats de travail à la demande et d'autres contrats de ce type, et des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres après 6 mois d'ancienneté.

Si le travailleur ne reçoit pas toutes les informations requises dans les temps, il bénéficie de la présomption favorable ou peut introduire une plainte. Les États membres sont libres de choisir l'option qui s'appliquera sur leur territoire.

Les États membres de l'UE doivent transposer la directive avant le 1^{er} août 2022.

Vu l'importance de la portée de la présente directive, il est prévu d'élaborer un projet de loi portant transposition de celle-ci dans les plus brefs délais.

4.3. Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

L'objectif général de la présente directive est de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement au travail ainsi que de permettre aux parents et aux aidants de mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

La directive fixe entre autres de nouvelles normes minimales en matière de congé parental. Désormais, tous les travailleurs ont droit à un congé parental de quatre mois, qui est à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque Etat membre ou par les conventions collectives.

En outre, il doit être assuré que deux mois du congé parental ne puissent pas être transférés à l'autre parent. Il doit également être prévu que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible.

En plus, la directive introduit deux nouveautés au niveau de l'UE. Il s'agit d'une part du droit pour les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur.

D'autre part, la directive prévoit que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an afin de s'occuper de leurs proches qui nécessitent des soins ou une aide pour raison médicale grave.

La directive prévoit également que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille.

Vu l'importance de la portée de la directive, il est prévu d'élaborer un projet de loi portant transposition de celle-ci dans les plus brefs délais.

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 2019, 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. Depuis le lancement, 80% des bénéficiaires de ce dispositif sont de 50 ans accomplis.

- En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, le **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.
- Le **stage de professionnalisation**¹ et le **contrat de réinsertion-emploi**² sont deux mesures, applicables depuis le 1^{er} janvier 2016, destinées aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans ou ceux en reclassement externe ou qui ont la qualité de salarié handicapé. La première mesure est un stage d'une durée maximale de 6 semaines offrant l'opportunité au demandeur d'emploi de mettre en évidence ses capacités professionnelles au sein d'une entreprise. La deuxième mesure offre la possibilité au demandeur d'emploi d'améliorer ses connaissances et capacités professionnelles au sein d'une

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

² Plus d'informations : <http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/beneficier-mesures-aides/mesures-emploi/Contrat-reinsertion-emploi/index.html>

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. Le projet pilote **Luxembourg Digital Skills Bridge** contribue également à sécuriser l'emploi des personnes âgées.

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.

- 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 luxembourgeois⁵.
- 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. 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 femmes**⁶. Des actions de sensibilisations ainsi que des actions positives dans ce domaine sont mises en œuvre pour éliminer les barrières vers l'emploi et assurer l'égalité. La réforme du **congé parental et du congé de paternité** facilite la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

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

⁴ Plus d'informations : <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/adultes/informations-generales-offre-cours/livre-blanc-lifelong-learning/131025-s3l-livreblanc.pdf>

⁵ House of Training, Chambre des Métiers, Luxembourg Lifelong Training Center (Chambre des Salariés), Institut national d'administration publique (INAP).

⁶ 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>

- 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) (i) d'améliorer la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, (ii) de gérer un nombre de dossiers en constante augmentation, (iii) de personnaliser le suivi des demandeurs d'emploi afin de les intégrer le plus rapidement possible et de manière durable sur le marché de l'emploi. Le 9 mars 2016, l'ADEM a officiellement lancé une nouvelle plateforme interactive – le « **JobBoard** » – qui vise à augmenter les chances de rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi et encourage l'autonomie des demandeurs d'emploi⁷. 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.
- Il faut cependant noter que les négociations en cours au niveau européen en ce qui concerne la coordination des systèmes de sécurité sociale et plus particulièrement le volet des prestations de chômage risquent de créer des perturbations importantes du service public d'emploi au Luxembourg en doublant potentiellement le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.⁸
- Lancée officiellement en juin 2014, la « **Garantie pour la jeunesse**⁹ » 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 qualité¹⁰. 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 transparent**¹¹. 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. Ces évaluations permettent d'identifier les compétences déjà acquises et d'orienter les demandeurs d'emploi vers les formations appropriées permettant de combler des éventuelles lacunes dans leur profil de 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.

⁷ Présentation du nouveau « JobBoard » : http://www.adem.public.lu/fr/actualites/adem/2016/03/JobBoard_presentation/index.html

⁸ Compte tenu de la situation très spécifique du marché d'emploi au Luxembourg, le changement de paradigme au niveau des prestations de chômage dans le cadre du travail frontalier va provoquer une augmentation considérable de la charge administrative et financière.

⁹ <http://jugendgarantie.lu/>

¹⁰ Chiffres ADEM pour la période janvier 2018 au septembre 2018.

¹¹ [Projet de loi 7265](#)

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

2. 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.

Alors que l'appel public à projets avait connu un succès relativement modeste au début, et suite à des annonces publiées dans les périodiques des organisations patronales luxembourgeoises, le nombre des demandes de subvention a augmenté considérablement les années suivantes.

Les entreprises demandant le subside proviennent des secteurs d'activité très variés comme par exemple : commerce, construction, activités de conseil juridique et/ou comptable, secteur des soins, secteur bancaire et secteur industriel.

La motivation des entreprises est notamment de permettre à leurs salariés une meilleure intégration dans la vie quotidienne et professionnelle.

Le groupe cible concerné est surtout de nationalité française, belge et allemande. L'âge moyen se situe entre 30 et 40 ans. Alors qu'au début la population était plutôt de majorité masculine, la tendance s'est inversée les dernières années puisqu'on peut constater une hausse de la population féminine avec 205 femmes et 139 hommes pour l'année 2019.

En 2019, 26 demandes ont été introduites. Le budget initialement fixé à 100.000 euros a été augmenté en 2019 afin de pouvoir permettre un remboursement de 50% des cours de luxembourgeois aux entreprises. Finalement, le budget de 2019 a dû être augmenté de 110.000 à 120.000 euros et le pourcentage de remboursement a été fixé à 49%.

3. 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 2019, 32 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 2036 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 Mëllerdall 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 Schifflange 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
- 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
- ProActif a.s.b.l
- CNDS 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 à charge du Fonds pour l'emploi, la subvention maximale à laquelle l'employeur peut prétendre est l'addition des trois éléments :

- Participation aux frais de salaires des bénéficiaires ;
- Participation partielle aux frais d'encadrement ;
- 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 & Work s.à.r.l 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 86,1 millions d'euros pour l'exercice 2019.

4. Salariés handicapés

4.1. La collaboration entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle

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

En 2019, le MTEESS avait signé des conventions de collaboration avec 10 organismes gestionnaires d'ateliers protégés/d'inclusion professionnelle :

- Apemh s.c
- Autisme Luxembourg a.s.b.l
- Bieschbecher Atelier s.à.r.l
- Cooperations s.c-sis
- Ateliers Kraizbiere s.c-sis
- Op der Schock s.c
- Ligue HMC s.c
- Lelljer Gaart s.c
- Tricentenaire s.c
- Yolande s.c-sis

En sus des ateliers conventionnés directement avec le MTEESS, le MTEESS collabore également avec les ateliers thérapeutiques de ATP asbl et Mathellef asbl. Par le biais d'une convention avec l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), les salaires des personnes sous contrat de travail sont pris en charge par le budget du MTEESS.

En date du 25 juin 2019, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, avait invité les responsables des ateliers protégés/d'inclusion professionnelle pour un échange sur le mode de subventionnement mis en place depuis 2018 et se calquant sur une forfaitisation par salarié handicapé engagé sous contrat de travail dans les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle. En effet, le nouveau modèle appliqué permet au MTEESS et aux ateliers une planification budgétaire transparente et anticipative.

Fin 2019, les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle ont offert un contrat de travail à 1263 salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

Le budget prévu pour la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement des ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'élevait à 21 500 000 EUR en 2019.

Le budget prévu pour les salaires des personnes travaillant sous le statut du salarié handicapé dans les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'est élevé à 32 306 580 EUR.

4.2. La promotion de l'accès et du maintien à l'emploi au marché ordinaire du travail

A part la collaboration étroite avec les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle, le MTEESS s'engage à favoriser l'inclusion des personnes handicapées au marché du travail ordinaire.

En 2019, et dans le cadre d'un projet FSE, le MTEESS a soutenu un projet de IMS asbl visant la publication d'un e-book qui met en lumière les bonnes pratiques d'inclusion de certains employeurs. Au cours de sept ateliers, les représentants de 12 employeurs ont collectivement réfléchi à la notion de handicap et aux défis qui se présentent lors de l'embauche d'un salarié handicapé. Ces ateliers ont fait émerger une série de bonnes pratiques qui permettent d'élargir la connaissance collective sur les solutions envisageables pour l'inclusion professionnelle de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, le 10 juillet 2019, la Chambre des députés a voté le projet de loi 7269 complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe. Cette assistance vise à inciter les entreprises à engager plus de salariés handicapés ou en reclassement externe en leur offrant la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'inclusion professionnelle dans l'entreprise. En identifiant les besoins particuliers et en formant l'entourage professionnel aux spécificités du handicap du salarié, cette nouvelle activité permet de faciliter l'inclusion professionnelle durable et surtout le maintien dans l'emploi des personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ainsi que des salariés en reclassement externe sur le marché ordinaire de l'emploi.

4.3. La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées – Article 27

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) définit les droits des personnes en situation de handicap et vise à combattre la discrimination dans tous les domaines de la vie.

En 2019, le nouveau plan d'action national de mise en œuvre de la CRDPH 2019-2024 a pu être finalisé. Dans ce cadre, le MTEESS s'est engagé à favoriser l'inclusion des personnes handicapées au marché du travail en concentrant ses efforts sur les quatre points suivants :

- Accès au travail ;
- Maintien à l'emploi ;
- Suivi et qualité des mesures ;
- Adaptation du cadre législatif.

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

Depuis le 1^{er} juin 2004, certains salariés handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi modifiée du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des salariés handicapés qui avaient un revenu supérieur au salaire social minimum avant l'entrée en vigueur de la loi. Cette mesure s'adresse uniquement aux salariés handicapés ayant eu un contrat de travail au 1^{er} juin 2004. Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élevait en 2019 à 206 personnes.

4.5. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

Le MTEESS assure la présidence de cette commission dont les attributions sont définies par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et le règlement grand-ducal du 28 octobre 2013 portant exécution de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

5. Aide à la formation professionnelle

En 2019, 315 demandes pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées en collaboration étroite avec l'ADEM.

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

10 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 111.757,53 euros a été versé aux 106 demandeurs d'emploi qui ont suivi une aide à la formation professionnelle pendant l'année 2019.

6. 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.

7.1. Le programme opérationnel 2014-2020

Le programme opérationnel 2014-2020, qui s'inscrit dans la stratégie Europe2020 et dans le cadre des recommandations spécifiques par pays, a été approuvé par la Commission européenne le 12 décembre 2014 (décision C(2014)9912 final).

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

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

Ces thématiques sont traduites en les axes prioritaires et priorités d'investissements suivantes :

Axe prioritaire 1 : Soutenir l'intégration professionnelle durable

P.I. 1.1: L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle.

P.I. 1.2: L'intégration durable sur le marché du travail des jeunes, en particulier ceux qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation, y compris les jeunes exposés à l'exclusion sociale et ceux issus de groupes marginalisés, en mettant notamment en œuvre la garantie pour la jeunesse.

Axe prioritaire 2 : Renforcer l'inclusion sociale

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

Axe prioritaire 3 : Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences

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

7.2. Appel à candidatures lancé en 2019

Au courant de l'année 2019, un appel à candidatures a été lancé.

Cet appel a été lancé le 7 mai 2019 avec un budget affiché de 5 mio. d'euros et couvrant toutes les axes du programme opérationnel.

Le comité de sélection s'est réuni en date du 16 octobre 2019 pour procéder à la sélection des 19 projets introduits.

Finalement 6 projets ont été sélectionnés qui se répartissent comme suit :

- Axe 1. Soutenir l'intégration professionnelle durable: 8 projets avec un budget conventionné de 2 755 000 euros (P.I. 1.1. pour 2 263 800 euros et P.I. 1.2. pour 491 200 euros)
- Axe 2. Renforcer l'inclusion sociale: 4 projets avec un budget conventionnés de 1 246 600 euros.
- Axe 3. Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences : 4 projets avec un budget conventionnés de 1 682 100 euros.

7.3. Rétrospective des actions de communication

- Participation au Relais pour la vie les 23 et 24 mars 2019 avec une équipe FSE
- Participation au EU network meeting le 30 avril
- Conférence de presse le 7 mai 2019 pour le lancement de l'appel à projets
- Stand à la Fête de l'Europe le 9 mai 2019
- Campagne de publicité du 7 mai au 6 juin 2019 (avec spot radio, télé et cinéma).
- Participation et présentation du FSE aux EDIC's à Belval le 28 juin 2019.
- Matinée d'échange avec les porteurs de projets le 4 décembre 2019.

7.4. 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.

En 2019, l'autorité de gestion du FSE a poursuivi des échanges avec les autres fonds structurels ainsi qu'avec les porteurs de projets afin de préparer la programmation post 2020.

7. 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.

Au cours de l'année 2019, le comité de pilotage du RETEL composé par un représentant de chacun de ses membres fondateurs s'est rencontré pour discuter des axes éventuels de travail.

Pour l'année 2019, un budget de 357 000 euros a été alloué au RETEL.

Participation du RETEL

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.

Info Flow Savvy – De nouvelles aptitudes face à la surcharge informationnelle (IMS Luxembourg)

Ce projet est un projet du Fonds Social Européen, cofinancé par le Ministère du Travail, le Ministère d'Etat, la Chambre de Commerce et la Chambre des salariés. Le RETEL est représenté dans le comité de pilotage du projet.

Ce projet propose de comprendre le phénomène croissant « de digitalisation du travail » des travailleurs au Luxembourg. Il s'agit ici d'explorer, et de tester des solutions au niveau organisationnel mais aussi individuel qui permettraient de mieux maîtriser l'impact du digital sur la vie professionnelle. La première partie du projet visait à décrypter ce phénomène qui est en train de se développer par le biais d'une enquête auprès des salariés. La seconde étape consistera à former les salariés et à mobiliser les entreprises mais aussi à sensibiliser les différents acteurs à la surcharge informationnelle.

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 poursuit le développement de la plateforme d'accès aux registres administratifs. L'objectif de cette plateforme étant de 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]. C'est aussi dans ce cadre que le RETEL a participé financièrement à la réalisation d'une étude de faisabilité visant à automatiser le processus de demande et de traitement des demandes d'accès aux microdonnées (projet en collaboration avec l'IGSS).

8. 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

[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] <https://igss.gouvernement.lu/fr/publications.html?q=Emploi>

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

[6] P <https://igss.gouvernement.lu/fr/microdata-platform.html>

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.

Statistiques au 23 décembre 2019 :

3 305 personnes ont introduit une demande de congé linguistique

- 3 211 salariés
- 94 indépendants

5 179 demandes de congé linguistique ont été introduites

- 4 685 accords
- 2 dossiers en cours
- 196 refus MTEESS
- 12 refus employeur
- 135 demandes annulées
- 149 dossiers incomplets

Pour un total de **3 306 108,31€**

9. Congé de paternité (*Pappecongé*)

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 1^{er} 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 2 congés sont remboursés à partir du 3^{ème} jour à charge du budget du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS).

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.

En collaboration avec le CTIE et sur avis de certains employeurs, une gestion électronique permettant l'envoi et le traitement des demandes de remboursement via MyGuichet.lu a été mise en place depuis le 3 juin 2019. En date du 6 juin 2019 la première démarche en vue du remboursement a été transmise via MyGuichet.lu

Dans une deuxième phase, cette démarche pourrait avoir un lien direct vers les données du Centre commun de la sécurité sociale et du registre de commerce (Luxembourg Business Register – LBR) pour pouvoir accélérer les procédures, écourter le délai d'attente et de réduire les pièces à l'appui à fournir par les demandeurs.

Jusqu'au 31 décembre 2019 : 5.333 demandes de remboursement ont été présentées dont :

- 4.784 dossiers éligibles pour le remboursement, dont :
- 182 transmis via MyGuichet.lu
- 161 dossiers incomplets à ce jour
- 388 dossiers refusés, dont :
- 338 demandes introduits après le délai de 5 mois
- 36 demandes d'indépendants
- 8 demandes où le congé de paternité a été pris après le délai de 2 mois
- 2 demandes pour une naissance avant le 1^{er} janvier 2019
- 1 demandeur sans relation avec l'enfant
- 1 demandeur sous le statut du fonctionnaire communal
- 1 demandeur était dans une mesure CAE
- 1 demande où l'enfant est décédé avant le 3^{ème} jours du congé

Jusqu'au 31 décembre 2019, 4.351 demandes ont été remboursées pour un montant total de 7'143'592,56 euros, soit en moyenne 1.641,83 euros par demande de remboursement.

Chapitre 3 : Préretraite

1. Préretraite progressive

Préretraite progressive 2019		
	Entreprises ayant introduit la préretraite progressive pour l'année 2019	date de la signature
1	Ampacet Europe SA*	octobre 2019
2	Aperam Stainless Services & Solutions*	21.01.2019
3	Astron Buildings SA*	11.12.2018
4	BDO Tax & Accounting SA**	12.11.2018
5	Blanchisserie Monplaisir SA*	22.10.2019
6	Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste*	31.07.2019
7	Cargolux International SA*	05.08.2019
8	Casa4Funds SA**	06.07.2018
9	Ceratungsten sàrl*	15.11.2019
10	Chambre des Salariés**	15.10.2019
11	Champ Cargosystems SA*	13.04.2018
12	Contern SA*	avril 2019
13	Ebos Luxembourg SA**	11.01.2019
14	Eurest SA**	31.01.2018
15	Géoconseils SA**	22.06.2018
16	Guardian Luxguard I sàrl*	06.06.2018
17	Hyosung Luxembourg SA*	14.01.2019
18	IBLux Informatique SA**	25.01.2018
19	Innoclean SA**	31.01.2018
20	IVC Luxembourg sàrl*	20.11.2018
21	Katcon Global SA**	21.11.2018
22	Luxcontrol SA*	11.05.2017
23	Luxembourg Institute of Health LIH*	12.11.2019
24	Luxport SA*	26.08.2019
25	MPK Luxembourg GmbH*	29.01.2018
26	Fondation MUDAM**	28.02.2018
27	Rcube Professional Services SA**	26.11.2018

28	Saint-Paul Luxembourg SA*	20.12.2018
29	Socom SA*	11.12.2018
30	Sodexo Luxembourg SA**	14.05.2018
31	Solucare SA, Maison de Soins Op Lamp**	09.10.2018
32	Swiss Life SA**	08.07.2019
33	Tarkett GDL*	21.12.2017
34	Tarkett GDL (hors cadres)**	18.07.2018
35	Tractel Secalt SA*	14.06.2019
36	Veolia SA*	01.03.2018
37	Paul Wurth SA*	18.05.2018
	* par convention collective de travail	
	** par convention signée avec le ministère	

2. Préretraite solidarité

Préretraite-solidarité 2019			
A.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire	date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	ArcelorMittal Bissen & Bettembourg	13.10.2017	01.11.2017-01.07.2019
2	ArcelorMittal Centre Logistique Européen	14.08.2017	01.01.2018-13.08.2019
3	ArcelorMittal Luxembourg SA	13.10.2017	01.10.2017-01.07.2019
4	Atos Luxembourg PSF SA	28.06.2017	01.01.2018-27.06.2019
5	AZ Euro Investments SA	25.04.2018	01.05.2018-24.04.2020
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	01.06.2018-03.05.2020
9	CFL Cargo, CFL Intermodal, CFL Logistics, CFL Multimodal, CFL Site Services, CFL Technics et CFL Terminals (cadres)	29.09.2017	01.10.2017-28.09.2019
10	Edmond de Rothschild (Europe) SA	11.04.2017	01.04.2017-31.03.2019
11	Eurest SA	31.01.2018	01.02.2018-31.12.2019
12	Fixmer sàrl	16.10.2017	01.01.2018-15.10.2019
13	Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	30.05.2018	01.06.2018-29.05.2020
14	Innoclean SA	01.01.2018	01.02.2018-31.12.2019
15	IP Luxembourg sàrl	19.01.2017	01.02.2017-18.01.2019

16	Ireco SA	06.06.2017	01.07.2017-05.06.2019
17	Fondation MUDAM	28.02.2018	01.02.2018-31.12.2019
18	Natixis Bank SA	06.12.2017	01.01.2018-05.12.2019
19	Nordea Bank SA	11.04.2017	01.04.2017-31.03.2019
20	Nordea Investment Funds SA	19.06.2017	01.07.2017-18.06.2019
21	RAK Porcelain Europe SA	14.06.2018	01.06.2018-31.05.2020
22	Sfeir Luxembourg SA	19.06.2017	01.07.2017-18.06.2019
23	Spidolswäscherei	29.05.2018	01.06.2018-28.05.2020
24	Vitis Life SA	07.11.2017	01.12.2017-06.11.2019

B.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail	date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	ADAL/FEGARLUX asbl	27.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
2	AMOVA sàrl	07.07.2017	01.04.2017-31.03.2019
3	ARS Exploitation SA	27.04.2018	01.01.2018-31.12.2020
4	B Medical Systems sàrl	29.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
5	Canon Luxembourg SA	08.05.2018	01.01.2018-31.12.2020
6	Ceratizit sàrl + Ceratizit SA	09.05.2017	01.03.2017-28.02.2020
7	Ceratool sàrl	18.09.2017	01.03.2016-28.02.2019
8	CFL Cargo SA + CFL Technics SA	27.07.2017	01.07.2017-30.06.2020
9	CFL Multimodal	03.01.2017	01.01.2017-31.12.2019
10	Cloos SA	Jan-18	01.01.2018-31.12.2020
11	Coca-Cola Luxembourg sàrl	28.02.2018	01.01.2018-31.12.2020
12	CR Retal Shell - Aire de Berchem	21.12.2016	01.01.2017-31.12.2019
13	Fédération des Ascensoristes	23.04.2018	01.05.2018-30.04.2021
14	Fédération des Hôpitaux	21.06.2017	01.07.2017-30.06.2020
15	Guardian Luxguard I sàrl	06.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
16	HIFI International SA	30.05.2016	01.04.2016-31.03.2019
17	Hydro Aluminium Clervaux SA	29.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
18	Keter sàrl (anct Curver)	28.06.2018	01.07.2018-30.06.2021
19	Lamesch Exploitation SA	07.02.2018	01.04.2016-31.03.2019
20	Luxair SA	28.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
21	Luxcontrol/LC Luxcontrol/ESCEM	11.05.2017	01.01.2017-31.12.2019
22	Luxlait ass.agr. / Luxlait Expansion SA	26.06.2018	01.07.2018-30.06.2021
23	MPK Luxembourg GmbH	29.01.2018	01.01.2018-31.12.2020
24	Natur & Ëmwelt asbl + Hëllef fir d'Natur	13.12.2017	01.03.2017-28.02.2019
25	Ricoh Luxembourg PSF sàrl	27.06.2018	01.04.2018-31.03.2021*
26	RTL Group SA/CLT-UFA SA/BCE SA	30.11.2017	01.01.2018-31.12.2019
27	Saint-Gobain Abrasives SA	23.03.2018	01.01.2018-31.12.2020
28	Secteur d'Aide et de Soins/Secteur social	22.08.2017	01.10.2017-31.12.2019
29	Simaform SA	27.03.2017	01.01.2017-31.12.2019
30	SISTO Armaturen SA	12.12.2017	01.01.2018-31.12.2019

31	SIX Payment Services SA	23.05.2018	01.01.2018-31.12.2020
32	Valora sàrl	30.11.2017	01.01.2018-31.12.2020
33	Veolia Luxembourg SA	01.03.2018	01.03.2018-28.02.2021
34	Vinsmoselle s.c.	22.05.2018	01.01.2018-31.12.2020
	* accord pour préretraite-solidarité jusqu'au 31 mars 2020		

3. Préretraite-ajustement

Préretraite-ajustement 2019			
	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
	id.	01.02.19-01.01.20	08.01.2019
5	Credem International (Lux) SA	01.10.18-30.09.19	01.10.2018
6	DuPont de Nemours sàrl	01.05.18-31.12.20	25.04.2018
7	DuPont Teijin Films SA	01.06.19-31.12.21	23.05.2019
8	Editpress SA	01.10.19-30.09.20	06.09.2019
9	IEE SA	01.01.18-01.01.19	06.12.2017
10	Mahle Behr Luxembourg sàrl	01.05.18-01.01.20	02.05.2018
11	Nordea Bank SA	01.04.19-31.03.20	04.03.2019
12	Saint-Paul Luxembourg SA	01.10.18-30.09.19	01.10.2018
13	Twinterg SA	01.10.18-30.09.19	01.10.2018
14	WSA sàrl	01.02.18-01.01.19	31.08.2017
15	Paul Wurth SA	01.02.19-31.01.20	04.10.2018
16	Xieon Networks sàrl	01.11.19-31.10.20	02.10.2019
	* uniquement applicable au personnel salarié inscrit en CDR		

4. Relevé par entreprise des salariés en préretraite

Relevé par entreprise des salariés en préretraite				
<i>(Situation au 31 décembre 2019)</i>				
	Préretraite			
	Ajustement	Travail posté	Solidarité	Progressive
ALS Customs Services SA	-	1	-	-
Alysea Luxembourg Les Soins SA - Crauthem	-	-	2	-
Amer-Sil SA - Kehlen	-	2	-	-
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg SA - Bissen	7	19	7	-
ArcelorMittal Centre Logistique Européen SA - Differdange	-	-	1	-
ArcelorMittal Luxembourg SA - Luxembourg	27	116	76	-
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl - Luxembourg	-	-	8	-
Astron Buildings SA - Diekirch	19	-	6	-
Atos Luxembourg PSF SA - Luxembourg/Hamm	-	-	1	-
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange	-	4	3	-
Avery Dennison Luxembourg Sales sàrl - Rodange	-	1	-	-
AZ Euro Investments SA	-	-	1	-
B Medical Systems sàrl - Hosingen	-	1	1	-
Bâloise Assurances à Luxembourg SA - Bertrange	-	-	1	-
Bâloise Holding Luxembourg SA - Bertrange	-	-	1	-
Banque privée Edmond de Rothschild Europe SA - Luxembourg	-	-	1	-
BDO Tax & Accounting SA - Luxembourg	-	-	-	2
Blumenthal sàrl - Hivange	-	-	1	-
BNP Paribas Securities Services	-	-	1	-
Brink's Security Luxembourg SA - Luxembourg	-	12	-	-
Broadcasting Center Europe SA - Luxembourg	-	-	9	-
Caisse médico-complémentaire mutualiste - Luxembourg	-	-	1	-

Canon Luxembourg SA - Howald	-	-	3	-
Cargolux Airlines International SA	-	-	-	1
Carlex Glass Luxembourg SA - Grevenmacher	-	16	1	-
Casa4Funds SA	-	-	-	1
Casino de Jeux du Luxembourg SECS - Mondorf-les-Bains	-	3	-	-
CEBI Luxembourg SA - Steinsel	-	-	1	-
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-Alzette	-	28	53	-
Centre Hospitalier de Luxembourg - Luxembourg	-	32	43	-
Centre Hospitalier Neuropsychiatrique - Ettelbruck	-	-	5	-
Centre Hospitalier du Nord - Ettelbruck	-	22	18	-
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer	-	1	1	-
Ceratizit Luxembourg SA - Mamer	-	-	1	-
CFL Cargo SA - Dudelange	-	2	-	-
CFL Logistics SA - Dudelange	-	-	8	-
CFL Multimodal SA - Bettembourg	-	-	2	-
Chambre des Salariés - Luxembourg	-	-	3	-
Champ Cargo Systems SA - Contern	-	-	1	-
Cimalux SA - Esch-sur-Alzette	-	5	-	-
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz	-	12	-	-
Claire asbl - Luxembourg	-	-	4	
CLT-UFA SA - Luxembourg	-	1	2	-
CNDS Services sàrl - Troisvierges	-	-	1	-
Compagnie de Construction Luxembourgeoise SA - Leudelange	-	-	7	-
Contern SA	1	-	2	1
Credem International (Lux) SA	1	-	-	-
CREOS Luxembourg SA - Strassen	-	-	1	-

Croix Rouge Luxembourgeoise asbl - Luxembourg	-	1	3	-
Doheem Versuergt asbl - Luxembourg	-	10	7	-
DuPont de Nemours Luxembourg sàrl - Contern	12	21	-	-
DuPont Teijin Films Luxembourg SA - Contern	4	17	-	-
Dussmann Security sàrl - Contern	-	3	-	-
Eaux Minérales de Beckerich SA	-	1	-	-
Ebos Luxembourg SA	-	-	-	1
Editpress SA	1	1	-	-
EEW Energy From Waste Leudelage Sàrl - Leudelage	-	3	-	-
Etoile Garage sàrl - Luxembourg	-	-	2	-
Eurest SA - Leudelage	-	-	2	-
Euro-Composites SA - Echternach	-	8	-	-
Eurofoil Luxembourg SA - Dudelage	-	23	1	-
Faurecia Ast Luxembourg SA - Eselborn	-	1	-	-
Fiad SA - Senningerberg	-	-	1	-
Fixmer sàrl - Hautcharage	-	-	2	-
Fondation Emile Mayrisch Croix-Rouge asbl	-	1	-	-
Fondation Kräizbiereg - Dudelage	-	1	-	-
Fondation Lëtzebuerger Blannevereenegung CIPA	-	-	1	-
Fondation Lëtzebuerger Kannerduerf - Mersch	-	1	-	-
Fondation Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean - Luxembourg	-	-	2	-
G4S Security Services SA - Luxembourg	-	2	-	-
GC Partner SA - Luxembourg	-	-	-	1
Goodyear SA - Colmar-Berg	-	49	7	-
Guardian Luxguard I SA - Bascharage	-	34	1	-
Guardian Luxguard II SA - Dudelage	-	22	-	-

Häerzfondatioun - Institut National de Chirurgie Cardiaque - Luxembourg	-	3	2	-
Hôpital Intercommunal de Steinfort - Steinfort	-	5	-	-
Hôpitaux Robert Schuman	-	20	17	-
Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	-	-	1	-
Hospice civil Echternach CIPA	-	1	-	-
Hospice civil de la Ville de Remich	-	-	4	-
Hospice de Hamm - Luxembourg	-	1	2	-
Hospice de Pfaffenthal	-	-	1	-
Husky IMS Luxembourg IP Development sàrl - Dudelange	-	-	-	2
Husky Injection Molding Systems SA - Dudelange	-	4	-	10
Hydro Aluminium Clervaux SA - Eselborn	-	1	-	-
Hyosung Luxembourg SA - Colmar-Berg	-	2	1	-
IEE SA - Echternach	35	4	-	-
Imprimerie Centrale SA	-	1	-	-
Industeam SA - Frisange	-	1	-	-
IP Luxembourg sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
IVC Luxembourg SA - Wiltz	-	6	-	2
Jindal Films Europe sàrl - Windhof	5	-	-	-
John Zink International Luxembourg sàrl - Dudelange	2	-	-	-
Katcon Global SA	-	-	-	1
KBL European Private Bankers SA	-	1	-	-
Keter Luxembourg sàrl	-	3	2	-
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg	-	-	1	-
Kronospan Luxembourg SA - Sanem	-	6	-	-
Lehnkering Shipping Lux SA - Wasserbillig	-	6	-	-
Liberty Liège-Dudelange (LU) SA - Dudelange	-	16	-	-

Losch Import sàrl - Howald	-	-	1	-
Luxair SA - Luxembourg	18	29	24	-
Luxlait association agricole - Roost	-	1	-	-
Mahle Behr Luxembourg sàrl - Foetz	6	-	-	-
Manpower Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	1	-
Merbag SA - Luxembourg	-	-	4	-
Met-Lux SA - Rodange	-	1	-	-
Ministère du Travail et de l'Emploi - Luxembourg*	6	-	-	-
Morganite Luxembourg SA - Capellen	-	-	1	-
Mouvement luxembourgeoise pour la Qualité et l'Excellence	-	-	-	1
Natixis Bank SA - Luxembourg	-	-	1	-
Nordea Bank SA - Luxembourg	1	-	-	-
Novelia SA - Leudelange	-	1	-	-
OGB-L - Esch-sur-Alzette	-	-	4	-
Omega 90 asbl - Luxembourg	-	1	-	-
Oracle Luxembourg SA - Capellen	1	-	-	-
Panalpina Luxembourg SA - Luxembourg	-	3	-	-
Panelux SA - Mensdorf	-	2	-	-
Paul Wurth SA - Luxembourg	38	-	-	-
Post Luxembourg	-	2	-	-
Private Equity International SA - Luxembourg	-	-	1	-
Proactif asbl - Contern	-	-	4	-
Rak Porcelain Europe SA - Windhof	-	-	1	-
Rcube SA - Capellen	-	-	-	2
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg	-	-	2	-
Ricoh Luxembourg PSF sàrl - Bertrange	-	-	3	-
Saint-Gobain Abrasives SA - Bascharage	-	-	2	-

Saint-Paul Luxembourg SA - Luxembourg	6	3	-	-
Securitas Luxembourg SA - Howald	-	1	-	-
Séniorie Saint-Joseph - Pétange	-	-	8	-
Seris Security sàrl- Livange	-	1	-	-
Service Moyens Accessoires SMA asbl - Livange	-	-	1	-
Servior Etablissement Public - Luxembourg	-	2	-	-
Servior CIPA am Park - Bofferdange	-	1	-	-
SES Engineering sàrl - Betzdorf	-	5	-	-
SFEIR Benelux SA - Leudelange	-	-	1	-
Siemens SA - Luxembourg	-	-	1	-
Simaform SA	-	-	1	-
Six Payment Services (Europe) SA (anct Cetrel) - Munsbach	-	-	6	-
Société de l'Aéroport de Luxembourg SA - Findel	-	1	3	-
Socom SA - Foetz	-	-	2	-
Sodexo Luxembourg SA - Bertrange	-	1	1	3
Sodexo Résidences Services asbl - Bettembourg	-	1	9	-
Sogeti Luxembourg SA - Bertrange	-	2	-	-
Solidarité Jeunes asbl - Luxembourg	-	1	-	-
Solucare SA Maison de Soins Op Lamp - Wasserbillig	-	-	-	2
Soludec SA - Differdange	-	-	3	-
Stéftung Hëllef Doheem - Luxembourg	22	2	41	-
Swiss Life Luxembourg SA - Luxembourg	-	-	-	1
Tarkett GDL SA - Lentzweiler	-	7	2	1
Technofibres SA - Wasserbillig	-	3	-	-
Textilcord Steinfort SA - Steinfort	-	3	2	-
Tricentenaire asbl - Walferdange	-	-	1	-
Veolia Luxembourg SA	-	-	2	-

Vigicore Lux sàrl - Windhof	-	1	-	-
Vossloh Cogifer Kihn SA - Rumelange	-	1	-	-
WSA sàrl - Belvaux	28	3	-	-
Xieon Networks sàrl - Luxembourg	1	-	-	-
Yolande asbl (Institut St Joseph) - Betzdorf	-	2	-	-
Zarabina asbl - Esch-sur-Alzette	-	-	-	2
Zithaservices SA - Luxembourg	-	-	2	-
TOTAL	241	639	474	34
TOTAL GENERAL : 1.388 salariés en préretraite au 31.12.2019				
* 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

1. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI 2019 DEPENSES Situation au 25 mars 2020			(unité: euro)
	Détail article	Dépenses liquidées	
Chômage complet (dépense effective)	C001	237 340 473.23	
Chômage partiel	C002	5 447 677.30	
Chômage intempéries et chômage accidentel ou technique involontaire	C003	9 493 477.55	
Chômage des frontaliers	C004	24 166 699.46	
Sous-total A:		276 448 327.54	
B. Chômage des jeunes			
Complément indemnité pour stagiaires (dépense effective)	J006	11 822.75	
Contrat d'appui-emploi Etat - art. L. 543-1 Code du Travail	J010	5 857 592.56	
Contrat d'appui-emploi communes, asbl, etc.	J011	727 063.64	
Contrat d'appui-emploi autres	J012	1 496 833.00	
Contrat d'initiation à l'emploi - art. L. 543-15 Code du Travail	J013	8 602 519.81	
CAE - Projet jeunes	J017	1 266 721.13	
Remboursements charges sociales	J019	623 274.74	
Sous-total B:		18 585 827.63	
C. Actions en faveur de l'emploi			
C.1. Dépenses sans cofinancement communautaire			
	Détail article	Dépenses ordonnancées	
Stages de réinsertion professionnelle (dépense effective)	E001	6 331 889.38	
Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur (dépense effective)	E002	5 875 628.98	
Aides à la mobilité géographique	E004	46 988.45	
Aides à l'embauche de chômeurs de longue durée	E005	27 014 587.28	
Aides au réemploi (hors sidérurgie)	E006	26 452 097.45	
Service national d'action sociale: mise au travail	E007	24 972.87	
Travaux extraordinaires d'intérêt général WSA	E009	582 799.65	
Préretraite (hors sidérurgie)	E010	61 726 940.92	
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (sidérurgie)	E012	5 266 785.16	
Détachements de main-d'œuvre à l'ADEM (hors sidérurgie)	E013	1 609 138.47	
Bilans de compétence et d'insertion professionnelle chômeurs	E016	95 617.28	
Pool des chargés d'assistance pédagogiques.	E017	5 114 000.37	
Prospection, gestion offres + demandes d'emploi L. 631-2. (1)18	E033	1 421 267.76	
Mémoires d'honoraires d'avocats (contentieux)	E048	500 464.33	
Indemnité compensatoire (réduct.capacité travail) L. 551-2	E049	119 915 250.07	
Aides aux employeurs (réduction capacité de travail)	E050	352 932.65	

Mesures de réhabilitation et reconversion (L. 552-2)	E051	72 584.51
Examens médicaux travailleurs reclassés	E052	198 460.00
Indemnité compensatoire travailleurs handicapés	E054	1 283 112.24
Indemnité professionnelle d'attente	E107	10 956 396.74
Sous-total C.1.:		274 841 914.56
C.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi	Détail article	Dépenses liquidées
Forum pour l'emploi	E018	15 687 998.32
Proactif	E019	17 981 431.17
Centres d'Initiative et de Gestion Régionaux/Locaux	E075 - E099	37 397 314.80
Centre d'orientation socio-professionnelle COSP	S207	5 999 999.98
Service de l'Entraide sàrl	E101	756 609.53
Défi-Job asbl	E041	679 735.78
Eng nei Schaff asbl	E055	67 297.81
ICOPA RTPH	E056	295 999.98
COLABOR	E057	3 058 894.61
Aarbechtshëllef asbl	S181	1 756 125.53
Actions locales communes		
2. Dudelange	E060	828 989.31
Stage de professionnalisation L.524-1(6)	E110	1 694 674.56
Chômage longue durée	E111	10 267 472.17
Plateforme Internet MTE (Isoc, AIP, CF)	E112	84 043.35
Sous-total C.2.:		96 556 586.90
C.3. Dépenses avec cofinancement communautaire	Détail article	Dépenses liquidées
Assistance technique FSE PO 2014-20 ICE	E104	249 934.02
Projet P/ ADEM/ PF	E114	751 568.15
Projet WfW/ ADEM/ PF	E115	149 612.77
LISER EvaLab4Lux	S216	2 833.66
S.I. Réidener Kanton Y4W-Regio	S227	133 870.00
Fit 4 Entrepreneurship Chambre de Commerce	S230	209 611.44
Formation spécialisée - Métiers du secrétariat IRS	S235	89 243.75
Fit4Coding NumericALL	S236	140 175.00
Formation Chambre des Salariés	S239	8 653.50
Formation Aviation Academy	S240	186 615.00
ASTI CONNECTIONS4WORK	S241	143 725.00
Touchpoints SleevesUP	S242	62 725.00
Fit4GBJ 2018/2019 ADEM	S234	397 867.85
Sous-total C3.:		2 526 435.14
Sous-total C.:		373 924 936.60
D. Section spéciale (Formation)	Détail	Dépenses

	article	liquidées
Aides et primes de promotion d'apprentissage	S001	9 721 685.89
Complément apprentissage pour adultes	S002	4 981 892.76
Formation en soudure-Esch	S014	4 482.00
Formation agent de fabrication	S019	135 808.52
Formation Initiation bureautique Esch	S024	52 726.81
Init. bureautiq-Ettel	S025	4 288.80
Init. restaurat-Esch	S026	11 771.90
Init. restaurat-Ettel	S027	1 684.80
Initiation électricité	S034	15 967.11
Informatique (ch iii/5-tripartite)	S046	37 406.50
Formation complément. sociétés du secteur BTP	S098	30 874.93
NAXI - Centre d'insertion professionnelle - femmes en détresse	S094	1 430 000.00
Projet de coopération: agent de sécurité	S105	120 877.08
Indemnités de formation	S112	184 666.40
Zarabina	S122	1 760 583.00
Mesure compl.: Aspects du nettoyage professionnel	S135	8 301.78
Mesures complémentaires:		
1. Téléopérateur: Accueil/vente/conseil/assist. par téléphone	S137	12 776.40
Mesures complémentaires am weit gefächerten Bereich vum Chauffeur	S139	172 438.40
Projets de coopération:		
1. Métiers du supermarché	S107	105 167.94
Mesures individuelles à la formation	S169	165 325.44
Cours informatiques spécialisés	S180	76 471.20
Formations pour demandeurs d'emploi	S202	81 009.60
Projet jeunes Sodexo	S208	8 235.22
Fit4JobStart CC	S231	11 556.09
Fit4DigitalFuture CC	S232	5 241.48
Formation Digital Skillsbridge	S233	1 434 863.31
Green and build jobs - anc. FSE	S243	333 543.75
Sous-total D:		20 909 647.11
Total I.:		689 868 738.88
II. DEPENSES LIEES AU SECTEUR DE LA SIDERURGIE	Détail article	Dépenses liquidées
Préretraite ArcelorMittal Luxembourg + ArcelorMittal Bissen & Bettembourg	E010	17 242 735.40
Travaux extraordinaires d'intérêt général	SI01	10 243.20
Indemnités de réemploi	SI02	606 623.73
Modèle alternatif au chômage partiel (MAE + MAC)	SI03	58 569.79
Total II.:		17 918 172.12
III. REMBOURSEMENTS COMPTABLES EXTRAORDINAIRES	Détail	Dépenses

	article	liquidées
Chômage complet	C001	159 526.77
Complément CAE (CAT) + stages d'insertion	J006	2 387.66
Stages de réinsertion professionnelle	E001	585 043.78
Remboursement solde faillite	E002	2 963 857.24
Préretraite	E010	14 171.68
Total III.:		
TOTAL GENERAL:		711 511 898.13

2. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI 2019 Recettes perçues Date: 25 mars 2020		unité euro
	Montant	
A. Alimentation courante		
Contribution sociale prélevée sur les carburants	135 284 849.71	
Impôts de solidarité:		
a) collectivités:	194 983 536.99	
b) personnes physiques:	378 583 718.61	
Impôt sur le revenu des communes	22 713 579.97	
% de l'impôt sur la fortune	16 960 254.89	
Indemnité professionnelle d'attente - remboursement CNAP	5 014 294.13	
TOTAL A :	753 540 234.30	
B. Remboursements de dépenses		
Remboursements des comptables extraordinaires:		
- chômage complet	159 526.77	
- stages de réinsertion professionnelle	585 043.78	
- préretraite	14 171.68	
- faillites	2 963 857.24	
- jeunes	2 387.66	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	529 900.89	
Remboursements d'indemnités de chômage de l'étranger	365 085.69	
Remboursement Crédit Cotisations CAE	2 293.66	
Fonds social européen - remboursements	862 181.49	
Remboursements solde faillites	28 103.93	
Stages de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi - remboursements des employeurs + remboursements paiements indûment perçus	1 890 627.47	
Remboursements indemnité compensatoire	700.00	
Versements de la caisse de pension article L-589-1. du Code du Travail	21 652 101.95	
Remboursement indemnités de préretraite indûment payées	318 112.91	
Remboursements initiatives en faveur de l'emploi	4 094 554.79	
Remboursements aide au réemploi indûment touchée	232 010.79	
Divers	341 577.61	

Arcelor Remboursement double paiement dans le cadre de détachement de personnel	1 808 223.27
Remboursements Administration des contributions directes	308 165.07
Remboursements suite à des jugements en justice	- 4 138 621.80
TOTAL B :	32 020 004.85
C. Dotation extraordinaire + Avance	70 000 000.00
D. Récupération avance Fonds pour l'Emploi	- 60 000 000.00
TOTAL GENERAL	795 560 239.15
Solde reporté de l'exercice 2018	176 795 074.00

Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire

Fin de favoriser la croissance de l'économie sociale et solidaire, le Gouvernement luxembourgeois a créé, en 2009, un département ministériel spécifiquement dédié à la coordination des politiques en faveur du développement de l'économie sociale et solidaire.

Selon le Comité économique et social européen, l'économie sociale et solidaire en Europe représente :

- plus de 13,6 millions d'emplois rémunérés en Europe ;
- environ 6,3 % de la population active des 28 États membres.

Selon la dernière étude du STATEC, l'économie sociale et solidaire au Luxembourg se caractérise par :

- un secteur d'activités en nette progression ;
- une large variété d'entreprises à finalité sociale et/ou sociétale, en majeure partie de petites et moyennes entreprises ;
- près de 8% de l'emploi en 2012, chiffre ayant quasiment doublé depuis 2000 ;
- 1/3 des entreprises sociales relevant des services de santé et de l'action sociale regroupant $\frac{3}{4}$ de l'emploi total de l'économie sociale et solidaire.

L'entrée en vigueur de la loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal a consacré un cadre juridique clair et précis pour favoriser le développement de l'économie sociale et solidaire en une véritable branche de l'économie luxembourgeoise.

Par l'adoption de la loi du 31 août 2018, plusieurs dispositifs de soutien financier public ont été étendus aux sociétés d'impact sociétal (SIS) dont le capital est constitué à 100% de parts d'impact, à savoir : la coopération au développement, les aides à la construction et la gestion locative sociale, la formation pour adultes, la recherche scientifique et le prêt temporaire de main-d'œuvre.

Après la passation des pouvoirs fin 2018, le Ministre ayant dans ses attributions l'économie sociale et solidaire a défini en 2019 ses axes stratégiques prioritaires :

1. Mieux connaître l'économie sociale et solidaire

1.1. Sensibiliser

L'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS), reconnue depuis 2016 comme le représentant officiel de l'économie sociale et solidaire, et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire établissent annuellement une convention définissant des objectifs communs 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.

Le rapport d'activités de l'ULESS reprenant les actions concrètes découlant du programme de travail défini fait partie intégrante du présent rapport d'activités et est consultable sur leur site : www.uless.lu.

1.2. Recenser

- **Comptes satellites pour l'économie sociale et solidaire**

Désireux de montrer l'engagement du Luxembourg pour la promotion de l'économie sociale et solidaire, l'ULESS et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ont conjointement sollicité le STATEC afin de rejoindre le projet européen « Putting the Social Economy on the Economic Map of Europe » 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.

Après signature des accords de collaboration en novembre 2018, les travaux liés à l'étude de faisabilité et l'implémentation des comptes satellites de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg ont pu débuter en juin 2019.

Les unités productives du secteur de l'économie sociale et solidaire, faisant parties intégrantes d'autres secteurs, apparaîtront désormais séparément au niveau des statistiques nationales pour une période donnée.

Les travaux réalisés dans le cadre du projet seront présentés dans un rapport final.

- **Etude sur les mécanismes financiers pour des écosystèmes innovants dans l'économie sociale et solidaire**

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.

Réalisée avec l'aide de l'EURICSE (European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises) les résultats du projet de recherche ont été présentés et discutés lors d'une conférence internationale à Trente en novembre 2019.

Le projet a pour objectif de favoriser une meilleure compréhension des écosystèmes (c'est-à-dire des ensembles complexes de relations et d'interactions entre les organisations de l'économie sociale et solidaire, leurs acteurs et leur environnement) et des mécanismes financiers qui les soutiennent et les renforcent. À travers une analyse documentaire, des entretiens avec des informateurs clés, des études de cas et des données quantitatives provenant de huit pays du monde entier, un large éventail de sources potentielles de financement a pu être identifié.

1.3. Outiller les entreprises de l'économie sociale et solidaire

a. Légiférer

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 2019, la Commission consultative s'est réunie 6 fois et a prononcé son avis sur 13 dossiers de demande d'agrément reçus.

Le nombre total de sociétés ayant obtenu l'agrément en tant que société d'impact sociétal et constituées à 100% de parts d'impact s'élève à 17 au 31 décembre 2019.

Par ailleurs, 12 sociétés d'impact sociétal agréées ont été soumises à une surveillance annuelle de la part de la Commission consultative.

2 sociétés d'impact sociétal se sont vus retirer leur agrément en 2019 pour non-conformité aux dispositions législatives en vigueur.

b. Conseiller et soutenir

1. Impuls (Anciennement 1,2,3 GO SOCIAL)

Depuis 7 ans, le parcours d'initiation et de formation à l'entrepreneuriat social « 1,2,3 Go Social », désormais appelé « Impuls », offert par nyuko a.s.b.l., est soutenu par le département ministériel de l'économie sociale et solidaire.

En amont du programme d'accompagnement proposé par 6zero1, des porteurs de projets économiques à finalité sociale intéressés peuvent bénéficier d'un soutien à titre gratuit sur plusieurs mois pour le développement de leur projet entrepreneurial social dans l'optique d'une optimisation tant économique que sociale du projet.

Deux sessions du parcours sont proposées d'une durée de 3 à 4 mois à une dizaine de porteurs de projet sélectionnés par des membres d'un jury.

En 2019, une vingtaine de porteurs de projet ont été accompagnés dans la concrétisation de leur projet.

2. 6zero1 – une SIS pour aider les SIS

Créée en juillet 2016, 6zero1 est la toute première entreprise sociale au Luxembourg à avoir obtenu l'agrément en tant que société d'impact sociétal.

Depuis 2018, l'incubateur pour entreprises sociales est chargé de deux missions principales :

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

Hébergeant 6zero1 S.A. SIS, l'ULESS ainsi que d'autres acteurs de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg tels que Touchpoints asbl, Nyki SARL-S SIS ou encore Youth&Work SA SIS, la Maison de l'économie sociale et de l'innovation sociale (MESIS) constitue une véritable plateforme d'échange pour toute personne désireuse de placer l'économie et l'innovation sociale au cœur de ses activités.

A travers la MESIS, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a su :

- 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.

Programme d'accompagnement à l'entrepreneuriat social

Le programme d'accompagnement de 6zero1 entièrement individualisé est centré sur les 3 axes indispensables au succès d'une 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 duquel peuvent également bénéficier des demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès le parcours Fit4Entrepreneurship de l'ADEM. Le contenu détaillé et la durée du programme sont ainsi adaptés, au cas par cas, en fonction des besoins de chaque participant.

3. Partners with Impact

En partenariat avec l'ULESS et 6zero1, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire soutient IMS Luxembourg dans la mise en œuvre du projet « Partners with Impact » destiné à développer de nouveaux modèles de partenariats entre acteurs de l'économie sociale et solidaire et entreprises engagées (entreprises membre d'IMS Luxembourg).

Des ateliers de transfert des compétences visent à mettre à disposition des acteurs de l'économie sociale et solidaire le savoir-faire des volontaires d'entreprises engagées.

En 2019, les missions suivantes ont, entre autres, pu être réalisées :

- Stratégie de fundraising pour le projet TABA du CNDS
- Stratégie de communication de l'APEMH

De même, différents ateliers de co-création sur l'inclusion des personnes LGBTI (Lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres et Intersexes) ont réuni une trentaine de participants dans un esprit de co-création. Entreprises privées, organismes publics ou encore associations expertes étaient présents pour imaginer des solutions concrètes et 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.

2. Changer d'échelle

a. Politiser et diversifier

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

En 2019, le département de l'économie sociale et solidaire a assisté à la réunion annuelle du groupe d'experts en tant qu'expert national ainsi qu'à des réunions d'un groupe de travail spécifiquement dédié au développement de clusters de l'économie sociale et solidaire.

2. Comité Directeur « Local Economic and Employment Development Committee » de l'OCDE (LEED)

Comme pour les années précédentes, le département de l'économie sociale et solidaire a été représenté au sein du LEED en novembre 2019.

Le 29 octobre, le département de l'économie sociale et solidaire a également accueilli 35 acteurs nationaux et internationaux pour son atelier "Booster l'écosystème de l'entrepreneuriat social au Luxembourg" organisé en étroite collaboration avec l'OCDE.

L'échange de vues des différentes parties prenantes nationales et internationales, composées d'entrepreneurs sociaux, d'incubateurs, de fondations et d'experts nationaux et internationaux, suivi par un échange de bonnes pratiques au niveau international, a permis de contribuer activement à identifier les axes stratégiques en faveur de l'entrepreneuriat social au Luxembourg, tout en explorant des potentielles pistes d'action pour son développement.

3. Comité de pilotage de la déclaration de Luxembourg

En 2019, le comité de pilotage de la déclaration de Luxembourg, créé à Bratislava lors de la conférence européenne sur l'économie sociale et solidaire, a été présidé par la France.

Lors de ses réunions, le comité discute des développements récents de l'économie sociale et solidaire au niveau des Etats membres de l'Union Européenne et définit des axes prioritaires pour son travail. Entre autres, les membres ont validé en 2019 le processus de sélection de la capitale européenne de l'économie sociale et solidaire.

En 2020, l'Espagne assurera la présidence du comité de pilotage et continuera ses efforts dans la promotion de l'économie sociale et solidaire.

4. Pact for Impact

Les 10 et 11 juillet derniers, le département de l'économie sociale et solidaire ainsi que plus de 400 participants de 50 pays se sont donnés rendez-vous au sommet « Pact for Impact » à Paris.

Ce mouvement international a pour ambition de créer une Alliance mondiale au service de la reconnaissance et du développement de l'économie sociale et solidaire, de ses entreprises et de tous les acteurs de l'innovation sociale.

Afin d'accélérer les initiatives déjà engagées, le mouvement repose plus précisément sur :

- un rassemblement des parties prenantes au sein d'une alliance mondiale ;
- une feuille de route avec des engagements concrets ;

- un sommet tenu régulièrement afin de mesurer l'avancement de la feuille de route mondiale et de favoriser la coopération entre les différents acteurs.

Le département de l'économie sociale et solidaire a rejoint cette alliance mondiale en signant le manifeste Pact for Impact qui est consultable sur le site suivant : www.pact-for-impact.org.

5. Cluster ESS 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 ESS 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 6 juin 2019 se sont réunis sur initiative du Cluster ESS Grande Région et de ses partenaires 90 acteurs engagés de 4 pays à Mont-Saint-Martin (FR) pour la première convention d'affaires transfrontalière autour de la thématique « Achats responsables ». Des échanges en toute convivialité ont permis aux participants de développer leur flux d'affaires avec des entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Une prochaine édition sera organisée en Sarre en 2020.

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 2019. 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 Roumanie a assuré la présidence du Conseil de l'Union européenne au cours du premier semestre 2019 alors que la Finlande a pris la relève pour le deuxième semestre 2019.

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 2019 des litiges suivants :

- Litige surgi dans le cadre des négociations d'une convention collective de travail pour le personnel de la Luxtram S.A. ;
(réunions des 17 janvier et 7 février 2019) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations d'une convention collective de travail pour le personnel de Cargolux ;
(réunions des 14 février et 4 juillet 2019) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel de la société Sandhills East Ltd, Luxembourg Branch ;
(réunions des 8 mai et 22 mai 2019) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel d'ArcelorMittal ;
(réunion du 5 juin 2019) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel de la S.A. Faurecia Ast Luxembourg ;
(réunion du 15 juillet 2019) ;
- Litige au sujet d'un désaccord dans le cadre des négociations pour l'introduction d'une convention collective de travail pour le personnel de la S.A. Alliance Green Services ;
(réunion du 17 octobre 2019) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel de la S.à.r.l. Guardian Luxguard II ;
(réunion du 4 novembre 2019) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de trouver un accord sur un plan social pour le personnel de la S.A. RTL Group ;
(réunions des 15 novembre, 21 novembre et 25 novembre 2019) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel de la S.A. Cactus ;
(réunion du 12 décembre 2019) ;

Par ailleurs l'Office National de conciliation a été saisi en 2019, en vue de la déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, de trois déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 12 avril 2019 portant déclaration d'obligation générale de l'accord du 24 décembre 2018 concernant un avenant à la convention collective de travail pour les salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur social (CCT SAS) signée le 22 août 2017 et modifiée par un avenant du 9 février 2018 conclu entre la COPAS, la FEDAS Luxembourg et l'EGMJ, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 12 avril 2019 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant XVI au contrat collectif 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 4 décembre 2019 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail CCT FHL 2017-2020 signée en date du 24 juillet 2019 conclue entre la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 18 décembre 2019 portant déclaration d'obligation générale d'un texte coordonné de la convention collective de travail pour le bâtiment (01.01.19–31.12.21) 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.

AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

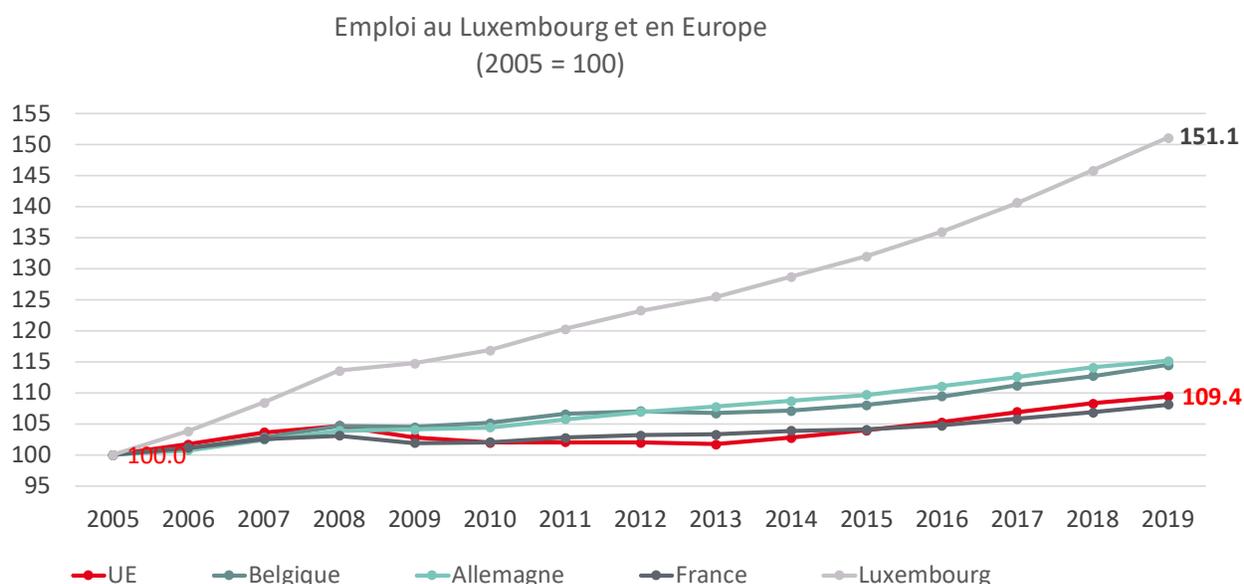


Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

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 2005-2019¹², l'emploi a progressé de 51,1%. Comparé aux pays limitrophes et à la moyenne européenne, cette croissance est exceptionnelle. Sur la même période, l'emploi a augmenté de 15,1% en Allemagne, 14,5% en Belgique, de 8,1% en France et de 9,4% dans l'ensemble de l'Union Européenne. Suite à la crise économique de 2009, l'emploi a régressé au sein de l'Union Européenne. Or au Luxembourg, l'emploi a continué à croître de manière significative, même si la courbe s'est tassée légèrement à partir de 2009.



Source : Eurostat

Plus précisément au Luxembourg, quelque 442.372 personnes exerçaient un emploi salarié au quatrième trimestre 2019.

Ce chiffre est en hausse de 3,6% par rapport au quatrième trimestre 2018. A cela se rajoutent encore plus de 28.000 travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Cette population a progressé de 2,7 % par rapport au quatrième trimestre 2018.

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 46% 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.

¹² Derniers chiffres publiés

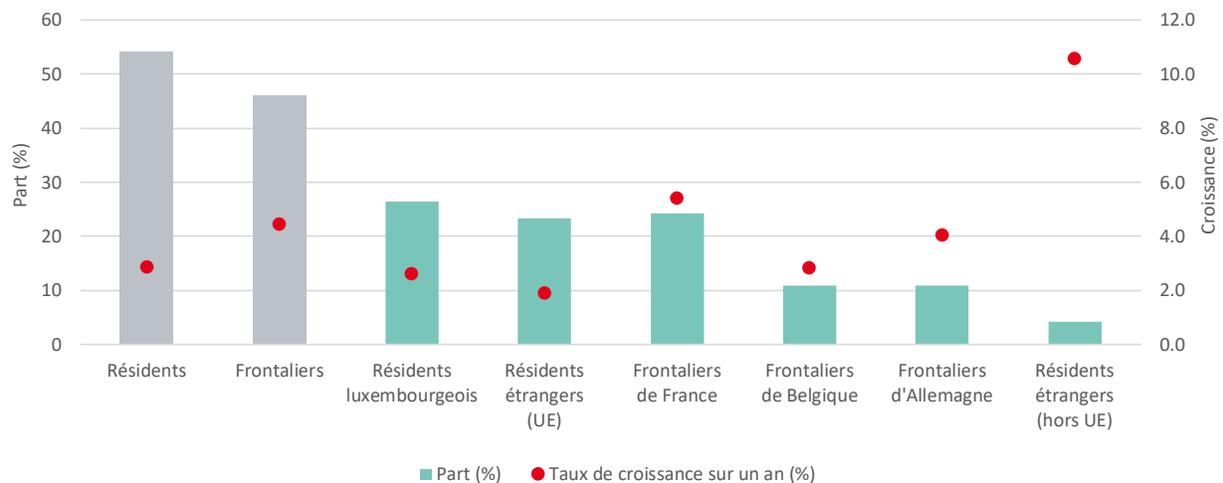
Les ressortissants luxembourgeois qui résident au Luxembourg représentent 27% des salariés. Le reste des salariés résidants se répartit comme suit : 23% des salariés sont des ressortissants de l'UE et 4% sont des ressortissants de pays tiers qui vivent et travaillent au Luxembourg.

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 quatrième trimestre 2019, l'emploi des frontaliers progresse de 4,6% par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Parmi les résidents, ce sont les ressortissants des pays tiers qui affichent le taux de croissance le plus élevé avec 10,6% en 2019. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est 1,9% et pour les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à 2,6% en 2019.

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



Données STATEC au 4^{ème} trimestre 2019

La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la période 2005-2019¹³ 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 2019 on constate, à un an d'écart, un solde migratoire toujours positif et en croissance résultant d'une augmentation du nombre d'arrivées supérieur au nombre de départs.

¹³ Derniers chiffres publiés

Les mouvements migratoires au Luxembourg



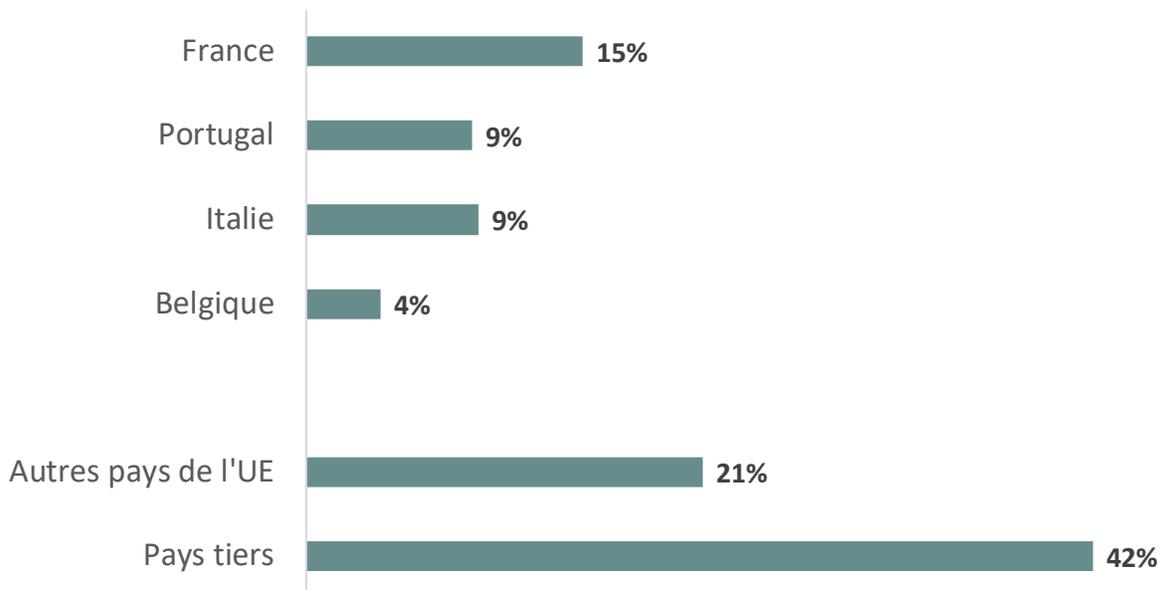
Source: STATEC

Entre 2001 et 2013, l'immigration portugaise a été relativement forte. Pour rappel, les Portugais sont le premier groupe d'étrangers au Luxembourg représentant 15,6% de la population totale en 2019. 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 2019, 15% des flux migratoires suivis des Italiens (9%) Portugais (9%), et des Belges (4%). L'immigration provient en grande majorité des pays de l'UE.

En 2019, 42% des immigrants sont issus d'un pays hors UE.

Immigration nette, par pays d'origine (2019)



1.2. L'emploi salarié par secteur

L'emploi salarié a progressé de 3.6% entre le quatrième trimestre 2018 et le quatrième trimestre 2019 soit une augmentation nette d'emplois de près de 15.400 unités.

Les secteurs les plus dynamiques en 2019 sont les « activités immobilières », « l'Administration publique » et « le commerce » avec respectivement des progressions à un an d'écart de 10.7%, 4.6% et 4.5%.

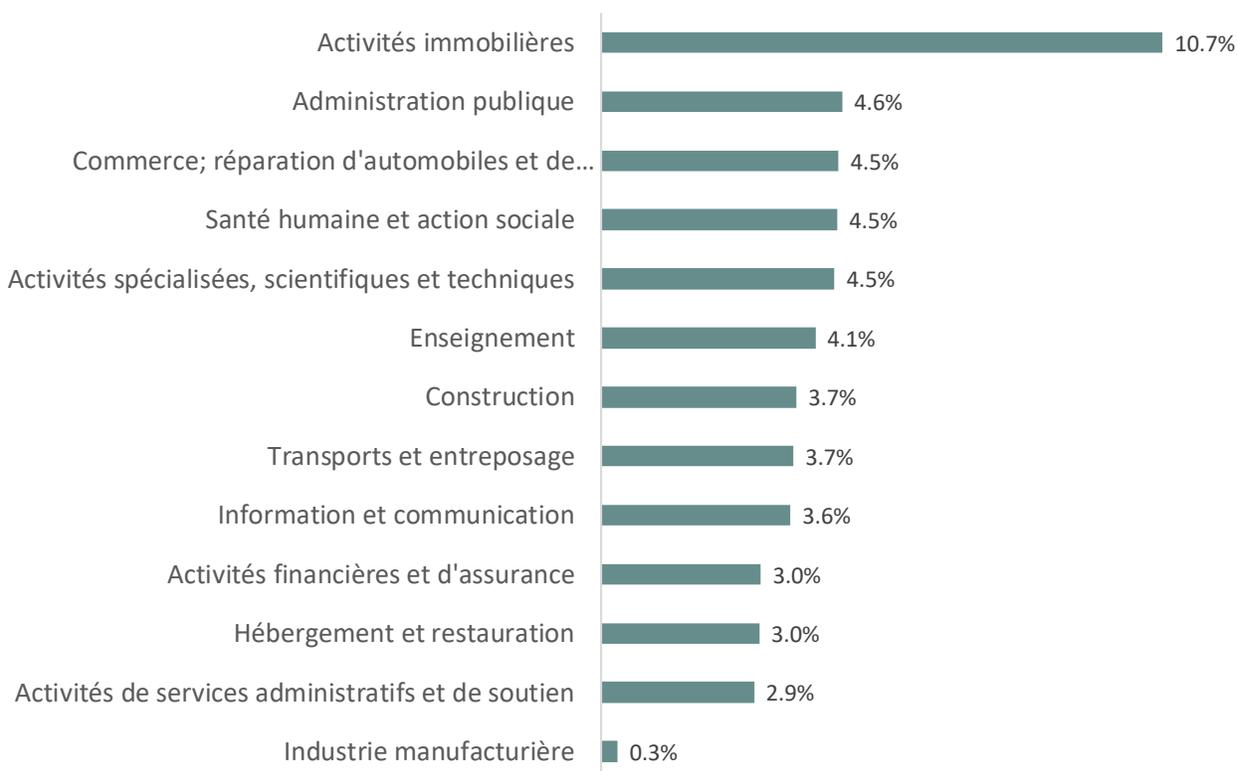
Le secteur des « activités de services administratifs et de soutien » représente 7.2% de l'emploi salarié total au quatrième trimestre 2019. Il regroupe entre autres les agences de travail intérimaires, les activités liées à la sécurité et au gardiennage et les activités de nettoyage. Ce secteur propose majoritairement des emplois peu qualifiés. La progression de ce secteur est de 2.9% entre le quatrième trimestre 2018 et le quatrième trimestre 2019.

Le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » dont l'emploi affiche une progression de 4.5% par rapport à 2018 représente 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 16,9% de la création nette d'emplois entre 2018 et 2019.

Deux secteurs parmi d'autres affichent aussi des progressions en termes d'emplois supérieures à la moyenne : la « santé humaine et l'action sociale » (+4.5%) et la « construction » (+3.7%). A eux seuls, ces deux secteurs regroupent 23,4% de la création nette d'emploi entre 2018 et 2019.

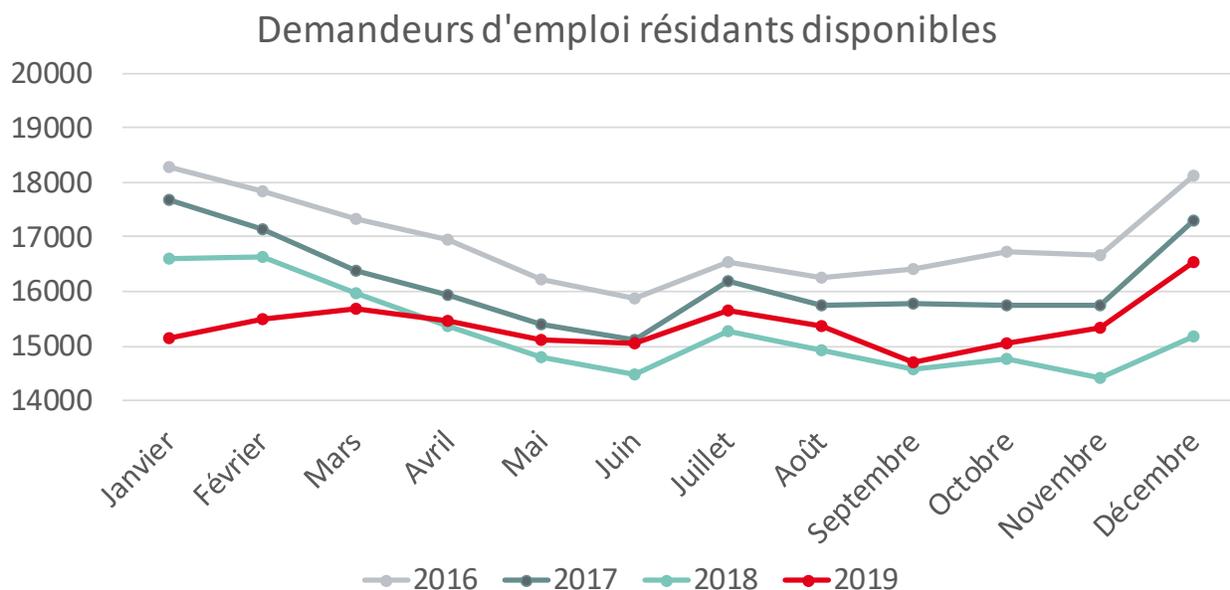
Croissance de l'emploi salarié au quatrième trimestre 2019



2. Le chômage au Luxembourg

2.1. Evolution du chômage

En 2019, la décrue du chômage, entamée en 2015, s'est poursuivie jusqu'en mars 2019. A partir de cette date et pour tous les mois de 2019 le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles est au-dessus du niveau de l'année 2018. En moyenne la hausse est de 0.9% sur un an. Cela contraste bien évidemment avec les longues périodes de baisse ininterrompue du chômage enregistrée entre janvier 2015 et mars 2019 (voir tableau ci-dessous).

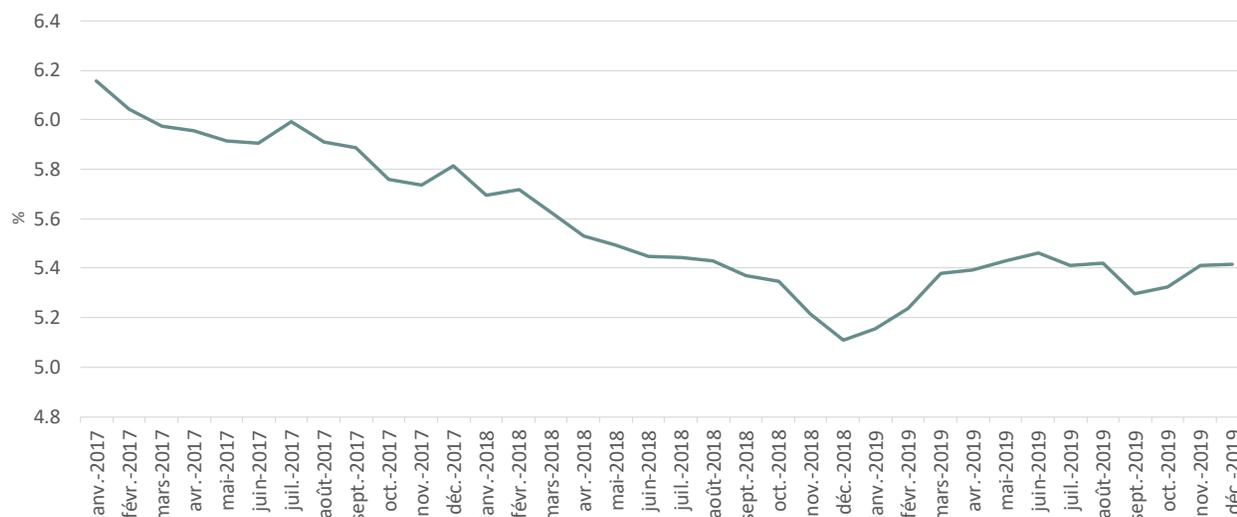


Périodes de baisse ininterrompue du chômage entre janvier 1997 et décembre 2019

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 2015 – Mars 2019	51 mois

Cette tendance négative enregistrée en 2019 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 2019, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'établit à 5.4%, c'est-à-dire à 0.3 point au-dessus de son niveau de décembre 2018.

Taux de chômage corrigé des variations saisonnières



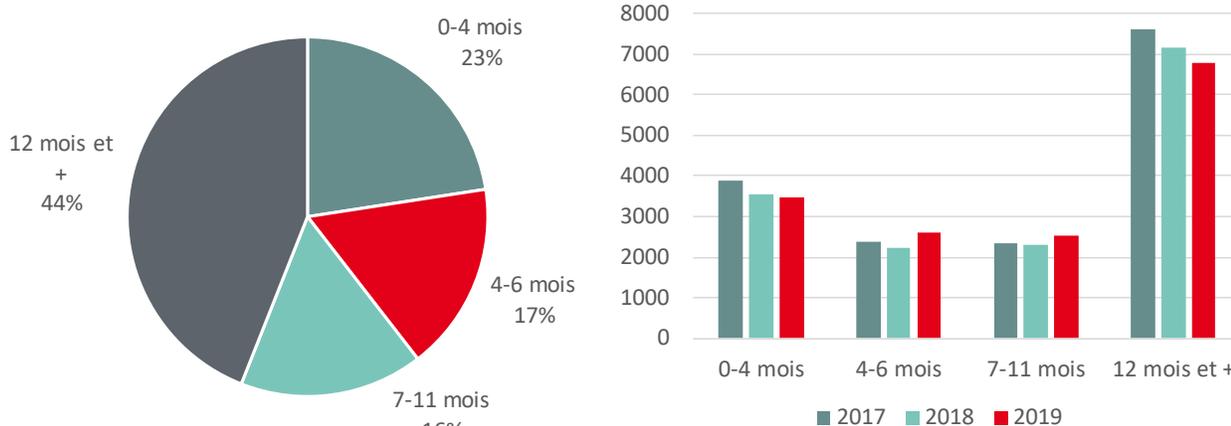
Durée d'inscription

La Durée d'inscription est la durée pendant laquelle un demandeur d'emploi est inscrit à l'ADEM.

En 2019, près d'un demandeur sur deux (44%) est inscrit à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Si leur nombre a diminué de 5.6% entre 2018 et 2019, leur proportion a diminué de 3 points de pourcentage et est passée de 47% à 44%.

Au niveau des personnes inscrites entre 4 et 6 mois, leur nombre a augmenté 16.5% entre 2018 et 2019 et leur proportion est passée de 15% à 17%.

Demands d'emploi résidents disponibles en 2019, par durée d'inscription (moyennes annuelles)



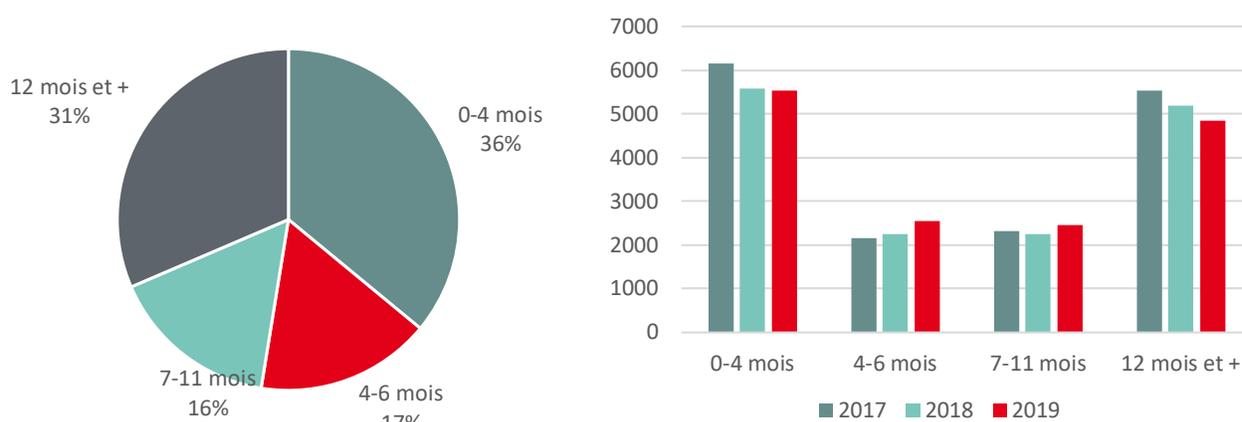
Durée d'inactivité

La durée d'inactivité est la durée pendant laquelle un demandeur d'emploi n'était ni en emploi, ni affecté à une mesure pour l'emploi et ni en congé de maladie ou de maternité.

En 2019, près d'un demandeur sur trois (31%) a une durée d'inactivité de 12 mois et plus. Leur nombre a diminué de 6.8% entre 2018 et 2019 et leur proportion a diminué de 3 points de pourcentage.

Au niveau des personnes dont la durée d'inactivité est comprise entre 4 et 6 mois, leur nombre a augmenté de 13.8% entre 2018 et 2019 et leur proportion est passée de 15% à 17%.

Demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2019, par durée d'inactivité (moyennes annuelles)



2.2. La structure du chômage

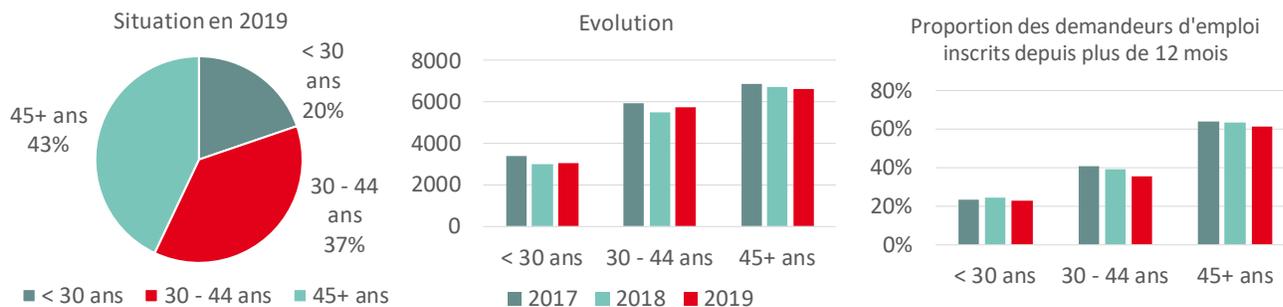
Entre 2015 et 2018 le chômage des jeunes a baissé de 18%.

En 2019, le chômage des jeunes est en légère hausse à un an d'écart (+ 0.9%). Ces jeunes représentent 20% des demandeurs d'emploi inscrits.

Le nombre de personnes âgées de 30 à 44 ans a augmenté de 4.2%, tandis que celui des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus a baissé de 1,9%. 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 de 30 ans, 23% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Chez les 30 à 44 ans, la proportion est de 35% et de 61% pour ceux âgés de 45 ans et plus.

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

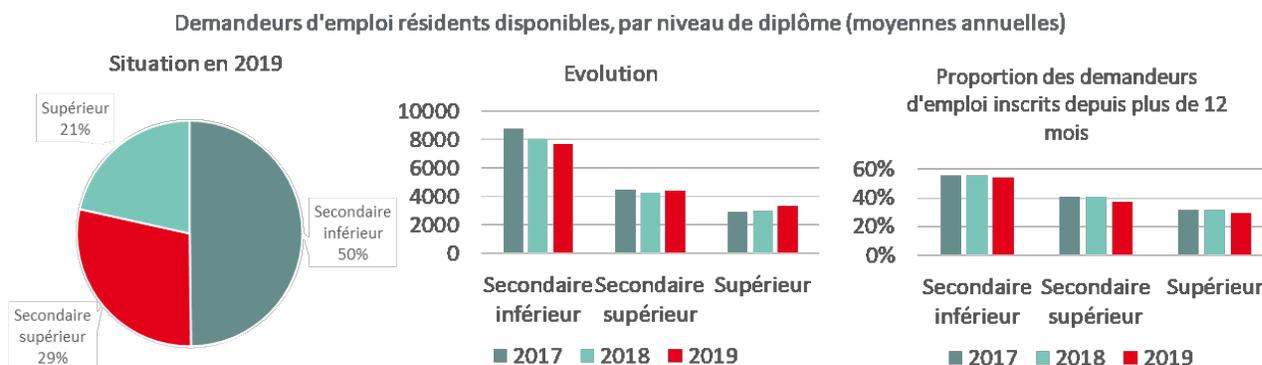


Un élément susceptible d'entraver la (ré) insertion sur le marché du travail réside dans le manque de qualifications. En effet, la moitié (53%) des demandeurs d'emploi ont un niveau de diplôme « secondaire inférieur », c'est-à-dire qu'ils ont terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe 11^{ème} de l'enseignement secondaire technique ou la classe de 3^{ème} de l'enseignement secondaire classique.

Malgré une légère hausse du nombre total de demandeurs d'emploi disponibles en 2019 (+0.9% à un an d'écart), les demandeurs avec un niveau de diplôme « inférieur » sont eux en recul de 5% à un an d'écart.

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) augmente respectivement de 4% et de 12%. Ces chiffres sont toutefois à relativiser avec leur part respective dans la demande d'emploi ; 29% avec un niveau de diplôme « secondaire supérieur » et 21% pour le « supérieur » mais leur part cumulée dans la population active est nettement plus importante, à près de 75%.

Si la proportion des demandeurs d'emploi qualifiés voire hautement qualifiés a tendance à augmenter 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 30%. De l'autre côté de l'échelle, pour les personnes très peu qualifiées (niveau secondaire inférieur), cette part est de 54%.

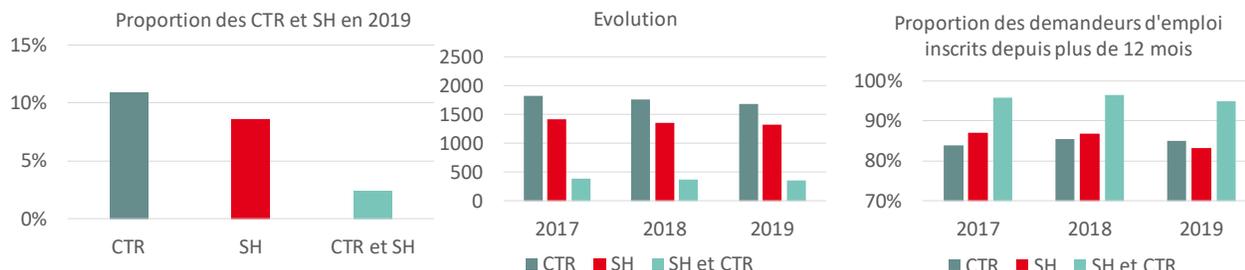


Les problèmes de santé risquent également d'entraver la (ré)insertion sur le marché du travail. Plus d'un demandeur d'emploi disponible sur 5 (22%) a le statut du salarié à capacité de travail réduite (CTR) ou du salarié handicapé (SH).

Le nombre de demandeurs CTR a baissé, à un an d'écart, de 8% en 2017, de 4% en 2018 et de 5% en 2019. Le nombre de demandeurs d'emploi SH a progressé de 4% de 2016 à 2017 mais a baissé de 5% entre 2017 et 2018 et de 3% de 2018 à 2019.

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

Demandeurs d'emploi résidents disponibles, avec un statut SH ou CTR (moyennes annuelles)



2.3. La mobilité du chômage

2.3.1. Indemnisation des chômeurs non-résidents

Le Luxembourg est caractérisé par un marché de l'emploi international et dynamique. La demande d'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	2019
Allemagne	2879	2916	2999	2903	2889	3227	3309	3336	3150
Autriche	49	43	26	14	25	26	17	30	42
Belgique	2029	3008	3232	3307	3202	4117	4697	4819	5376
Bulgarie	40	103	87	15	21	21	21	41	42
Chypre	/	4	3	/	2	/	2	0	
Croatie	1	1	7	/	3	8	9	6	6
Danemark	15	2	3	4	4	5	6	3	6
Espagne	23	18	31	52	53	58	86	108	122
Estonie	9	/	5	2	2	7	4	5	
Finlande	2	3	2	1	3	3	2	5	5
France	12262	11922	11650	11896	14022	14873	14990	15795	17303
Grèce	1	4	2	2	2	2	4	2	5
Hongrie	156	120	102	46	47	42	38	39	55
Irlande	3	9	4	6	3	6	8	6	6
Islande	/	/	/	/	/	/	1	1	2
Italie	18	25	17	10	17	49	40	50	73
Lettonie	7	2	1	3	1	4	2	2	8
Liechtenstein	/	/	1	/	/	/	/	/	/
Lituanie	1	3	1	/	/	/	/	/	/
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	61
Pologne	162	180	195	197	229	243	236	243	194
Portugal	25	25	32	37	52	39	55	56	66
République Tchèque	122	96	82	78	39	52	59	46	40
Roumanie	57	70	66	7	6	10	13	28	30
Royaume-Uni	10	32	16	4	5	4	4	10	5
Serbie-Monténégro	2	1	/	/	/	/	/	/	/
Slovaquie	171	164	76	52	43	36	41	47	59
Slovénie	8	6	6	2	3	5	8	4	11
Suède	7	9	10	1	5	9	1	8	2
Suisse	17	19	29	17	16	40	34	20	18
Total	18199	18876	18802	18744	20763	22949	23773	24793	26690

2.3.2. « Exporter » les indemnités de chômage

En règle générale, les demandeurs d'emploi indemnisés doivent être disponibles pour le marché de l'emploi du pays dont ils reçoivent les indemnités de chômage. Cependant, le Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne prévoit que les citoyens de l'Union européenne (UE) ainsi que les ressortissants des Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen EEE (Norvège, Islande, Liechtenstein) et de la Confédération suisse puissent s'établir, pour une période de 3 mois, dans un autre pays de l'UE pour y chercher du travail en continuant à recevoir leurs allocations.

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

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

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Allemagne	11	14	15	17	16	19	18	8	12
Autriche	1	1	2	1	1		1	2	5
Belgique	11	7	14	16	28	18	9	10	10
Bulgarie		1			2	1	1		1
Chypre	1						1		
Croatie					1				
Danemark	1		1	1	1	1	1	2	3
Espagne	5	1	9	14	18	17	15	16	16
Estonie			3			1	2		1
Finlande	1		2		1	1	1		2
France	35	48	40	43	54	63	42	38	31
Grande-Bretagne	5	10	7	10	3	11	4	7	6
Grèce	3	2		2	4	2	3	3	6
Hongrie				1	3	6		3	2
Italie	7	7	8	14	9	10	12	20	7
Irlande		2	5	1	2	1	1	4	2
Islande			1			1		1	
Lettonie		2	1	1	2	1	1		
Lituanie	1	1	1					1	1

Malta		1							
Norvège			3	1	3				1
Pays-Bas	1		2	3	1	2	2	2	3
Pologne	2	1	2	3	2	1	6	4	7
Portugal	28	36	56	60	66	76	91	103	88
Roumanie	1				3		1	4	
Slovaquie			3	2	1		1		1
Slovénie		2	1	2	2		1		3
Suède	2	3	5		2	2	1	6	2
Suisse		5	4	5	6	2	4	3	
Rép. Tchèque		4	1	1		2	3	1	
Total :	115	148	186	198	231	238	219	238	212

En 2019, le nombre de travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi a baissé de 11 % par rapport à 2018.

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

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Allemagne	10	18	9	13	12	16	13	11	15
Autriche	4	3	2	5	5	3	3	3	3
Belgique	19	10	17	8	18	11	17	11	10
Bulgarie					1				
Chypre								1	
Croatie									
Danemark	5	5	3	1	1	5	3		3
Espagne	3	12	13	11	6	4	7	6	8
Estonie			3				1		
Finlande	1	2	1	2	3			1	
France	27	26	27	39	47	37	49	43	50
Grande-Bretagne				1		1	1	2	
Grèce			1			1			
Hongrie	1						1	1	
Italie	1		2	2		2		2	5
Irlande		2	3			1		1	1
Islande	2	2							1
Lettonie		1	1	1	3		2		1
Lituanie	1			1	1	2	2		3
Malta									
Norvège		1			1		3	2	
Pays-Bas	1		4	2	1	1	3	2	1
Pologne		1					1		
Portugal	15	84	121	68	36	28	15	11	22
Roumanie								1	
Slovénie		1	1	1	1				
Slovaquie	1			1		1		1	
Suède	1								

Suisse	2	3	3	2	6	2	8	7	5
Rép. Tchèque		1	1		1		1		1
Total:	94	172	212	158	143	115	129	106	129

En 2019, le nombre de travailleurs en provenance d'un pays de l'UE venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 22% par rapport à 2018.

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 €
2019	8852	32. 190.454 €

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 2019, le profilage des personnes inscrites à l'ADEM s'est poursuivi pour obtenir une meilleure description de la population.

En 2019, 25.220 demandeurs d'emploi, qui étaient enregistrés à l'ADEM, ont eu un profilage. 59,7 % d'entre eux ont été orientés vers un encadrement dit « régulier », 13,3% ont été dirigés vers un encadrement « modéré » et 27% vers un « intensif ».

En moyenne, en décembre 2019 un conseiller professionnel (en équivalent temps plein) assure le suivi de 204 dossiers de demandeurs d'emploi.

1.2. Nouvelle procédure d'inscription et suivi sur rendez-vous

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.

Afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, l'ADEM a remplacé les entretiens mensuels par un suivi périodique sur rendez-vous. Ce nouveau suivi a été déployé dans les agences de Esch, Luxembourg et Diekirch pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans tandis que pour les agences de Differdange, Dudelange, Wasserbillig et Wiltz, il concernait les demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans.

Les avantages du suivi sur rendez-vous sont multiples : moins de temps d'attente lors de son déplacement dans l'une de nos agences mais aussi un accueil encore plus personnalisé et préparé de la part de nos conseillers. Grâce au suivi sur rendez-vous, les conseillers de l'ADEM sont davantage disponibles pour les demandeurs d'emploi puisqu'ils peuvent mieux préparer l'entretien en amont. La durée et la fréquence des rendez-vous sont adaptées aux besoins des demandeurs d'emploi dans le cadre de leur recherche d'emploi.

L'ADEM propose deux types de suivi : le suivi auprès du conseiller référent qui permet d'échanger de manière approfondie sur la planification de l'avenir et de concrétiser les objectifs professionnels du demandeur d'emploi ainsi que le suivi complémentaire qui peut vous être proposé en alternance avec le suivi auprès du conseiller référent et qui permet d'effectuer les éventuelles mises à jour de données personnelles et professionnelles des demandeurs d'emploi. Le suivi complémentaire est accessible sans rendez-vous pour les raisons type de départ et retour de congé, retour d'un congé de maladie ou de maternité, à la fin d'un contrat intérimaire, d'une mesure ou d'une formation proposée par l'ADEM et suite à une lettre de sanction.

- Rappel de rendez-vous par SMS

Autre nouveauté : Depuis septembre 2019, les demandeurs d'emploi reçoivent par SMS un rappel de leurs rendez-vous nécessaires dans le cadre de leur inscription à l'ADEM. Il s'agit de deux rendez-vous : lors du premier rendez-vous d'inscription, le profil du demandeur d'emploi (projet professionnel, expérience, qualifications, ...) est déterminé. Le deuxième rendez-vous est la première rencontre personnelle entre le demandeur d'emploi et son futur conseiller référent de l'ADEM qui l'assistera dans sa recherche d'emploi. Les SMS de rappel sont envoyés la veille des rendez-vous à l'ADEM.

1.3. Le Guichet REVIS

Depuis janvier 2019, chaque personne qui fait sa demande de Revis au FNS (Fonds national de solidarité) est envoyée par le FNS au « Guichet REVIS » de l'agence Bender de l'ADEM. Le rôle de l'ADEM est de vérifier si la personne est employable ou non afin de déterminer qui sera en charge de son suivi. Si la personne est jugée employable, le suivi est fait par l'ADEM (de manière exclusive). Dans le cas contraire, la personne est suivie uniquement par l'ONIS et ne doit pas s'inscrire à l'ADEM.

La loi organique de l'ADEM (18 janvier 2012) a été modifiée pour inclure cette nouvelle mission.

En 2019, 2.686 avis ont été émis par les agents du guichet REVIS. 56% des personnes ont été dirigées vers une prise en charge par l'ADEM et les 44% par l'ONIS.

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 39,4% des demandeurs d'emploi et 32,1% des personnes dans une mesure pour l'emploi. Viennent ensuite les agences d'Esch (25,3% des demandeurs, et 27,1% des personnes en mesure) et Diekirch (12,1% des demandeurs et 16,9% des personnes en mesures). Les agences de Dudelange, Wasserbillig et Wiltz sont plus petites et accueillent chacune entre 3,9% et 8,8% des demandeurs d'emploi et entre 4,9% et 9,1% des personnes en mesure.

Demandeurs d'emploi résidents disponibles				Personnes en mesure			
	Effectifs	Part	Variation		Effectifs	Part	Variation
	2019	en %	2019/2018		2019	en %	2019/2018
Luxembourg	6066	39.4%	2.2%	Luxembourg	1347	32.1%	4.9%
Esch	3888	25.3%	9.8%	Esch	1135	27.1%	6.6%
Diekirch	1864	12.1%	0.3%	Diekirch	709	16.9%	3.6%
Wiltz	851	5.5%	-7.9%	Wiltz	216	5.2%	-18.5%
Dudelange	802	5.2%	-10.9%	Dudelange	204	4.9%	-22.0%
Differdange	1361	8.8%	-9.3%	Differdange	380	9.1%	-18.7%
Wasserbillig	552	3.6%	-6.5%	Wasserbillig	206	4.9%	-10.0%
Total général	15383	100%	0.9%	Total général	4197	100%	-1.4%

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

En 2019, l'ADEM a ouvert 30.076 dossiers de demandeurs d'emploi résidents, soit 3.683 de plus qu'en 2018. Sur la même période, 29.509 dossiers ont, quant à eux, été clôturés soit 2.105 de plus qu'en 2018

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.

1077 (975 en 2018) dossiers ont été traités par la cellule sanctions en 2019 ; 393 (414 en 2018) sanctions ont été émises alors que dans 684 dossiers il a été décidé de ne pas sanctionner le demandeur d'emploi.

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).

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.

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.

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	822
2018	1.546
2019	1.783

En 2019, 94,6% des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail. En 2018, ce chiffre s'élevait à 77%.

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 2019, la Commission mixte a été saisie de 2768 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 2019, 40 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 979 personnes ont été invitées et 739 ont effectivement participé.

Evolution des nouveaux dossiers

Année	Nouveaux dossiers
2015	1561
2016	2012
2017	3259
2018	2558
2019	2768

Types de décisions

Année	Décisions de reclassement interne	Décisions de reclassement externe	Total décisions
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
2019	1021	791	1812

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2019

Décisions	Nombre			En %
	Saisines Contrôle médical	Saisines Service santé au travail	Total	
EXTERNE	791		791	28.6%
INTERNE	643	378	1021	36.9%
REFUS	244	22	266	9.6%
SANS OBJET	23		23	0.8%
SANS SUITE	20		20	0.7%
STATUT	642	1	643	23.2%
Divers et vides	4		2	0.1%
Total	2367	401	2768	100%

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2019

Secteur NACE LUX V2	H	F	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	7	3	10
C Industrie manufacturière	165	42	207
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3		3
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	5	3	8
F Construction	257	14	271
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	136	127	263
H Transports et entreposage	107	22	129
I Hébergement et restauration	50	75	125
J Information et communication	15	11	26
K Activités financières et d'assurance	20	43	63
L Activités immobilières	5	1	6
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	28	32	60
N Activités de services administratifs et de soutien	54	91	145
O Administration publique	63	79	142
P Enseignement	3	12	15
Q Santé humaine et action sociale	51	182	233
R Arts, spectacles et activités récréatives	4	4	8
S Autres activités de services	5	30	35
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	2	55	57
U Activités extra territoriales		1	1
(vide)	3	2	5
Total général	983	829	1812

Répartition des dossiers de 2019 par âge des reclassés

Age	H	F	Total général	%
20-29 ans	25	16	41	2.3%
30-39 ans	120	112	232	12.8%
40-49 ans	295	296	591	32.6%
50-59 ans	499	368	867	47.8%
60 ans et +	44	37	81	4.5%
Total général	983	829	1812	100%

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2019

Pays de résidence	H	F	Total général	%
Belgique	55	15	70	8.8%
Allemagne	53	14	67	8.5%
France	123	54	177	22.4%
Luxembourg	248	227	475	60.1%
<i>Autre</i>	2		2	0.2%
Total général	481	310	791	100%

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2019

Motifs	Nombre	%
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	457	57.8%
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	140	17.7%
Licenciement avant la saisine de la commission mixte	63	8.0%
Retrait d'une pension d'invalidité	58	7.3%
Rente complète	31	3.9%
Fin du contrat suite à la 52ème / 78ème semaine pendant la procédure	18	2.3%
Fin du contrat à durée déterminée	8	1.0%
Fin de contrat	7	0.9%
Autres (vides)	9	1.1%
Total général	791	100%

Reclassements internes décidés en 2019

Reclassements internes décidés en 2019	Nombre	%
ACCORD	525	51.4%
SANS ACCORD	197	19.3%
<i>Dans le cadre de la saisine du médecin du travail</i>	299	29.3%
Total général	1021	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
2019	643

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
2019 (anc. et nouvelle loi)	4.689	739	5428	104985527*

Montant fin décembre 2019

Mesures de reconversion

En 2019, 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
2019	72.585

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 au 31 décembre	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	4.046	93.508.363
2018	3.468	80.433.875
2019	3.009	72.363.497

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
2019	487	8.972.832

4.3 Encadrement des salariés handicapés

Reconnaissance du statut de salarié handicapé

Ateliers d'information pour requérants sans emploi

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.

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.

En 2019, 40 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 979 personnes ont été invitées et 739 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 2019, la Commission médicale a siégé à 32 reprises et a été saisie de 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 1.032 décisions.

Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bénéficiaires	459	493	497	421	426	371	472	475	459	474

Reconnaitances salariés handicapés 2019								
Tranche d'âge	Reconnaitances	Reconnaitances transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutements*	Demandes supplémentaires	Sursis	Total des décisions
< 26 ans	129	14	7	0	0	26	1	177
26 à 30	25	10	7	1	0	9	0	52
31 à 40	95	26	36	3	0	31	8	199
41 à 50	113	24	71	1	0	93	10	312
51 à 60	105	21	76	0	0	61	10	273
> 60	7	1	6	1	0	3	1	19
Totaux :	474	96	203	6	0	223	30	1032

* 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 2019, 482 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité. 46 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 2019, 368 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 2019

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisations Sociales	Mesures	Frais de transport	Total
188	137	224	112	11	31	6	709

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 2019, le Service handicap et reclassement professionnel a pris en charge la participation financière de 27 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 du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire	880	32.2%
Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	740	27.1%
Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région	200	7.3%
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	190	7.0%
Ministère de la Sécurité intérieure	160	5.9%
Ministère des Affaires Étrangères et Européennes	120	4.4%
Ministère du Développement Durable et des Infrastructures	120	4.4%
Ministère de la Culture	80	2.9%
Ministère de la Justice	60	2.2%
Ministère de l'Economie	60	2.2%
Ministère de la Mobilité et des Travaux publics	40	1.5%
Ministère de la Sécurité sociale	40	1.5%
Ministère du Logement	40	1.5%
Total général	2730	100%

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 2019, 174 analyses IDA et 153 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 rencontré en 2017 et 2018, le projet a été prolongé en 2019.

Projet COSP-HR	2019
Nombre de groupes constitués	11
Nombre de personnes ayant suivi le projet	242
Nombre de personnes ayant abandonné	43
Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité	199
Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)	121
<i>dont orientées vers le marché ordinaire</i>	98
<i>dont orientées dans une initiative sociale</i>	23
Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches	78
Nombre d'embauches	23

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 seconde fois ce 16 mai 2019.

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.

En 2019, 13 entreprises ont participé, 26 personnes se sont présentées et 11 duos se sont formés.

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 2019, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 1.787 places vacantes auprès des Initiatives Sociales
- 5.880 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1.915 demandeurs d'emploi ont été engagés

Initiatives sociales : postes vacants, assignations et engagements

Année	Postes	Assignations	Engagements
2017	1 704	4 916	1 730
2018	2 258	5 792	2.027
2019	1 787	5 880	1915

Divers ateliers de recrutement ont été organisés :

- 5 ateliers pour COSP Bastendorf
- 11 ateliers pour COSP Lintgen
- 5 ateliers pour COSP Differdange

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 2019

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 4 128
- Nombre total des personnes présentes : 3 372 (82% du total)
- Total d'avis rendus (aptitude et inaptitude pour la reprise d'un travail similaire) : 820
- Apte pour la reprise d'un travail similaire : 99 (12%)
- Inapte pour la reprise d'un travail similaire : 721 (88%)
- Dossiers non complets : 246
- Oppositions présidentielles avec 2^{ième} avis sur dossier : 76

d. Personnes convoquées pour la Commission médicale en 2019

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 434

Nombre total des personnes présentes : 359 (83% du total)

e. Personnes convoquées pour la Commission d'orientation et de reclassement professionnel en 2019

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 123

Nombre total des personnes présentes : 95 (77% du total)

f. Personnes convoquées pour la Commission mixte en 2019

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 1192

Nombre total des personnes présentes : 900 (76% du total)

g. Personnes convoquées pour un bilan des capacités restantes en 2019

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 417

Nombre total des personnes présentes : 358 (86% du total)

h. Personnes convoquées pour une aptitude à la formation en 2019

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 583

Nombre total des personnes présentes : 474 (81% du total)

i. Personnes convoquées pour une admission aux indemnités de chômage en 2019

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 20

Nombre total des personnes présentes : 17 (85% du total)

j. Personnes convoquées pour une réduction du temps de travail

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 76

Nombre total des personnes présentes : 59 (85% du total)

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 2019, 156 séances d'informations 45+ ont été organisées par l'ADEM. 3.539 personnes ont été convoquées et 1.903 étaient présentes.

6. 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	2018	2019	Variation 2019-2018	
			en v.a	en %
Mesures spéciales	1842	1891	49	2.7%
Contrat d'initiation à l'emploi	570	503	-67	-11.8%
Apprentissage pour adultes	438	444	6	1.4%
Contrat appui-emploi	372	371	-1	-0.3%
Mesures de formation	259	289	30	11.6%
Contrat de réinsertion-emploi	137	168	31	22.6%
Pool des assistants	150	165	15	10.0%
Occupation temporaire indemnisée	182	141	-41	-22.5%
Création ou reprise d'entreprise	36	45	9	25.0%
Stage de professionnalisation	29	40	11	37.9%
Service volontaire	17	22	5	29.4%
Travaux d'utilité publique	3	4	1	33.3%
Total général	4035	4083	48	1.2%

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 59% 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 28% des bénéficiaires, tandis que les demandeurs d'emploi qui

ont fait des études supérieures (ayant terminé avec succès des études post-secondaires) représentent seulement 13% 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 59%. En outre, presque un CIE sur 5 (18.3%) est effectué par une personne diplômée du supérieur (Bac+).

En revanche, les mesures spéciales sont occupées à 72.6% par des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Situation au 31/12/2019	Secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Supérieur
Mesures spéciales	72.6%	22.3%	5.1%
Contrat initiation-emploi	40.6%	41.2%	18.3%
Apprentissage pour adultes	67.3%	29.1%	3.6%
Contrat appui-emploi	46.6%	44.7%	8.6%
Formation	49.5%	27.3%	23.2%
Contrat de réinsertion-emploi	48.8%	27.4%	23.8%
Pool des assistants	1.2%	18.2%	80.6%
Occupation temporaire indemnisée	62.4%	34.0%	3.5%
Création ou reprise d'entreprise	8.9%	17.8%	73.3%
Stage de professionnalisation	30.0%	42.5%	27.5%
Service volontaire	86.4%	4.5%	9.1%
Travaux d'utilité publique	75.0%	0.0%	25.0%
Total général	58.8%	28.2%	12.9%

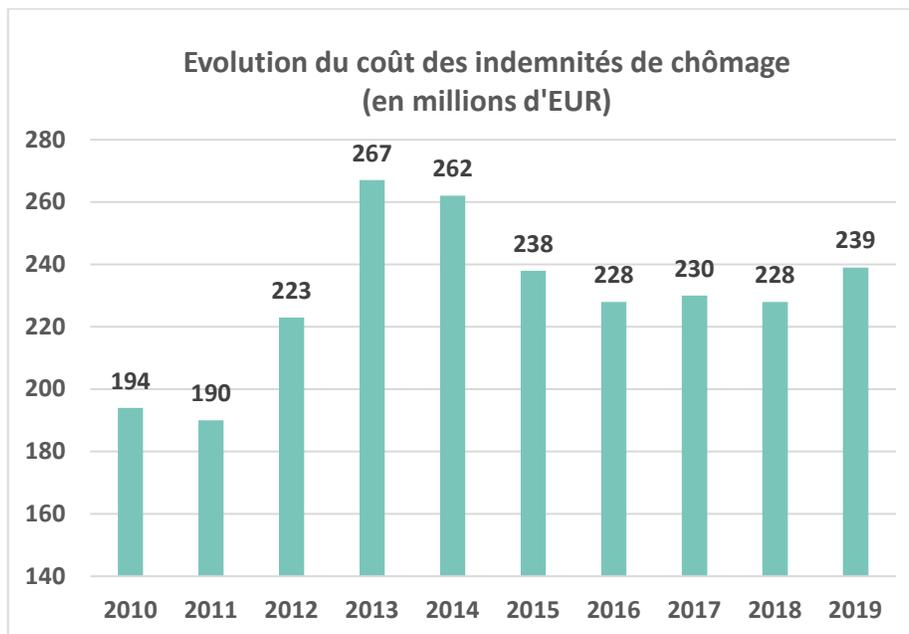
Les jeunes de moins 30 ans représentent 40% des personnes en mesure, tandis qu'ils ne représentent que 20% des demandeurs d'emploi disponibles. Ce chiffre s'explique par le fait que certaines mesures sont réservées aux jeunes de moins 30 ans : il s'agit notamment du CAE et du CIE. On note également que le pool des assistants, les mesures de formations et l'apprentissage pour adultes sont également très prisés par les jeunes.

Situation au 31/12/2019	< 30 ans	30-44 ans	45+ ans
Mesures spéciales	14.1%	42.9%	43.0%
Contrat initiation-emploi	95.6%	4.4%	0.0%
Apprentissage pour adultes	65.1%	30.9%	4.1%
Contrat appui-emploi	98.1%	1.9%	0.0%
Formation	28.4%	52.2%	19.4%
Contrat de réinsertion-emploi	1.2%	1.2%	97.6%
Pool des assistants	76.4%	23.0%	0.6%
Occupation temporaire indemnisée	5.7%	13.5%	80.9%
Création ou reprise d'entreprise	8.9%	64.4%	26.7%
Stage de professionnalisation	2.5%	50.0%	47.5%
Service volontaire	77.3%	13.6%	9.1%
Travaux d'utilité publique	0.0%	0.0%	100.0%
Total général	40.2%	30.4%	29.5%

7. Indemniser les demandeurs d'emploi

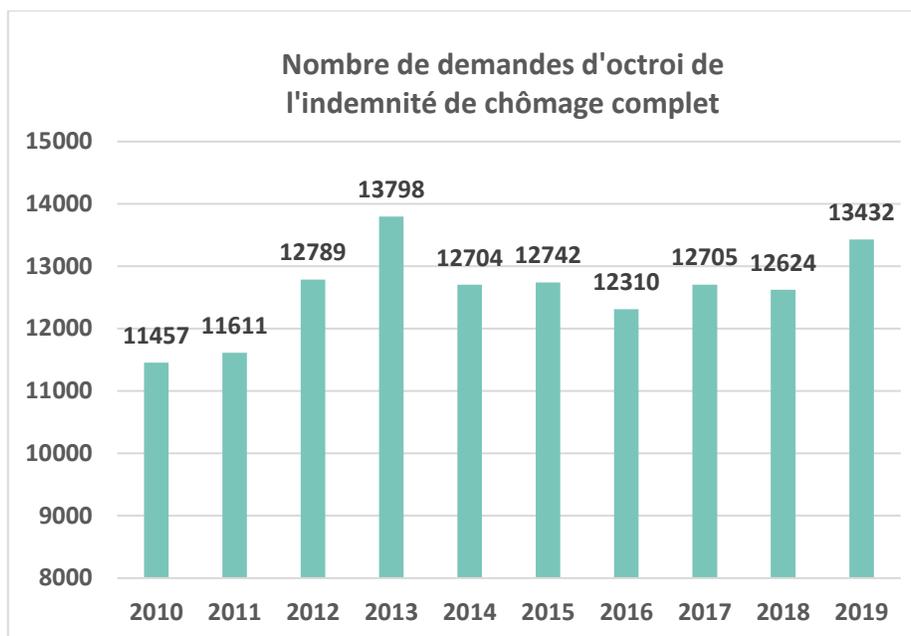
En cas de cessation involontaire des relations d'emploi, le travailleur sans emploi a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage pour compenser l'absence de sa principale source de revenus.

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



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

En 2019, 13.432 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites.



Sur les 13.432 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet, 11.778 demandes ont été avisées favorablement, 1.516 demandes ont été refusées, 138 demandes ont été classées sans objet (demandes incomplètes ou retirées).

Chiffres clés chômage 2019

En 2019, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 2.045,41€ par mois.

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

Chiffres clés	Moyenne 2019 par mois
Volume des paiements	19.981.159,72 EUR
Durée moyenne d'indemnisation en mois	5,5 mois
Volume moyen d'indemnisation	2.045,41 EUR

7.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2019, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.168 interventions pendantes (dont 330 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 330 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	221
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	73
Tribunal du travail de Diekirch	36

En tout, 66 actes d'appel et 2 mémoires en cassation ont été introduits.

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

3.713 saisies-arrêts, cessions, sommations, pensions alimentaires ont été traitées en 2019 soit une augmentation de 21,4% par rapport à 2018.

Saisies-arrêts	1.101 dont 1.029 exécutées
Cessions	1.407 dont 1.170 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	422 dont 402 exécutées
Pensions alimentaires	72 dont 54 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	711

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

8.1. 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	2.939	38.824.173
2019	2.382	28.591.292

8.2. 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
2019	45	43.095

8.3. 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 2019, 372 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 332 ont été accordées.

Année	Nombre d'aides à la formation professionnelle accordées
2013	100
2014	201
2015	211
2016	338
2017	405
2018	309
2019	315

7478 bons de réduction ont été émis en 2019. Il s'agit d'une aide financière destinée au demandeur d'emploi pour les cours pour adultes.

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

1. La Garantie pour la Jeunesse

Avec la mise en place de la Garantie pour la Jeunesse, l’ADEM a repensé son accueil destiné aux jeunes de 16 à 29 ans inclus. Les jeunes bénéficient d’un encadrement pluridisciplinaire grâce à des conseillers spécialement formés pour assurer un suivi optimal des jeunes inscrits à l’ADEM.

En tout, 32 conseillers (25,35 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. Les jeunes sont accueillis sur une base mensuelle avec rdv lors des 6 premiers mois de leur suivi. Après 6 mois, le suivi sera plus espacé.

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.

1.1. Bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2019

De janvier à septembre 2019, 3.949 demandeurs d’emploi se sont inscrits au programme de la Garantie pour la Jeunesse. Parmi eux, 532 (13.5%) ont abandonné dans les quatre premiers mois sans avoir reçu une offre de qualité. Parmi les 3.417 personnes qui n’ont pas abandonné, la population de référence, 2.397 (70%) ont reçu une offre de qualité et 1.851 (77%) une offre de qualité dans les quatre premiers mois suivant leur inscription au programme. Cette proportion était respectivement de 73% en 2016, 81% en 2017 et 79% en 2018.

La part des abandons avant 4 mois passe de 16% en 2018 à 13.5% en 2019. Ce sont d’un côté des jeunes qui quittent le programme soit parce qu’ils y ont été contraints, c’est-à-dire sanctionnés pour non-respect des obligations de suivi soit il s’agit de jeunes qui ont trouvé autre chose (un emploi ou une formation), mais n’ont pas prévenu l’ADEM.

1.2. Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

	2014*	2015	2016	2017	2018	2019**
Inscriptions	2.815	3.863	3.237	2.743	2.544	3.949
Abandons avant 4 mois	501	939	580	418	419	532
Population de référence	2.314	2.924	2.657	2.325	2.125	3.417
Offres de qualité	2.057	2.542	2.384	2.113	1.717	2.397
dont: < 4 mois	1.346	1.735	1.740	1.609	1.384	1.851
4 - 6 mois	419	489	396	326	264	413
7 -12 mois	254	283	210	155	65	90
> 12 mois	38	35	38	23	4	

* juillet 2014 – décembre 2014 ** janvier 2019 – septembre 2019

Situation au 31 janvier 2020

L'emploi représente la majorité des offres de qualité, avec une part qui passe de 62% en 2015 à 76% en 2019. La part des mesures pour l'emploi baisse de 32% en 2015 à 19% en 2019. Finalement, en 2019, 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 2018.

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

2.1. **Projet Encadrement P « #YouthYourFuture » mené par l'ADEM et co-financé par le Fonds Social Européen (FSE) et le Fonds pour l'emploi.**

Les jeunes ont souvent des difficultés à élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable, car ils ont peu de connaissances du marché de l'emploi, ni de vision concrète de leurs compétences et de leur employabilité par rapport aux offres existantes. Cette problématique est d'autant plus récurrente chez les jeunes sans ou avec peu de qualification, ni expérience professionnelle reconnue.

Ce projet s'adresse donc aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, sans projet professionnel réaliste, compte tenu de leur niveau scolaire ou de leur situation personnelle :

- Sans qualification reconnue
- Sans expérience professionnelle
- Ayant le statut de reclassé professionnel externe, donc incapables d'occuper les tâches de leur dernier poste de travail

Ces jeunes sans demande d'emploi ne seront pas profilés ni orientés vers un conseiller, lors de leur inscription à l'ADEM, mais inscrits **dans l'encadrement 'P'** et directement convoqués à une séance d'information :

- adaptée au niveau de qualification initiale
 - ≤ 2^{ème} du régime secondaire
 - Bac et Universitaires
- proposée en français ou luxembourgeois (également en anglais en 2020).

Etapas du projet :

Le parcours comporte plusieurs phases échelonnées sur 3 mois, pour une durée totale de 111 heures :

- Formation soft skills de 40h ;
- Evaluation des compétences et attitudes comportementales en contexte professionnel ;
- Formation digital skills de 40h ;
- Orientation par l'identification de métiers/fonctions et finalisation d'un projet professionnel s'intégrant de manière durable aux perspectives du marché de l'emploi (3h) ;
- Accompagnement, individuel (10h) et collectif (12h), dans l'élaboration de son projet professionnel (demandes d'emploi concrètes, plan d'action personnel, CV, et lettre de motivation) (3h) ;

- Bilan final : Synthèse globale du coaching avec formalisation d'un rapport d'évaluation finale qui sera transmis au futur conseiller du jeune demandeur d'emploi (3h).

Pour mener ce projet l'ADEM a fait appel à ses **prestataires actuels**, qui se sont répartis les groupes en fonction de leurs domaines d'expertises.

Objectifs visés : 540 participants (180 en 2019 et 360 en 2020).

En 2019, 142 personnes ont participé à ce projet d'encadrement

Pour 2019 la ventilation des participants est la suivante :

- 67% d'hommes et 33 % de femmes
- 50 % des participants ont un niveau de formation inférieur, 30% un niveau moyen et 20 % un niveau supérieur
- 36% ont suivi le module en luxembourgeois et 64% en français

2.2. 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 2019, 714 contrats CIE ont été signés.

2.3. 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 2019, 430 contrats CAE ont été signés.

2.4. Jobelo

« Jobelo » est un programme proposé par l'ADEM depuis 2013. La finalité de ce projet innovateur est de faciliter l'accès aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et éloignés du marché de l'emploi à un apprentissage ou un emploi. Au début du programme, les jeunes intègrent le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) pour y suivre une formation pendant deux mois. A l'issue de cette formation, ils entament une expérience d'initiation à emploi (EIP) au sein d'une entreprise.

Par la suite, les jeunes peuvent décrocher un contrat d'appui-emploi (CAE agrément) d'un an au sein de l'entreprise. Pendant le programme, les jeunes qui le souhaitent peuvent également bénéficier de formations afin d'obtenir le niveau requis pour commencer un apprentissage.

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

Bilan 2019 :

- 159 jeunes ont commencé une formation au COSP
- 117 ont terminé la formation
- 73 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite
- 48 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- 19 autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, apprentissage, etc.)

Depuis le lancement de « Jobelo » en 2013, 468 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 – Beruffsinformatiounszenrum](#), qui met à disposition un large éventail de médias.

En 2019, le Service d'orientation professionnelle a accueilli 6.426 personnes. Ces personnes désiraient soit un encadrement individuel en orientation professionnelle ou l'accompagnement 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.

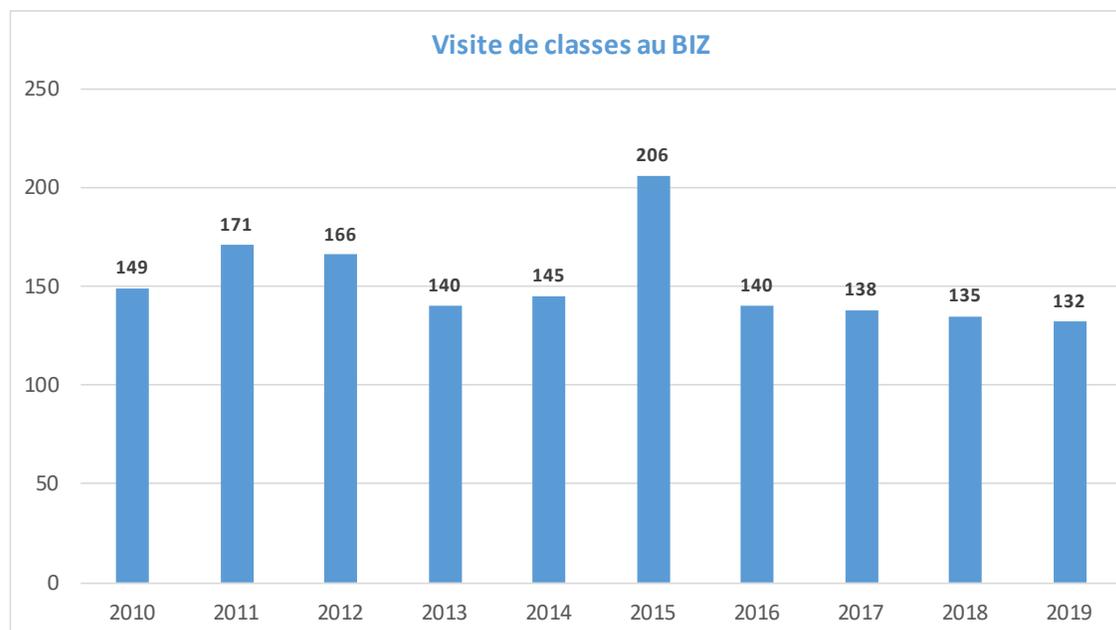
Service OP	Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou encadrement individuel
Luxembourg	1136
Esch	1225
Diekirch	697

2. Les activités d'orientation collectives

2.1. Le Beruffsinformatiounszenrum (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 2019, les deux BIZ ont accueilli 132 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 2019 est presque identique à celui de 2018. 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 28 fois au cours de l'année 2019. En plus, 7 groupes adultes ont profité d'une intervention d'information au sein du BIZ Luxembourg.

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

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

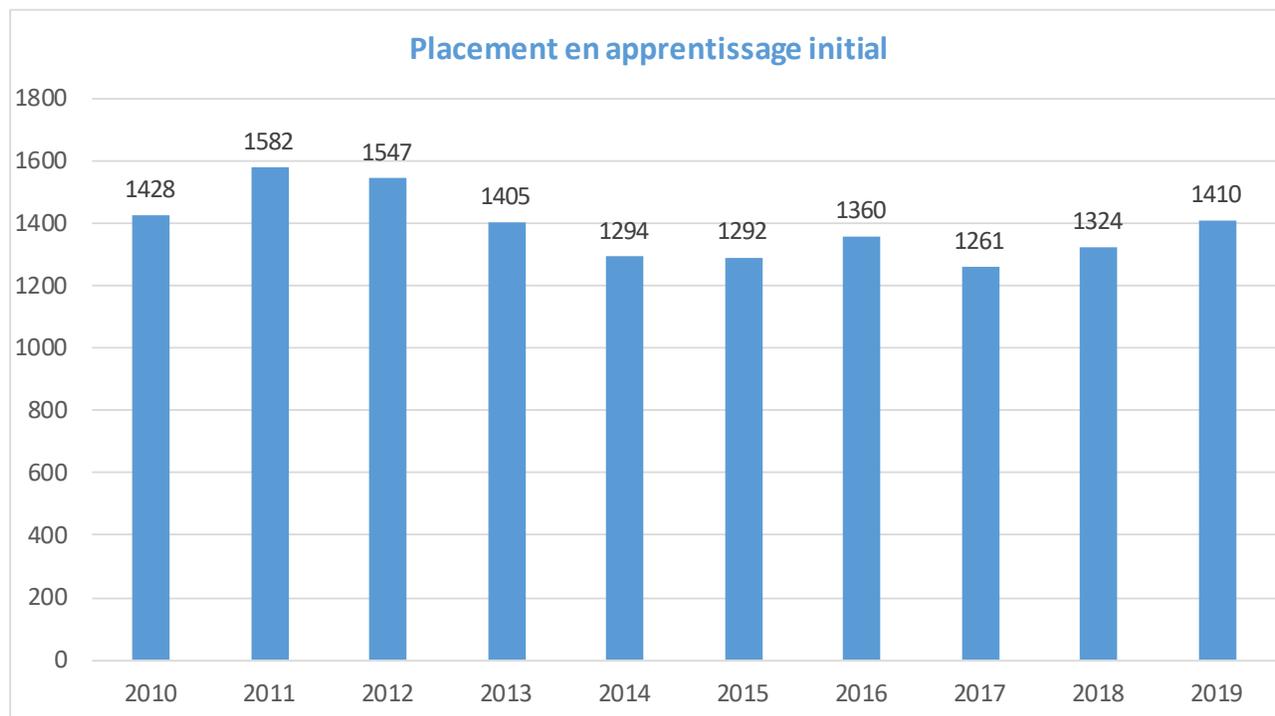
Des interventions ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de présenter les démarches administratives à effectuer en vue d'un apprentissage. Ont été concernées 38 classes en plein exercice, à savoir les formations professionnelles auxiliaire de vie, agent administratif et commercial, 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 2019

3.1. L'apprentissage initial

En 2019, le nombre de placements en apprentissage initial s'élève à 1410 (484 filles et 926 garçons) alors qu'il était de 1324 en 2018.



En décembre 2019, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage initial n'ayant pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage était de 108 ce qui constitue le chiffre le moins élevé au cours des 10 dernières années.

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
2019	108

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 201.

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
2019	201

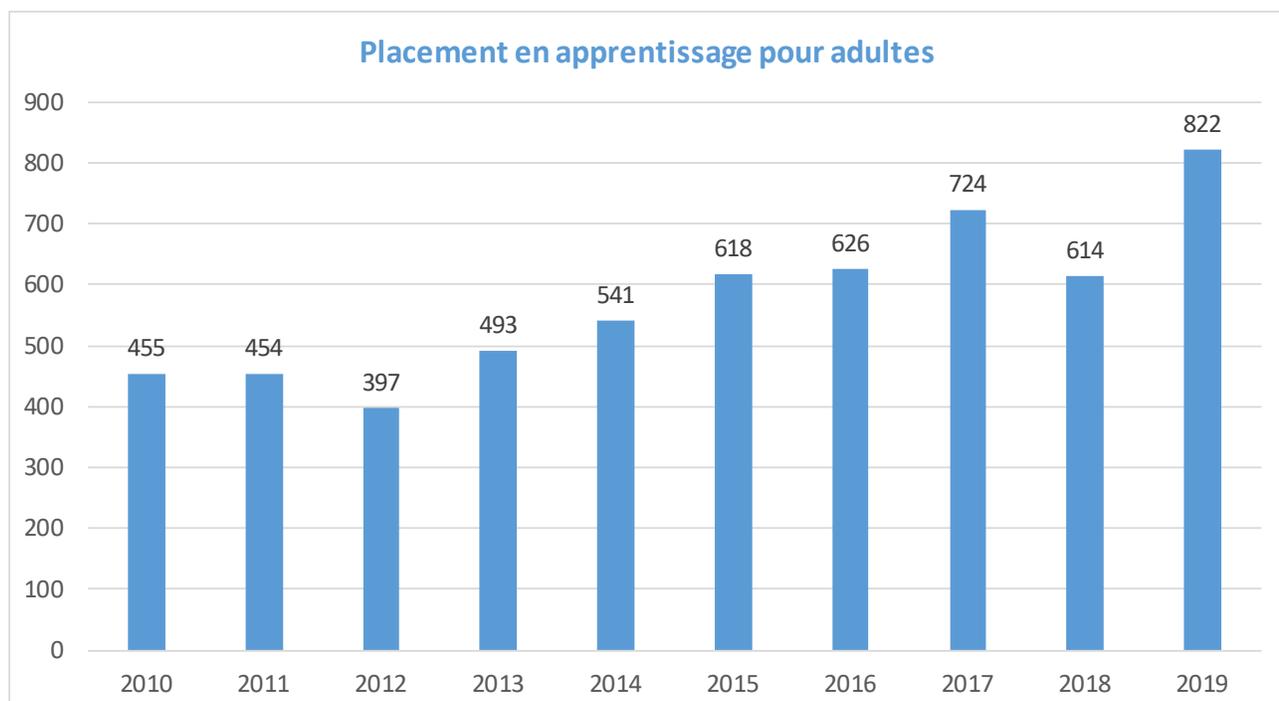
Le nombre d'offres de poste d'apprentissage a été supérieur à celui des demandeurs d'apprentissage pour les métiers/professions suivants :

Auxiliaire de vie, agent administratif et commercial, boucher-charcutier, boulanger-pâtissier, carreleur, charpentier, couvreur, cuisinier, électronicien en énergie, ferblantier-zingueur, gestionnaire qualifié en logistique, installateur chauffage-sanitaire, maçon, mécanicien d'usinage, mécatronicien, mécatronicien en technique de réfrigération, parqueteur, pépiniériste-paysagiste, plafonneur-façadier, retoucheur de vêtements, serrurier, serveur de restaurant, vitrier-miroitier.

3.2. L'apprentissage pour adultes

En 2019, 822 personnes ont été engagées sous un contrat d'apprentissage pour adultes.

Au niveau du placement en apprentissage pour adultes, un nouveau taux record a été atteint cette année.



3.3. L'apprentissage transfrontalier

L'apprentissage transfrontalier est une formation où la partie pratique en milieu professionnel sous contrat d'apprentissage est réalisée dans un organisme de formation situé au Luxembourg et la formation scolaire est assurée par une institution dans un pays limitrophe. Le règlement grand-ducal actuel prévoit environ 140 professions d'apprentissage transfrontalier. Or, au cours des dernières années, les contrats d'apprentissage transfrontalier qui ont été signés se limitent à une soixantaine 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
2019	87

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

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

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

Année	Nombre demandes aides	Montant déboursé	Nombre de 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
2019	2893	11 525 428,78 EUR	2858	5 018 160,00 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
2019	2535	4 713 240,47 EUR	6076	10 312 168,71 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 2019, 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, 108 soldats volontaires ont été vus pendant l'année 2019.

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 2019, le Conseil d'Orientation s'est réuni 5 fois.

En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant l'année 2019 où un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation du marché de l'emploi.

4.3. RTL Léierplazendag

Pour l'année 2019, 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 ont aidé 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.

Léierplazendag à Marnach

L'objectif principal du « Léierplazendag » du 16 mai 2019 à Marnach au « Shoppingmile » 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 y représentées par un stand d'information et de se renseigner au sujet des professions et métiers d'apprentissage respectifs.

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 septembre au plus tard, en possession d'une décision de promotion permettant l'accès à la filière d'apprentissage respective.

Au total, 18 employeurs formateurs ont participé activement à cette journée.

Environ 1300 visiteurs ont été comptés lors de la journée du 16 mai 2019.

Matching tool dernière minute

Le deuxième « Léierplazendag » du 26 septembre 2019 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 500 jeunes demandeurs d'apprentissage encore inscrits au service d'orientation professionnelle ont été invités par voie postale à cette journée. 40 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, 38 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 2019. L'objectif de ces ateliers a été de sensibiliser les demandeurs d'emploi sur leurs possibilités en matière d'apprentissage. Au total, 41 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ces deux ateliers, organisés vers mi-mars 2019.

4.5. Atelier « Apprentissage pour adultes » pour personnes non inscrites à l'ADEM

Pour la première fois cette année, deux ateliers d'information ont été organisés pour le grand public vers fin mars 2019.

Les personnes non inscrites comme demandeurs d'emploi à l'ADEM ont pu s'inscrire via un formulaire figurant sur le site de la Maison de l'Orientation.

Au total 44 personnes ont profité de cette opportunité.

Il reste encore à noter que, autant pour les ateliers organisés pour les demandeurs d'emploi que pour ceux offerts au grand public, les ateliers tenus en français ont été plus visités que ceux en luxembourgeois.

4.6 Atelier « industrie et bâtiment » au CNFPC

En date du 15 octobre 2019, des ateliers de sensibilisation ont eu lieu au CNFPC à Esch/Alzette.

120 jeunes demandeurs d'apprentissage, inscrits dans les métiers d'apprentissage assistant en mécanique automobile, commis de vente, informaticien qualifié et mécatronicien d'autos et de motos, ont été invités par voie postale pour participer à ces ateliers. Dans les métiers précités, le nombre de demandeurs d'apprentissage dépasse largement le nombre des postes vacants. Le but de ces ateliers était de montrer aux jeunes demandeurs d'autres métiers, notamment dans les secteurs industrie et bâtiment pour augmenter leur chance de pouvoir encore entamer un apprentissage cette année-ci.

En total, 53 demandeurs ont suivi l'invitation et ont participé aux ateliers. Parmi ces participants, 4 jeunes ont pu entamer un apprentissage après avoir participé à ces ateliers de sensibilisation.

4.7. Atelier « Armée, CGDIS et Police »

En date du 26 avril 2019, le service d'orientation professionnelle a organisé en collaboration avec la Maison de l'Orientation un atelier d'information sur les métiers et professions de l'Armée, du CGDIS (Corps grand-ducal d'incendie et de secours) et de la Police.

En très peu de temps, les 50 places disponibles pour l'atelier de sensibilisation ont été réservées par les personnes intéressées.

Pendant 2 heures, les intervenants ont expliqué les diverses carrières et les jeunes avaient la possibilité de poser leurs questions

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, 156 visiteurs ont eu des entretiens avec un(e) conseiller/conseillère d'orientation luxembourgeois(e). Tout comme les années précédentes, l'intérêt majeur porte sur les formations dans le secteur bancaire, l'apprentissage pour adultes et les professions d'apprentissage transfrontalier.

En outre, un conseiller d'orientation était présent à la foire « Ausbildungsmesse Losheim ». Durant les deux jours, les jeunes étudiants ont pu s'informer auprès du stand de l'ADEM-OP à propos des formations proposées au Luxembourg et des 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.

84 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	
14 Cellules sectorielles	Services
Commerce	Bâtiment
Industrie	Logistique
Finance	8 Cellules spécialisées
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.

2. Une hausse des postes vacants déclarés

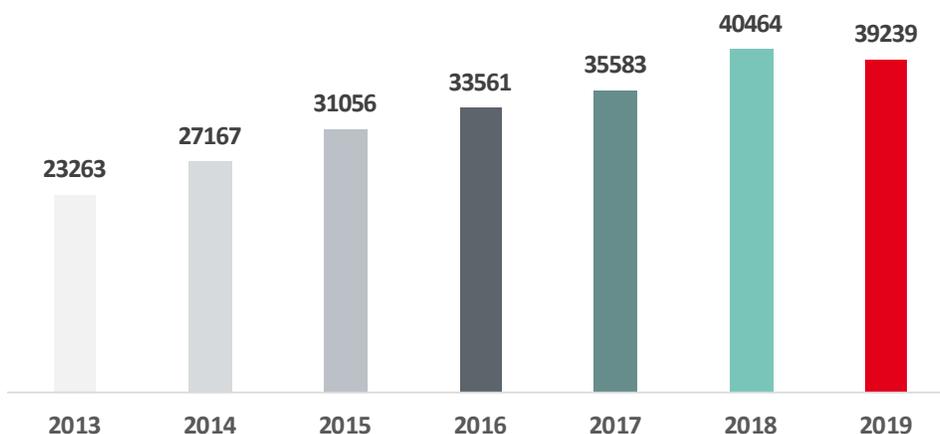
Le nombre d'offres d'emploi est en nette progression depuis la fin de l'année 2013. Les chiffres mensuels sont très fluctuants mais la tendance pointe clairement vers la hausse.

En 2019, 39.239 postes ont été déclarés à l'ADEM, ce qui correspond à une baisse de 3 % par rapport à 2018. Par rapport à 2015, ceci constitue une hausse de 26.3%.

Cette hausse s'explique d'un côté par une amélioration de la conjoncture de 2015 à 2018, qui implique que les entreprises ont embauché davantage. On remarque cependant que la conjoncture a été moins favorable en 2019.

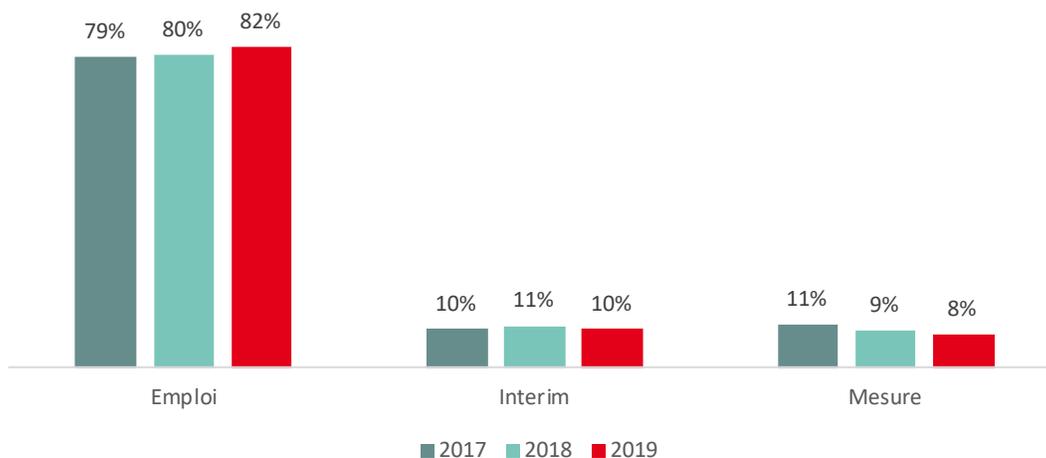
D'un autre côté, la hausse est due aux démarches réalisées par le service employeurs auprès des entreprises.

Postes vacants déclarés à l'ADEM



En 2019, 82% des offres concernent un emploi avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée et 10% des offres concernent un emploi intérimaire. Dans 8% des cas les postes offerts relèvent des mesures pour l'emploi. De 2017 à 2019, la part de l'intérim et des mesures a baissé, et la part des emplois hors intérim est passée de 79% à 82 %.

Type de l'offre



Près de trois postes sur dix (29,1%) 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, 12 et 9% des postes déclarés.

Les domaines professionnels qui ont enregistré les variations à la baisse les plus importantes en valeur absolue sont : le transport et la logistique (- 440 postes soit – 17.3%), les banques, assurances et l'immobilier (-405 postes soit -13.9%) l'hôtellerie-restauration, le tourisme les loisirs et l'animation (340 postes soit -8.4%), l'installation et la maintenance (-320 postes soit – 11.8%)

	Postes vacants déclarés à l'ADEM par domaine	2018	2019	Part 2019 en %	Variation 2019/2018	Variation en %
	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	1056	937	2.4%	-119	-11.3%
B	Arts et façonnage d'ouvrages d'art	58	55	0.1%	-3	-5.2%
C	Banque, assurance, immobilier	2922	2517	6.4%	-405	-13.9%
D	Commerce, vente et grande distribution	2599	2699	6.9%	100	3.8%
E	Communication, média et multimédia	448	412	1.0%	-36	-8.0%
F	Construction, bâtiment et travaux publics	5575	5619	14.3%	44	0.8%
G	Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation	4041	3701	9.4%	-340	-8.4%
H	Industrie	1730	1653	4.2%	-77	-4.5%
I	Installation et maintenance	2711	2391	6.1%	-320	-11.8%
J	Santé	881	878	2.2%	-3	-0.3%
K	Services à la personne et à la collectivité	4637	4748	12.1%	111	2.4%
L	Spectacle	68	47	0.1%	-21	-30.9%
M	Support à l'entreprise	11197	11481	29.3%	284	2.5%
N	Transport et logistique	2541	2101	5.4%	-440	-17.3%
	Total	40464	39239	100%	-1225	-3.0%

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 43.2% de toutes les offres déclarées en 2019. 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.

Code ROME	Postes vacants déclarés à l'ADEM par métiers en 2019	Total	dont		
			Emploi	Intérim	Mesure
M1203	Comptabilité	1533	1438	63	32
M1805	Études et développement informatique	1469	1448	11	10
M1607	Secrétariat	1202	985	81	136
M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	1156	1154	2	
G1602	Personnel de cuisine	1122	1096	8	18
I1203	Maintenance des bâtiments et des locaux	1059	150	5	904
G1803	Service en restauration	989	960	5	24
M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	924	913	7	4
K2204	Nettoyage de locaux	808	647	49	112
K1903	Défense et conseil juridique	773	764	7	2
C1301	Front office marchés financiers	744	725	19	
F1703	Maçonnerie	717	383	300	34
A1203	Entretien des espaces verts	688	184	21	483
C1202	Analyse de crédits et risques bancaires	687	672	15	
M1201	Analyse et ingénierie financière	674	667	6	1
K1202	Éducation de jeunes enfants	530	528		2
F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	497	229	249	19
M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	489	486	2	1
F1704	Préparation du gros œuvre et des travaux publics	460	209	171	80
M1602	Opérations administratives	435	322	21	92

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 2019. 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 29% des offres aucun candidat adéquat n'a pu être assigné. Cette proportion est en légère baisse par rapport à 2018, où elle était de 30%. 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 58% 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 assignation	% cumulé de toutes les offres sans assignation
M1805 - Études et développement informatique	1205	664	55%	7.9%	7.9%
M1203 - Comptabilité	1270	514	40%	6.1%	14.1%
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	888	483	54%	5.8%	19.8%
K1903 - Défense et conseil juridique	613	390	64%	4.7%	24.5%
M1201 - Analyse et ingénierie financière	546	328	60%	3.9%	28.4%
K1202 - Éducation de jeunes enfants	420	259	62%	3.1%	31.5%
M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	375	258	69%	3.1%	34.6%
C1301 - Front office marchés financiers	650	254	39%	3.0%	37.6%
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	588	228	39%	2.7%	40.3%
K2402 - Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	313	212	68%	2.5%	42.8%
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	307	193	63%	2.3%	45.1%
J1506 - Soins infirmiers généralistes	278	190	68%	2.3%	47.4%
M1806 - Expertise et support technique en systèmes d'information	266	154	58%	1.8%	49.3%
M1703 - Management et gestion de produit	181	124	69%	1.5%	50.7%
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	228	113	50%	1.3%	52.1%
K1207 - Intervention socioéducative	190	112	59%	1.3%	53.4%
M1707 - Stratégie commerciale	218	109	50%	1.3%	54.7%
M1801 - Administration de systèmes d'information	205	97	47%	1.2%	55.9%
N1301 - Conception et organisation de la chaîne logistique	140	89	64%	1.1%	58.1%
J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient	158	88	56%	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 2019, le Service employeurs de l'ADEM a organisé plus de 100 ateliers de recrutement. Plus de 2.500 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 2019, la cellule « ressortissants des pays tiers » a été saisie de 2.975 demandes de certificat donc une augmentation de 26% à un an d'écart dont 2.736 demandes ont été accordées (+ 28.7% par rapport au 2018). 239 demandes ont été refusées, soit une augmentation de 1.7% par rapport au 2018.

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

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

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

En 2019, 21 demandes en obtention d'une première AOT ainsi que 6 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 68 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 2019, 771 BPI étaient inscrits auprès de l'ADEM, dont 526 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
2019	1.021	9.709	27.014.587

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 indemnisés, 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.

Emplois d'insertion

	Demandes introduites	Dépenses en Euro	Personnes embauchées	Nb maximum d'emplois prévus
2017	95	0*	70	150
2018	297	3.975.962	224	400
2019	321	10.267.472	250	400

**L'aide a été introduite le 5 août 2017 et les premiers paiements sont dus en 2018.
Situation au 28/02/2020.*

321 demandes ont été introduites en 2019. 58% des demandes concernaient des tâches manuelles et 42 % des tâches administratives.

En 2019, parmi les 250 personnes embauchées, on remarque :

- Une majorité d'hommes (63%).
- Une très forte proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus (88%)

En 2019, parmi les employeurs qui ont embauché les 250 personnes on distingue :

- 36% des embauches sont réalisées par des Sociétés d'Impact Sociétal (SIS)
- 30% des embauches concernent des ASBL
- 18% dans des communes et 1% dans des syndicats communaux
- 12% dans des établissements publics et des fondations
- 3% dans des sociétés coopératives ou de droit privé

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 05/02/2020)	Nombre de demandes de remboursements ou salaires CAE payés*
CAE état	5 749 801.09€	2920
CAE communes	712 080.44€	78
CIE/CAE asbl	1 488 610.46€	181
CIE	7 817 110.91€	3638
Projet Jeunes	1 210 953.30€	319
Remboursements charges patronales	564 646.87€	133
Complément CIE / CAE	14 210.41€	56
Total	17 557 413.48 €	7 325

* 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 introduites	Dossiers en cours	Dossiers liquidés	Dépenses
2016	8	7	0*	0
2017	17	13	6	71.321 €
2018	76	44	21	249.082 €
2019	191	63	127	1.438.685 €

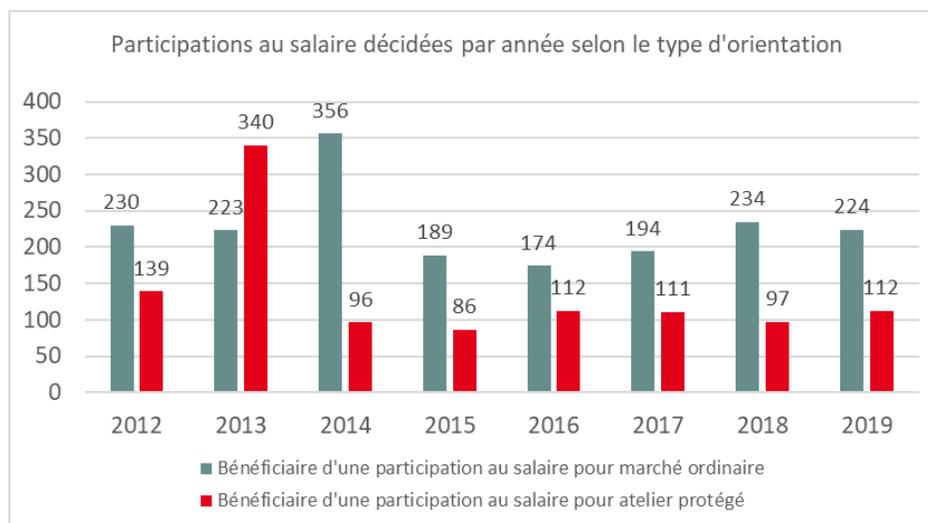
*Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai.

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 en 2019

- Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour 8 indépendants handicapés.
- Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail pour 17 salariés handicapés.
- Financement en tout ou en partie de formations pour 22 salariés handicapés.
- Remboursement des frais de transport pour 5 salariés handicapés.
- Prise en charge de 819 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
2019	312.967

*Situation au 25 février 2020

5.6 Bénéficiaire 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 €
2019	2.893	11.525.429€

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 €
2019	2.535	4.713.241 €	6.076	10.312.169 €

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
2019	1834	118	48	2.000

*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 €
2011	15.772	15.601.902 €
2012	29.739	28.709.934 €
2013	19.477	21.285.449 €
2014	12.139	14.155.527€
2015	7.358	10.111.992 €
2016	6.879	9.456.332 €
2017	6.133	7.134.772 €
2018	5.352	5.129.943 €
2019*	7.616	5.676.957€

**données provisoires au 31.01.2020*

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	25.653.533 €
2011	8.367	3.777.240 €
2012	24.781	15.826.129 €
2013	35.186	22.258.609 €
2014	1.915	1.485.963 €
2015	9.131	8.681.864 €
2016	11.804	8.636.782 €
2017	12.566	11.278.510 €
2018	13.826	13.728.256 €
2019*	11.481	8.918.605 €

** données provisoires au 31 janvier 2020*

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 €
2011	2.448	490	17.832.405 €
2012	2.041	448	13.224.644 €
2013	2.344	534	13.943.190 €
2014	2.294	539	14.948.982 €
2015	2.158	481	14.995.169 €
2016	1.661	467	10.276.095 €
2017	1.701	429	10.653.413 €
2018	1.614	374	11.254.307 €
2019	1.258	353	8.416.931 €

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 €
2019	185	348.925€

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

1. Le JobBoard de l'ADEM :

Créée en 2016, cette plateforme interactive vise à augmenter les chances de rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. Les profils des demandeurs d'emploi sont publiés de manière anonymisée par l'ADEM sur le JobBoard. Les demandeurs d'emploi ont la possibilité de compléter ce profil par leur CV qu'ils peuvent télécharger sur le site. Cela augmente considérablement la transparence sur les compétences professionnelles des demandeurs d'emploi et facilite la mise en contact avec les futurs employeurs.

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

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

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 2019

- 18.813 candidats ont demandé la création d'un compte JobBoard en 2019, parmi lesquels 6.867 ont activé leur compte. Actuellement, 14.130 comptes candidats sont actifs sur JobBoard.
- 1.502 connexions/jour
- 3.015 employeurs ont demandé la création d'un compte JobBoard, Actuellement, 2.787 comptes employeurs sont actifs sur JobBoard.

101.379 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, 18.574 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.

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. Ainsi, grâce à des formations théoriques, techniques, digitales ou sociales, des salariés ont pu se réorienter au sein même de leur entreprise. Concrètement, un chauffagiste a ainsi pu être reformé pour occuper ensuite un poste de frigoriste par exemple. Un autre salarié qui était informaticien a également pu rester dans son entreprise grâce à une formation et occuper ensuite le poste de data scientist.

En 2019, 20 entreprises ont soumis un plan de développement de compétences. 11 entreprises ont vu leur plan accepté. Cela représente un total de 300 employés concernés qui ont pu bénéficier de formations adaptées. De ces 300 personnes, 95% ont pu rester au sein de leur entreprise en y étant réorientées vers un autre poste.

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 2019, 7.478 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis, soit 1.288 de plus qu'en 2018.

En 2019, 4.337 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 »	10
Formation « Aircargo Professional »	29
Formation « Aide-chantier électricien »	13
Formation « Aide-chantier parachèvement »	14
Formation « Chauffeurs professionnels »	40
Formation « Chauffeurs de taxi »	20
Formation « Chauffeurs de bus FLEAA »	15
Formation « Agent de sécurité »	13
Formation « Qualilog »	8
Formation « Gestionnaire de salaires »	9
Formation « Employé(e) de station-service »	10
Formation « Agent de nettoyage »	15
TOTAL	196

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 « Serveur stand » AUCHAN	5
Formation « Caissier(e) » AUCHAN	19
Formation « Réassortisseur(euse)-rayon » AUCHAN	8
Formation « Employé de supermarché/préparateur de plats » DELHAIZE	11
Formation « Certified Solutions Architect Associate » AMAZON	10
Formation « Chauffeur de camion » DUSSMANN	2
Formation « Collaborateur suivi intermédiaire » ADEM	14
Formation « Agent de sécurité » DUSSMANN	8
Formation « Agent de production » DUPONT	8
Formation « Chauffeur de camion » PANELUX	3
Formation « Chauffeur livreur » PROVENCALE	18
Formation « Chauffeur de bus » SALES LENTZ	4
Formation « Chauffeur de bus » EMILE WEBER	11
Formation « Chauffeur de camion » ARTHUR WELTER	1
Formation « cours de Français domaine Agent d'entretien » ASTI	1
TOTAL	123

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation CNFPC « Bureautique » Débutant	12
Formation CNFPC « Bureautique » Avancé	30
Formation CNFPC « Cariste »	81
Formation CNFPC « Soudure »	4
Formation CNFPC « Cuisine – Pâtisserie – Restauration »	35
TOTAL	162

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
Centre National de Formation Professionnelle	
Formation “Excel - Débutant”	15
Formation “Excel - Avancé”	9
Formation “Word - Débutant”	19
Formation “Word - Avancé”	10
Formation “Junior Community manager”	12
Formation “Junior HR officer”	12
Initiative rem schaffen	
Formation « Secrétaire juridique »	18
Formation « Secrétaire médicale »	18
Formation « Secrétaire comptable »	18
Zarabina asbl	
Formation « Tremplin/Sprungbrett »	8
Formation « Office-Assistentin »	12
Formation « 45 PlusPunkte »	13
Formation « GesoL Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung »	34
Formation « Work in Lux »	15
Naxi – Femmes en détresse asbl	
Formation « Jonk an aktiv! »	9
Formation « Projet Professionnel »	14
Formation « Rebondir »	13
Formation « Assistance aux personnes »	29
COSP – Centre d’orientation socio-professionnel	
Formation de base sociale	176
Evaluation et orientation	241
Projet Jeunes JOBELO	173
Stages (1 ^{er} et 2 ^{ième} expérience initiation professionnelle)	90
Formation « Youth & Work »	113
RTPH – Réseau pour le travail et la promotion humaine	
Formation « Jobpilot »	27
Atelier Comment élaborer un dossier de candidature?	142
Workshop Wie bereite ich meine Bewerbung vor?	60
ADEM – Chambre des Salariés	
Test European Computer Driving Licence	76
Test Adaptive Learning Tool	53
ADEM OPENCLASSROOMS	152
ADEM Digital Inclusion	9
ADEM #Youth Your Future	
Parcours personnalisé #YouthYourFuture	142
WORDS4WORK	
Formation linguistique intensive de français à orientation professionnelle	71
TOTAL	1.803

5. Ateliers ADEM

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Atelier « Préparation à l'entretien d'embauche »	81
Atelier « Sensibilisation à l'entrepreneuriat »	969
Cours de Luxembourgeois (débutants/avancés)	108
Formation « 3 V - Vendre vos valeurs »	74
Formation « 2 M - Mon Monologue »	23
Séminaire ADEM	54
TOTAL	1.309

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
FIT4 CodingJobs	53
FIT4 DigitalFuture	25
Start&Code	38
FIT 4 Green&Build Jobs	
FIT4 Green Jobs - Conducteur d'engins E1	9
FIT4 Greenjobs - Chapiste	1
FIT4 Green Jobs : Démolisseur	28
FIT4 Green Jobs - Façadier	5
FIT4 Green Jobs - Grutier E1	3
FIT4 Greenjobs - Installateur green tech	22
FIT4 Green Jobs – Maçon Coffreur BD	23
FIT4 – Green jobs - Orientation	2
FIT4 Greenjobs - Plaquiste	21
FIT4 Green Jobs: cours de langue FR	24
FIT4 Entrepreneurship	170
FIT4 JobStart"	91
Skill You up	105
TOTAL	620

7. Institut national des langues

Langue	DE ayant commencé la formation
Formation INL-ALL	19
Formation INL-ANGL	21
Formation INL-FR	37
Formation INL-LUX	47
TOTAL	124

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 2019	
Dossiers traités	410
Demandes accordées	285

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 2019		Séminaires organisés en 2019	
Dossiers traités	242	Dossiers traités	31
Demandes accordées	214	Demandes accordées	30

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. 17 demandes ont été introduites en 2019 et 10 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.

41 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.

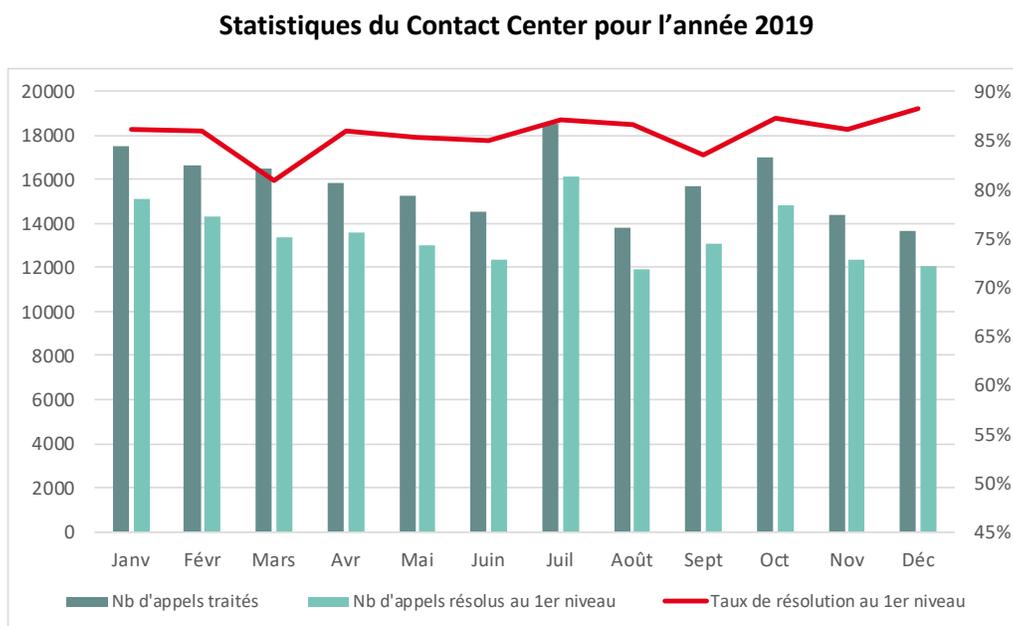
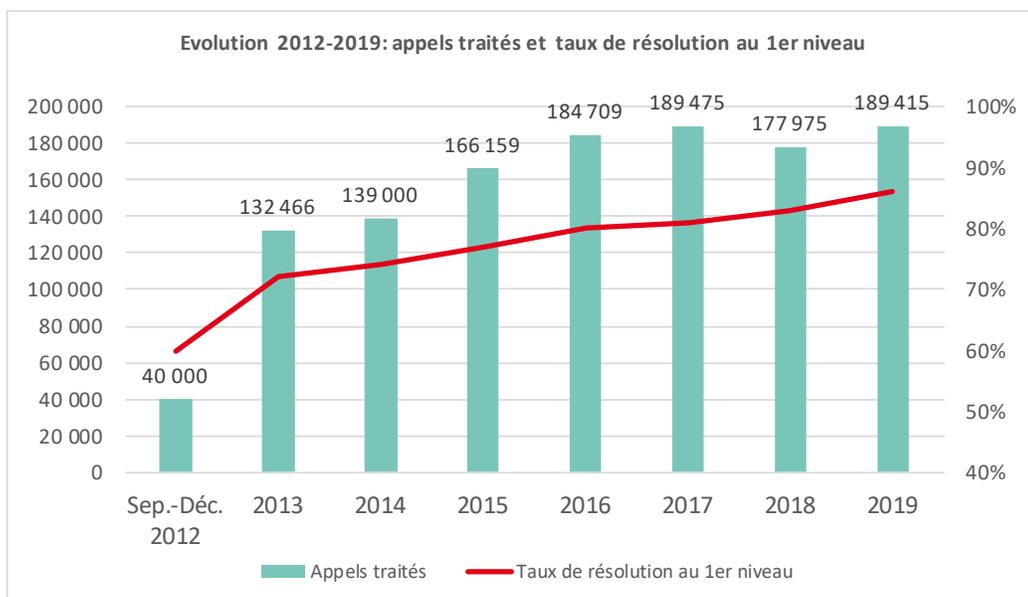
En 2019 le service a ainsi traité plus de 189.000 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 86%.

Chiffres clés 2019

Appels traités	189.415
Résolution au 1er niveau	162.236
Appels transférés	20.173
Tâches envoyées par mail	6.571
Taux de résolution 1er niveau	86%

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%
2019	189.415	86%



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. 36305 dossiers ont été ouverts. Durant l'année 2019, 36305 dossiers ont été ouverts.

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
- coordination questions parlementaires
- cellule sanctions (instruction des dossiers et prise de décision)
- gestion des réclamations et du contentieux (221 réclamations en 2019, 246 en 2018)

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 2019 (par rapport à 2018):

- 1033 recours (- 22 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 »
 - 93 (- 37 dossiers) recours concernant différentes mesures
- Total : 1.136 (- 59) 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 (chômage et mesures) où l'ADEM en assure la défense.

Par ailleurs, le Service juridique y a assuré la défense en matière de recours contre les décisions de la commission mixte (216) ainsi qu'en matière de recours contre les décisions de la commission médicale relatives au statut de salarié handicapé (72). S'y ajoutent 91 dossiers où la CNAP a retiré l'indemnité d'attente suite à une réévaluation, dossiers où l'ADEM a été mise en intervention.

Le Service juridique a donc assuré au total la défense de 413 dossiers devant le Conseil arbitral.

50 personnes (19 dossiers chômage et mesures, 5 dossiers CNAP, 20 dossiers Commission mixte et 6 dossiers Commission médicale) ont introduit un recours devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale suite à une décision du Conseil arbitral.

Contrôles

En 2019, le nombre d'enquêtes effectuées par les contrôleurs de l'ADEM s'élevait à 450 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), refus par l'employeur de réaliser un reclassement interne.

En 2019 sont venus s'ajouter pour le compte du service gestion financières des mesures des enquêtes dans le cadre de recouvrement de dettes impayées par des entreprises dans le cadre du contrat de réinsertion-emploi

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 ; 1077 débats contradictoires ont été menés en 2018 (dont 326 concernaient des chômeurs indemnisés).

3. Le Service ressources humaines

Au cours de l'année 2019, l'ADEM a procédé à l'embauche de **82** agents sous 8 types d'engagements différents

Nombre d'agents	Type de contrat
3	salariés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDD
20	employés de l'Etat détachés de l'AGOUV sous CDD
15	employés de l'Etat sous CDI
22	employés de l'Etat sous CDD de 2 ans (postes Numerus Clausus)
2	salariés de l'Etat
6	indépendants
3	prêts temporaires de main d'œuvre (détachés)
11	fonctionnaires de l'Etat

Au cours de l'année 2019, 11 employés ou salariés de l'état ont temporairement intégré l'ADEM sous contrat à durée déterminée en remplacement d'un agent absent.

De plus 35 personnes ont pu bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi.

Parmi les 4 personnes engagées sous OTI, 3 sont en attente d'un contrat d'employé de l'état auprès de l'ADEM et 1 mesure a été interrompue pour non convenance au poste, tandis que parmi les 25 jeunes demandeurs d'emploi engagés sous CAE 17 sont toujours au service de l'ADEM.

Reste à noter que 3 bénéficiaires d'un stage de professionnalisation sont en attente d'un engagement comme employé de l'état à côté de 3 stages qui n'ont pas eu de suites.

Parmi les 82 recrutements, 32 personnes ont bénéficié d'une mesure en faveur de l'emploi avant leur engagement.

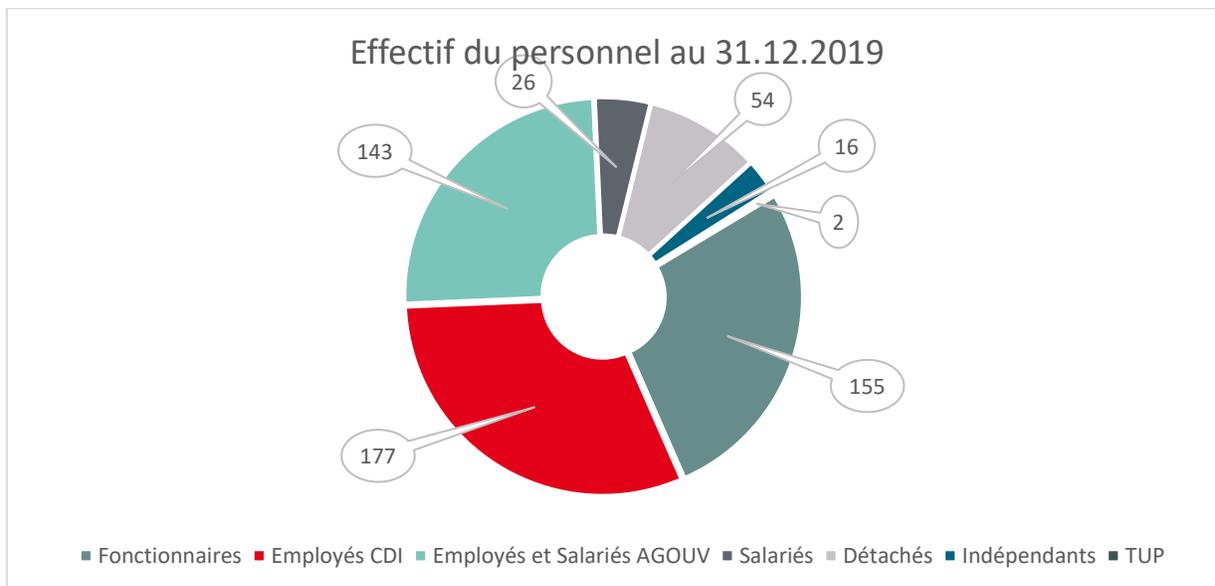
Nombre d'agents	Type de mesure en faveur de l'emploi
49	Engagement direct
6	OTI (occupation temporaire indemnisée)
9	Formations
12	Stages de professionnalisation
6	CAE (contrat d'appui-emploi)

36 personnes ont quitté l'ADEM pendant l'année 2019 pour des motifs divers.

Arrivées et Départs au cours de l'année 2019 par Service et Département	Arrivées	Départs	Bilan
Service Demandeurs d'emploi	35	7	+28
Service Employeurs	14	5	+8
Service Club-emploi	1	1	0
Service Orientation professionnelle	7	5	+2
Service Médical	1	0	+1
Service Parcours personnalisé	1	1	0
Service Formation des Demandeurs	1	0	+1
Chargé de missions	0	1	-1
Total D-DEF	60	20	+40
Service Juridique	0	0	0
Service Chômage	2	1	+1
Service Communication	0	1	-1
Service Secrétariat de Direction	0	0	0
Service Maintien de l'Emploi	1	1	0
Service Gestion financière des mesures	1	2	-1
Service Organisation et Qualité	0	1	-1
Total D-DIR	4	6	-2
Service Contact-Center	1	3	-2
Service Ressources Humaines	1	1	0
Service Informatique	4	0	+4
Service Infrastructure	5	2	+3
Service Handicap et Reclassement professionnel	6	3	+3
Directeur adjoint	1	1	0
Total D-SI	18	10	+8

En résumé l'ADEM a accueilli 82 nouveaux collaborateurs, tandis que 36 personnes ont quitté l'ADEM. Le personnel de l'ADEM a donc **augmenté de 46 unités** par rapport à 2018.

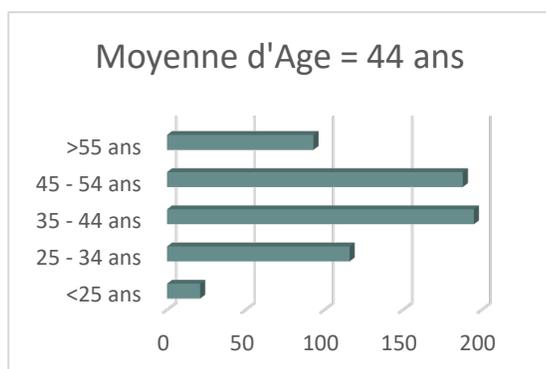
Ainsi l'effectif de l'ADEM s'élève à **573** personnes au 31 décembre 2019.



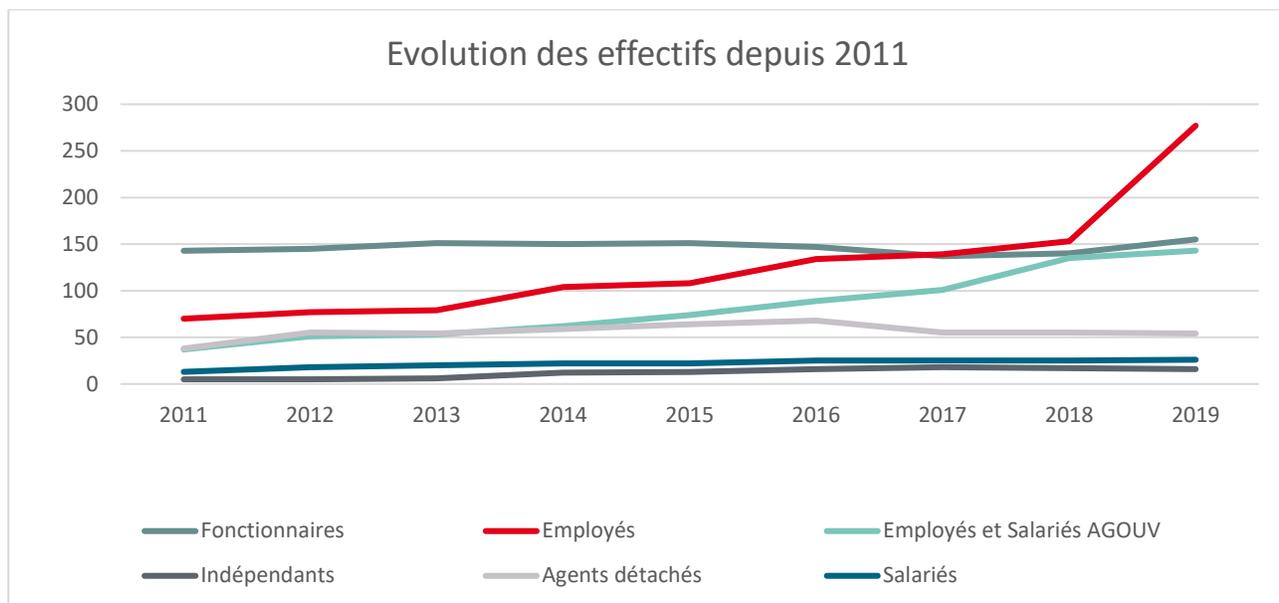
S’y ajoutent 8 personnes assurant des remplacements temporaires et engagées en contrat à durée déterminée, 17 contrats d’appui-emploi, 4 occupations temporaires indemnisées et 2 stages de professionnalisation pour arriver à un **effectif total** de **604** personnes (soit un ETP de 536 unités).

Femmes	Hommes
360	244
60%	40%

Agence	Nombre d’agents
Luxembourg Bender	116
Hamm	211
Luxembourg Place de l’Etoile	19
Esch/Alzette	156
Differdange	17
Diekirch	48
Dudelange	13
Wasserbillig	11
Wiltz	13



Evolution des effectifs continus au cours des 9 dernières années



4. Le Service informatique

En 2019, le Service Informatique a réalisé 15 projets différents répartis en 3 catégories : juridique, business et évolution technique.

Dans la catégorie juridique, 2 projets ont été réalisés :

- Mise en place du projet de loi N°7416 prévoyant l'augmentation du SSM de 0,9% et le projet de la loi budgétaire N°7450 introduisant le nouveau crédit d'impôt dénommé "crédit d'impôt salaire social minimum" (CISSM).
- Mise en place du règlement européen 883 pour les échanges électroniques concernant les EESSI BUC : UB_BUC_02 qui permet de continuer à percevoir des allocations de chômage tout en cherchant un emploi dans un autre pays et UB_BUC_03 qui informe les services pour l'emploi du pays versant les allocations des changements pouvant conduire à une révision des droits donnés.

Dans la catégorie business, 8 projets ont été réalisés :

- Migration des prestations du service Orientation Professionnelle et des échanges avec le MENJE et les chambres patronales dans l'application Adem Common
- Migration de la prestation Bonifications d'impôts dans l'application Adem Common
- Automatisation de l'éligibilité du taux de présence pour l'indemnité de formation

- Intégration de la déclaration des offres d'emploi vers l'ADEM dans le logiciel SAP successFactors avec une utilisation par Deloitte et POST
- Mise en œuvre du suivi du demandeur d'emploi sur rendez-vous
- Implémentation du projet P pour les demandeurs d'emplois de moins de 30 ans sans projet professionnel
- Automatisation des échanges d'offres d'emploi avec RTL pour publication sur www.jobdag.lu
- Mise en production de la démarche offre d'apprentissage sur MyGuichet

Dans la catégorie évolution technique, 5 projets ont été réalisés :

- Remplacement du BiZ par une solution interne
- Alimentation des bornes d'offres d'emploi à partir de l'application ADEM Common
- Génération de SMS de rappel des rendez-vous inscription
- Migration de l'application JobBoard sur un serveur Ubuntu
- Migration des applications Rome, Bornes et Cross sur un serveur SLES12

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 Facebook).

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 2019, 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 également consultables sur le portail.

Statistiques du Portail de l'emploi pour l'année 2019



5.2 La communication interne

Intranet (Newsletter, Revue de presse)

En 2019, 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 Facebook

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

Fin 2019, la page LinkedIn de l'ADEM comptabilisait plus de 4.100 followers tandis qu'ils sont plus de 2.000 à suivre la page Facebook. En 2019, 25 témoignages de créateurs d'entreprise ayant bénéficié du programme FIT4Entrepreneurship ont été réalisés et publiés sur le site Internet de l'ADEM et sur LinkedIn.

5.3 Les publications

Publications externes

Les publications en version papier sont distribuées dans les différentes agences et lors des événements, foires et salons de recrutement auxquels l'ADEM participe. Ces publications sont également disponibles en version digitale et toutes consultables sur le site Internet de l'ADEM.

Rapports annuels

En 2019, 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 2018.

Flyer formations et brochures d'informations

En 2019, 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 « Junior Community Manager »
- Flyer Formation « Aide chantier parachèvement »
- Flyer Formation « Junior HR officer »
- Flyer Formation « Word débutant/avancé »
- Flyer Formation « Outlook et recherche Web »
- Flyer Formation « Excel Débutant/Avancé »
- Flyer Formation « #YouthYourFuture »
- Flyer Formation « Sales Lentz »
- Flyer d'information « Dress for Success »
- Flyer d'information « Femmes magazine »
- Guide pour les employeurs du secteur public
- Brochure EURES « Infos und Tipps zum Arbeiten in Luxemburg »
- Brochure EURES « Work in Luxembourg: Tips and Tricks »
- Brochure « Work in Luxembourg as a third country national) »
- Brochure « Work in Luxembourg as en EU citizen »

5.4. L'évènementiel

Diversity Day 15.05.2019 : Conférence

Dans le cadre de la journée de la diversité 2019, l'ADEM a organisé une conférence portant sur le thème « Comment intégrer les seniors sur le marché de l'emploi ? » dans les locaux de la Chambre des Salariés. Cette conférence était destinée à sensibiliser et informer les entreprises ainsi que tous collaborateurs de l'ADEM et de combattre les clichés liés à l'âge dans le monde du travail en montrant comment il est possible de booster la croissance de son entreprise grâce à la diversité de ses collaborateurs. « Try me up », entreprise française de conseil spécialisée dans l'insertion et la formation des seniors dans le milieu professionnel a fait part de son expérience dans le domaine et des avantages de l'intergénérationnel dans le milieu de l'entreprise.

European Employers' Day

Le 26 juin 2019, plus de 200 agents issus des différents services de l'ADEM ont visité 21 entreprises luxembourgeoises. Cette quatrième 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 : Rehazenter, Bati-C, Archeo Constructions, Raiffeisen, Voyages Josy Clement, APEMH, Panelux, CFL Multimodal, Amazon, Luxlait, De Verband, Fiduciaire The Business, Synergie, Arcelor Mittal, Guardian, Ibis, Bourse de Luxembourg, Fast Track Diagnostics, Security made in Luxembourg, Atelier Franck, fr2s.

Foires et salons de recrutement

- Soirée Dogfinance IT et Finance, janvier
- RTL Jobdag, février
- Salon études et carrière, mars
- Moovijob Tour, mars
- Duoday, mai
- PlugNwork Paris, mai
- RTL Job a Léierplazendag, mai et septembre
- Unicareers, septembre
- Salon Paris pour l'emploi, octobre
- Plug N Work, octobre
- Praxis- und Kontakttag, octobre

Jobdays régionaux organisés par l'ADEM

En 2019, l'ADEM a organisé quatre 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 Wasserbillig, avril

Jobday « Artisanat » avec la Chambre des métiers, mai

Jobday « Bâtiment » avec l'Institut de Formation Sectoriel en bâtiment (IFSB,

Jobday Dudelange, octobre

En 2019, l'ADEM a organisé deux grands Jobdays à la demande du centre commercial de la Cloche d'or en mars et du centre Royal Hamilius en septembre. Ces deux Jobdays ont réuni plus de 5.000 candidats à la recherche d'une nouvelle opportunité professionnelle. Le Jobday du centre commercial Cloche d'or a permis l'embauche de plus de 150 salariés tandis que 50 personnes ont trouvé un emploi grâce au Jobday pour le centre Royal Hamilius.

5.5. Le volet relations internationales

Réseau européen des services publics de l'emploi (« PES Network »)

L'ADEM est membre actif du réseau européen des services publics de l'emploi (« PES Network »). Le réseau est régi par un conseil d'administration (« PES BOARD ») qui se réunit deux fois par an pour mener des discussions stratégiques et prendre des décisions sur les activités du réseau. En 2019, la direction de l'ADEM a participé aux conseils d'administration du PES Network à Bucarest (Juin 2019) et à Helsinki (décembre 2019).

Compte tenu des défis majeurs auxquels sont confrontés tous les services de l'emploi en Europe, le PES Network a élaboré un programme de formation tenant compte des questions transversales et stratégiques pour le développement des services publics de l'emploi comme, par exemple, la mise en œuvre des services digitaux, l'avenir du travail ou encore la conception des « innovation labs ».

Première rencontre entre les services publics de l'emploi francophones

Début juillet 2019, l'ADEM a accueilli les services publics de l'emploi (SPE) francophones. Il s'agit, grâce à cette première édition, de créer un réseau informel afin d'échanger entre voisins francophones sur les bonnes pratiques en matière de politique de l'emploi.

Tout comme les services publics de l'emploi germanophones qui se réunissent chaque année sous le nom de 8-Länder Konferenz, les cinq pays francophones se rencontreront régulièrement et à tour de rôle dans chaque pays participant. Il s'agit de l'ADEM pour le Luxembourg, Actiris pour la région bruxelloise, le Forem pour la Wallonie, Pôle emploi pour la France et SECO pour la Suisse.

Outre la présentation de la situation du marché de l'emploi des différents pays, c'est principalement le thème de la stratégie digitale des services publics de l'emploi qui a rythmé la conférence.

L'ADEM obtient le label de qualité dans le cadre du corps européen de solidarité

Le label de qualité constitue le ticket d'entrée des organisations dans le corps européen de solidarité, une nouvelle initiative de l'Union européenne qui vise à donner aux jeunes la possibilité de se porter volontaires ou de travailler dans le cadre de projets destinés à aider des communautés et des personnes dans toute l'Europe.

En 2019, l'ADEM a également soumis un projet auprès de la Commission européenne en vue de servir d'intermédiaire entre les candidats inscrits au corps européen de solidarité et les employeurs qui offrent des emplois portant notamment sur l'inclusion sociale, l'environnement ou la culture.

5.6. Le bureau de coordination national EURES

- **EURES Coordination Group**

Un représentant du bureau national de coordination EURES a participé à 3 réunions du *EURES coordination group* ainsi qu'à 3 workshops organisés par la Commission Européenne.

- **Jobdays onsite**

Jobdating Cloche d'Or

Le 7 mars 2019, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et le réseau EURES transfrontalier, qui regroupe les services de l'emploi de la Grande Région, ont organisé un grand Jobday pour le centre commercial Cloche d'Or.

35 enseignes du centre commercial Cloche d'Or ont participé à ce salon de recrutement. Les profils recherchés par les magasins et restaurants variaient du conseiller en vente au caissier en passant par le réassortisseur ou encore tous les métiers en rapport avec le secteur de la gastronomie.

Jobdating Centre Royal Hamilius

Le mercredi 18 septembre 2019, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et le réseau EURES Grande Région a mis sur pied, en partenariat avec le Groupe Codic, un Jobday au profit du Centre Royal-Hamilius au sein du Parc Hôtel Alvisse à Dommeldange.

En tout, plus de 2.000 personnes à la recherche d'un emploi ou d'un nouveau défi professionnel se sont présentées sur les stands des recruteurs : les Galeries Lafayette, la FNAC, Delhaize, les restaurants Manko et Victorine et d'autres enseignes (Louis Pion, Royal Quartz, Team agence, De Fursac, etc) du Centre Royal-Hamilius.

Les profils recherchés ont varié du conseiller ou manager en vente à l'assistant commercial en passant par l'employé logistique ou employé en restauration.

Participation à d'autres Jobday au Luxembourg

Les conseillers EURES ont été présents à différentes foires à l'emploi telles que Moovijob, Unicareer et Interinstitutional Jobfair for trainees (organisée par la Commission Européenne).

- **Jobdays dans la Grande Région**

Les conseillers EURES ont participé aux Jobdays organisés par les pays limitrophes : Sarrebruck, Trèves, Arlon, Algrange et Florange.

- **Autres foires à l'emploi à l'étranger**

Un conseiller EURES a participé à une foire à l'emploi à Cagliari (24-25 janvier 2019) et à Nicosia (2-3 mars 2019).

EURES Luxembourg a contribué au Career Day 2019 de l'Université e Camerino (Marches/Italie) (4 avril 2019) en promouvant des offres d'emploi d'employeurs luxembourgeois.

En date du 3 et 4 octobre 2019 EURES Luxembourg a pris part au Forum Paris pour l'emploi qui est le plus important salon de recrutement français ayant réuni plus que 2000 chargés de recrutement issus de quelque 500 entreprises et 40000 personnes en quête d'emploi.

EURES a de même été présent à la BeSt2019 à Salzburg qui est une foire dédiée aux jeunes (gradués) qui cherchent un emploi à l'étranger dans le domaine du tourisme et les secteurs commerciaux et techniques. (21-24 novembre 2019).

- **Jobdays online**

Le 19 mars 2019, EURES Luxembourg a organisé ensemble avec les services publics de la Grande Région un European online Jobday « Work in Greater Region ». Pour l'ADEM, plusieurs entreprises recherchant des ingénieurs et des profils IT ont eu la possibilité de recruter des candidats à travers le monde en réalisant des entretiens d'embauche online. Pour ce faire, l'équipe EURES a travaillé en étroite collaboration avec le service Employeurs.

Parallèlement EURES a participé à deux événements du même type :

- *FINDE.U Virtual University International Job Fair*, organisé par les universités de Porto, UTAD (Trás-os-Montes & Alto Douro) and Vigo Uni en collaboration avec IEFP / EURES Portugal and EURES Crossborder Galicia North of Portugal (9 et 10 avril 2019)
- *European online Jobday "Wanted skilled workers and executives for Germany, Austria and Luxembourg!"* organisé par l'Equipe Mobilité Internationale Grand Est (6 novembre 2019)
- Un autre événement virtuel auquel EURES Luxembourg a participé a été « *1 jour, 1 pays* » où le Luxembourg a été promu sur le réseau social de Pôle Emploi mobilité internationale (18 juillet 2019)

- **Coaching transfrontalier (mai à juin 2019 et novembre à décembre 2019)**

Deux coachings transfrontaliers ont été organisés en 2019.

22 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont bénéficié de ce service au cours des deux sessions. Les bénéficiaires ont formé un groupe mixte tant en âge et était plutôt féminin.

Le coaching comporte plusieurs prestations :

1. Les ateliers « regroupement » permettent de présenter la démarche coaching, d'effectuer un premier travail sur le CV, de faire un point sur l'optimisation de l'utilisation des réseaux sociaux et de faire un bilan sur les différentes prestations, au fil des semaines.
2. Les ateliers « théâtre » visent à faire un travail sur la confiance en soi, notamment en mettant l'accent sur la gestion du stress. L'enregistrement vidéo d'entretiens simulés permet au candidat de s'évaluer de se corriger.

3. Un prestataire externe (Ajilon) présente en 2 journées les techniques de présentation à un entretien d'embauche et de rédaction d'un CV clair et lisible. Une session individuelle avec l'intervenant est également offerte à chaque candidat.
4. L'image de soi est au cœur de 3 sessions distinctes : mise en valeur de ses atouts, conseil en relooking personnalisés - relooking et mise en beauté chez un coiffeur suivi de la prise d'une photo professionnelle pour le CV.
5. Un module a été réservé à l'usage des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi. Les personnes intéressées ont eu la possibilité de se faire assister en créant leur compte LinkedIn.
6. Des sessions collectives ont également été mises en place avec la collaboration d'experts en recrutement, qui sont intervenus sur la mise en valeur du CV et sur les façons de mener un entretien d'embauche efficace.

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

- **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.

- **Participation à des conférences**

Learning by leaving avec les réseaux de mobilité européenne EURES, EURODESK, EUROGUIDANCE and EUROPASS (7-9 octobre 2019 à Cagliari).

EURESinaction : célébration du 25^{ème} anniversaire du réseau EURES (15-16 octobre 2019 à Bruxelles).

Dans le cadre des *Mathematical career days* à l'Université du Luxembourg en date du 20 septembre 2019, EURES Luxembourg a été invité à faire un exposé sur les opportunités d'emploi au Luxembourg pour les diplômés en mathématiques et à conseiller les étudiants intéressés en entretien individuel.

Organisé dans le cadre de la Semaine européenne des PME au Luxembourg et du programme de l'événement « **SME Open Day : L'Europe au service des PME** », EURES Luxembourg a présenté en date du 28 novembre 2019 à la Chambre de commerce les programmes de mobilité ciblés « Your first EURES job » et « Reactivate » tout en célébrant le 25^{ème} anniversaire du réseau EURES.

- **Autres événements**

Les conseillers EURES ont également participé à la réunion thématique annuelle des conseillers EURES Grande Région qui s'est tenue le 24 juin 2019 à Fey (France).

- **Edition de nouvelles brochures**

En 2019, 2 nouvelles brochures ont été éditées en langue allemande et française :

- « Informations et conseils pour travailler au Luxembourg »
- « Infos und Tipps zum Arbeiten in Luxemburg »

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES



Chapitre 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 ; cette dernière a été marquée par une diversification et un accroissement considérable 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.

Chapitre 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.

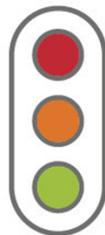
Pour les cas où les employeurs ou les salariés ne sont pas disposés à se conformer aux dispositions précitées, l'ITM peut constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le Procureur d'Etat.

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

- **Conditions de travail,**
- **Sécurité et Santé au travail,**
- **Sécurité et Santé des salariés + Sécurité du public (EC). ***

*Etablissements Classés



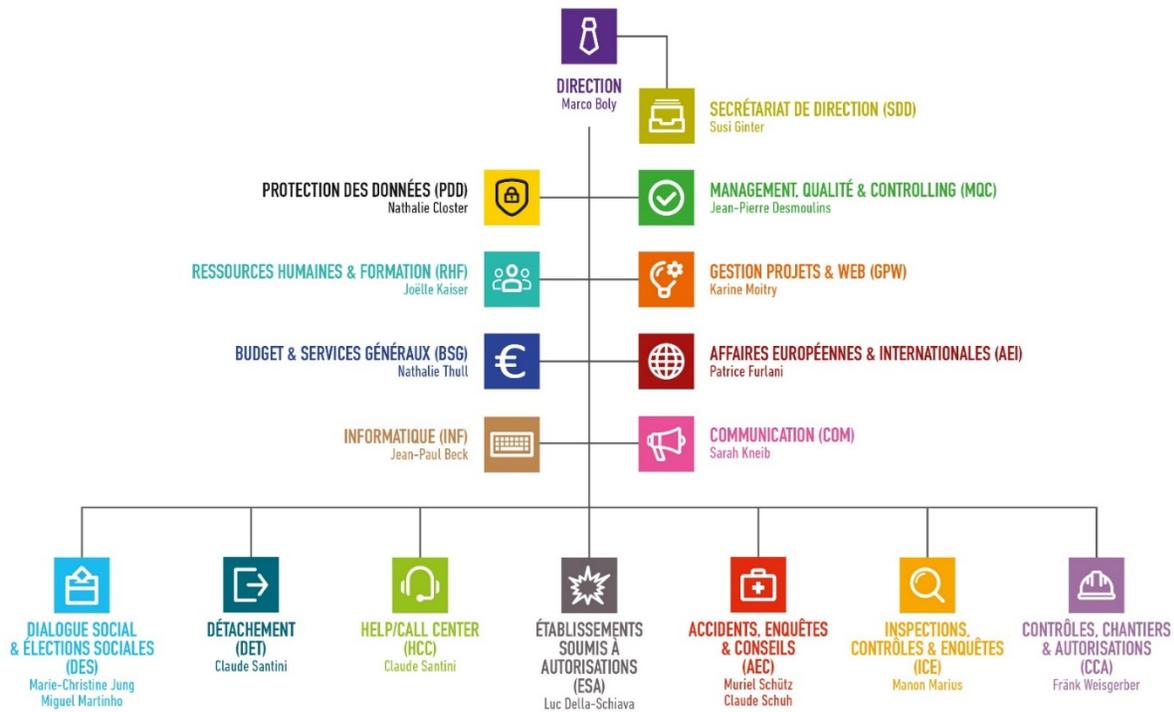
- **Sanctions**
- **Contrôle et régulation**
- **Conseil et assistance**

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.

Chapitre 3 : Organigramme



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

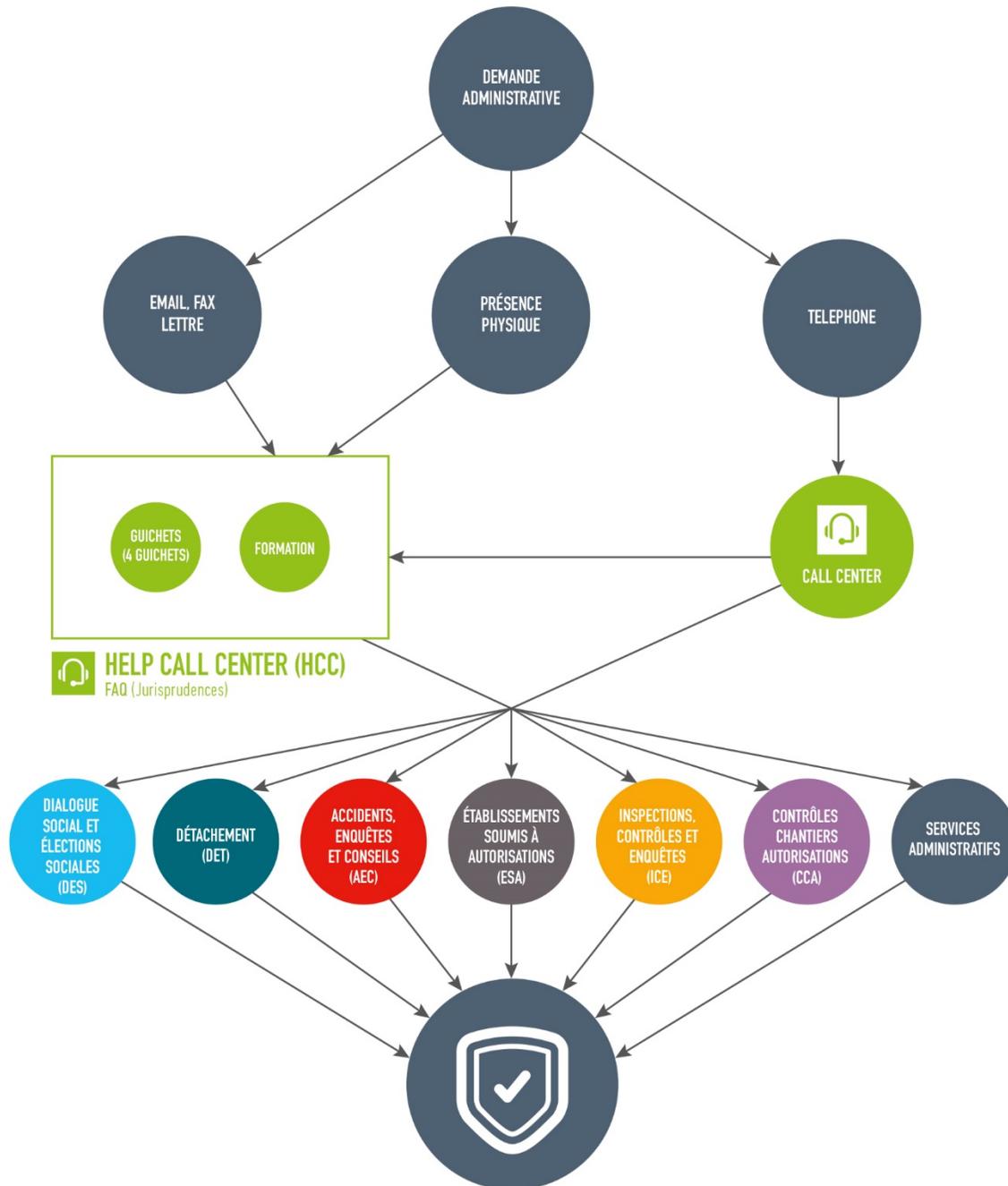
- Secrétariat de direction (SDD)
- Protection des données (PDD)
- Ressources Humaines & Formation (RHF)
- Budget & Services Généraux (BSG)
- Informatique (INF)
- Management, Qualité & Controlling (MQC)
- Gestion Projets & Web (GPW)
- Affaires Européennes & Internationales (AEI)
- Communication (COM).

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

- Dialogue Social et Élections sociales (DES)
- Détachement (DET)
- Help/Call Center (HCC)
- Établissements Soumis à Autorisations (ESA)
- Accidents, Enquêtes & Conseils (AEC)
- Inspections, Contrôles & Enquêtes (ICE)
- Contrôles, Chantiers & Autorisations (CCA)

Chapitre 4 : Le « Workflow »

« Workflow » ITM : schématique



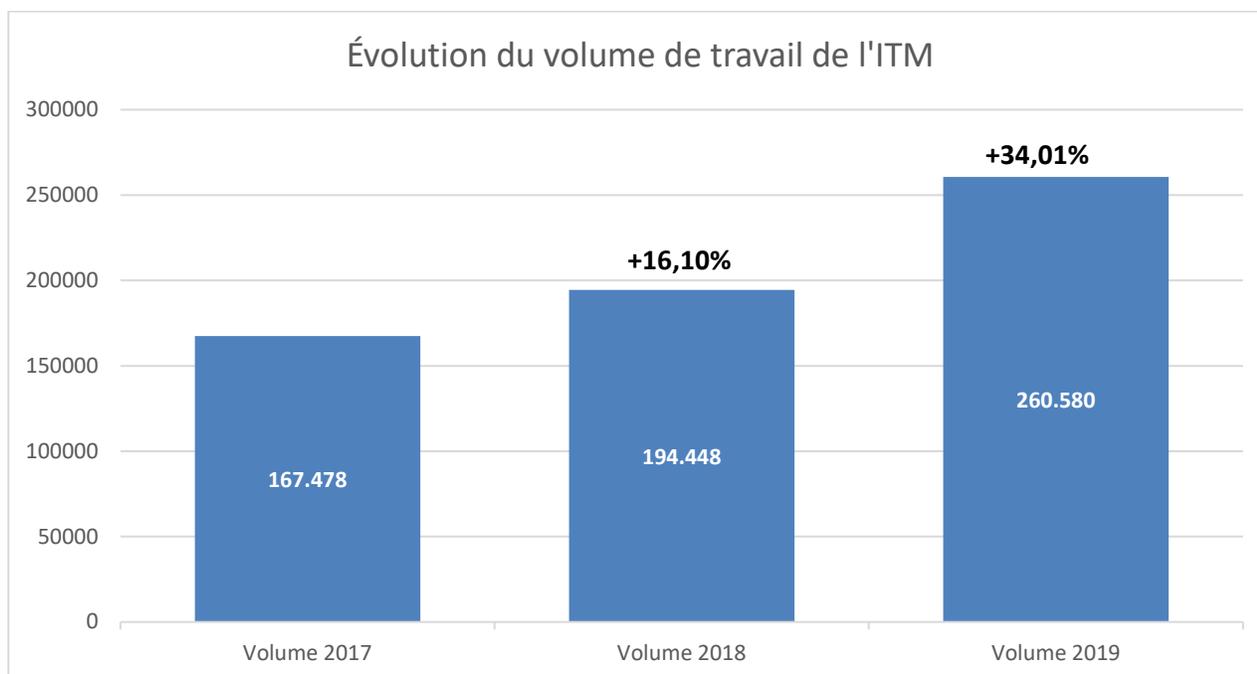
Chapitre 5 : Chiffres clés 2019

1. Répartition du volume de travail

	2017	2018	2019	Évolution 2018/2019
Appels entrants	40.787	43.645	57.379	31,47%
Visites Guichets	3.214	3.703	4.754	28,38%
Emails	14.254	13.003	24.314	86,99%
Courriers	12.408	11.458	18.390	60,50%
Contrats d'étudiants	24.904	25.990	25.977	-0,05%
Documents*	23.837	42.219	67.994	61,05%
Demandes Commodo	3.835	4.488	5.945	32,46%
Demandes de détachement	44.239	49.942	52.840	5,80%
Dossiers élections sociales	-	-	2.987	-
TOTAL	167.478	194.448	260.580	34,01%

* Autorisations d'établissement, certificats de déclaration préalable, formulaires A1, certificats de TVA, titres de séjour, certificats médicaux d'embauche, fiches de salaire, etc.

2. Évolution du volume de travail



3. Evolution du volume de dossiers traités par l'ITM

	2017	2018	2019
Dossiers traités sans requêtes*	45.732	48.803	49.593
Dossiers traités avec requêtes*	27.282	29.143	46.515
Total des dossiers traités par l'ITM*	73.014	77.946	96.108

(*) : hors dossiers Commodo, Détachement et Élections sociales qui sont gérés sur une plateforme à part (voir chapitres y relatifs)

4. Répartition du volume de travail par secteur économique (2019)

Répartition des dossiers sans requête :

Secteur	Dossiers	%
Administration	7.342	14,80%
Commerce	6.415	12,94%
Activités comptables	5.798	11,69%
Construction	4.367	8,81%
Services et nettoyage	3.578	7,21%
Industrie	3.176	6,40%
Santé	3.124	6,30%
Code NACE inconnu	3.098	6,25%
Dossier sans entreprise*	3.039	6,13%
Finances	2.338	4,71%
Horeca	2.102	4,24%
Activités récréatives	1.396	2,81%
Transport	1.125	2,27%
Entreprise étrangère	905	1,82%
Communication	827	1,67%
Immobilier	502	1,01%
Sociétés Intérimaires	144	0,29%
Activités extraterritoriales	137	0,28%
Agriculture	110	0,22%
Ménages	70	0,14%
Total général	49.593	100,00%

(*) : non mentionné par l'Administré

Répartition des dossiers avec requête :

Secteur	Dossiers	%
Activités comptables	4.909	10,55%
Dossier sans entreprise*	4.709	10,12%
Commerce	4.673	10,05%
Construction	4.672	10,04%
Code NACE inconnu	3.458	7,43%
Entreprise étrangère	2.911	6,26%
Santé	2.698	5,80%
Horeca	2.652	5,70%
Finances	2.549	5,48%
Services et nettoyage	2.314	4,97%
Industrie	2.258	4,85%
Transport	2.019	4,34%
Communication	1.584	3,41%
Activités récréatives	1.454	3,13%
Ménages	1.315	2,83%
Administration	1.215	2,61%
Immobilier	445	0,96%
Sociétés Intérimaires	415	0,89%
Activités extraterritoriales	160	0,34%
Agriculture	105	0,23%
Total général	46.515	100,00%

(*) : non mentionné par l'Administré

5. Répartition du volume de travail par matières (2019)

Répartition des matières pour les dossiers avec requêtes

Il peut y avoir plusieurs matières dans 1 dossier

Matières	Requêtes	%
Délégation du personnel	13.664	20,85%
Salaire	7.915	12,08%
Licenciement	6.867	10,48%
Congé	6.694	10,21%
Non compétent	5.235	7,99%
Détachement de salariés	4.693	7,16%
Durée de travail	4.391	6,70%
Contrat de travail	3.150	4,81%
Maladie	2.517	3,84%
Etudiant	1.722	2,63%
Période d'essai	1.501	2,29%
Jours fériés	1.411	2,15%
Sécurité et santé au travail	1.403	2,14%
Conventions collectives	818	1,25%
Harcèlement	515	0,79%
Mot clé vide	465	0,71%
Emploi des femmes enceintes	454	0,69%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	432	0,66%
Travail clandestin	382	0,58%
Formation professionnelle continue	239	0,36%
Transfert d'entreprise	235	0,36%
Examen médical d'embauche	225	0,34%
Travail intérimaire	138	0,21%
Apprentissage	135	0,21%
Travail illégal	104	0,16%
Distinctions honorifiques	88	0,13%
Prêt temporaire de main d'œuvre	48	0,07%
Autorisation d'exploitation	26	0,04%
Attestation de conducteurs	25	0,04%
Tournage de film	12	0,02%
Transfert vers Ministère des Classes Moyennes et du Tourisme	10	0,02%
Inégalité salaire hommes femmes	9	0,01%
Heures supplémentaires: Notification	7	0,01%
Pension de vieillesse	3	0,00%
Traite des êtres humains	2	0,00%
Actions positives	2	0,00%
Société européenne	1	0,00%
Total général	65.538	100,00%

6. Résumé des contrôles de l'ITM, et leurs suites par matières (2019)

	Contrôles	Injonctions / Procès verbaux**	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Détachement	3.637	2.555	1.036	980	4.245.000€
Travail illégal	130	86	-	68	222.500€
Travail clandestin	39	25	-	4	8.000€
Traite des êtres humains *	2	2	-	-	-
Plaintes et contrôles en Droit du Travail	544	1.050	563	218	785.000€
Accidents, incidents et dangers imminents	101	92	26	0	0€
Sécurité et Santé au Travail et Commodo pour établissements	238	225	-	0	0€
Sécurité et Santé au Travail pour chantiers	991	516	211	4	100.000€
TOTAL	5.682	4.551	1.836	1.274	5.360.500€

* : Dans le cadre des contrôles en matière de conditions de travail et de sécurité et santé au travail, 2 cas de traite des êtres humains ont été détectés depuis novembre 2019 / les PV sont ensuite transmis au Parquet et à la Police Grand-Ducale

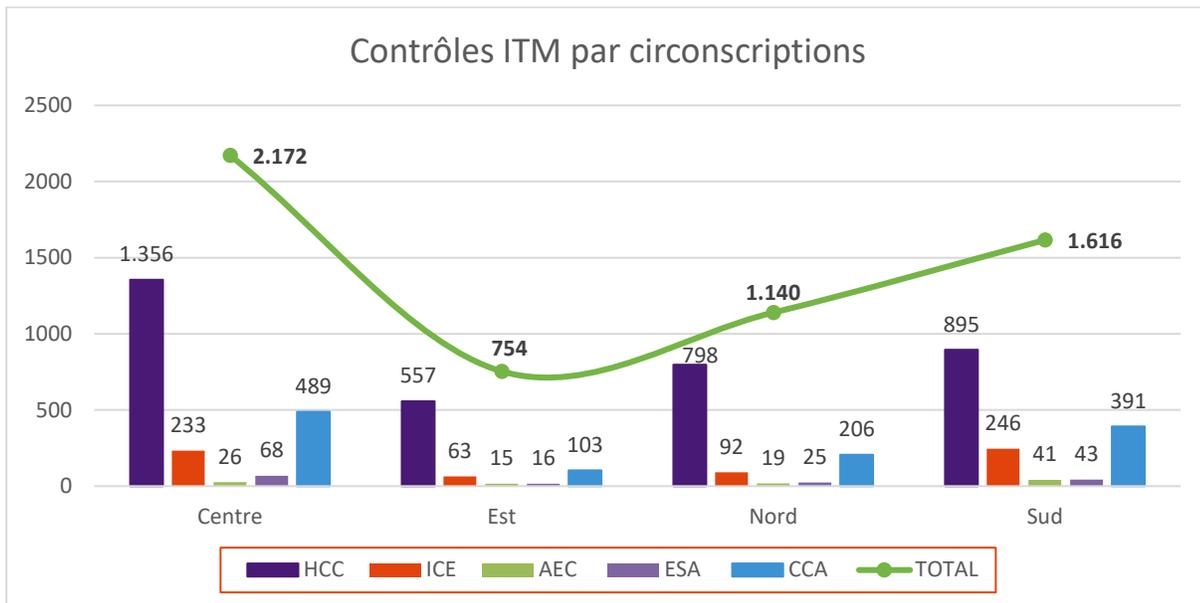
** : Mises en demeure / cessations de travail / fermetures / etc. selon matière

7. Résumé des contrôles et leurs suites par services de l'ITM (2019)

	Contrôles	Injonctions / Procès verbaux**	Régularisations	Amendes	Montant amendes
HCC	3.606	2.615	1.036	1.052	4.471.500€
ICE	634	1.088	563	218	789.000€
AEC	101	92	26	0	0€
ESA	152	149	-	0	0€
CCA	1.189	607	211	4	100.000€
TOTAL	5.682	4.551	1.836	1.274	5.360.500€

** : Mises en demeure / cessations de travail / fermetures / etc. selon matière

8. Contrôles effectués par l'ITM par circonscriptions (2019)



Chapitre 6 : Ressources humaines

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

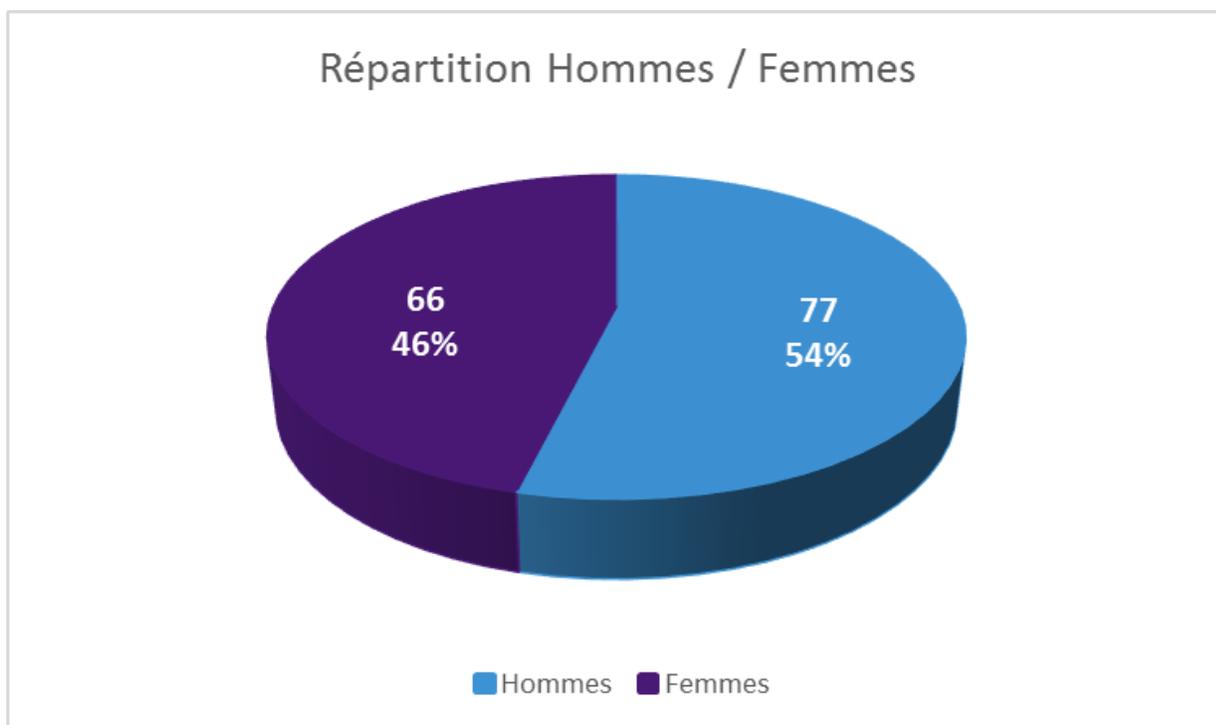
En 2019, l'ITM comptait un effectif de 143 personnes composé de 62 fonctionnaires (dont 54 inspecteurs), 25 employés, 41 fonctionnaires stagiaires, 8 employés stagiaires, 7 ouvriers.

Carrières	FON	EMP	OUV	Total
A1 ADM.	10	4	0	14
A1 SCIENT. & TECH.	12	0	0	12
A1 Expert en sciences humaines	1	0	0	1
A2 ADM.	4	0	0	4
A2 SCIENT. & TECH.	27	3	0	30
A2 SCIENT. & TECH. détaché de CTIE	3	1	0	4
A2 Education & psycho-social	2	0	0	2
B1 ADM.	33	8	0	41
B1 SCIENT. & TECH.	7	0	0	7
C1 ADM.	4	12	0	16
C1 détaché de l'ADA	2	0	0	2
C1 SCIENT. & TECH.	1	0	0	1
D1 ADM.	1	5	0	6
D2 ADM.	0	1	0	1
OUV	0	0	7	7
DIR	1	0	0	1
Total sans détachés	103	33	7	143
Total avec détachés	108	34	7	149

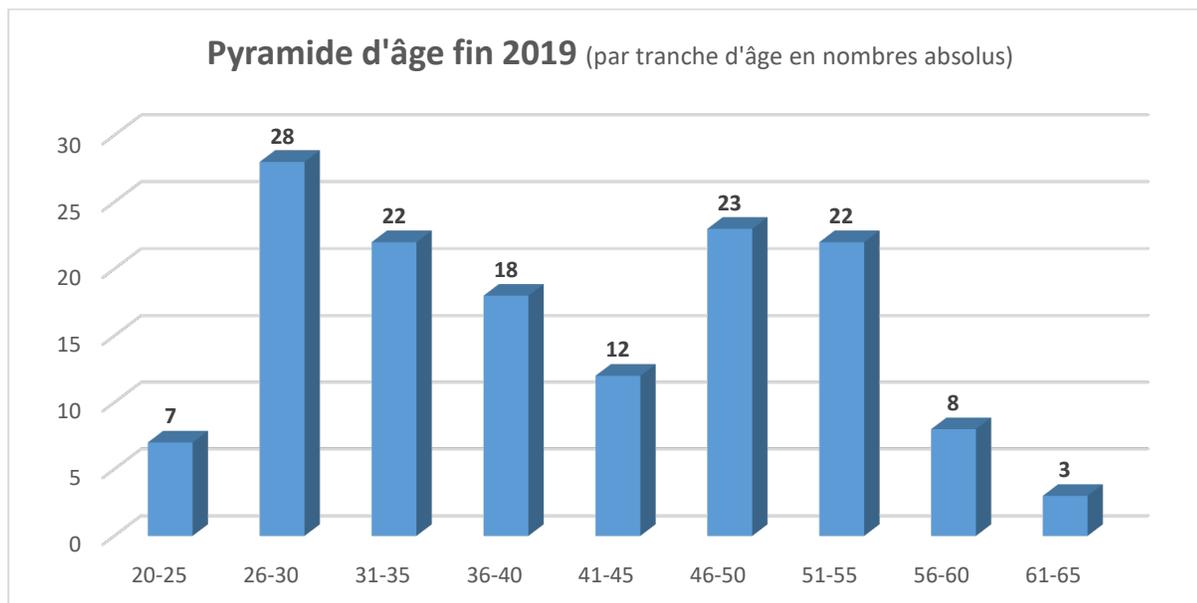
Services	HC	FTE	FON	EMP	OUV	Détachés			Stagiaires		INSP
						ADA	CTIE	CTIE EMP	FON	EMP	
DIR	1	1	1								1
SDD	3	2,75		2					1		
INF	5	5				1	3	1			
RHF	5	4,75	1	2					2		
BSG	9	6,34	1		7				1		
AEI	3	2,75	2	1							1
MQC	1	1		1							
COM	1	1		1							
GPW	1	1								1	
PDD	1	1								1	
HCC	31	29,5	4	5					18	4	2
DET	16	16,5	4	2		1			10		4
ESA	31	30	19	4					6	2	17

ICE	15	14,25	13	1					1		13
AEC	10	9,5	9	1							9
CCA	11	10,75	6	3					2		5
DES	4	3,05	2	2							2
TOT avec détachés	149	140,14	62	25	7	2	3	1	41	8	54
TOT sans détachés	143	134,14	62	25	7	0	0	0	41	8	54

2. Répartition Hommes / Femmes



3. Pyramide des âges



4. Départs et arrivées

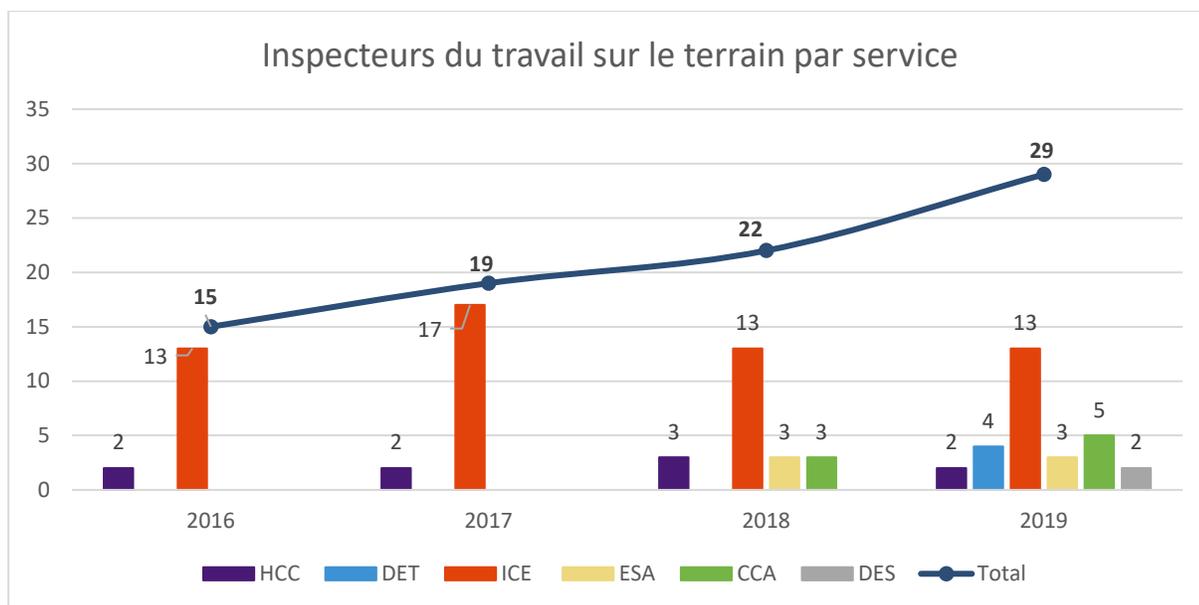
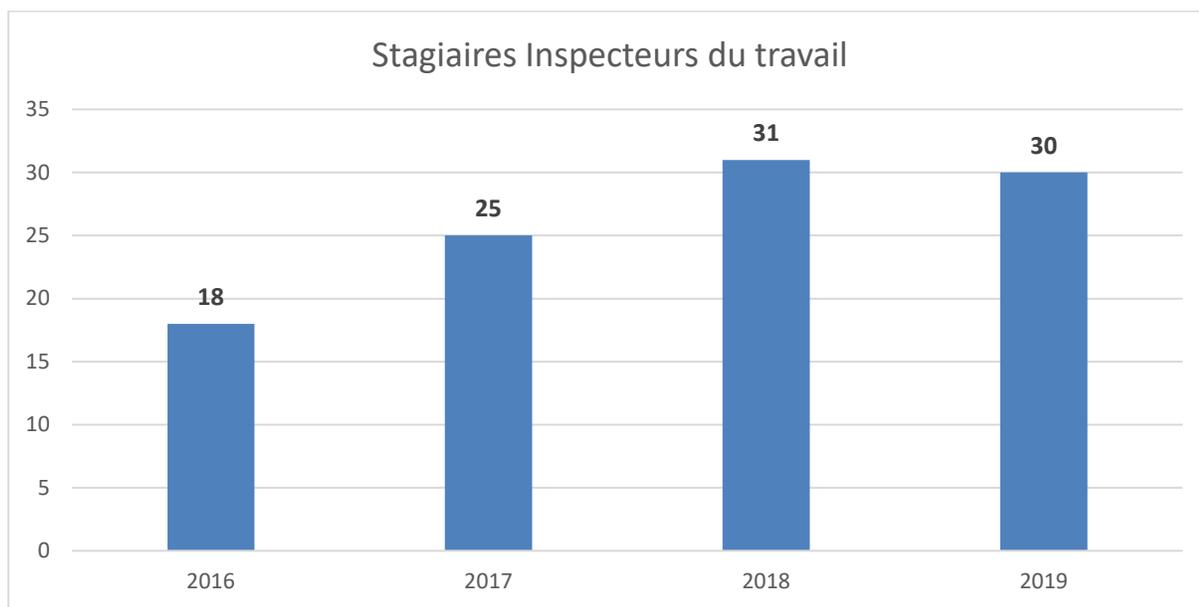
Départs 2019

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changements d'administration	3	44,21 ans
Retraites	3	60,24 ans
Pension d'invalidité	1	39,00 ans
Démission	1	31,45 ans
Congé sans traitement	1	44,99 ans
Total-Départs	9	43,98 ans

Arrivées 2019

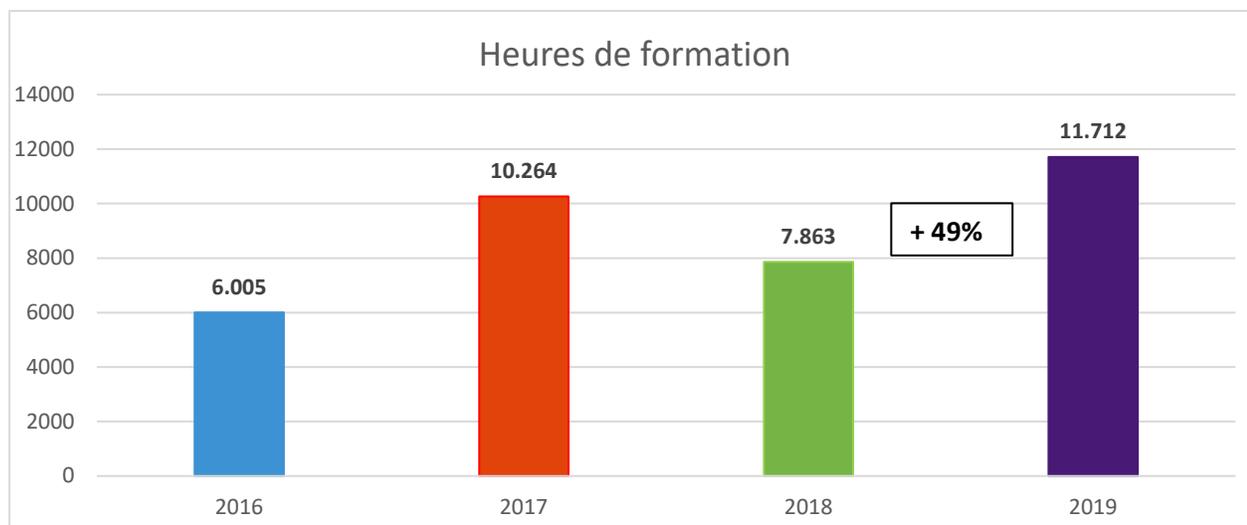
Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changements d'administration	4	44,79 ans
Examen concours fonctionnaires (FON)	2	28,21 ans
Recrutements employés (EMP)	2	47,55 ans
Détachement	1	57,94 ans
Total-Arrivées	9	44,62 ans

5. Évolution du nombre des inspecteurs du travail - stagiaires

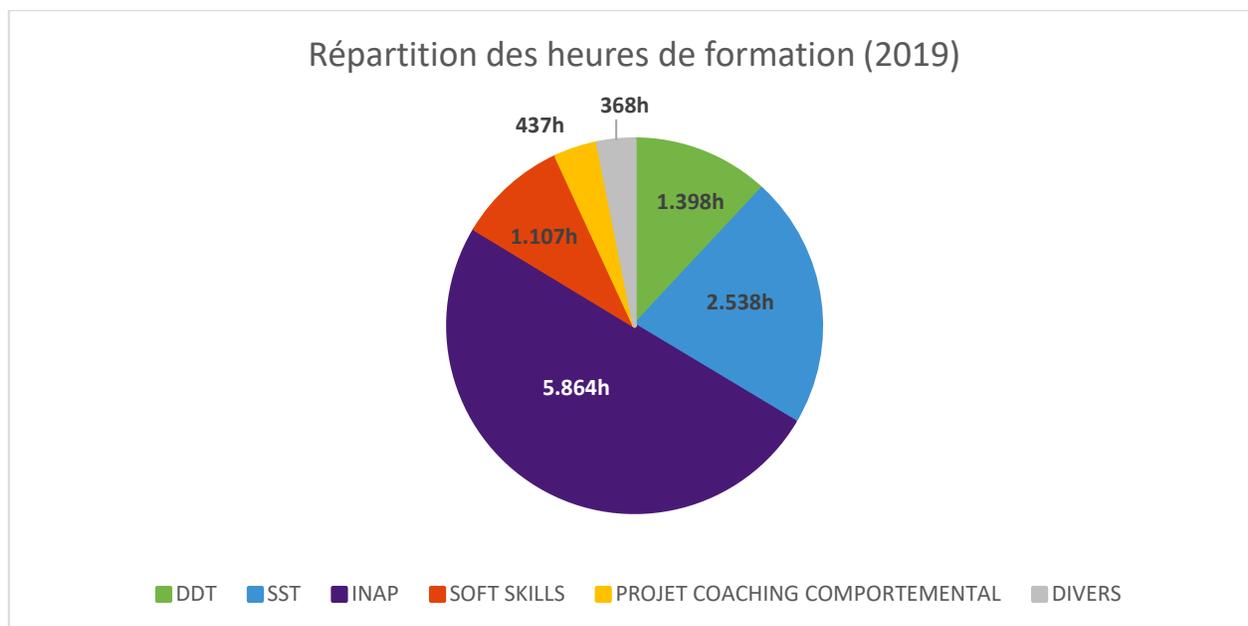


5. Formation

Pour l'année 2019, le nombre des heures de formation s'élève à 11.712. Ceci représente une augmentation de 49% par rapport à l'année précédente (7.863 heures de formation).



La répartition des heures de formation en 2019 se présente de la manière suivante :



Chapitre 7: Service Help/Call Center (HCC)

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

- Équipe Call Center
- Équipe Help Center
- Équipe Juristes

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 ;
- Contrôle des dossiers et enquêtes du service « ICE » ;
- 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 ;
- Formation des stagiaires de l'ITM ;
- Création et maintenance des questions/ réponses.

Le Call Center, entité placée sous la tutelle du HCC, constitue le premier point de contact de l'administré avec l'ITM. Il 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.

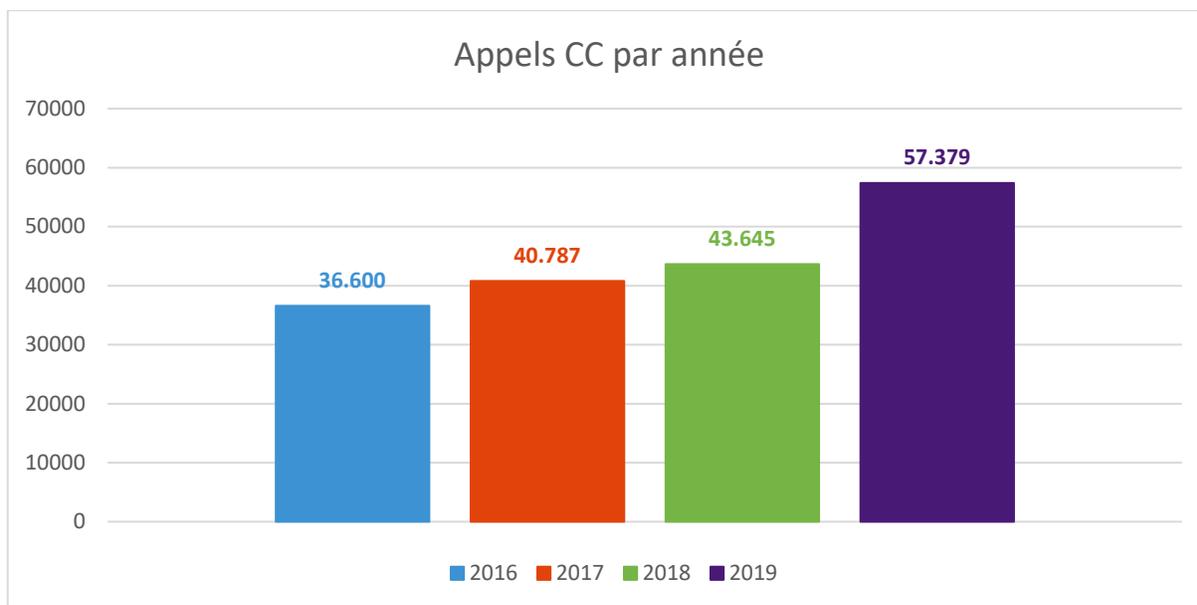
Les agents du Call Center spécialement formés en cette matière vont prendre en charge les demandes des administrés et enregistrer au préalable les coordonnées de l'appelant et/ou numéro de son dossier, exercice indispensable servant à faciliter par après la communication interne avec les inspecteurs en charge au Help Center ou bien auprès des autres services de l'ITM.

1. Appels

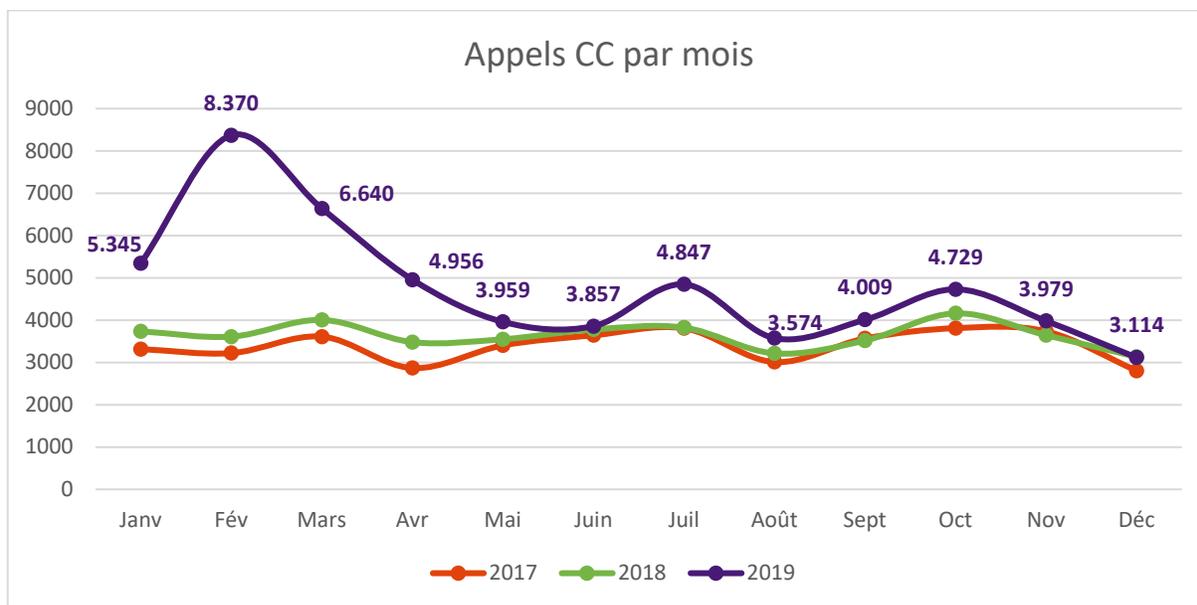
Sur l'année 2019, un total de 57.379 appels téléphoniques ont pu être réceptionnés par le Call Center.

Ceci représente une augmentation de 31,47% par rapport à l'année 2018 (43.645 appels).

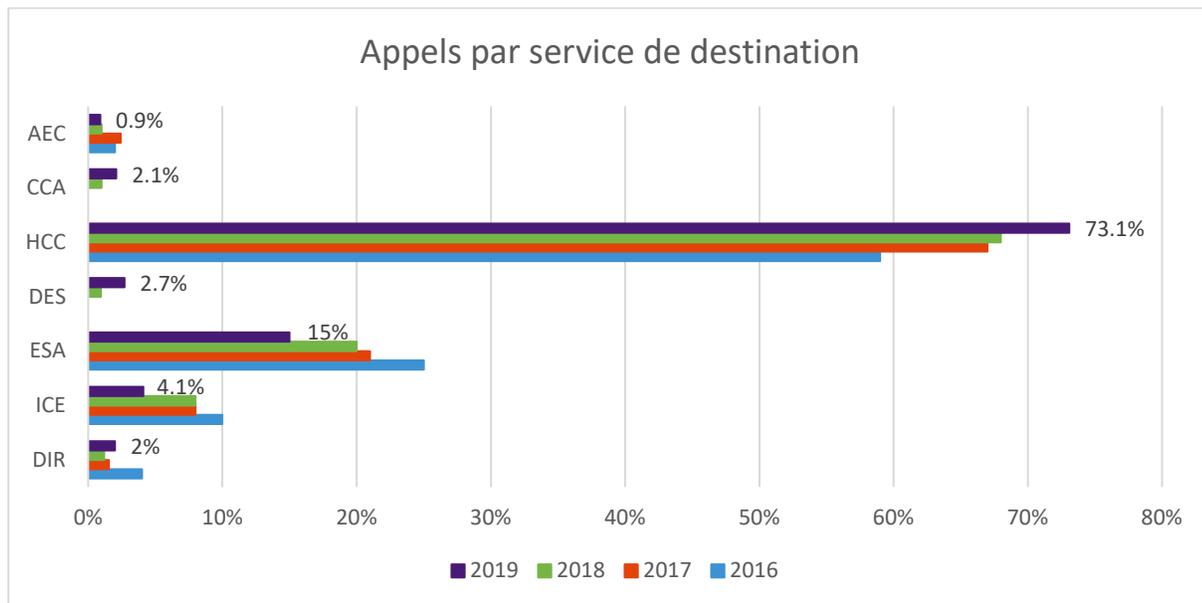
Le graphique ci-après reprend le nombre total par année des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les agents des autres services :



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 :



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 :

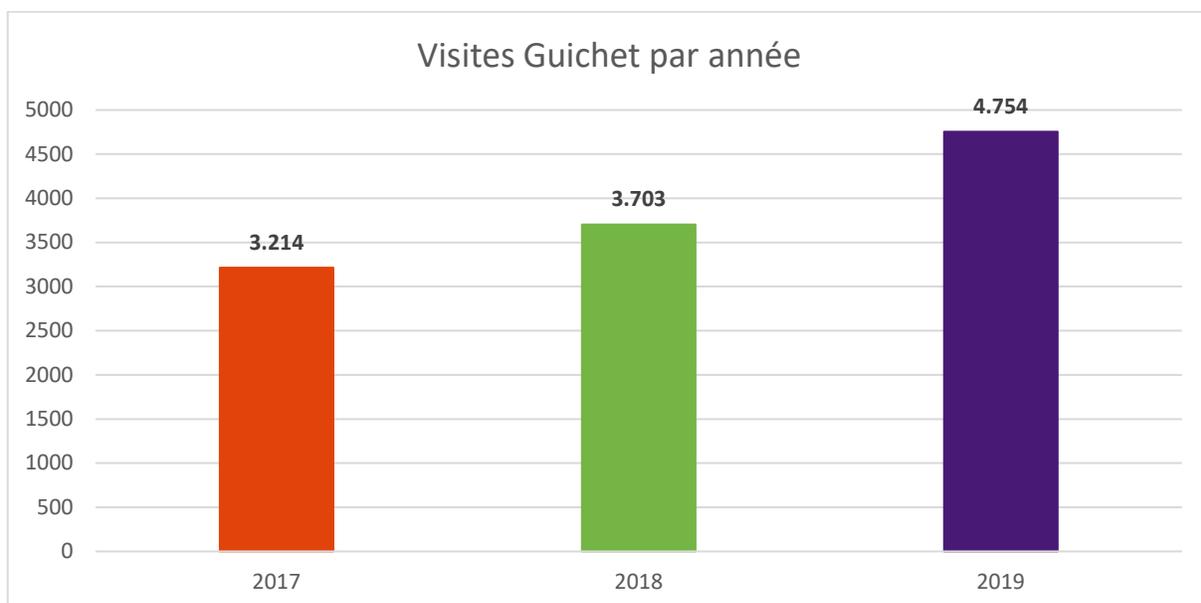


2. Visites Guichet

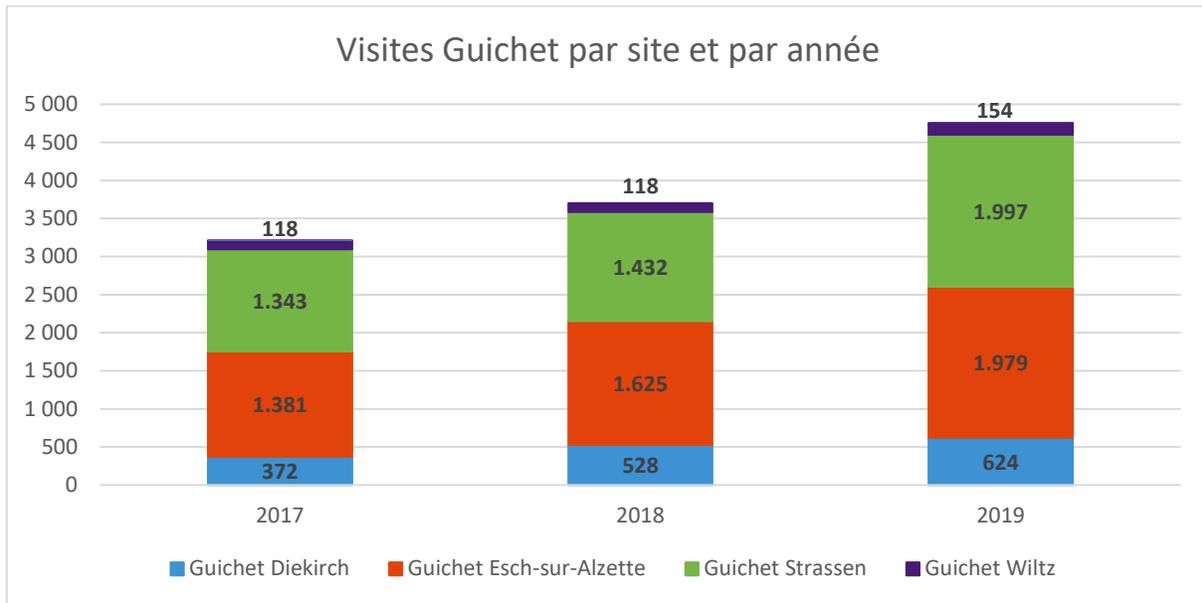
Les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 au sein des guichets régionaux qui se trouvent actuellement à Diekirch, à Esch-sur-Alzette, à Strassen et à Wiltz.

Sur l'année 2019, un total de 4.754 visites guichet ont été enregistrées par le Help Center. Ceci représente une augmentation de 28,38% par rapport à l'année 2018 (3.703 visites guichet).

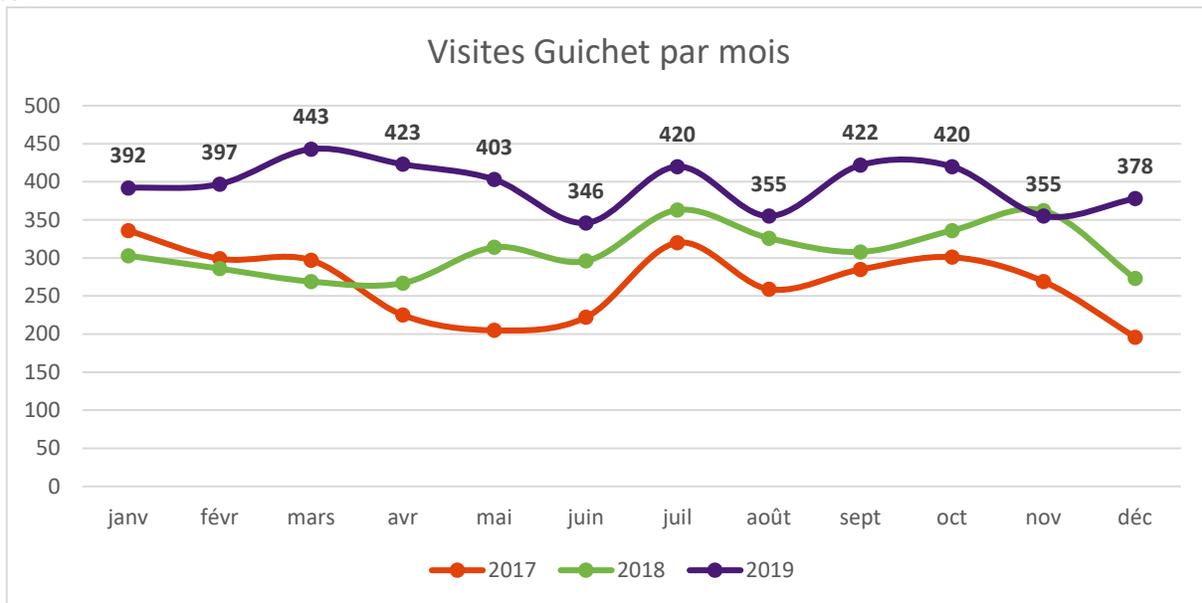
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traitées par année par les agents du Help Center :



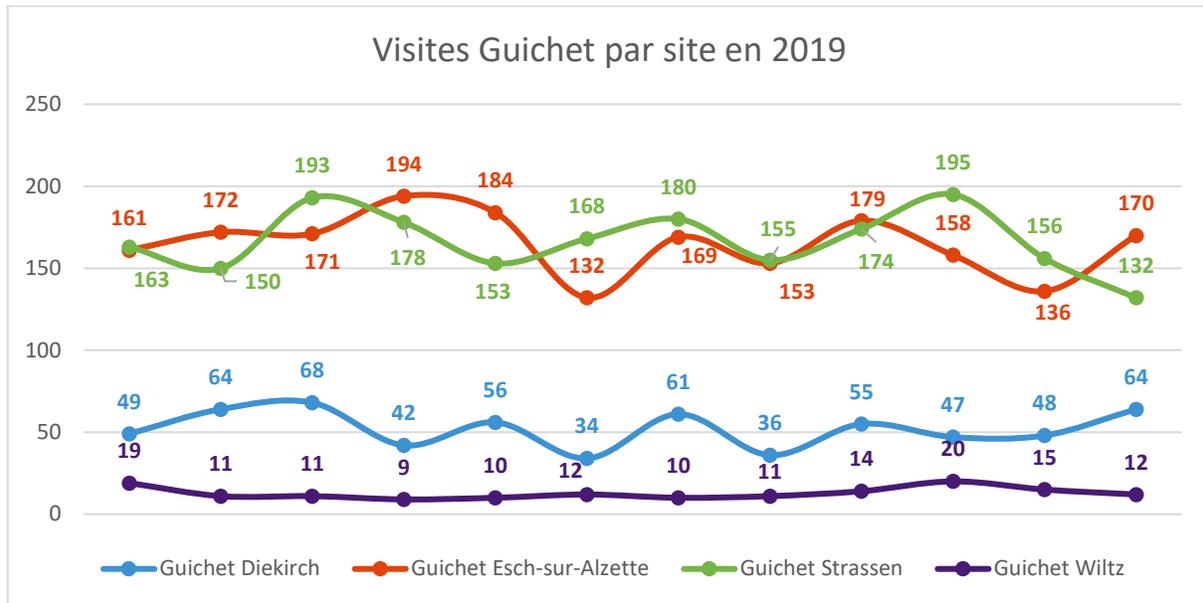
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traitées par année par les agents du Help Center :



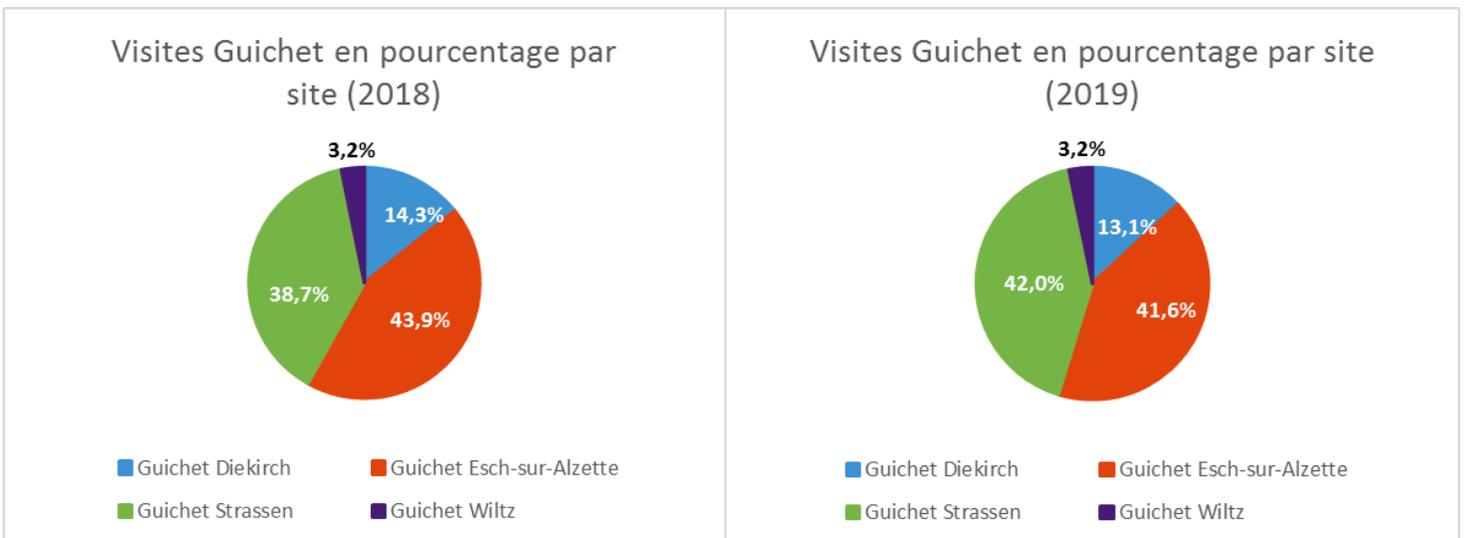
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traitées par mois par les agents du Help Center :



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



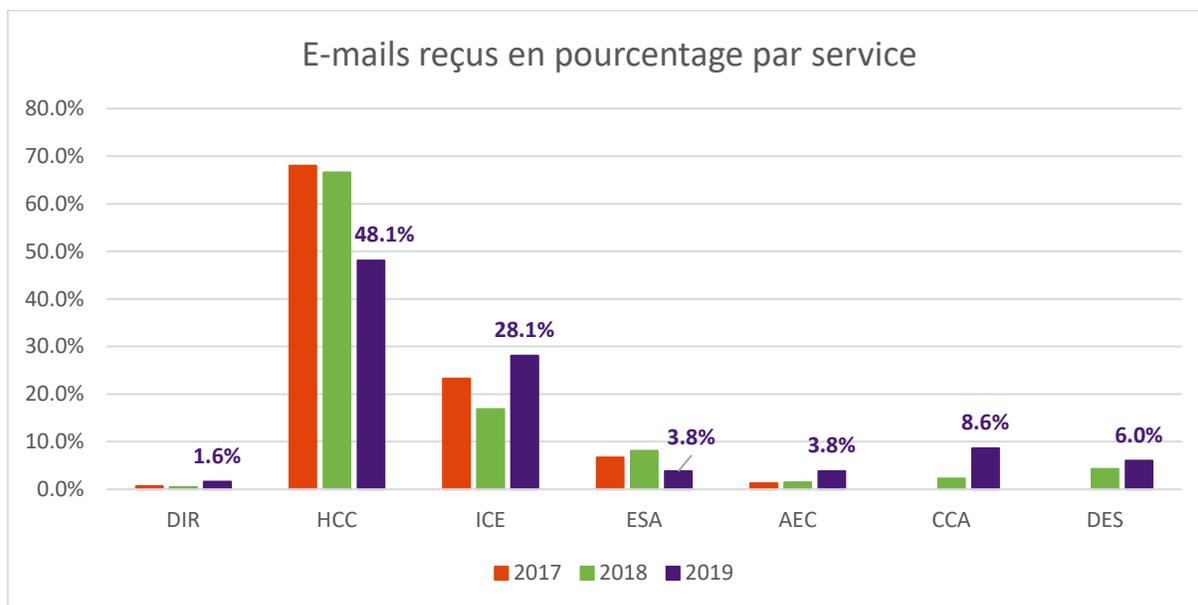
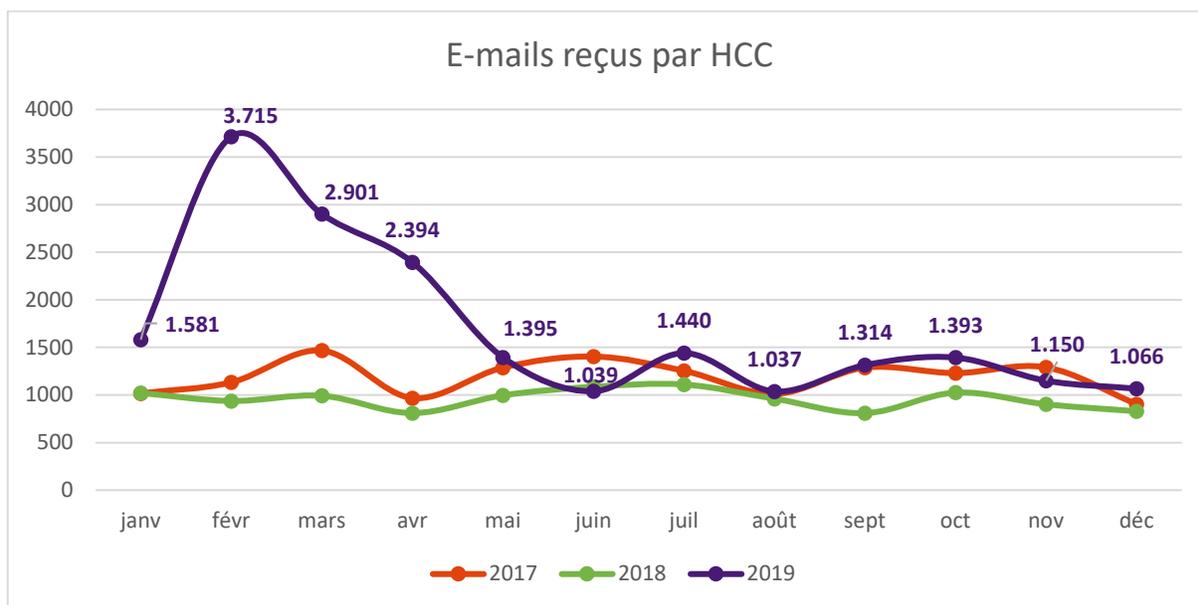
A noter que 42% des clients se sont rendus à Strassen, 41,6% à Esch-sur-Alzette, 13,1% à Diekirch et 3,2% à Wiltz en 2019.



3. E-mails

En 2019, le service HCC a enregistré 20.425 e-mails. Ceci représente une augmentation de 77,95 % par rapport à l'année 2018 (11.478 e-mails).

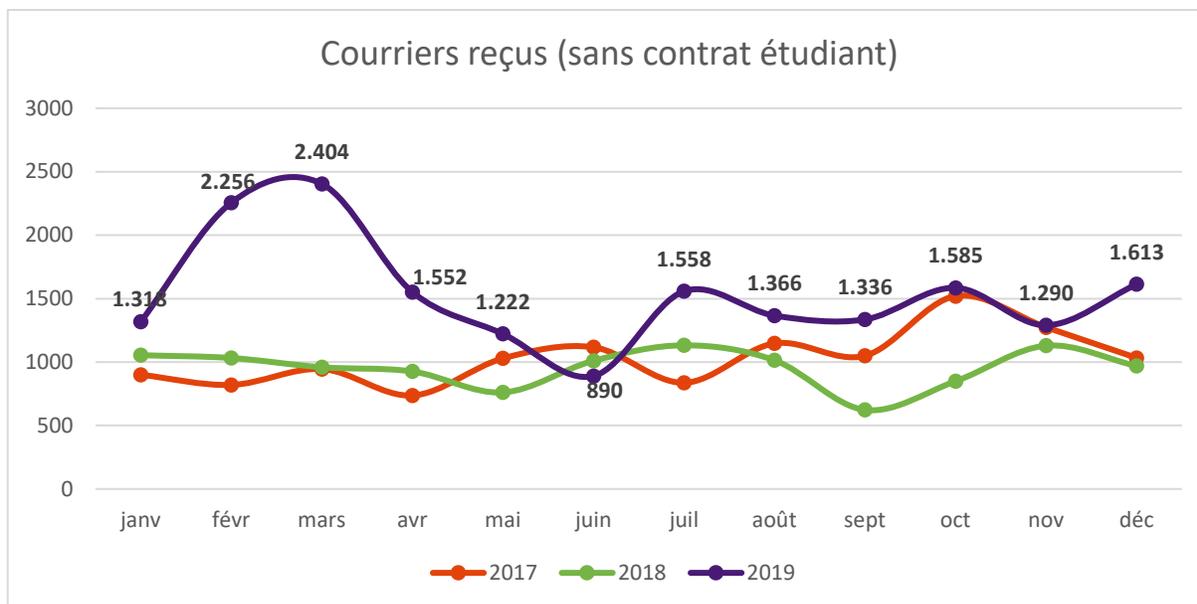
Le graphique ci-après reprend le nombre d'e-mails qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



4. Courriers

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 de l'ITM. En 2019, le nombre de courriers enregistrés à l'ITM s'élevait à 18.390. Ceci représente une augmentation de 60,5 % par rapport à l'année 2018 (11.458 courriers).

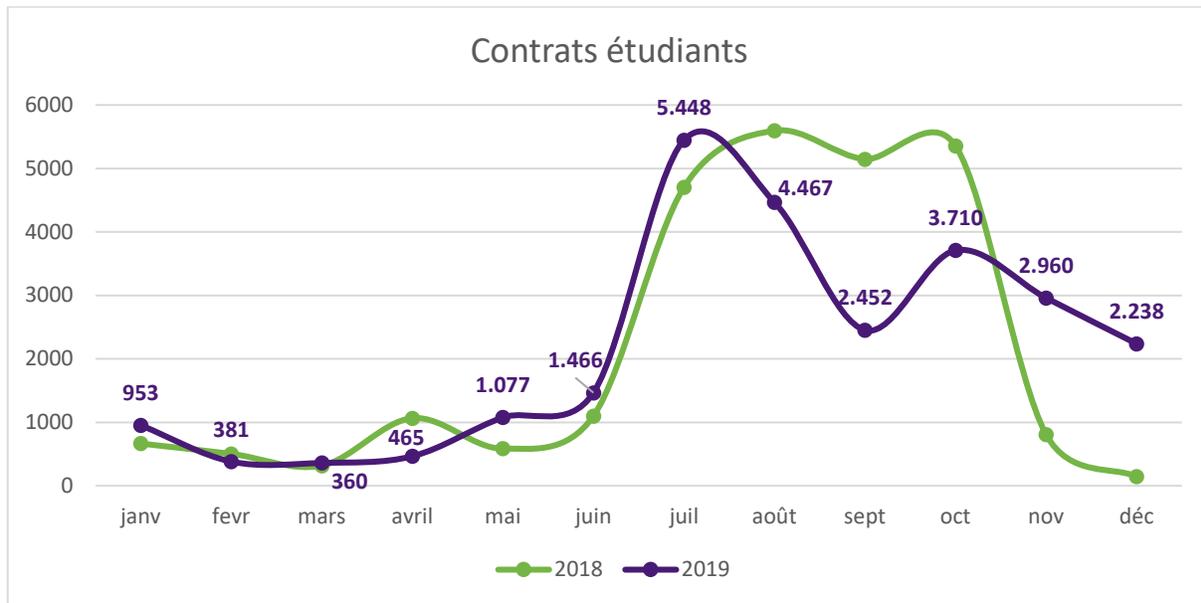
Le graphique ci-après reprend le nombre de courriers qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Help Center :



5. Contrats d'étudiants

Les agents du service HCC assurent également le contrôle journalier des contrats d'étudiants. En 2019, le nombre total s'élevait à 25.977 contrats d'étudiants (25.990 contrats étudiants en 2018).

Le tableau ci-après reprend le nombre des contrats d'étudiants qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Call Center :

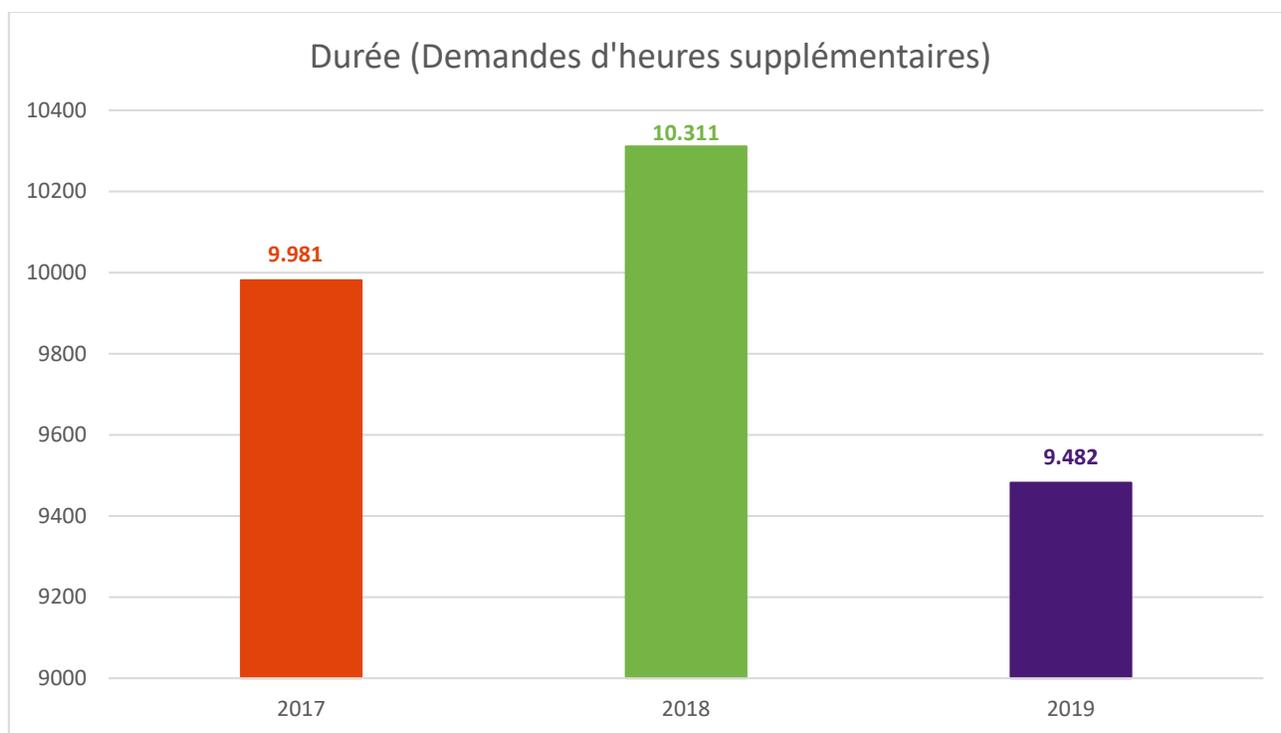


6. Durée de travail

Les agents du service HCC assurent la gestion des demandes pour les heures supplémentaires et des demandes de travail du dimanche.

6.1. Heures supplémentaires

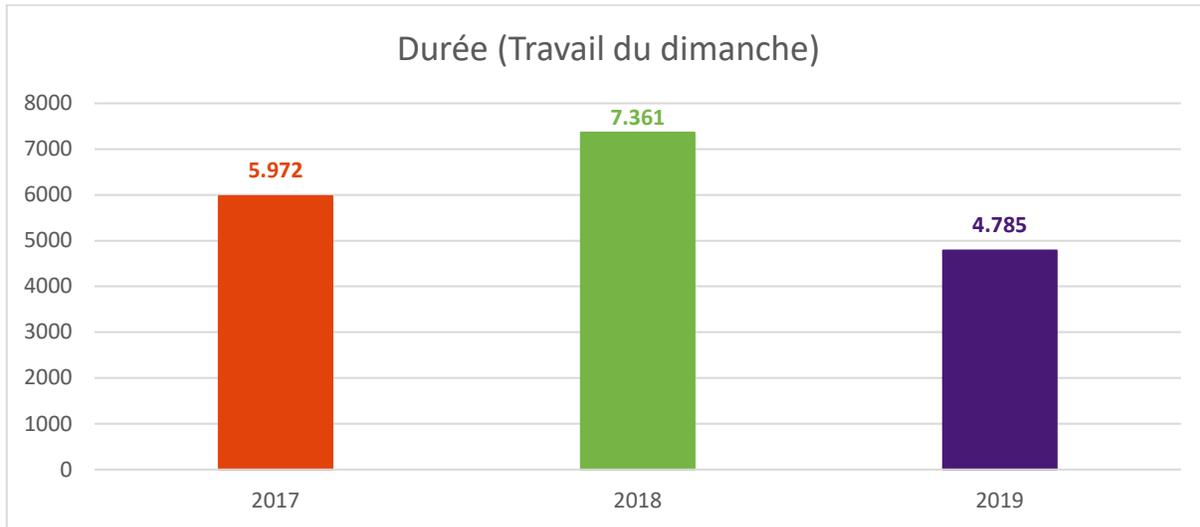
En 2019, 9.482 demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires ont été traitées par les agents du Help Center. Ceci représente une baisse de 8,04% par rapport à l'année 2018 (10.311 demandes). Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires qui ont été traitées par les agents du Help Center.



6.2. Travail du dimanche

En 2019, 4.785 demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche ont été traitées par les agents du Help Center. Ceci représente une baisse de 35% par rapport à l'année 2018 (7.361 demandes).

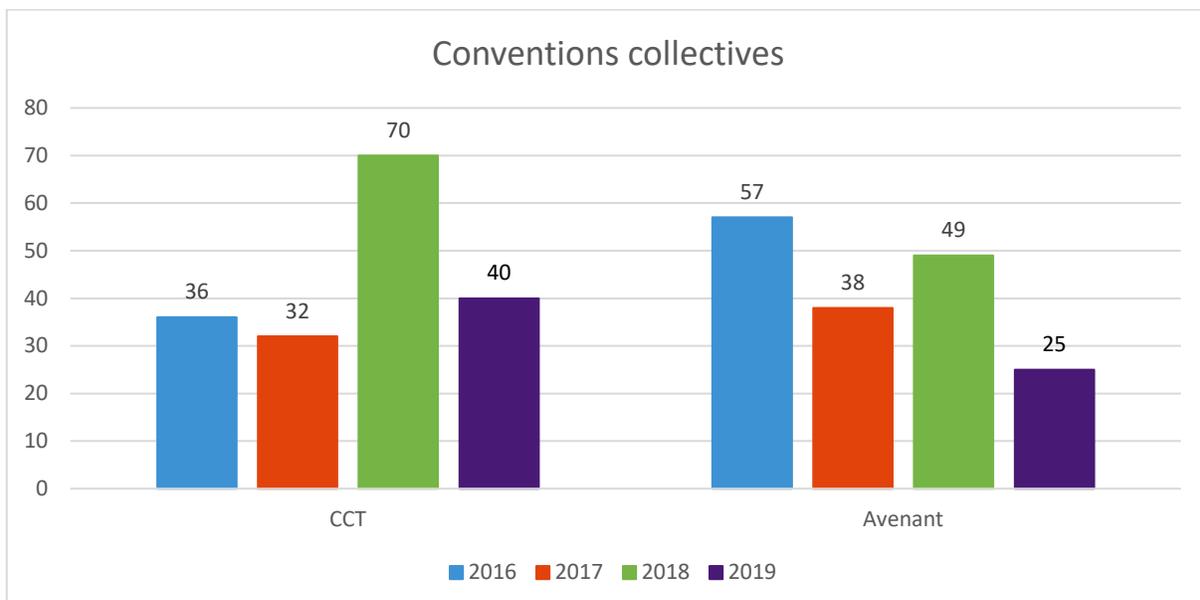
Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche qui ont été traitées par les agents du Help Center



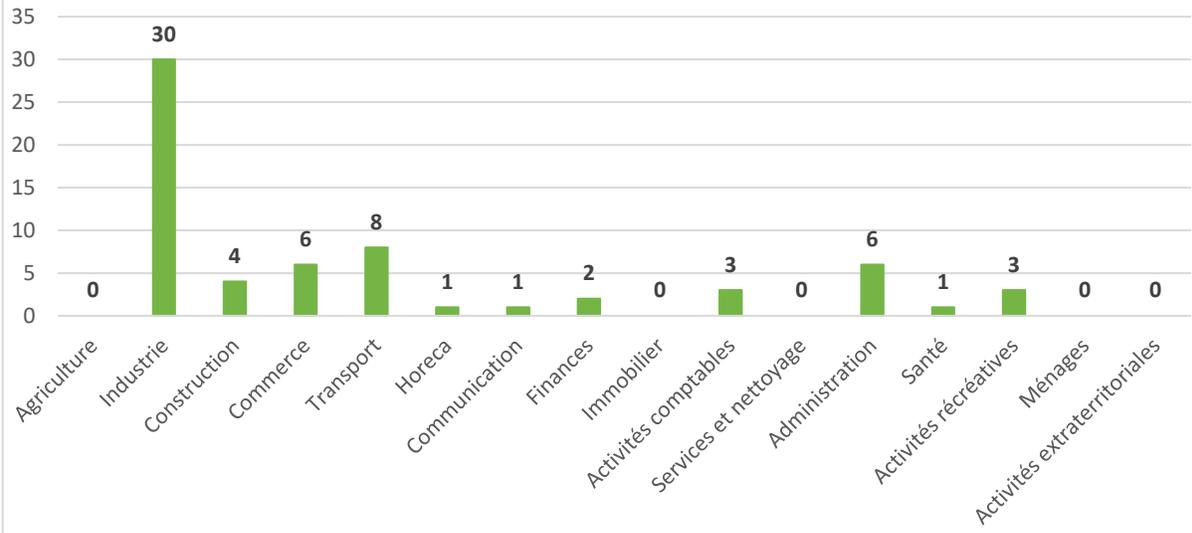
6.3. Conventions collectives

En 2019, 3 conventions collectives d'obligation générale et 37 conventions collectives d'entreprise ont été déposées auprès de l'ITM. Pendant la même période, l'ITM a enregistré 25 avenants aux conventions précitées et qui se répartissent en :

- 0 avenant aux conventions collectives d'obligation générale ;
- 25 avenants aux conventions collectives d'entreprise.



Conventions collectives par secteur économique - 2019



Chapitre 8 : Service détachement

Le service Détachement 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. Les agents du service effectuent des contrôles sur terrain en matière de détachement et les matières y relatives en droit du travail.

1. Déclarations de détachement

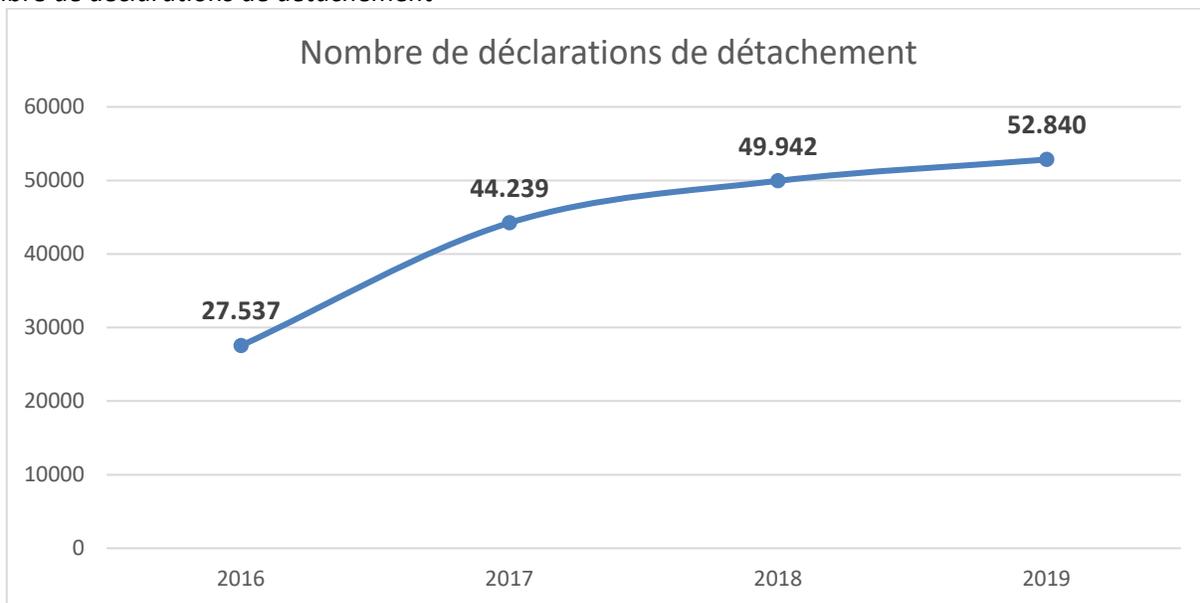
Suite aux consignes de la Commission européenne, le mode de recensement concernant le nombre de déclarations de détachement, des entreprises détachantes et des salariés détachés sur le territoire luxembourgeois a dû être aligné.

Ainsi, en 2018, 49.942 déclarations de détachement pour un total de 133.629 salariés détachés sur le territoire luxembourgeois couvrant l'ensemble des secteurs économiques ont été enregistrées.

En 2019, 52.840 déclarations de détachement ont été enregistrées. Ceci représente une augmentation de 5,80% par rapport à l'année 2018.

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	2016	2017	2018	2019	% Par Pays	Différence '18 - '19
Allemagne	19.838	30.977	35.400	36.754	69,56%	+3,82%
Belgique	4.296	5.613	7.072	8.625	16,32%	+21,96%
France	1.684	2.178	2.600	3.349	6,34%	+28,81%
Pays-Bas	105	124	139	228	0,43%	+64,03%
Autriche	163	213	231	265	0,50%	+14,72%
Espagne	75	258	173	257	0,49%	+48,55%
Portugal	167	384	450	384	0,73%	-14,67%
Italie	151	156	489	565	1,07%	+15,54%
Pologne	541	2.443	1.474	797	1,51%	-45,93%
Hongrie	36	656	281	112	0,21%	-60,14%
Roumanie	171	545	678	407	0,77%	-39,97%
Autres pays de l'UE de l'Est*	113	432	630	686	1,30%	+8,89%
Autres pays UE**	93	80	135	182	0,34%	+34,81%
Pays (hors UE)	104	180	190	229	0,43%	+20,53%
Total	27.537	44.239	49.942	52.840	100,00%	+5,80%

* Autres pays de l'UE de l'Est : Bulgarie, Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque

** Autres pays de l'UE : Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Royaume-Uni, Suède

Nombre de déclarations de détachement par secteur économique

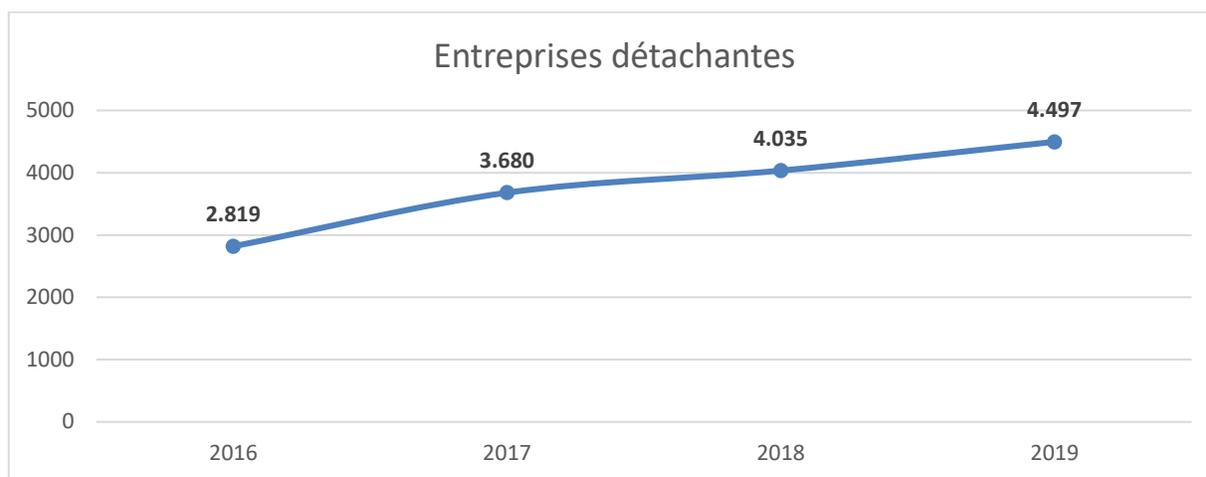
Secteur d'activité	Nombre de déclarations de détachement	%
Construction	24.281	45,95%
Industrie	12.106	22,91%
Commerce	4.915	9,30%
Services et nettoyage	3.101	5,87%
Activités récréatives	2.819	5,33%
Activités comptables	2.201	4,18%
Transport	1.371	2,59%
Communication	614	1,16%
Sociétés Intérimaires	566	1,07%
Agriculture	372	0,70%
Autres	163	0,31%
Finances	150	0,28%
Santé	87	0,16%
Ménages	62	0,12%
Immobilier	18	0,03%
Administration	9	0,02%
Activités extraterritoriales	3	0,01%
Horeca	2	0,01%
Total	52.840	100,00%

2. Entreprises détachantes

En 2018, 4.035 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une augmentation de 9,65 % par rapport à l'année 2017 (3.680 entreprises détachantes).

En 2019, 4.497 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une augmentation de 11,45 % par rapport à l'année précédente.

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



Nombre d'entreprises détachantes par pays

Pays	2016	2017	2018	2019	% Par Pays	Différence '18 - '19
Allemagne	1.630	1.958	2.114	2.101	46,72%	-0,61%
Belgique	444	580	704	927	20,61%	+31,68%
France	361	438	477	676	15,03%	+41,72%
Pays-Bas	53	53	56	87	1,93%	+55,36%
Autriche	23	30	36	46	1,02%	+27,78%
Espagne	23	49	37	66	1,47%	+78,38%
Portugal	31	43	44	69	1,53%	+56,82%
Italie	57	61	112	135	3,00%	+20,54%
Pologne	71	239	176	104	2,31%	-40,91%
Hongrie	11	28	22	17	0,38%	-22,73%
Roumanie	11	27	37	47	1,05%	+27,03%
Autres pays de l'UE de l'Est*	41	90	113	117	2,60%	+3,54%
Autres pays de l'UE**	34	37	39	56	1,25%	+43,59%
Pays (hors UE)	32	57	78	79	1,75%	+1,28%
Total	2.819	3.680	4.035	4.497	100,00%	11,45%

* Autres pays de l'UE de l'Est : Bulgarie, Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque

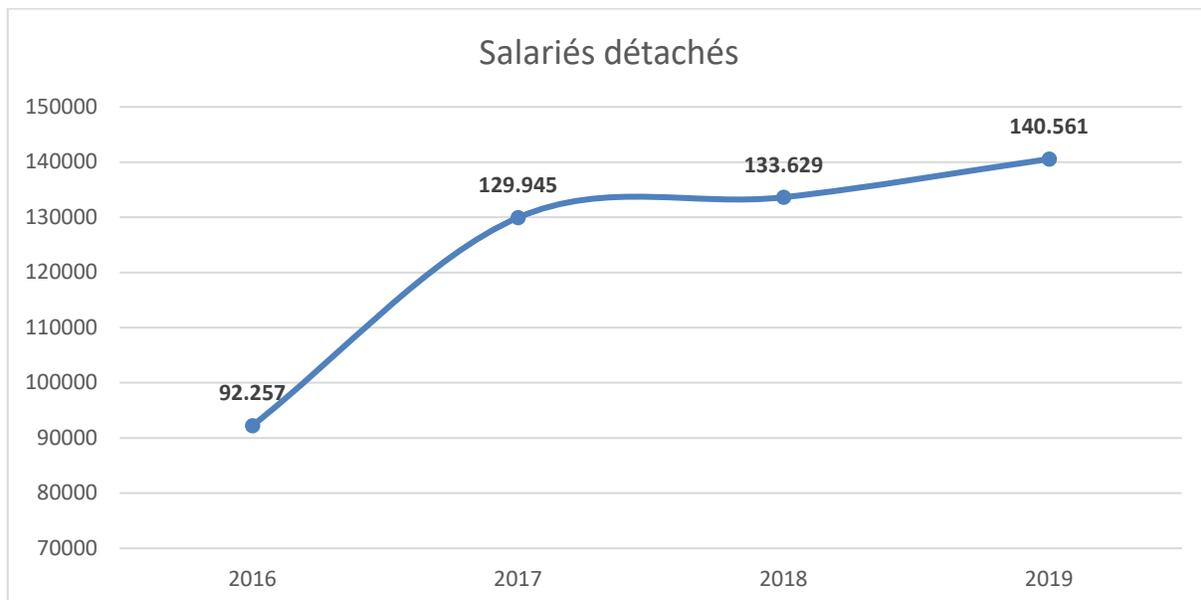
** Autres pays de l'UE : Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Royaume-Uni, Suède

Nombre d'entreprises détachantes par secteur économique (2019)

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	%
Construction	2.078	46,21%
Industrie	1.175	26,13%
Commerce	238	5,29%
Services et nettoyage	235	5,23%
Activités comptables	207	4,60%
Autres	155	3,45%
Transport	116	2,58%
Activités récréatives	86	1,91%
Communication	81	1,80%
Finances	53	1,18%
Sociétés Intérimaires	51	1,13%
Agriculture	47	1,05%
Immobilier	6	0,13%
Administration	3	0,07%
Ménages	3	0,07%
Santé	3	0,07%
Activités extraterritoriales	2	0,04%
Horeca	2	0,04%
Total général	4.497	100,00%

3. Salariés détachés

En 2019, 140.561 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une augmentation de 5,19% par rapport à l'année 2018 (133.629 salariés détachés).



Nombre de salariés détachés par pays

Pays	2016	2017	2018	2019	% Par Pays	Différence '18 - '19
Allemagne	62.727	80.520	76.527	77.687	55,27%	-+1,52%
Belgique	10.420	18.170	19.609	18.118	12,89%	-7,60%
France	4.847	5.958	6.636	8.192	5,83%	+23,45%
Pays-Bas	562	301	342	731	0,52%	+113,74%
Autriche	538	627	818	843	0,60%	+3,06%
Espagne	202	356	224	749	0,53%	+234,38%
Portugal	749	1.633	1.897	1.550	1,10%	-18,29%
Italie	432	372	1.206	1.317	0,94%	+9,20%
Pologne	9.308	14.221	17.234	25.576	18,20%	+48,40%
Hongrie	495	1.445	805	414	0,29%	-48,57%
Roumanie	1.042	2.559	2.579	1.955	1,39%	-24,20%
Autres pays de l'UE de l'Est*	432	3.147	5.201	2.721	1,94%	-47,68%
Autres pays de l'UE**	275	192	204	355	0,25%	+74,02%
Pays (hors UE)	228	444	347	353	0,25%	+1,73%
Total	92.257	129.945	133.629	140.561	100,00%	+5,19%

* Autres pays de l'UE de l'Est : Bulgarie, Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque

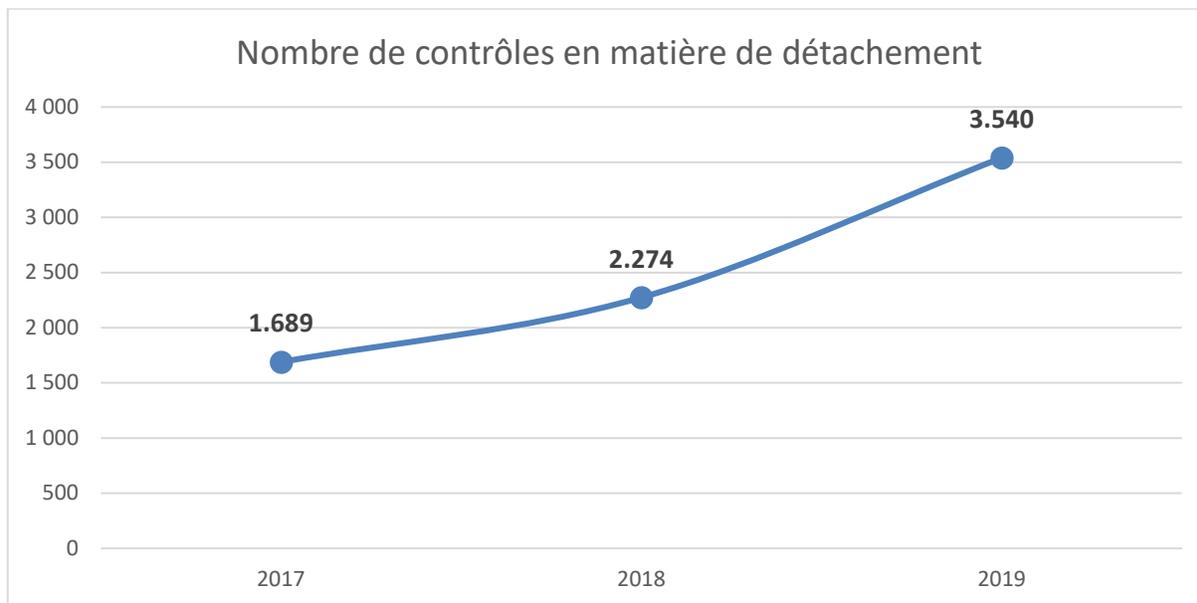
** Autres pays de l'UE : Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Royaume-Uni, Suède

Nombre de salariés détachés par secteur économique (2019)

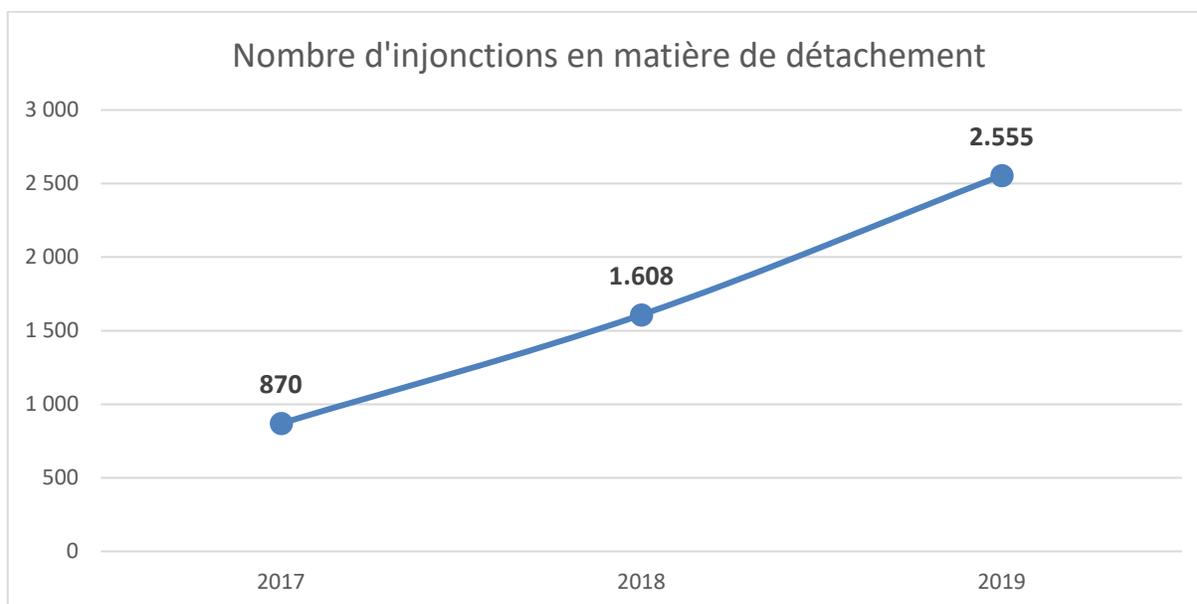
Étiquettes de lignes	Nombre de salariés	%
Construction	85.096	60,54%
Industrie	24.155	17,18%
Commerce	7.834	5,57%
Services et nettoyage	7.026	5,00%
Activités récréatives	5.898	4,20%
Activités comptables	3.614	2,57%
Transport	2.188	1,56%
Agriculture	1.698	1,21%
Sociétés Intérimaires	949	0,68%
Communication	928	0,66%
Autres	429	0,31%
Santé	275	0,20%
Ménages	229	0,16%
Finances	178	0,13%
Immobilier	28	0,02%
Horeca	16	0,01%
Administration	13	0,01%
Activités extraterritoriales	7	0,00%
Total général	140.561	100,00%

4. Contrôles en matière de détachement

Sur base des 52.840 déclarations de détachement, l'ITM a, en coopération avec l'Administration des douanes et accises, réalisé 3.540 contrôles, dont 586 contrôles inopinés en 2019. Ceci représente une augmentation de 55,67% par rapport à l'année 2018 (2.274 contrôles). Parmi les 3.540 contrôles, 354 contrôles ont été effectués par les agents de l'Administration des douanes et accises (ADA) dans le cadre de l'accord de coopération signé en 2018 entre l'ITM et l'ADA.

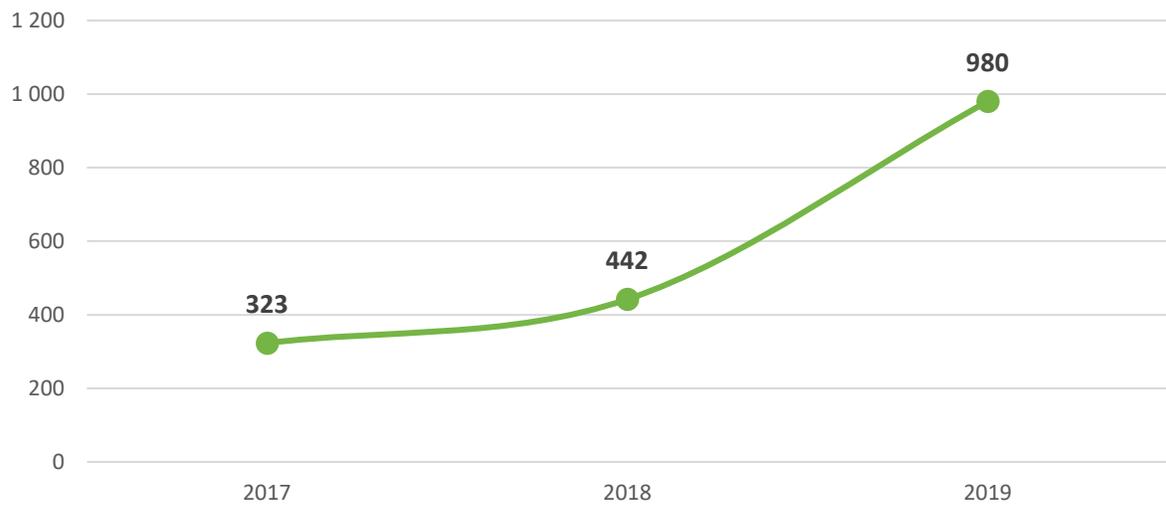


Suite à ces contrôles, 2.555 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères. Ceci représente une augmentation de 58,89% par rapport à l'année 2018 (1.608 injonctions).



Suite aux injonctions précitées, 1.036 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 980 amendes administratives pour un montant total de 4.249.000 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 notifiées par l'ITM.

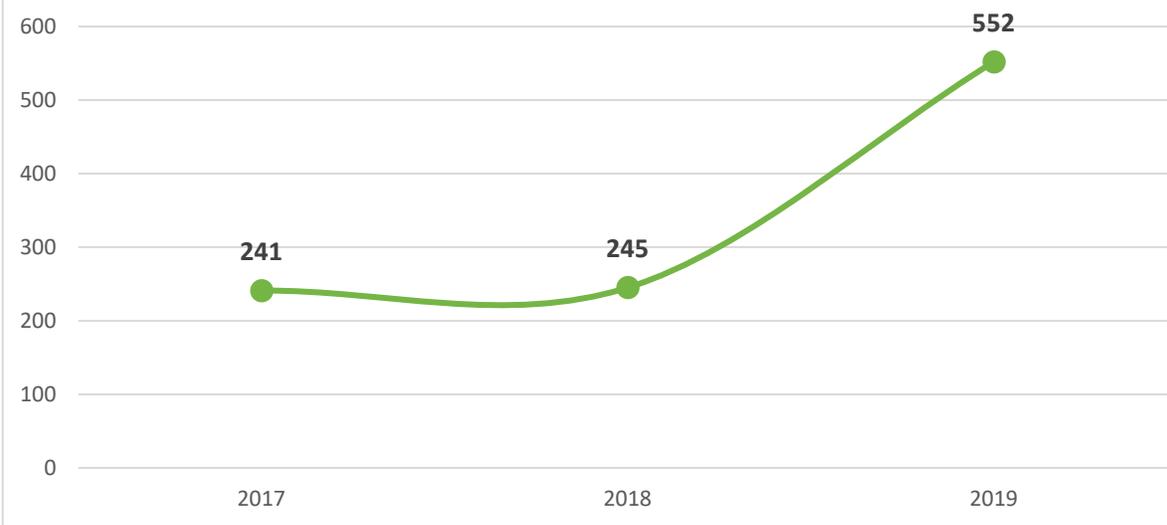
Détachement - Nombre d'amendes - Évolution



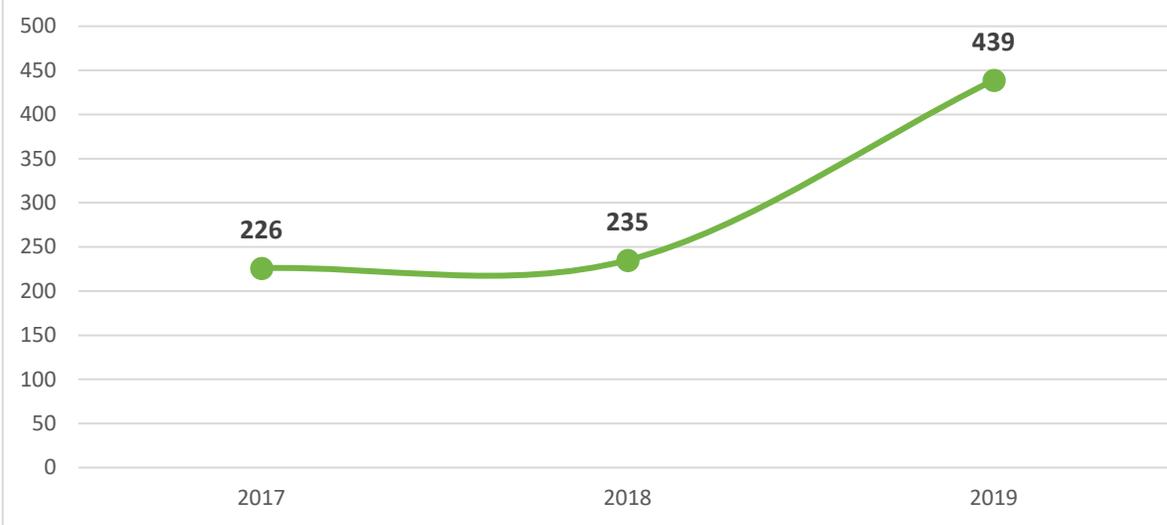
Détachement - Montant des Amendes - Évolution

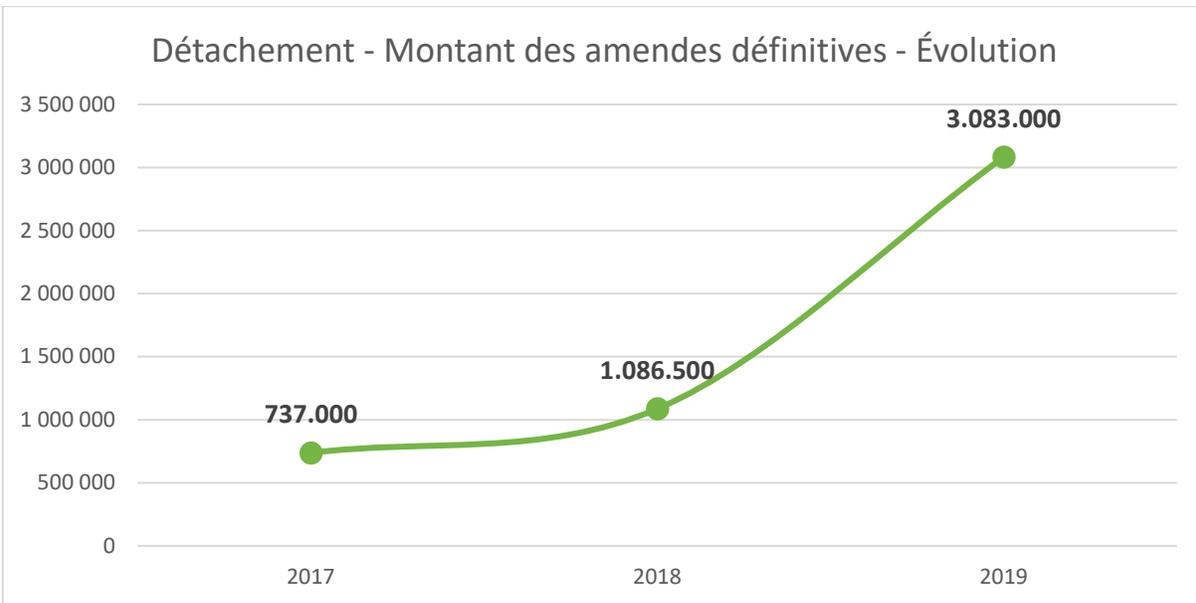


Détachement - Nombre des oppositions - Évolution



Détachement - Nombre 2ème Décision - Évolution





Résumé	
Contrôles détachement	3.540
Injonctions aux entreprises détachantes	2.555
Régularisations suite aux injonctions	1.036
Amendes administratives infligées (1 ^{ère} décision)	980
Oppositions aux amendes administratives	552
Amendes administratives (2 ^{ème} décision)	439
Montant des amendes infligées (1^{ère} décision)	4.249.000 €
Décharges totales ou partielles suite à opposition	1.166.000 €
Montant des amendes infligées (2^{ème} décision)	3.083.000 €

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 2019, le « Bureau de liaison luxembourgeois » a envoyé 13 demandes officielles. Pendant la même période, 24 demandes ont été reçues par le « Bureau de liaison luxembourgeois ».

Chapitre 9 : 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.

1. Dossiers et contrôles en matière de conditions de travail

En 2019, 2.046 dossiers ont été affectés au service ICE, dont 1.617 ont été traités par les agents de ce service. 1.031 plaintes ont ainsi pu être résolues par les inspecteurs du service ICE. 429 dossiers sont en cours de traitement.

ICE	NOMBRE
Dossiers traités	1.617
Dossiers en cours de traitement	429
Total des dossiers transférés au service ICE	2.046

Répartition des matières pour les dossiers transférés au Service ICE

Il peut y avoir plusieurs matières dans 1 dossier

Matières	Requêtes	%
Salaire	1.528	35,44%
Durée de travail	880	20,41%
Congé	545	12,64%
Licenciement	331	7,68%
Etudiant	185	4,29%
Non compétent	146	3,39%
Contrat de travail	105	2,44%
Sécurité et santé au travail	85	1,97%
Jours fériés	68	1,58%
Maladie	59	1,37%

Travail illégal	55	1,28%
Conventions collectives	54	1,25%
Examen médical d'embauche	47	1,09%
Harcèlement	40	0,93%
Travail clandestin	37	0,86%
Délégation du personnel	28	0,65%
Période d'essai	27	0,63%
Attestation de conducteurs	25	0,58%
Tournage de film	12	0,28%
Mot clé vide	10	0,23%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	9	0,21%
Heures supplémentaires : Notification	7	0,16%
Détachement de salariés	5	0,12%
Prêt temporaire de main d'œuvre	5	0,12%
Transfert d'entreprise	4	0,09%
Formation professionnelle continue	4	0,09%
Travail intérimaire	4	0,09%
Emploi des femmes enceintes	3	0,07%
Traite des êtres humains	2	0,05%
Inégalités salaire hommes femmes	1	0,02%
Apprentissage	1	0,02%
Total général	4.312	100,00%

En 2019, 583 contrôles ont été effectués en entreprise, dont 3 contrôles transfrontaliers et 11 sur demande de l'ADEM. Lors de ces contrôles, les documents de 5.653 salariés ont été analysés. Suite aux contrôles effectués par les agents du service ICE, 218 amendes d'un montant total de 789.000 € ont été infligées aux entreprises n'ayant pas régularisé leurs infractions.

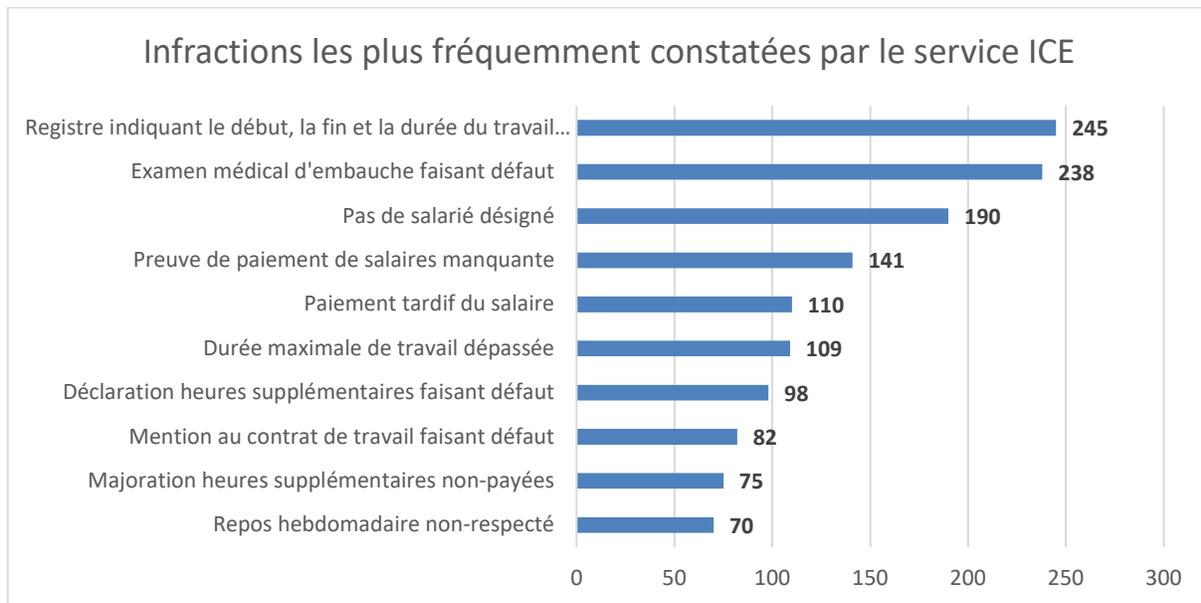
ICE	NOMBRE
Contrôles effectués	583
Salariés contrôlés	5.653
Injonctions	1.050
Régularisations	563
Procès-verbaux transmis au Parquet	12
Constats de carence transmis au Parquet	11
Amendes	218
Montant des amendes infligées	789.000 €

En 2019, les 583 contrôles effectués en entreprise ont été répartis sur les secteurs suivants :

Secteurs d'activités contrôlés

Secteur d'activité	Nombre de contrôles effectués	%
Construction	119	20%
HORECA	119	20%
Commerce	75	13%
Transport	67	12%
Services et nettoyage	48	8%
Industrie	40	7%
Santé	25	5%
Activités récréatives	21	4%
Activités comptables	19	3%
Autres (Administration, Agriculture, Communication, Ménages privés)	16	2%
Finances	12	2%
Sociétés Intérimaires	11	2%
Immobilier	11	2%
Total général	583	100%

En 2019, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été le plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués en entreprise :



2. Traite des êtres humains, travail clandestin et travail illégal

2.1. Traite des êtres humains

En ce qui concerne la thématique sur la traite des êtres humains, il convient de clarifier le domaine de compétence de l'ITM, les attributions et pouvoirs accordés :

L'article 382-1 (1), point 2) du Code pénal dispose que « *constitue l'infraction de traite des êtres humains le fait de recruter, de transporter, de transférer, d'héberger, d'accueillir une personne, de passer ou de transférer le contrôle sur elle, en vue : [...] 2) de l'exploitation du travail ou des services de cette personne sous la forme de travail ou de services forcés ou obligatoires, de servitude, d'esclavage ou de pratiques analogues et en général dans des conditions contraires à la dignité humaine, [...].* »

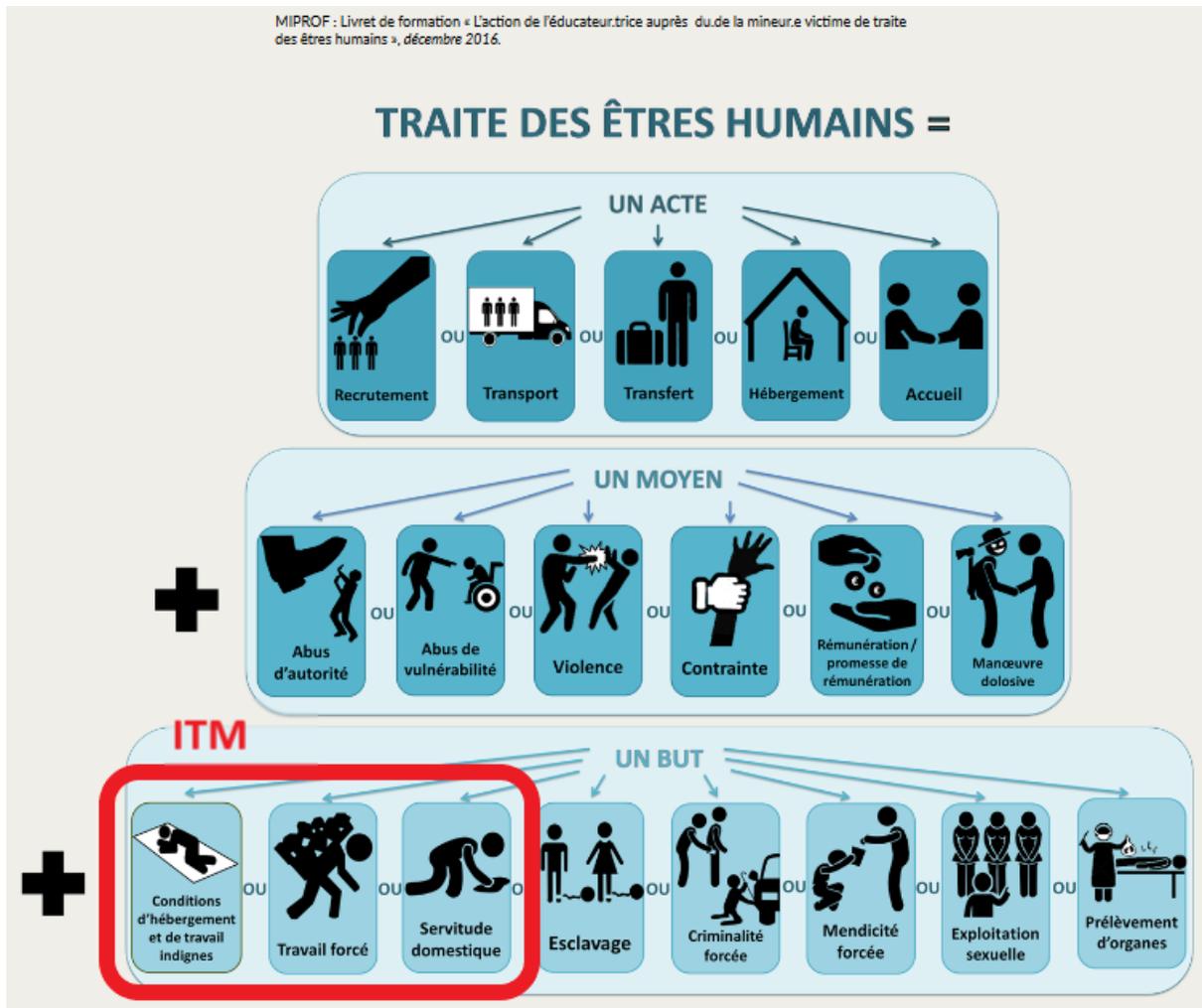
Pour déterminer si les conditions de travail sont contraires à la « *dignité humaine* », il faut les confronter aux normes sociales nationales et européennes ainsi qu'à la jurisprudence y relative, ce qui permet de dégager certains indices qui, cumulés, aboutissent à la démonstration d'une situation de traite des êtres humains ou bien de travail forcé.

Différents éléments peuvent être pris en considération pour établir les conditions de travail contraires à la dignité humaine, comme par exemple la rémunération, la durée du travail ou les conditions de travail. Ainsi, par exemple, un salaire manifestement sans rapport avec un très grand nombre d'heures de travail prestées, éventuellement sans jour de repos, ou la fourniture de services non rétribués peuvent être qualifiés de conditions contraires à la dignité humaine.

Aussi, l'absence totale de salaire, un salaire bien moindre que celui des salariés réguliers, la non-liberté de disposition de son salaire, un calcul différent entre le salaire du salarié exploité et celui d'un salarié régulier, le paiement « au noir », le non-paiement des heures supplémentaires, etc., permettent de supposer des faits de traite des êtres humains.

Par ailleurs, l'occupation d'un ou de plusieurs salariés dans un environnement de travail non-conforme par rapport aux dispositions légales relatives à la sécurité et à la santé au travail peuvent également être considérées comme étant contraires à la dignité humaine.

En cas de constatation d'indices ou d'infractions dans le cadre de la traite économique, l'ITM établit un procès-verbal et le continue au Ministère public ainsi qu'à la Police grand-ducale qui est l'autorité compétente en matière de traite des êtres humains. A noter que l'ITM n'est pas compétente pour les autres infractions relatives à la traite des êtres humains, tels que l'exploitation sexuelle, l'exploitation de la mendicité, le trafic d'êtres humains ou bien le prélèvement d'organes.



2.2. Travail clandestin

Par travail clandestin, on entend :

- l'exercice à titre indépendant d'une activité professionnelle sans être en possession de l'autorisation d'établissement y afférente ;
- la prestation d'un travail salarié, lorsque celui qui s'y livre:
 - sait que l'employeur ne possède pas l'autorisation d'établissement, ou
 - sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la législation concernant les retenues sur salaires ou de la législation relative à la sécurité sociale.

Par ailleurs, il est également interdit :

- d'avoir recours dans le cadre d'une prestation de services à une entreprise, une personne ou à un groupe de personnes qui ne disposent pas d'une autorisation d'établissement ;
- d'engager du personnel salarié pour l'exécution d'un travail étranger à l'objet de l'entreprise et pour lequel une autorisation d'établissement est nécessaire.

A noter que l'ITM est uniquement compétente pour le cas du salarié qui sait qu'il n'a pas été affilié auprès des organismes de la sécurité sociale ou bien auprès des autorités fiscales.

L'ITM n'est pas compétente en matière de droit d'établissement et ne peut dès lors pas sanctionner l'employeur

qui recrute des salariés, alors qu'il ne dispose pas de l'autorisation d'établissement, l'indépendant qui ne dispose pas de l'autorisation ou la personne qui a recours à des indépendants ou des entreprises qui ne disposent pas de l'autorisation d'établissement.

2.3. Travail illégal

L'ITM est compétente en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

En cas de constatation d'une infraction en cette matière, une amende administrative de 2.500 euros par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier est infligée à l'employeur.

En cas de constatation de circonstances aggravantes, l'ITM établit un procès-verbal qu'il continue au Parquet en vue d'éventuelles poursuites pénales.

Chapitre 10 : Service contrôle, chantiers et autorisations (CCA)

En 2019, l'Inspection du travail et des mines (ITM) a continué à poursuivre l'évolution de son organisation et de ses méthodes d'intervention.

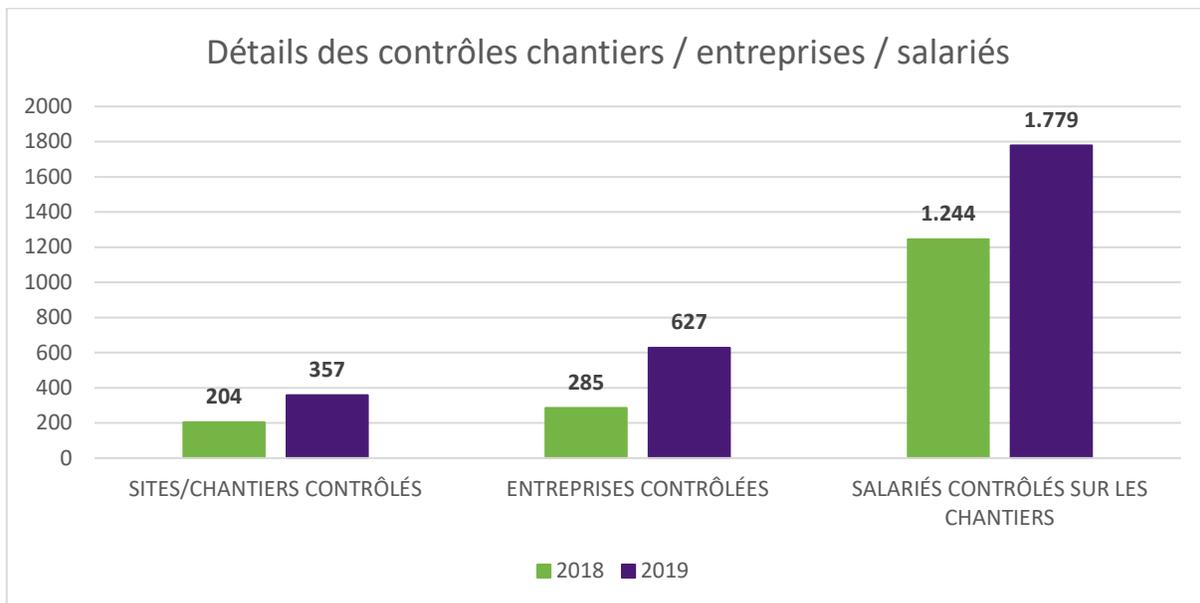
Dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels et de la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, le service Contrôles, Chantiers et Autorisations (CCA) a pour mission de renforcer la promotion d'une culture de prévention, de sensibilisation et d'information 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 de réduire continuellement le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles, voire de sauver des vies.

1. La répartition du volume de travail

En 2019, 1.819 dossiers ont été affectés au service CCA, dont 1.489 ont été traités par les agents de ce service. 330 dossiers sont en cours de traitement.

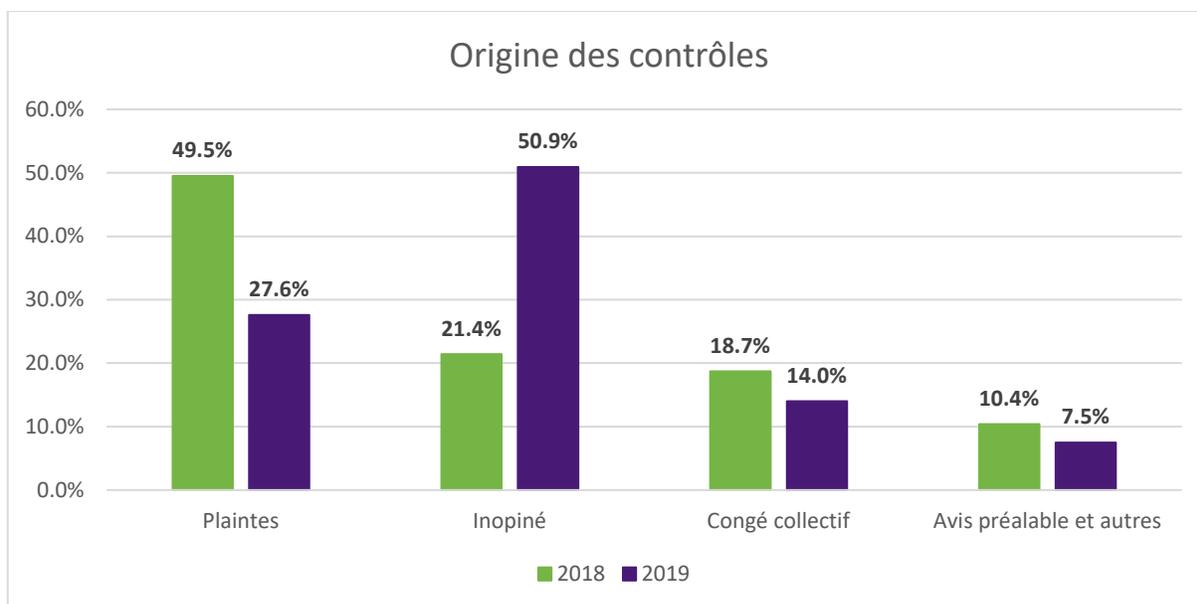


En 2019, les agents du service CCA ont effectué un total 1.189 contrôles. Ceci représente une augmentation de 109% par rapport à l'année 2018 (568 contrôles).

Nombre de contrôles effectués par le service CCA	
Nombre de contrôles	1.069
Nombre de recontrôles	120
Total	1.189

Le tableau ci-après reprend la répartition des contrôles par matière :

Sécurité et Santé au Travail (SST)	627
Congé collectif été 2019	225
SST - Recontrôle	120
Détachement	97
COMMODO - Levage	86
Congé collectif hiver 2019	19
Travail illégal	13
Travail clandestin / illégal	2
Travail enfant	0
Contrôles effectués	1.189



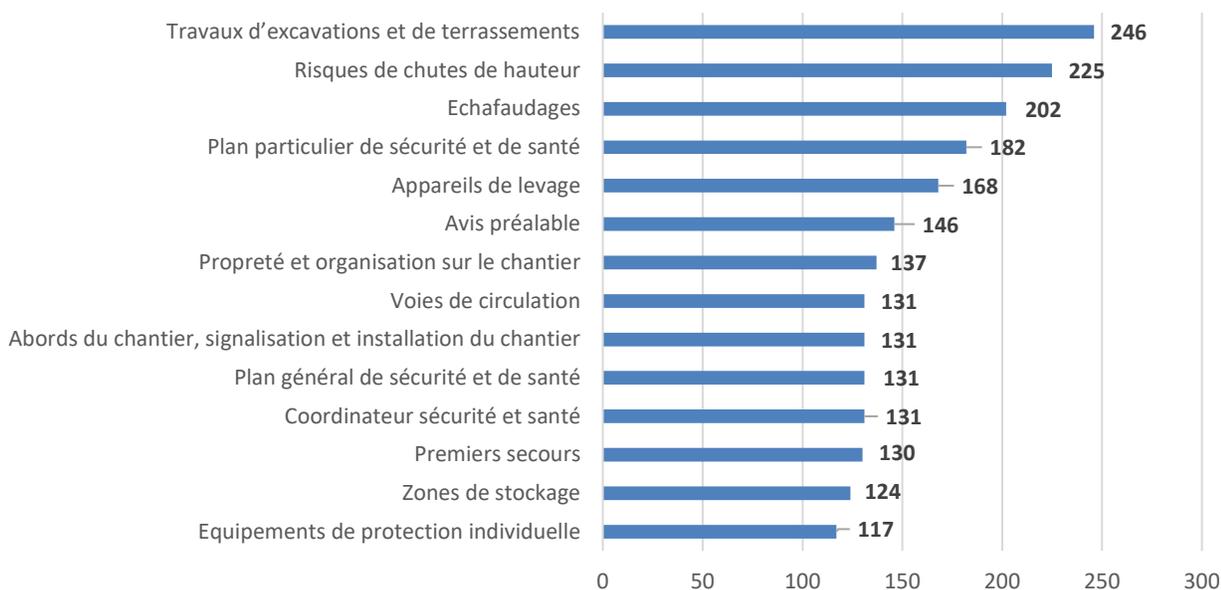
Lors de ces contrôles, **3.148** infractions ont pu être constatées par les agents du service CCA. Ceci représente une augmentation de 195% par rapport à l'année 2018 (1.064 infractions).

Décisions et mesures prononcées suite aux contrôles réalisés :

Décisions et mesures prononcées		2019
- Fermeture de chantier	41,35%	251
- Modification	28,34%	172
- Modification M.O.	7,41%	45
- Arrêt de travail	7,91%	48
- Levage - Fermeture/arrêt/modification	12,52%	76
- DDT - cessation de travail illégal	2,14%	13
- DDT - travail clandestin	0,33%	2
- DDT - travail enfants	0,00%	0
Total		607

En 2019, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été le plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués :

Infractions les plus souvent constatées par le service CCA



Amendes prononcées :

Nombre total des amendes	4
Total des amendes	100.000 €

2. 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.

3. Convention collective pour le bâtiment et génie civil

L'annexe V de la convention collective fixe deux périodes de congé collectif, à savoir celui d'été et celui d'hiver.

En été, le congé commence le dernier vendredi du mois de juillet (qui fait déjà partie du congé) et dure 15 jours ouvrables, plus le jour férié du 15 août. Le congé d'hiver dure 10 jours et comprend les jours fériés de Noël (25 et 26 décembre) et le jour de Nouvel An (1er janvier). Les dates exactes du congé d'hiver sont en principe fixées dans la convention collective.

Une dérogation écrite, accordée par la commission, est possible pour des travaux de réparation dans les écoles, des travaux de réparation dans les usines pendant l'arrêt et pour les travaux urgents. Ces demandes doivent obéir strictement aux conditions de forme, qui sont définies dans l'annexe V de la convention collective du bâtiment et génie civil.

4. Convention collective pour les installateurs sanitaires, installateurs de chauffage et de la climatisation

Pour cette branche, seul 1 congé collectif est fixé.

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.

5. 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.

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

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

DEMANDES	ÉTÉ 2019	ÉTÉ 2018	ÉVOLUTION		HIVER 2019	HIVER 2018	ÉVOLUTION
Total des demandes	225	147	78		66	64	2
Demandes d'entreprises	105	70	35		22	27	-5
Accord	132	121	11		61	57	4
Refus	16	26	-10		2	7	-5
Non concerné	77		77		0		0
Hors-délais			0		3		3
OBJET	ÉTÉ 2019	ÉTÉ 2018	ÉVOLUTION		HIVER 2019	HIVER 2018	ÉVOLUTION
Écoles	47	41	6		0	0	0
Entreprises	44	32	12		26	17	9
Travaux urgents	139	74	65		40	47	-7
Les travaux urgents sont :	ÉTÉ 2019	ÉTÉ 2018	ÉVOLUTION		HIVER 2019	HIVER 2018	ÉVOLUTION
Arrêt impossible	2	6	-4			4	-4
Permanences	49	35	14		39	38	1
Travaux normaux	88	33	55		1	5	-4
	ÉTÉ 2019	ÉTÉ 2018	ÉVOLUTION		HIVER 2019	HIVER 2018	ÉVOLUTION
Salariés concernés	1274	1475	-201		263	604	-341

Bilan des contrôles pendant le congé collectif été 2019 :

- 5 arrêts de travail ont été prononcés par l'ITM à l'encontre d'entreprises qui ne disposaient pas de dérogations pour pouvoir travailler durant le congé collectif ;
- 14 fermetures de chantiers ont été prononcées suite aux constatations de différentes infractions en matière de sécurité et santé au travail ;
- 3 arrêts de travail ont été prononcés à l'encontre d'entreprises en raison du danger imminent et grave pour la sécurité et la santé des salariés présents sur les lieux de travail ;
- 10 injonctions ont été établies à l'encontre d'entreprises en vue de régulariser des infractions en matière de sécurité et de santé au travail ;
- 5 fermetures d'installations soumises aux dispositions relatives aux établissements classés (commodo/incommodo) ont été prononcées ;

- 1 injonction de mise en conformité a été établie concernant une installation soumise aux dispositions relatives aux établissements classés (commodo/incommodo) ;
- 1 arrêt de travail a été prononcé à l'encontre d'une entreprise ayant occupé un salarié ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, respectivement sans autorisation de travail.

Bilan des contrôles pendant le congé collectif hiver 2019 :

- 3 arrêts de travail ont été prononcés par l'ITM à l'encontre d'entreprises qui ne disposaient pas de dérogations pour pouvoir travailler durant le congé collectif ;
- 8 fermetures de chantiers ont été prononcées suite aux constatations de différentes infractions en matière de sécurité et santé au travail ;
- 3 injonctions ont été établies à l'encontre d'entreprises en vue de régulariser des infractions en matière de sécurité et de santé au travail ;
- 1 fermeture d'installations soumises aux dispositions relatives aux établissements classés (commodo/incommodo) a été prononcée ;
- 1 arrêt de travail a été prononcé à l'encontre d'une entreprise ayant occupé un salarié ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, respectivement sans autorisation de travail.

Chapitre 11 : Service Accidents, Enquêtes et contrôles (AEC)

1. Analyses et enquêtes effectuées

Au courant de l'année 2019, 466 accidents du travail ont été déclarés à l'ITM. Ceci constitue une augmentation de 5,43% (442 en 2018). En 2018, le service AEC a traité et clôturé 419 accidents déclarés. 51 dossiers ont été transmis au Ministère public. Par ailleurs, les agents du service AEC ont procédé à 101 contrôles, dont 58 contrôles sans plainte et 43 constituant un danger imminent.

Les 466 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	9	2%	7	2%	3	6%
graves	125	27%	111	26%	35	69%
moyens	198	42%	183	44%	12	24%
bénins	134	29%	118	28%	1	2%
Total	466	100%	419	100%	51	100%

Les 466 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 économique	Nombre	%
Construction	195	42,61%
Commerce	58	12,28%
Industrie	57	12,28%
Horeca	26	5,18%
Transport	25	5,37%
Entreprise étrangère	19	3,65%
Administration	17	3,84%
Code NACE inconnu	15	3,07%
Services et nettoyage	15	3,26%
Santé	12	2,30%
Activités comptables	11	2,69%
Agriculture	5	1,34%
Activités récréatives	4	0,77%
Finances	3	0,58%
Communication	2	0,38%
Sociétés Intérimaires	2	0,38%
Total général	466	100,00%

Chapitre 12 : Service établissements 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.

1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés

Les activités du service en relation avec la législation sur les établissements classés ont pour objectif de garantir :

- la sécurité du public et du voisinage en général,
- la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail,
- la salubrité et l'ergonomie,

des établissements repris 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.

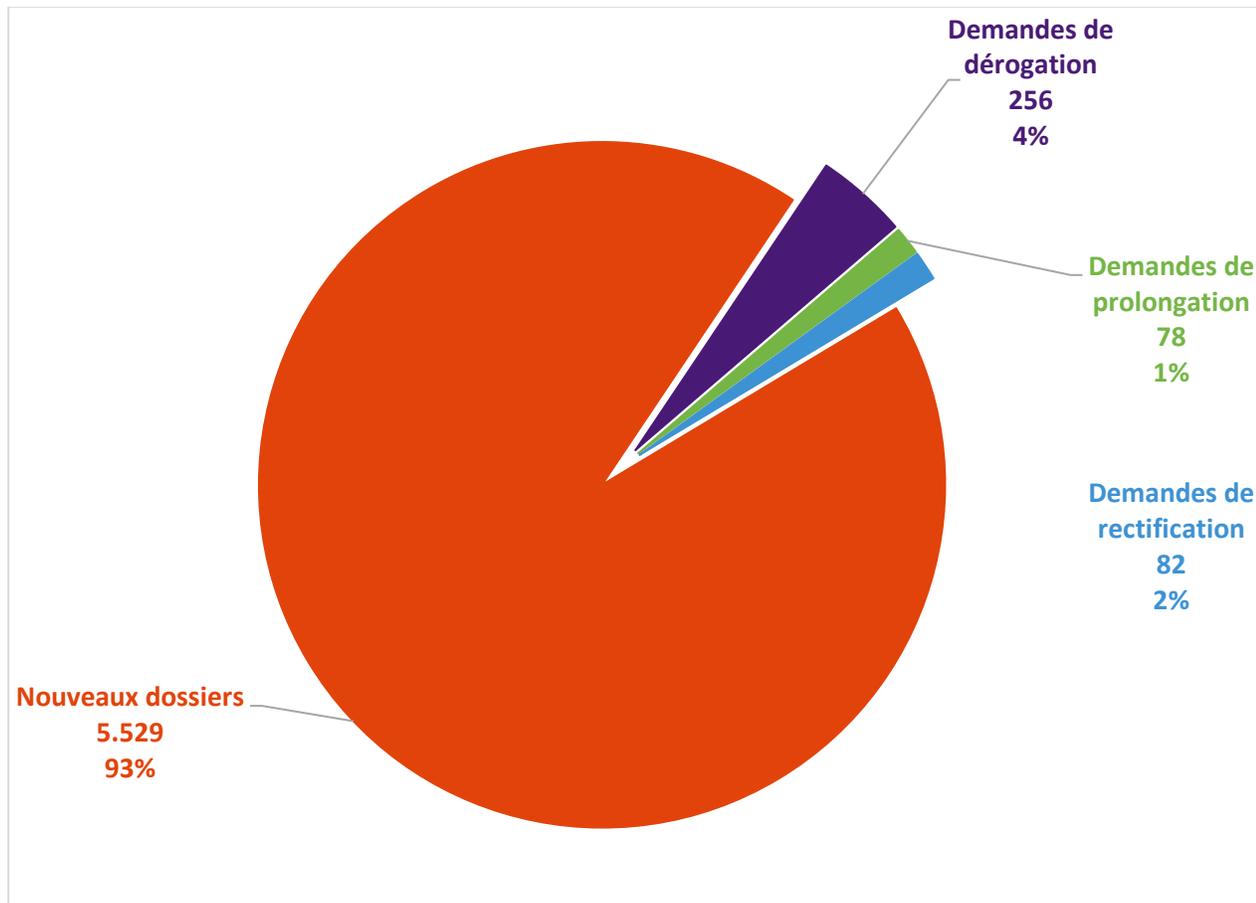
Ce travail a pour but, dans une approche de prévention, de garantir que les objectifs de la loi relative aux établissements classés soient garantis dans le cadre des arrêtés d'autorisation délivrés. L'activité de conseil respectivement d'information a pour objectif principal de permettre aux bureaux d'architectes, bureaux d'études et aux maîtres d'ouvrage d'adapter éventuellement leurs projets aux impositions de meilleures technologie disponibles en matière de sécurité, santé, hygiène, salubrité et ergonomie, ceci permettant ultérieurement un traitement plus effectif des demandes d'autorisations.

Dans le cadre des activités de contrôle et d'expertise, les membres du service travaillent en étroite collaboration avec les experts en charge des études et expertises, et les organismes de contrôle agréés en charge des examens préalables, réceptions et contrôles réglementaires.

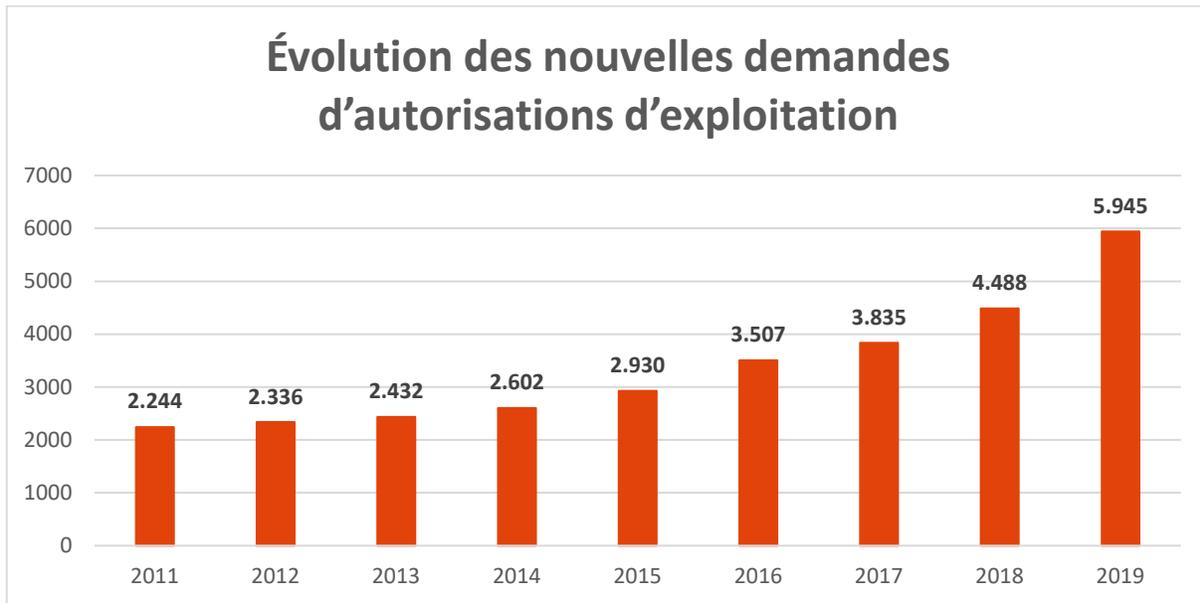
Au cours de l'année 2019, 5.945 nouvelles démarches ont été introduites au titre de la législation relative aux établissements classés. Ces démarches se répartissent comme suit :

Répartition des démarches - 2019	
Nouvelles demandes d'autorisations d'exploitation	5.529
Demandes de dérogation	256
Demandes de prolongation	78
Demandes de rectification	82
Total des démarches	5.945

Ceci représente une augmentation des démarches de 25 % par rapport à l'année 2018 (4.751 démarches).



En ce qui concerne les nouvelles demandes d'autorisations d'exploitation, une augmentation de plus de 32% est à constater.

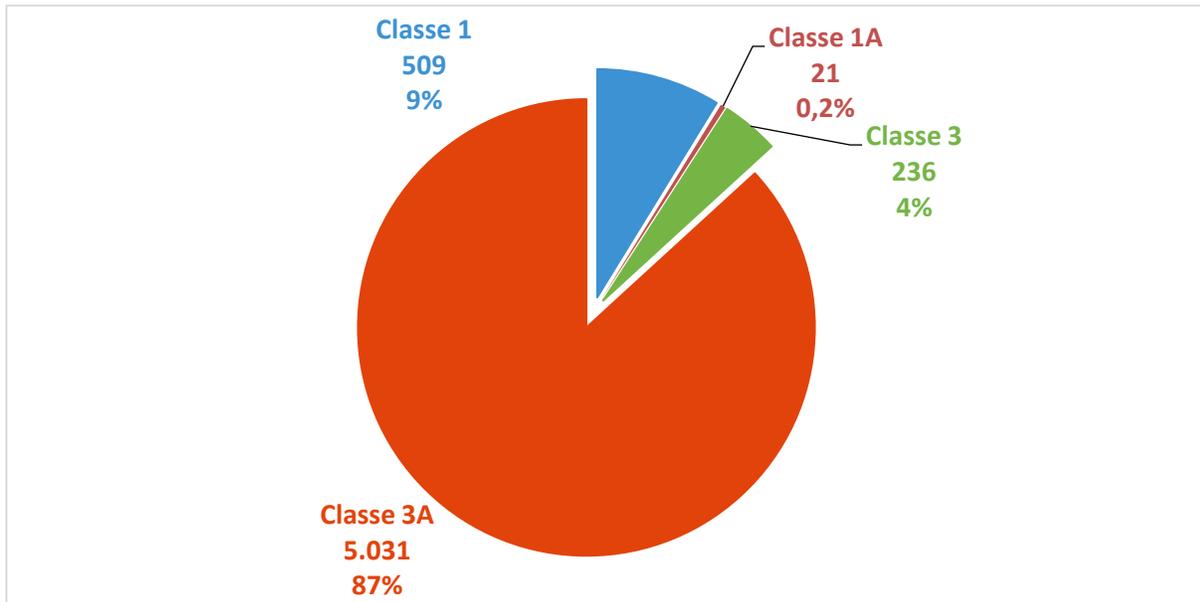


Pendant la même période, 6.213 démarches ont été clôturées. Ce nombre se répartit comme suit :

Démarches clôturées - 2019	
Arrêtés d'autorisations (nouvelles demandes)	5.550
Arrêtés de dérogation	107
Arrêtés de prolongation	56
Arrêtés de rectification	85
Dossiers classés	415
Total des démarches clôturées	6.213

415 démarches n'ont pas abouti. Celles-ci ont soit été annulées par le demandeur en cours de procédure d'instruction, soit classées sans suite par l'ITM après analyse de la demande.

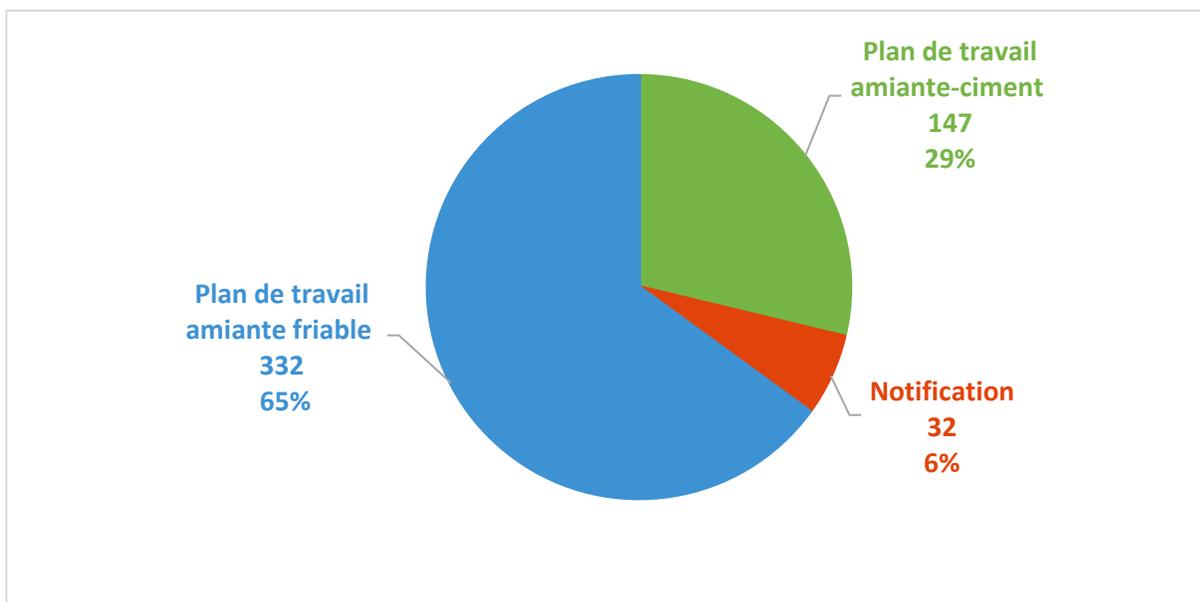
Autorisations délivrées par le service ESA



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 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition et à l'inhalation des fibres d'amiante 511 dossiers relatifs à cette problématique ont été introduits au cours de l'année 2019 auprès de l'ITM et ont pu être suivis par les agents du service ESA.

Protection des salariés à l'égard de l'amiante



- 2 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.
- 37 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 4 cas, des non-conformités ayant pour conséquence l'adaptation de l'environnement, respectivement des méthodes de travail, ont été constatées.

3. Conseils et contrôles en relation avec la législation relative à la sécurité et santé au travail et aux établissements classés

En 2019, les membres du service ont participé dans le cadre de leurs différents domaines d'activités à 1.072 réunions ayant pour objectif d'apporter un « Conseil préventif ».

De plus, les membres du service traitent des réclamations et effectuent des contrôles en relation avec la législation relative à la sécurité et santé au travail et aux établissements classés.

A cet effet, 139 contrôles ont été effectués au cours de l'année 2019.

Ceux-ci ont aboutis à :

- 69 injonctions et mesures administratives, dont 4 mises en demeure en matière d'établissements classés,
- 20 fermetures des lieux de travail, dont 2 en matière d'établissement classés ont été prononcées.

De plus, 60 mises à l'arrêt d'installations ont été prononcées suite à des non-conformités relevées par les organismes de contrôle agréés.

4. Seveso

Les activités en relation avec la législation dite « Seveso » 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 :

- 8 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, et 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 2019, 13 inspections SEVESO ont été effectuées par le personnel du service, notamment 9 auprès des

établissements qui sont classés seuil haut et 4 auprès des établissements classés seuil bas.

Une autorisation a été émise au titre de la loi du 28 avril 2017 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

5. 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 transfrontaliers, 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 de contrôle agréés, ces établissements à haut risques lors des phases de planification et autorisations, et sont en charge d'un contrôle et suivi poussé lors de la phase exploitation.

6. 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 2019, 142 demandes d'autorisation concernant les matières et objets explosibles ont été introduites au titre de la loi précitée. 139 autorisations ont été délivrées, dont 131 dans les domaines « poudre sans fumée » et « poudre noire sous forme de grains ou de pulvérin et 8 dans le domaine des explosifs de carrière et accessoires y relatifs ».

7. La sécurité dans les tunnels

Les exigences de sécurité minimales applicables pour les tunnels routiers d'une longueur supérieure à 500 mètres, à savoir les tunnels Markusbiert, Mondorf, Stafelter, Grouft, Gousselerbiert, Mersch et Micheville sont fixées par la directive européenne 2004/54/CE, la loi du 21 novembre 2007 concernant les exigences de sécurité minimales applicables à certains tunnels routiers, le règlement grand-ducal du 20 décembre 2007 relatif aux mesures de sécurité applicables dans certains tunnels routiers et le règlement grand-ducal du 1er avril 2017 relatif aux mesures de sécurité applicables dans certains tunnels routiers.

La législation en vigueur a pour objet d'assurer un niveau minimal de sécurité pour les usagers de la route dans les tunnels par :

- la prévention des événements critiques qui peuvent mettre en danger la vie humaine, l'environnement et les installations des tunnels,
- la protection en cas d'accidents.

L'ITM, en tant qu'autorité administrative, a pour mission de veiller à ce que tous les aspects de sécurité des tunnels définis précédemment soient respectés et prend les mesures nécessaires pour assurer la conformité de ces tunnels avec la législation en vigueur.

Pour ce faire, des membres du service ESA procèdent 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, vérifient que ces contrôles soient effectivement effectués.

Suite aux contrôles périodiques de l'année 2018, une étude approfondie relative aux équipements et aux infrastructures assurant l'alimentation en eau d'extinction des tunnels Markusberg et Mondorf a été élaborée en 2019.

Une étude supplémentaire relative aux quatre tunnels se trouvant sur la route du Nord, à savoir les tunnels Stafelter, Grouft, Gousselerbiérg et Mersch est en cours d'élaboration.

Dans ce même ordre d'idée, une analyse quantitative des risques du tunnel Gousselerbiérg a été réalisée.

Par ailleurs, les membres du service procèdent à 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.

Les dossiers de sécurité pour les tunnels Stafelter, Grouft et Micheville ayant été déposés au courant de l'année 2019, l'ITM a autorisé par décision administrative, l'exploitation des tunnels Gousselerbiérg, Grouft, Stafelter, Mersch et Micheville.

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 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 significatifs survenus et des conclusions à tirer de ceux-ci.

Au courant du mois de mai 2019, un exercice grandeur nature de simulation d'un accident a été organisé et effectué par l'Administration des Ponts et Chaussées en collaboration avec le Corps grand-ducal d'incendie et de secours, la Police Lëtzebuerg et l'Inspection du travail et des mines dans le tunnel Gousselerbiérg sur l'autoroute A7.

En 2019, un groupe de travail « tunnels » ayant pour but de discuter et de traiter différents sujets tels que les fiches réflexes, les conditions minimales d'exploitation, l'organisation et la coordination des exercices grandeur nature, a été créé. Ce groupe de travail se compose de représentants de l'Administration des Ponts et Chaussées, du Corps grand-ducal d'incendie et de secours, de l'agent de sécurité des tunnels et de membres du service ESA.

Des membres du service ont assisté au courant de l'année 2019 à 27 réunions avec les différents acteurs intervenant dans le cadre de 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 Lëtzebuerg, les entités de contrôle et différents bureaux d'études, de même qu'à trois conférences sur la sécurité des tunnels en Allemagne et à une réunion du comité de sécurité des tunnels routiers de la Commission Européenne à Bruxelles.

8. 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)

9. Publications en relation avec la législation relative à la sécurité et santé au travail et aux établissements classés

Révision de la législation en matière d'établissements classés

Publication du règlement grand-ducal du 7 mars 2019 modifiant

1° le règlement grand-ducal modifié du 10 mai 2012 portant nouvelles nomenclature et classification des établissements classés ;

2° le règlement grand-ducal du 26 juillet 1999 fixant les prescriptions générales pour les garages et parkings couverts pouvant recevoir entre 5 et 20 véhicules en matière d'établissements classés.

Prescriptions de sécurité - santé types et formulaires types

Le service ESA élabore également des prescriptions types de sécurité-santé et de prévention incendie, ainsi que des formulaires types pour les établissements repris par la nomenclature des établissements classés. En 2019, les prescriptions et formulaires suivants ont été élaborés et publiés.

ITM-SST 1011.1	Prescriptions types - Installations sanitaires
ITM-SST 11001.1	Instruction technique - Effets d'évènements accidentels - Valeurs limites de référence
ITM-SST 6002.1	Formulaire de remarques par rapport aux conditions types

Chapitre 13 : Service dialogue social et élections sociales (DES)

1. Le service

Le service Dialogue social et élections sociales dispose actuellement de quatre collaborateurs et se compose de deux juristes et de deux gestionnaires de dossier. Ce service est également soutenu par les collaborateurs du Help Center, soit une trentaine de collaborateurs, qui centralisent les demandes entrantes. Les collaborateurs du Help Center ont en outre spécifiquement été formés aux questions ayant trait aux élections sociales et peuvent ainsi répondre aux questions les plus courantes. La mission du service Dialogue social et Elections sociales (DES) est de faire face aux différentes demandes d'assistance et de conseil formulées par les administrés à l'égard de l'ITM ayant trait au dialogue social et aux élections sociales.

Toutes les questions relevant de la législation en matière de dialogue social et d'élections sociales, telles que la mise en place d'une délégation du personnel, le déroulement des opérations électorales, le statut des délégués du personnel, les délégués spécialisés, etc. sont traitées par le service DES en vue de conseiller et d'assister les administrés.

Dans le courant de l'année 2019, 5.717 dossiers en relation avec les élections et les délégations du personnel ont été traités par le service DES. Au total 13.661 dossiers concernant les élections sociales ont été traités par l'ITM.

Service	Dossiers
HCC	7.847
DES	5.717
DIR	69
ICE	28
Total	13.661

Dans le cadre des élections sociales, la nouveauté consistait en la simplification et la digitalisation de certaines démarches administratives pour les entreprises :

- 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 ; sont ainsi disponibles en trois langues : un tout nouveau cahier d'instructions, un manuel d'utilisateur de l'espace professionnel sur MyGuichet, des formulaires actualisés disponibles, les textes réglementaires applicables en la matière, 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 nationale des données qui a revu ses lignes directrices à l'adresse des employeurs ;
- l'organisation de séances d'informations sur les élections sociales ;
- 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, 65 demandes de ce type ont été introduites auprès de l'ITM à l'occasion des élections du 12 mars 2019 ;
- 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 Guichet 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 ; en 2019 l'ITM a été informée d'environ une douzaine de réclamations contre les listes électorales ;
- 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 ; en 2019 l'ITM a été saisie d'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 ; en 2019 a été saisie de 29 contestations d'élections sociales ; 16 élections ont été validées, 7 élections ont été annulées, 5 recours ont été déclarés irrecevables, 1 demande a été déclarée sans objet ; 1 des 8 élections qui ont dû être réorganisées a de nouveau été contestée ; en outre, 2 recours contre des décisions de validation d'élection prises par le directeur de l'ITM ont été introduites auprès du tribunal administratif par des requérants qui avaient intenté un recours contre les élections organisées au sein de leur entreprise ;
- assister la direction dans les litiges dont elle est saisie en relation avec la tenue de la réunion constituante de la délégation du personnel et en application de l'article L.417-3 du Code du travail ; en 2019, l'ITM a été saisie de 8 litiges de ce type et a obtenu un résultat positif de la médiation dans 7 cas ;
- 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.

2. Le résultat des élections sociales

En date du 12 mars 2019, les entreprises qui occupaient entre le 1er février 2018 et le 31 janvier 2019 au moins 15 salariés ont désigné leurs délégués du personnel.

A cet effet, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) avait transmis un courrier à 3.821 entreprises potentiellement éligibles, dont 2.964 ont utilisé la plateforme électronique pour déclarer leurs candidats.

Grâce à la digitalisation, les premiers résultats des élections ont déjà pu être publiés sur le site Internet de l'ITM entre le 12 et le 13 mars 2019 à minuit et une minute.

Les données sur le site sont continuellement mises à jour, grâce à la transmission des résultats enregistrés par les entreprises sur la plateforme électronique www.MyGuichet.lu.

Les résultats des élections sont disponibles sur notre site internet, à trois niveaux :

- Total des entreprises au niveau national (système majoritaire et proportionnel),
- Total des entreprises par secteur économique (système majoritaire et proportionnel),
- Total par entreprise.

Après les élections de mars ou de novembre, il convient de noter que le résultat des opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel est très positif !

Sans exclure des actions qui favoriseraient davantage encore les résultats à l'avenir, **on constate qu'avec 95,5% le taux de participation n'a jamais été si élevé.**

Pour résumer, sur les 3.821 entreprises concernées, 2.897 ont donc mis en place une délégation du personnel lors des élections de mars ou de novembre.

Parmi ces 3.821 entreprises, 752 entreprises n'ont pas eu besoin de procéder aux élections pour différentes raisons :

- Entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 15 : 345
- Elections déjà effectuées au cours des 12 derniers mois : 65
- Entreprises sans candidat/ carence : 136
- Cessation d'activité : 38
- Dossiers en cours / demandes de report des élections : 168

Fin de l'année 2019, 172 entreprises n'ont toujours pas mis en place une délégation du personnel.

Chapitre 14 : Service de secrétariat de direction

Le secrétariat de direction s'occupe de la gestion et de l'organisation administrative de la direction ; il gère les documents administratifs, centralise le courrier, fixe les rendez-vous, planifie les réunions et gère les contacts internes et externes.

Chapitre 15 : Service budget et services généraux (BSG)

Le service Budget et Services Généraux a pour missions:

- Préparation, en collaboration avec les services de l'administration, des propositions budgétaires annuelles et le budget pluriannuel;
- Examen de la régularité et légalité des dépenses (respect des lois sur les marchés publics, respect des procédures administratives internes, validité des offres introduites, etc.);
- Vérification de la comptabilité budgétaire (comptabilisation et liquidation des dépenses, éviter les dépassements de crédits budgétaires);
- Rédaction des notes de services relevant des missions du service;
- Relation avec l'ensemble des unités budgétaires et pilote du dialogue budgétaire;
- Gestion des commandes de matériels et les stocks;
- Gestion du parc automobile de l'ITM;
- Gestion du bâtiment.

Chapitre 16 : Service Informatique

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

Dans le sens d'une collaboration efficace ainsi et d'une utilisation optimale des synergies, le service informatique de l'ITM est intégré au Centre des technologies de l'information de l'Etat.

1. Activités de développement informatique en 2019

- Evolution de l'application Idomis :
 - Maintenance et support 2^e niveau;
 - Service CCA : module « congé collectif » ;
 - Service ESA : fiche de contrôle ; gestion des tunnels ;
 - Service ICE : modules « attestation conducteur » et « autorisation de tournage » ;
 - Nouveaux services : DET, COM, GPW, MQC, DPO ;
 - Recherche : module de recherche avancée ; recherche indirecte de dossiers ;
 - Modèles de lettres : internationalisation ; 362 mises à jour/déploiements ;
 - Finalisation système de dé doublonnage ;
 - Finalisation module d'import démarches MyGuichet ;
 - Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, PostgreSQL.
- Application e-Détachement existante :
 - Migration des 3 serveurs concernés vers l'hébergement GovCloud ;
 - Analyse technique, planification et mise en place d'éléments supplémentaires de sécurité ;
 - Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, Excel VBA.
- Maintenance et évolution des rapports et statistiques existants.
 - Langages et outils utilisés : Excel, VBA.
- Participation aux projets d'analyse du CTIE pour les projets
 - 'Elections sociales' ;
 - Refonte 'e-Détachement' ;
 - 'e-Commodo'.
- Support technique pour migration du site Web de l'ITM vers le nouveau portail <https://itm.public.lu/>

2. Activités de maintenance et de support

- Support technique au niveau des systèmes informatiques pour les utilisateurs :- 5316 messages électroniques au service informatique en 2019- 253 tickets de support ouverts en 2019, dont 237 résolus
- Déploiements et redéploiements d'ordinateurs de bureau : pour les nouveaux collaborateurs, les départs de collaborateurs et les déplacements de collaborateurs en 2019.
- Gestion de l'inventaire du hardware : 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.
- Conseil et support technique pour tous les projets et systèmes informatiques.

Chapitre 17 : 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 d'une ITM 6.0.

Depuis plusieurs années, le terme « Qualité » s'est généralisé dans le monde du Travail. Il n'est plus question que de contrôle des processus internes, mais il est devenu indispensable « d'être performant ».

De plus, et selon les principes des « démarches qualité », la qualité d'une prestation de service publique est son aptitude à répondre aux besoins qu'elle est destinée à satisfaire. Ces services publics ne sont pas seulement destinés à répondre aux attentes individuelles de leurs usagers, ils sont aussi un des instruments majeurs à la disposition de l'Etat.

Pour 2019, le Service a piloté bon nombre de projets pour répondre à ces problématiques :

- Les projets pour le volet Management Qualité, que l'on peut décrire comme support de la Direction et des Services de l'ITM pour améliorer leurs processus et/ou pour en développer de nouveaux.

-

Parmi les chantiers ouverts, citons l'accélération de la digitalisation des processus internes par le développement en groupe de travail de modules complémentaires pour notre base de données internes IDOMIS (exemple : Attestations conducteurs, autorisation de tournage, congé collectif...).

Un autre chantier important est la construction de procédures, avec détection des améliorations possibles, en support des différents Chefs de Service. Ainsi, des plans d'actions ont été élaborés par Service (ex : plan d'actions de l'ESA validé début 2019).

De plus, deux nouveaux gros projets ont démarré : le premier étant l'étude de faisabilité d'obtenir une cartographie des mines avec des scans réalisés dans les galeries par des drones, et le deuxième étant la création d'une formation en réalité virtuelle pour les inspecteurs du travail sur le thème de la santé et de la sécurité au travail.

- Les projets pour le volet Controlling, qui passent par la construction, la fiabilisation, et l'analyse d'indicateurs pertinents pour le suivi de nos activités, mais aussi, pour permettre de répondre plus rapidement aux reportings demandés par notre Ministère ou par la Commission Européenne.

Chapitre 18 : Service de Projets et Web (GPW)

Le service Gestion de Projets & Web a été créé en 2018. En collaboration avec le CTIE et le service informatique, il a coordonné les projets informatiques suivants :

- Maintenance du site internet, déploiement de la version linguistique Allemande partielle et préparation de version linguistique anglaise,
- Workshops pour amélioration de l'application existante E-détachement,
- Préparation de réalisation de futur plateforme E-détachement,
- Lancement du projet e-commodo,
- Maintenance évolutive de la plateforme E-élections sociales,
- Réalisation des démarches e-durée du travail (notification pour heures supplémentaires et travail du dimanche), e-contrat étudiant (notification via MyGuichet.lu) et « Avis préalables pour chantiers temporaires ou mobiles » (notification via MyGuichet.lu),
- Recueil du besoin pour les projets d'intranet, de mise ne place d'un système de GED, plateforme de gestion RH.

Chapitre 19 : Service protection des données (PDD)

L'ITM collecte, conserve et diffuse un nombre considérable de données dans l'exercice de ses missions. Ainsi, le défi en matière de protection des données est de garantir aux citoyens des standards élevés de protection de la sphère privée et de leur permettre un contrôle de l'utilisation de leurs données personnelles.

Le Service Protection des Données se compose de deux délégués à la protection des données qui tiennent dûment compte, dans l'accomplissement de leurs missions, du risque associé aux opérations de traitement compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement et qui font office de point de contact pour la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD) et le Commissariat du Gouvernement à la Protection des Données (CGPD).

Ce service a notamment pour missions :

- Garantir l'application correcte du RGPD en accord avec la Direction et ainsi sécuriser les données ;
- Mettre en œuvre une culture de responsabilité en matière de protection de données ;
- Sensibiliser et former le personnel participant aux opérations de traitement ;
- Organiser les audits internes se rapportant à la protection des données ;
- Dispenser des conseils en ce qui concerne les analyses d'impact relatives à la protection des données ;
- Fournir des conseils pratiques aux services confrontés à l'application de la réglementation.

Les données à caractère personnel sont collectées et traitées dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), (RGPD), entré en vigueur le 25 mai 2018. En particulier les données à caractère personnel sont traitées de façon à leur garantir une sécurité appropriée, y compris la protection contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle, à l'aide de mesures techniques ou organisationnelles appropriées.

L'ITM met également en œuvre des traitements à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, y compris la protection contre les menaces pour la sécurité publique et la prévention de telles menaces qui sont régis par la loi du 1^{er} août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel en matière pénale ainsi qu'en matière de sécurité nationale transposant la directive (UE) n° 2016/680 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données.

Une Déclaration de Confidentialité cohérente et exhaustive ainsi qu'une procédure de réclamation ont été rédigées et communiquées sur le site public de l'ITM. La **Déclaration de Confidentialité** fournit davantage de détails sur les différents traitements de données à caractère personnel auxquels procède l'ITM, aux droits des personnes concernées et à leurs modalités d'exercice, et la **procédure de réclamation** détaille les modalités de l'exercice des droits de la personne concernée.

Chapitre 20 : Service Affaires européennes & Internationales (AEI)

Au niveau européen, le Service Affaires Européennes et Internationales entretient les relations et les échanges avec les institutions, les organisations, les partenaires sociaux et les inspections du travail, et participe aux travaux de différents comités d'experts et groupes de travail, et joue le rôle de point focal national de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

Le service AEI 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 développement des marchés de travail, avec l'apparition de nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail, ainsi que l'impact de la digitalisation sur la sécurité et la santé au travail sont suivis de près par le service AEI.

Dans ce contexte, le service AEI se charge de la préparation d'avis en matière de propositions législatives et non législatives européennes relevant du champ d'application de l'ITM et joue le rôle de facilitateur au sein de l'ITM dans le cadre de la transposition des directives.

Dans le cadre des accords bilatéraux avec d'autres États-membres, le service AEI participe à des échanges réguliers avec les collègues d'autres inspections du travail et assiste la Direction dans la réalisation de projets transnationaux, en l'occurrence l'organisation d'inspections conjointes et concertées.

Au niveau européen, l'ITM participe aux travaux de différents comités et groupes de travail dans le cadre de ses attributions :

- Conseil d'Administration et point focal national de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail;
- Conseil d'Administration de l'Autorité européenne de l'Emploi (AEE)
- Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail;
- Comité des hauts responsables de l'Inspection du 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;
- Différents groupes de travail pour la révision et la modernisation des directives européennes en matière

- de santé et de sécurité au travail;
- Plateforme européenne pour la lutte contre le travail non déclaré;
- Groupe de travail Benelux : Agences d'intérim frauduleuses;
- Comité de pilotage « Projets Euro-Détachement » ;
- Groupe de pilotage national : Lutte contre le travail non déclaré ou faussement déclaré.

1. Législation européenne

L'ITM a émis en 2019 différents avis et propositions d'amendements de texte sur les propositions législatives et non législatives qui ont été négociées au sein de différents comités, groupes de travail et groupes d'experts.

1.1. Propositions législatives

- Règlement (UE) 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 instituant l'Autorité européenne du travail, modifiant les règlements (CE) n° 883/2004, (UE) n° 492/2011 et (UE) 2016/589, et abrogeant la décision (UE) 2016/344
- Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
- Directive (UE) 2019/983 du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2019 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)

L'ITM a participé aux différents comités et groupes d'experts dans le domaine de la modernisation du cadre législatif de l'UE en matière de la sécurité et de la santé au travail concernant le progrès technique et les adaptations purement techniques. Les experts des Etats membres ont été consultés par la Commission et ont proposé des modifications et adaptations pour les **quatre directives suivantes** :

- Directive (UE) 2019/1831 de la Commission du 24 octobre 2019 établissant une cinquième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission
- Directive (UE) 2019/1832 de la Commission du 24 octobre 2019 portant modification des annexes I, II et III de la directive 89/656/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle.
- Directive (UE) 2019/1833 de la Commission du 24 octobre 2019 modifiant les annexes I, III, V et VI de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail
- Directive (UE) 2019/1834 DE LA COMMISSION du 24 octobre 2019 portant modification des annexes II et IV de la directive 92/29/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires.

2.1. Propositions non législatives

- Conclusions du Conseil: Un monde du travail en mutation: réflexions sur les nouvelles formes de travail et leurs implications pour la santé et la sécurité des travailleurs
- Conclusions du Conseil: Un nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail : renforcer la mise en œuvre de la sécurité et de la santé au travail dans l'UE.

2.3. Transposition des directives européennes

En 2019, l'ITM a participé à l'élaboration du projet de loi relatifs à la 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, qui a été adopté au Conseil du Gouvernement dans sa séance du 6 décembre 2019.

2.2. Coopération européenne

Dans le cadre de la coopération européenne, l'ITM a participé à :

- Autorité européenne de l'emploi (AEE)
- Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS)
- Comité des hauts responsables de l'inspection du travail et des mines (CHRIT)
- Benelux - Groupe de travail « Agences d'intérim frauduleuses »
- Projet européen « Eurodétachement (2018-2020) »
- Participation à des conférences, des séminaires et des rencontres
- Rencontre avec des représentants de la Maison du Luxembourg de Thionville (MdL)
- Conférence sur la sécurité et la santé au travail organisée sous Présidence roumaine
- Conférence « Opportunities and challenges for the world of labour 4.0 »
- Séminaire « e-Tools » dans le domaine de SST »
- Formation « Labour inspection in the age of digitalization novembre 2019 »
- Conférence « Working together to eliminate occupational cancer »
- Conférence finale de la campagne « Safe and healthy work for temporary jobs » dans le cadre des travaux du CHRIT

Conférence de presse en prélude de la conférence intitulée « Un regard sur les substances dangereuses au travail mises en lumière par des bonnes pratiques »

Au cours d'une conférence de presse organisée le 15 octobre 2019 au Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster, Tom Oswald, Coordinateur général au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, et Marco Boly, Directeur de l'Inspection du travail et des mines, ont traité du thème de la maîtrise des substances dangereuses au travail. Des conditions de travail sûres et saines tout au long de la vie active sont en effet bénéfiques pour les salariés ainsi que pour les entreprises et la société dans son ensemble.

Conférence EU-OSHA intitulée « Un regard sur les substances dangereuses au travail mises en lumière par des bonnes pratiques »

Dans de nombreux secteurs, les travailleurs sont exposés à des substances dangereuses, qui constituent un problème majeur de sécurité et de santé au travail. L'adoption de mesures visant à éliminer ou à réduire les expositions aux substances dangereuses contribue à protéger le personnel contre toute une série d'accidents et de problèmes de santé.

Dans le cadre de la campagne 2018/2019 de l'agence européenne de la sécurité et de la santé au travail (EU-OSHA), l'Inspection du travail et des mines a organisé une conférence avec des présentations de différents experts et une table ronde, qui a permis aux experts et aux partenaires sociaux de s'exprimer sur le sujet.

Les intervenants ont souligné l'importance de la formation sur le lieu de travail pour garantir la sécurité et la santé au travail (SST) et réduire au minimum les accidents et les maladies liés au travail, causés par l'exposition à des produits chimiques dangereux. Ils ont souligné la nécessité pour les employeurs et les travailleurs d'être impliqués dans la gestion de la sécurité et de la santé et de partager des outils numériques utiles d'évaluation

des risques.

L'après-midi était réservée à des workshops (3 workshops fonctionnaient en parallèle) lors desquels, avec la collaboration active de l'association des travailleurs désignés et de l'association des coordinateurs de sécurité et de santé, les intervenants ont présenté des exemples de bonnes pratiques dans les secteurs de la gestion des déchets, de la coiffure et de la menuiserie, afin d'inspirer d'autres personnes à adopter des techniques de SST efficaces et à établir des environnements de travail sains. En outre, ils ont souligné les risques cachés de l'exposition à des substances telles que les solvants, l'amiante et la poussière de silice et ont partagé leurs connaissances sur la manière de les manipuler correctement.

L'événement a également permis de présenter des films de NAPO, en introduction aux sessions des 3 workshops.

135 participants ont été accueillis dans les localités du Centre Culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster.

En prélude de cette conférence, l'ITM a informé le public avec la mise en place de 3 « Info-points » (à la Foire agricole, au Bauhaus et à la Belle-Etoile) traitant la thématique des substances dangereuses.

Point focal national à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Dans le cadre de la campagne « Maîtriser l'usage des substances dangereuses », le point focal national du Luxembourg et son homologue belge ont participé à l'organisation d'une conférence BENELUX, intitulée « Roadmap on Carcinogens » qui a été organisée par le point focal des Pays Bas. La conférence qui s'est tenue à Bruxelles dans les locaux de la Fédération des entreprises de Belgique – FEB en date du 15 mai 2019, a été axée sur le rôle des organisations sectorielles dans la prévention de l'exposition aux agents cancérigènes. Elle se voulait inspirante, mais elle a également fonctionné comme un appel à l'ambition et à l'action.

Une table ronde, réunissant des partenaires sociaux des trois pays et visant à dégager les problèmes rencontrés, respectivement les pistes pour l'avenir, a clôturé la journée.

La délégation luxembourgeoise se composait de 12 personnes.

Chapitre 21 : Service Communication (COM)

La mission du service Communication consiste en la préparation, coordination, la mise en œuvre et le suivi du plan de communication externe (y compris digital) et la gestion de la communication interne :

- Définition et gestion de la stratégie de communication avec la Direction
- Réalisation de la documentation : brochures, flyers, présentations PowerPoint, ...
- Coordination et rédaction de tous documents destinés à l'externe
- Coordination avec le Ministère de tutelle : rapport d'activité, questions parlementaires, notes...
- Relation presse : Rédaction des communiqués, organisation des interviews et conférences de presse
- Organisation des conférences et événements
- Gestion des traductions
- Gestion centralisée du budget communication et marketing de l'ITM

1. Elections sociales :

Dans le cadre des [Opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel](#), l'ITM a organisé et participé aux séances d'informations suivantes :

- avec la Fedil et l'ABBL, au centre de conférences de la Chambre de commerce , le vendredi 14 Janvier 2019 en langue française et le Jeudi 17 janvier 2019 en langue allemande.
- avec la Confédération luxembourgeoise du commerce , le mercredi 16 janvier 2019 au centre de conférences de la Chambre de commerce en langue française.
- avec la Fédération des artisans, le mercredi 16 janvier 2019 avec Fédération des artisans, en langue luxembourgeoise et le jeudi 17 janvier 2019
- Deux sessions d'information s'adressant aux salariés, aux employeurs, aux syndicats et aux organisations patronales au siège de l'ITM, les mercredi 6 et mardi 12 février 2019.

2. Journée de l'Economie

Le sujet de la conférence : « Protectionism, nationalism, global trade tensions on the rise ».

Le panel au cours duquel Monsieur Boly a représenté l'ITM avait pour thématique « global trade disruptions : what are the impacts for Luxembourg ? »

3. Présentation à la confédération des artisans – Belgique

Soirée d'information le 28 février 2019 à la Confédération de la Construction en province de Luxembourg. Monsieur Boly a fait une présentation sur le détachement des salariés.

4. Campagne d'action anti- alcool au mois de mai 2019

Avec le Ministère de la Santé et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'ITM a participé à la campagne sur la thématique de l'alcool sur le lieu de travail.

5. Foire Agricole d'Ettelbruck (FAE) du 5 au 7 juillet 2019

La FAE est devenue le point de rencontre incontournable de tous les professionnels du secteur vert (agriculteurs, sylviculteurs, horticulteurs...), du commerce et de la recherche scientifique en agro- /biotechnologie. L'ITM a été ravi de participer à cet évènement et surtout de faire découvrir comment la **réalité virtuelle** peut se mettre au service de la prévention des risques d'une manière ludique ET efficace.

6. Campagne de recrutement en juillet : L'ITM recrute !

Afin de trouver les 35 agents pour renforcer son équipe, l'ITM a réalisé une campagne de recrutement dans la presse papier et au niveau digital :

- Des inspecteurs du travail,
- Un data protection officer,
- Des experts et spécialistes en droit du travail et sécurité / santé au travail
- ainsi que des agents pour notre Help Center.



L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) a pour mission de contribuer au développement d'une culture de prévention, de sensibilisation et de coopération en matière de conditions de travail. Notre rôle consiste à veiller à l'application de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des salariés et à mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles. Notre objectif est d'être considéré comme l'administration de référence aux yeux des administrés, salariés, entreprises, ministères, administrations et partenaires sociaux en matière de respect du droit du travail et de la protection de la sécurité et de la santé au travail.

Afin de renforcer notre équipe, nous recherchons :

DES INSPECTEURS DU TRAVAIL
DES INFORMATIENS
DES JURISTES
DES INGÉNIEURS
DES SALARIÉ(S) POUR LE NETTOYAGE
DES SECRÉTAIRES / ASSISTANTS(ES) DE DIRECTION

Notre domaine d'activité est vaste ! Au sein d'une équipe dynamique, vous allez découvrir les différents domaines de compétences et être formé. Pour les postes en CDD, une conversion vers le statut de fonctionnaire sera possible, sous réserve de remplir les conditions nécessaires.

Les informations sont disponibles sur : <https://govjobs.public.lu>
Notre service de ressources humaines est également à votre disposition : Tél. : (+352) 247-76100

 **GovJobs**
Engagez-vous au service du citoyen



7. Coopération avec la Cour de Justice de l'Union européenne, le 23 octobre 2019

Dans le cadre du programme continu d'amélioration de la gestion des risques de sécurité et de santé sur les chantiers (travaux, aménagement, nettoyage, etc.), une première conférence sur le thème de la sécurité et santé sur les chantiers, organisée par le chef de la section Sécurité incendie et du travail, a eu lieu le 23 octobre 2019 à la Cour.

Conférencier d'honneur, M. Marco Boly a mis l'accent sur le rôle de conseil et d'assistance.

La conférence s'est tenue en présence des services de sécurité et de gestion des bâtiments de toutes les institutions européennes sises à Luxembourg (Commission européenne, Cour des Comptes, Parlement européen, Banque européenne d'investissement), ainsi que des sociétés prestataires de services de ces institutions.

Au vu du franc succès de cette initiative, une conférence sera désormais organisée annuellement, afin que des intervenants de haut niveau puissent présenter les évolutions en matière de sécurité au travail.

8. Foire de l'Étudiant, les 7 et 8 novembre 2019

Avec plus de 250 exposants venus d'une vingtaine de pays différents, la Foire de l'Étudiant est l'événement incontournable de la Grande Région en matière d'information sur les études supérieures.

Elle cible les étudiants qui souhaitent obtenir des informations précises pour préparer au mieux leur projet de formation.

9. Conférences : L'Association des Travailleurs Désignés Luxembourg fête ses 15 ans

Le 22 novembre 2019, Marco Boly a rappelé lors de son intervention que les accidents n'étaient pas une fatalité, que la vision du zéro accident n'était pas une vision mais une action et une priorité.

10. Listes des communiqués de Presse et conférences de presse

En 2019, l'ITM a rédigé et diffusé sept communiqués de presse et répondu à de nombreuses questions et interviews en provenance des journalistes.

- 28 janvier : Conférence de presse : les nouveautés en matière de digitalisation en vue des élections sociales Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et Marco Boly, directeur de l'Inspection du travail et des mines, ont tenu une conférence de presse au sujet de la digitalisation des procédures dans le cadre des élections sociales.
- 15 mars : Communication des résultats des opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel
- 1 avril : La déclaration des fonctions de la délégation du personnel
- 24 juin : Fortes chaleurs et canicule : les obligations de l'employeur !
- 26 juillet : Congé collectif été 2019 : dates

- 19 septembre : Bilan des contrôles de l'ITM durant le congé collectif
- 3 octobre : Conférence de presse : Publication du rapport annuel 2018
- 15 octobre : **Conférence de presse en prélude de la conférence intitulée « Un regard sur les substances dangereuses au travail mises en lumière par des bonnes pratiques »** avec Tom Oswald, Coordinateur général au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, et Marco Boly
- 19 octobre : Elections des délégués du personnel : le bilan fin 2019
- 13 décembre : Assermentation de neuf nouveaux inspecteurs du travail
- 14 décembre : contrôle de la sécurité des dépôts d'articles pyrotechniques

11. Assermentation

Au cours de l'année 2019, Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, et le directeur de l'ITM, Marco Boly, ont assermenté neuf fonctionnaires, dont huit nouveaux inspecteurs du travail. Ces assermentations s'inscrivent pleinement dans la restructuration de l'ITM en vue de promouvoir l'efficacité, l'efficience et garantir l'exécution et l'application de ses différentes missions.

Chapitre 22 : Questions parlementaires

Au cours de l'année 2019, 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°238 du 21 janvier 2019 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant le réseau 5G ;
- Question parlementaire N°305 du 04 février 2019 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant la hausse du salaire social minimum ;
- Question parlementaire N°306 du 04 février 2019 de Monsieur le Député Jeff ENGELLEN concernant le congé collectif ;
- Question parlementaire N°339 du 08 février 2019 de Monsieur le Député Sven CLEMENT concernant les délégations du personnel dans les conseils d'administration des entreprises comportant une participation de l'Etat ;
- Question parlementaire N°372 du 14 février 2019 de Monsieur le Député Marc GOERGEN concernant le congé collectif ;
- Question parlementaire N°410 du 25 février 2019 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant la zone industrielle « Um Monkeler » ;
- Question orale N°30 du 12 mars 2019 de Monsieur le Député Carlo BACK concernant le congé pour raisons familiales ;
- Question parlementaire N°591 du 2 avril 2019 de Madame la Députée Josée LORSCHÉ concernant le réseau 5G ;
- Question parlementaire N°598 du 3 avril 2019 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant le dépôt militaire à Sanem ;
- Question parlementaire N°670 du 06 mai 2019 de Madame la Députée Djuna BERNARD et Madame la Députée Stéphanie EMPAIN concernant l'autorisation d'occupation temporaire ;
- Question parlementaire N°714 du 17 mai 2019 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant la santé au travail ;
- Question parlementaire N°755 du 05 juin 2019 de Monsieur le Député Georges MISCHO et Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant la zone d'activités Esch/Lankelz ;
- Question parlementaire N°760 du 05 juin 2019 de Madame la Députée Françoise HETTO-GAASCH concernant la procédure de reclassement ;
- Question parlementaire N°810 du 20 juin 2019 de Monsieur le Député Marc GEORGEN concernant les contrats à durée déterminée ;
- Question parlementaire N°828 du 25 juin 2019 de Monsieur le Député Sven CLEMENT concernant la canicule et droit du travail ;

- Question parlementaire N°839 du 27 juin 2019 de Monsieur le Député Jeff ENGELEN concernant le contrôle des entreprises ;
- Question parlementaire N°1049 du 9 août 2019 de Monsieur le Député Sven CLEMENT – Loi relative à une administration transparente et ouverte ;
- Question parlementaire N°1115 du 26 août 2019 de Monsieur le Député Marc GOERGEN concernant la pollution causée par des machines de chantier ;
- Question parlementaire N°1412 du 30 octobre 2019 de Madame la Députée Nancy ARENDT épouse KEMP concernant le harcèlement sexuel au travail ;
- Question parlementaire N°1444 du 6 novembre 2019 de Madame la Députée Stéphanie EMPAIN et Monsieur le Député Charles MARGUE concernant la traite des êtres humains dans le monde du travail ;
- Question parlementaire N°1455 du 8 novembre 2019 de Madame la Députée Françoise HETTO-GAASCH concernant le rapport de la Commission consultative des droits de l’homme en matière de traite des êtres humains ;

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'EST, en tant qu'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.

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'usagers/ères suivant(e)s :

a) les représentant(e)s élu(e)s du personnel au sein des entreprises et des administrations publiques ou assimilées.

Il s'agit en l'occurrence d'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.

Dans le cadre du congé-formation attribué aux délégué(e)s du personnel « généralistes », des mandats spécifiques sont exercés par les délégué(e)s à l'égalité ou encore par les délégué(e)s à la sécurité et à la santé¹⁴.

b) les futurs dirigeants sociaux d'entreprises de travail intérimaire.

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.

¹⁴ Art. 2 loi du 20 mars 1984 portant création d'une École supérieure du travail

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.

- c) **le « grand public », c'est-à-dire 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.**

La finalité de ces formations accessibles à toutes personnes majeures (assurées généralement en luxembourgeois ou en français), consiste dans la contribution de la 3e 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.).

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 gratuite, 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 sont, depuis les élections sociales de 2019, essentiellement 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) une formation ad hoc pour les dirigeants sociaux d'entreprises de travail intérimaire.
- 3) d'autres types de cours et conférences « TOUS PUBLICS », tels que 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 peut comprendre des cycles annuels certifiables de cours du soir, organisés par régions, de même qu'une formule alternative de journées thématiques, les « EST-Labourshops », (anc. « cours de fin de semaine ») offertes notamment au ETC à Esch/Belval.

Ces formations citoyennes peuvent être 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 intégralement adapté à l'évolution sociétale de l'univers de l'emploi, à l'ère de la « transition digitale ».

Durant l'année 2019 sous objet, ce type de cours n'a pas pu être offert par l'EST.

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 années 2016, 2017 et 2018, 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 est par ailleurs susceptible d'ouvrir de nouvelles perspectives aux futur(e)s délégué(e)s du personnel, dans le cadre du < plan de formation 2019-2024 >, 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 terme, seule une formation adéquate de l'ensemble des délégué(e)s élu(e)s du personnel, rendue obligatoire leur permettra d'assurer utilement leur mission et de contribuer de la sorte durablement au maintien de la paix sociale au sein des entreprises et, partant, dans la société en général.

2. Les ressources et la structure organisationnelle

2.1. Les ressources humaines

Fin 2019, les effectifs de l'EST comprenaient :

- 1 fonctionnaire à ½ temps (carrière du rédacteur),
- 1 employée A1 & 1 employée A1 à ½ temps (STH),
- 1 employé B1 & 1 employée B1 à mi-temps (STH),
- 1 employée D et 1 employée D à mi-temps.

L'organigramme de l'EST totalisait dès lors l'équivalent numérique de 5 POSTES à plein temps (hors directeur, fonctionnaire de la carrière supérieure, détaché à 100% d'une autre administration).

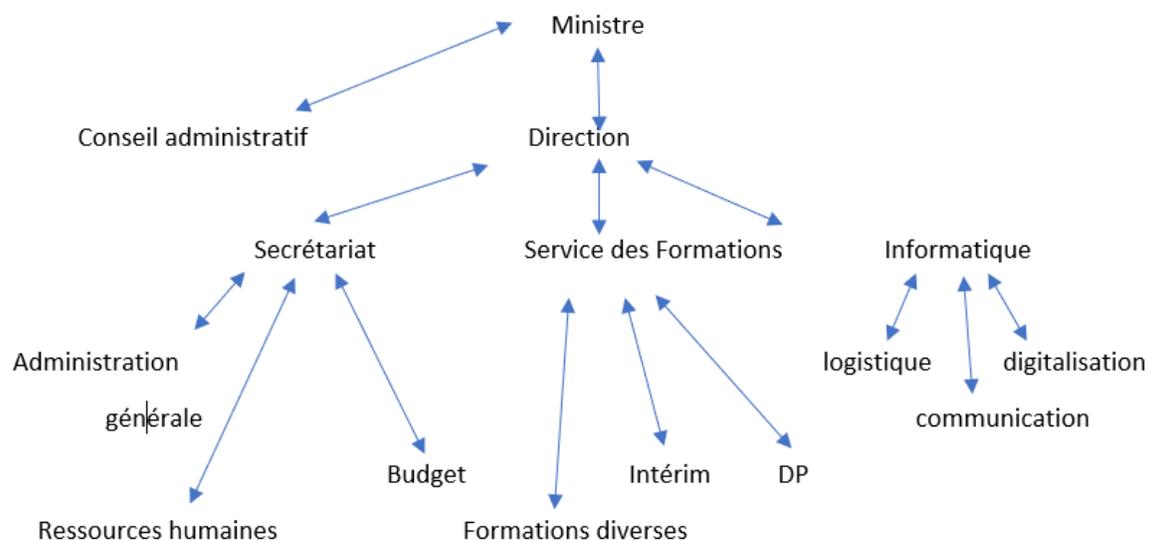
Il avait déjà été relevé dans le rapport annuel de 2018, que l'année scolaire 2019 (post-électorale) impliquerait (selon le STATEC) une hausse de 2795 entreprises recensées auprès de l'EST, disposant d'une délégation élue du personnel, à 4250 entreprises, soit une augmentation probable à concurrence de 52 % des usager/ères des cours respectifs de l'EST !

Au terme des dernières élections sociales, plus de 15000 personnes élues sont éligibles pour les formations de l'EST.

En 2019, les effectifs de l'EST ont été sensiblement augmentés, passant de l'équivalent numérique de trois postes à temps plein (hors directeur) à l'équivalent de 5 postes, par l'ajout d'un poste d'informaticien et d'un poste de juriste, tous deux à temps plein.

Cette adaptation indispensable des effectifs a permis de transformer le « bureau d'accueil » de l'EST installé au « CEFOS » (le Centre de formations et de séminaires de la CSL, la Chambre des Salariés) en bureau permanent, relié par une connexion informatique « VPN » installée par le CTIE.

Tout au long de l'année, le personnel de l'EST a pu bénéficier de formations, notamment en ce qui concerne le logiciel « SAP », le système informatique « SharePoint », le RGPD et la protection des données, ainsi que de formations offertes par l'INAP et l'ERA (Europäische Rechts Akademie).



2.2. La présence régionale « déconcentrée »

En 2019, les 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 cours pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires, sous réserve des capacités de substitution pour de futures formations des délégué(e)s du personnel ;

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 1er 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) la direction de l'EST, se de la gestion systémique de qualité (GSQ) des cours de l'EST (strategic quality management).

2.4. La continuité de l'offre de formation

La CSL étant actuellement en charge du recrutement des formateurs/trices, l'EST n'a plus été amenée à recourir à sa nouvelle « CELLULE d'INTERVENTION RAPIDE » (C.I.R.), mise en place en 2018, composée par des formateurs/trices volontaires et par un service d'astreinte en « back-office » (PERMANENCE). (Cf. rapport annuel 2018).

L'initiative de l'EST, désormais gardée en réserve, tend à garantir une pérennisation plus ciblée des offres de cours, moyennant meilleure flexibilité réactive.

Eu égard à l'absence actuelle d'une liste de suppléance des formateurs/trices, la « C.I.R. », ayant déjà fait ses preuves, représentera éventuellement un outil précieux pour l'avenir ?

2.5. La question des indemnités des formateurs/trices

Depuis la mise en œuvre du « Nouveau plan de formation », l'EST continue à indemniser (en partie) les formateurs/trices sélectionné(e)s par la CSL, cette dernière versant un complément différentiel à concurrence des barèmes communément pratiqués en la matière.

Le dilemme de l'absence d'actualisation des indemnités des chargé(e)s de cours ne cesse dès lors de représenter un défi crucial dans le cadre d'une formation neutre de qualité pour les délégations du personnel.

i. 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 exercices 2016-2018, tant auprès du Ministre de tutelle, qu'auprès du CA de l'EST, 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.

ii. Un risque de dysfonctionnement de l'offre pédagogique

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 habilitée à payer aux mêmes prestataires que 45% environ des barèmes appliqués par les Chambres, ce qui risque d'aboutir, dans un contexte de besoins massifs de nouveaux/nouvelles enseignant(e)s, à un exode inévitable de personnel enseignant vers les institutions financièrement plus attractives.

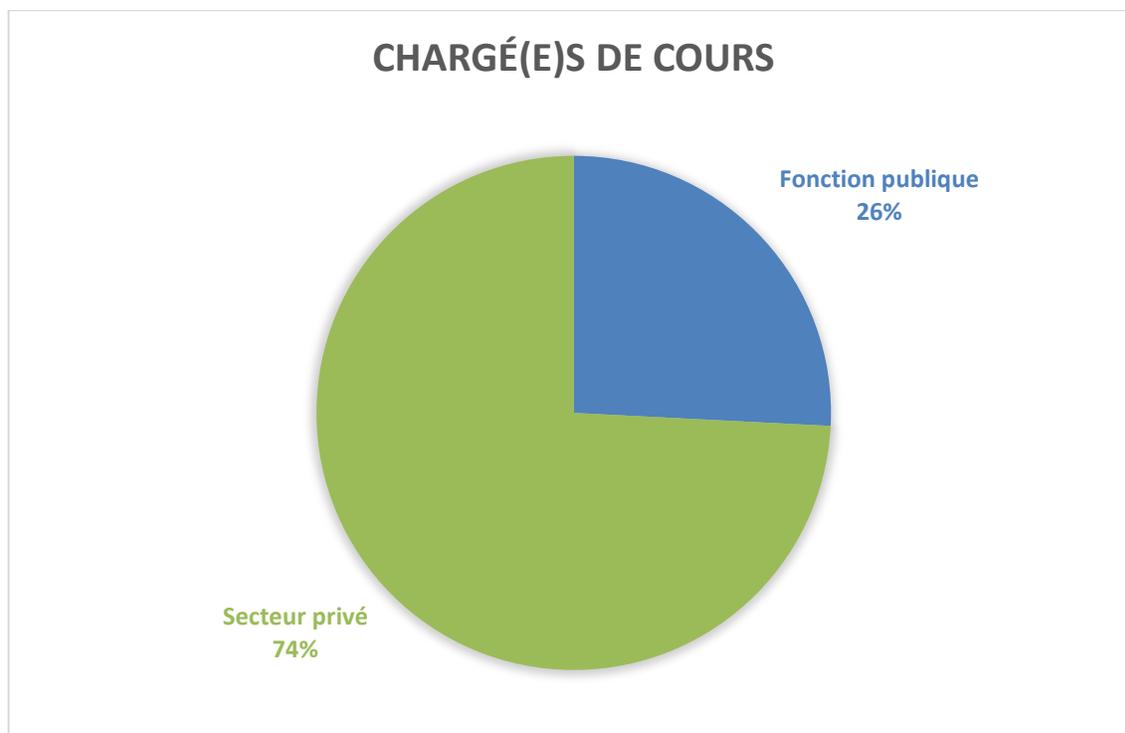
La continuation des activités projetées au sein du Plan de formation 2019-2024 pour délégué(e)s du personnel, fruit d'un co-développement par les Chambres et l'EST, risque dès lors d'être mise en cause.

iii. Situation depuis la rentrée 2019

En attendant la question de la réévaluation du montant des indemnités des chargé(e)s de cours, un complément leur est versé par la CSL.

Depuis la rentrée du 1er octobre 2019, 31 chargé(e)s de cours ont tenu des formations au CEFOS pour les délégué(e)s du personnel.

Sur ces 31 formateurs/trices, 8 sont issus de la fonction publique (service extraordinaire) et 23 du secteur privé (tiers), dont 20 hommes et 11 femmes.



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 a été assurée à ce jour, 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 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.

En 2019, le Conseil administratif s'est réuni une fois, le 28 mars 2019.

Par arrêté ministériel du 5 décembre 2019 un nouveau Conseil administratif a été nommé.

4. Le passage au numérique 4.0

4.1. La poursuite de 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, des frais de bureau substantiels 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 4 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.

L'EST s'est dotée en 2019 d'un nouveau site, comportant une nouvelle signature graphique plus conviviale.

Cet outil interactif à la pointe du développement en la matière, comprenant 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 restera le défi majeur pour l'avenir.

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.

Ce changement répond à la motivation d'être constamment à jour de l'actualité en matière de formation dans le Monde du travail en mutation rapide et à mieux communiquer avec les usagers/ères de notre service public gratuit, comprenant divers types de formations.

Jusqu'à fin décembre 2019, 556 personnes ont utilisé la fonction d'abonnement à une « newsletter » de l'EST par une inscription en ligne directement sur le nouveau site web.

4 « Newsletter » ont été distribuées au courant des mois de juin et octobre.

Une campagne d'inscription « last minute » pour remplir les effectifs de certaines formations a été lancée par le biais d'une « Newsletter ».

Les informations ont été reproduites sur la page Facebook de l'EST.

4.3. Le service informatique

La gestion informatique de toutes les données ayant trait aux inscriptions a nécessité le recours à des moyens informatiques avancés et au perfectionnement des compétences des membres du personnel pour assurer le meilleur service possible aux usagers.

Le catalogue d'offre de formations prévoit des cours « sur demande » pour lesquels aucune date n'est encore prévue, l'idée étant de les organiser en cours du mandat dès lors qu'il y aura suffisamment de demandes de la part des délégués du personnel.

Un « hit-parade » des marques d'intérêt pour ces cours, y compris en ce qui concerne la langue, servira de base pour leur organisation prochaine, ou pas.

4.4. Une image de marque évolutive

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.

Chapitre 2 : Les activités de l'EST en 2019

Janvier

- 8 janvier 2019 : test de rattrapage Intérim session 2018, en sécurité sociale
- 10 janvier 2019 : réunion du groupe de travail pour l'élaboration de l'offre de formation 2019-2024
- 15 janvier 2019 : test de rattrapage Intérim session 2018, en droit du travail
- 25 janvier 2019 : remise des diplômes pour les formations citoyennes de l'EST, réception du Nouvel An à Esch/Belval

Février

- 25 février 2019 : mise en route de l'horaire mobile, en service au 1er mars 2019
- 28 février départ à la retraite d'une collègue, après plus de 20 ans de bons et loyaux services auprès de l'EST

Mars

- 12 mars 2019 : élections sociales nationales et élections sociales dans les entreprises
- 28 mars 2019 : réunion du Conseil administratif de l'EST
- 29 mars 2019 : réunion du groupe de travail pour l'élaboration de l'offre de formation 2019-2024

Avril

- Établissement des propositions budgétaires pour 2020

Mai

- 28 mai 2019 : envoi groupé par l'intermédiaire du CTIE de 14.500 lettres aux délégué(e)s nouvellement élu(e)s, titulaires et suppléant(e)s

Juin

- Finalisation de la brochure « Offre de formation pour les délégué(e)s du personnel - mandat 2019-2024 », distribution des brochures lors des séances d'information
- 24 juin 2019 : séances d'information le soir pour les délégué(e)s du personnel
- 26 juin 2019 : séances d'information le soir pour les délégué(e)s du personnel
- 27 juin 2019 : 2 séances d'information à midi et le soir pour les délégué(e)s du personnel

Juillet

- 3 juillet 2019 : séances d'information le soir pour les délégué(e)s du personnel
- 4 juillet 2019 : séances d'information le soir pour les délégué(e)s du personnel
- 11 juillet 2019 : séances d'information le soir pour les délégué(e)s du personnel
- 12 juillet 2019 : séances d'information le soir pour les délégué(e)s du personnel
- 17 juillet 2019 : séances d'information le soir pour les délégué(e)s du personnel
- 22 juillet 2019 : envoi d'une lettre d'information au sujet de l'organisation des cours « intérim » aux société intérimaires

Août

- Premières inscriptions aux formations pour les délégué(e)s du personnel

Septembre

- 2 septembre 2019 : engagement à temps partiel d'une employée de l'État D1
- 16 septembre 2019 : engagement d'une juriste à temps plein, employée de l'État A1
- 17 septembre 2019 : début des cours de formation en droit du travail (intérim)

Octobre

- 1er octobre 2019 : premiers cours de formation pour les délégué(e)s du personnel du Mandat 2019 – 2024 (au CEFOS)

Novembre

- 5 novembre 2019 : élections sociales supplémentaires dans les entreprises (séance de rattrapage de l'ITM)
- 15 novembre 2019 : début des cours de formation en droit de la sécurité sociale (intérim)
- 22 novembre 2019 : engagement d'un employé de l'État, B1, temps plein responsable pour l'informatique
- 28 et 29 novembre 2019 : projet pilote : cours de formation pour délégué(e)s du personnel en anglais, (EST à Esch/Belval)

Décembre

- 5 décembre 2019 : nomination d'un nouveau Conseil Administratif par arrêté ministériel
- 10 décembre 2019 : test intérim en droit du travail, session 2019
- 17 décembre 2019 : test Intérim en sécurité sociale, session 2019

1. Les formations des délégué(e)s du personnel

1.1. Les élections sociales de 2019

- Résultats des élections sociales de 2019 :

Les résultats des élections sociales ¹⁵ montrent pour la première fois un taux de syndicalisation, c'est-à-dire la densité de délégués syndiqués élus dans les entreprises, de moins de 50% : le nombre des délégués non syndiqués est donc en hausse.

Cette tendance (56,55%), qui se remarque sur le nombre total des entreprises ayant transmis les résultats des élections à l'Inspection du travail et des mines (ITM), est particulièrement marquée dans les entreprises de moins de 100 salariés (76,48%) où le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative, la présentation des candidatures se faisant sous forme de candidatures isolées.

Cependant, le taux de syndicalisation dans la population active salariée (un peu moins de 40%), s'il est inférieur à celui de la Belgique, reste tout de même supérieur à celui de l'Allemagne ou de la France ¹⁶.

Dans le même temps, la population active salariée continue à augmenter, ce qui explique sans doute que les syndicats luxembourgeois continuent d'afficher un nombre d'adhérents toujours croissant.

- Impact sur les travaux de l'EST :

Dès le début des inscriptions, les cours dédiés aux délégué(e)s titulaires et suppléants pendant leur premier mandat ont été pris d'assaut et ont de suite affiché complet.

7 formations de 2 jours (16 heures) ont été rajoutés, ce qui a eu un impact budgétaire non négligeable.

Il est aussi rapidement apparu que les délégué(e)s « primo-mandataires » sont pour le plus grand nombre non affilié(e)s à un syndicat et ne bénéficient d'aucun soutien extérieur.

Le niveau de connaissances générales sur le dialogue social en particulier et en droit du travail en général de ces délégué(e)s du personnel non-syndiqué(e)s est singulièrement faible et mérite une attention particulière de la part des formateurs/trices.

Aussi, il est régulièrement fait état qu'au niveau du management, respectivement des ressources humaines, les droits et devoirs des délégué(e)s du personnel sont ignorés ou méconnus, ce qui est source de frustrations, potentiels conflits, voire d'entraves à l'exercice du mandat de délégué(e).

Ainsi, l'accompagnement de tou(te)s les acteurs/trices du dialogue social dans l'application conforme de la législation, par l'enseignement de chacun, est une question importante, sur laquelle il serait important que les parties prenantes se concertent.

La clarification multipartite des rôles des acteurs sociaux dans l'exercice des relations sociales, syndicales et des rapports avec les représentants du personnel aurait par exemple sa place dans le cadre d'une démarche volontaire d'engagement dans la RSE (responsabilité sociale des entreprises).

¹⁵ <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/elections-sociales/resultats/total-national.html>
<https://itm.public.lu/fr/actualites/communiqués/2019/11/bilan-fin-2019.html>

¹⁶ <https://www.etui.org/content/download/37029/371581/file/19+Bleak+prospects+Kurt+Vandaele+FR+Web+version.pdf>
<https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=fr>

Au vu du nombre croissant de sociétés qui utilisent l'anglais comme langue de travail et de la forte demande d'organiser des formations en anglais, l'EST a lancé dès le mois de novembre 2019 sous forme de "projet-pilote" une version anglaise du cours FD 1.1.1 : « Introduction for staff representatives of the current 2019-2024 electoral term ».

Les cours jusqu'à la fin décembre (à l'exception du projet-pilote en anglais) n'étaient proposés que dans les langues française et luxembourgeoise, avec un support didactique en français uniquement.

Il est apparu à nouveau, que parmi les personnes participant aux cours en luxembourgeois figurent de nombreux/ses délégué(e)s de personnel germanophones.

Bien entendu les supports de cours en langue française uniquement ne sont pas adaptés à ces usagers/ères.

Des formations en langue portugaise ont aussi fait l'objet d'une demande de la part de délégué(e)s du personnel des secteurs du nettoyage et du bâtiment.

1.2. La formation des délégué(e)s titulaires et des délégué(e)s suppléant(e)s

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. »

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.

Dans le cadre de l'offre de formations pour les délégué(e)s du personnel, l'EST gère les aspects administratifs liés à la formation, telles que les inscriptions, l'organisation des journées et les démarches de congé-formation des délégué(e)s.

L'EST gère aussi pour l'État, sur le budget du MTEESS, les remboursements des dépenses de rémunérations des délégué(e)s du personnel pendant leur congé-formation pour les entreprises de moins de cent cinquante salarié(e)s.

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 49 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.

Les délégués suppléants peuvent prétendre à la moitié du congé-formation des titulaires.

Ainsi, 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.

Au congé-formation s'ajoutent 16 heures pour le premier mandat du/de la délégué(e) (8 heures pour le suppléant).

Aussi, la loi accorde à la délégation du personnel de nouvelles prérogatives et renforce ses moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Une nouvelle offre de formations pour les délégué(e)s du personnel : le « nouveau plan de formation 2019-2024 »

Le Conseil administratif avait créé un groupe de travail aux fins de préparer ce qui fut appelé le « Nouveau plan de formation 2019-2024 ».

Au mois de juin 2019, le catalogue a été finalisé.

Il a été publié en version papier en 6000 exemplaires et fut rendu disponible en ligne¹⁷.

Un nombre record d'inscriptions de délégué(e)s du personnel a pu être enregistré à la suite d'une campagne d'information lancée par l'EST, consistant en l'envoi de 14.500 courriers adressés personnellement à chacun(e) des délégué(e)s élu(e)s par le biais d'un envoi groupé en collaboration avec le CTIE et l'ITM, lesquels détiennent les informations issues du scrutin des élections sociales dans les entreprises.

Les cours ont commencé le 1^{er} octobre 2019 au CEFOS.

Pendant les 11 semaines de cours jusqu'à la fin de l'année, 69 formations différentes ont été tenues, dont 38 en langue française, 29 en luxembourgeois et 2 en anglais.

¹⁷ <https://est.public.lu/dam-assets/fr/est-cours/Catalogue-EST-version-WEB.pdf>

Dans les domaines suivants :

FD-1.1.1 - Exercice du mandat de délégué(e) du pers.
FD-1.1.1.bis - Ex. du mandat de rep. du Conseil adm.
FD-1.2.1 - Institutions & sources du droit du travail
FD-1.2.10 - La rémunération du/de la salarié(e)
FD-1.2.13 - La protection des salariés en cas de maladie ou de grossesse
FD-1.2.2 - L'organisation judiciaire
FD-1.2.3 - Tribunal du travail
FD-1.2.4 - L'emploi et chômage
FD-1.2.5 - Cas pratiques en matière de droit du travail
FD-1.2.7 - Modifications du contrat de travail
FD-1.2.8 - Procédures et les conséquences du licenciement ou d'une démission
FD-1.2.9 - Les causes de cessation automatique d'un contrat de travail
FD-1.3.1 - Le fonctionnement de la sécurité sociale et les différentes prestations
FD-1.3.2 - Les droits et les obligations du bénéficiaire de prestations sociales
FD-1.3.3 - Les pensions au Luxembourg
FD-1.5.1 - Calcul & lecture d'une fiche de salaire
FD-1.6.1 - Protection des données
FD-1.6.2 - Cyber-sécurité
FD-2.0.1 - Les finances : une approche interactive
FD-2.0.5 - Le reclassement externe et les pratiques de l'outplacement
FD-2.0.6 - Le fonctionnement d'une entreprise
FD-2.0.7 - Les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise
FD-3.1.2 - L'introduction en matière de sécurité et de santé au travail
FD-3.1.4 - Le rôle et les missions des services de santé au travail
FD-3.2.1 - L'organisation d'une tournée d'inspection
FD-3.2.13 - Accompagnement d'une pers. victime d'un accident de travail
FD-4.1.1 - Prévention & gestion de l'agressivité sur le lieu de travail
FD-4.2.1 - La médiation sur le lieu de travail
FD-5.0.2 - Formation professionnelle continue
FD-5.0.3 - La formation professionnelle initiale
FD-6.0.1 - Régime complémentaire de pension
FD-7.0.1 - Le rôle du délégué à l'égalité
FD-7.0.2 - Les discriminations au lieu de travail
FD-7.0.4 - Pratiques nation. & européennes pour l'égalité des chances

421 délégués du personnel titulaires et 124 délégués suppléants ont participé à ces cours.

1.3. La formation des délégué(e)s à l'égalité

Depuis 2000, l'École supérieure du travail organise des formations 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.

Pendant les 11 semaines de cours jusqu'à la fin de l'année, 5 formations pour les délégué(e)s à l'égalité ont été tenues, dont 2 en langue française, 3 en luxembourgeois.

Dans les domaines suivants :

FD-7.0.1 - Le rôle du délégué à l'égalité

FD-7.0.2 - Les discriminations au lieu de travail

FD-7.0.4 - Pratiques nation. & européennes pour l'égalité des chances

1.4. La formation des délégué(e)s à la sécurité et à la santé

Une des nouveautés de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social est que la mission du/ de la délégué(e) à la sécurité est élargie au volet de la santé : cet(te) acteur/trice devient **délégué(e) à la sécurité et à la santé**.

Le congé-formation des délégué(e)s à la sécurité et à la santé est passé de 8 heures de spécialisation à 40 heures par mandat avec en sus 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise.

Pendant les 11 semaines de cours jusqu'à la fin de l'année, 6 formations pour les délégué(e)s à la sécurité et à la santé ont été tenues, dont 4 en langue française, et 2 en luxembourgeois.

Dans les domaines suivants :

FD-3.1.2 – Introduction en matière de sécurité et de santé au travail

FD-3.1.4 - Le rôle et les missions des services de santé au travail

FD-3.2.1 - L'organisation d'une tournée d'inspection

FD-3.2.13 - L'accompagnement d'une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou de maladie prof.

1.5. Conclusion chiffrée

Au total, 584 personnes étaient inscrites aux formations pour les délégué(e)s du personnel organisées par l'École supérieure du travail. Le nombre total des chargé(e)s de cours des secteurs public et privé s'élevait à 31.

L'ensemble de ces formations représentait 636 heures de formation.

2. 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 Esch/Belval.

Dans le cadre de la procédure d'autorisation d'une entreprise de travail intérimaire, l'École a organisé en 2019 une activité de formation et un test d'aptitude.

En 2019, 13 personnes se sont inscrites à ces formations, assurées par deux chargées de cours spécialisées et 8 candidat(e)s ont participé aux épreuves.

Sur 50 heures de cours, 30 heures étaient consacrées au droit du travail et 20 heures à la sécurité sociale.

3. Les formations diverses « tous publics »

Les traditionnels cours du soir et les journées thématiques « LABOURSHOPS », en raison de la priorisation des « formations-spécifiques » destinées aux délégations élues du personnel, (au vœu des Chambres professionnelles) par suite du report des élections sociales à mars 2019, n'ont pas pu avoir lieu en 2019.

Il est regrettable, que le budget correspondant de l'EST soit techniquement « tombé en économie ».

Mais il s'avère être autrement plus problématique, qu'une clientèle traditionnelle estimée à +- 300 personnes, ayant assidûment fréquenté ces formations toujours très prisées de l'EST, assurées par des conférenciers/ères de très haut niveau, ait été laissée pour compte.

La direction de l'EST entend partant relancer dès que faire se peut les journées dites 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, pourront avoir lieu certains samedis auprès de l' « ETC », le Centre de formation de l'EST à Esch/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 codécision, (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.

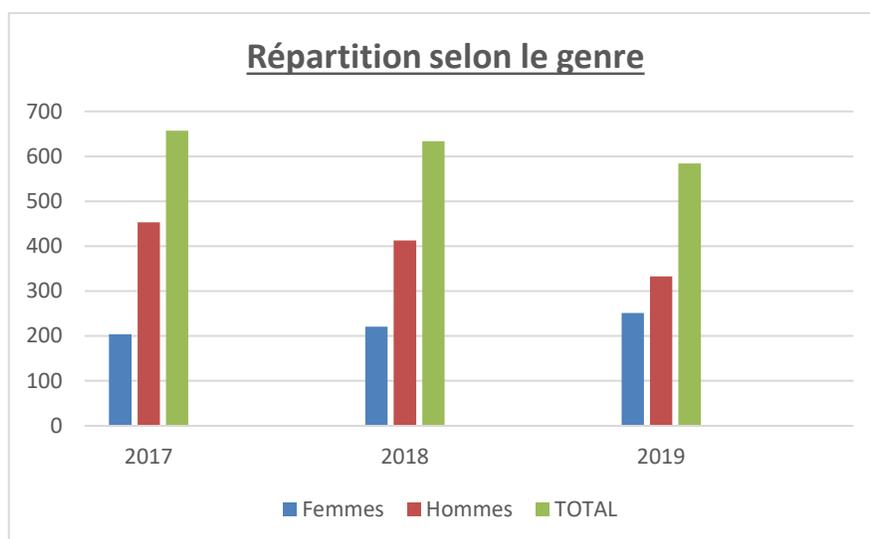
Chapitre 3 : Les statistiques

1. Les formations des délégué(e)s du personnel ¹⁸

1.1. Délégué(e)s titulaires & suppléant(e)s

a) Répartition selon le genre

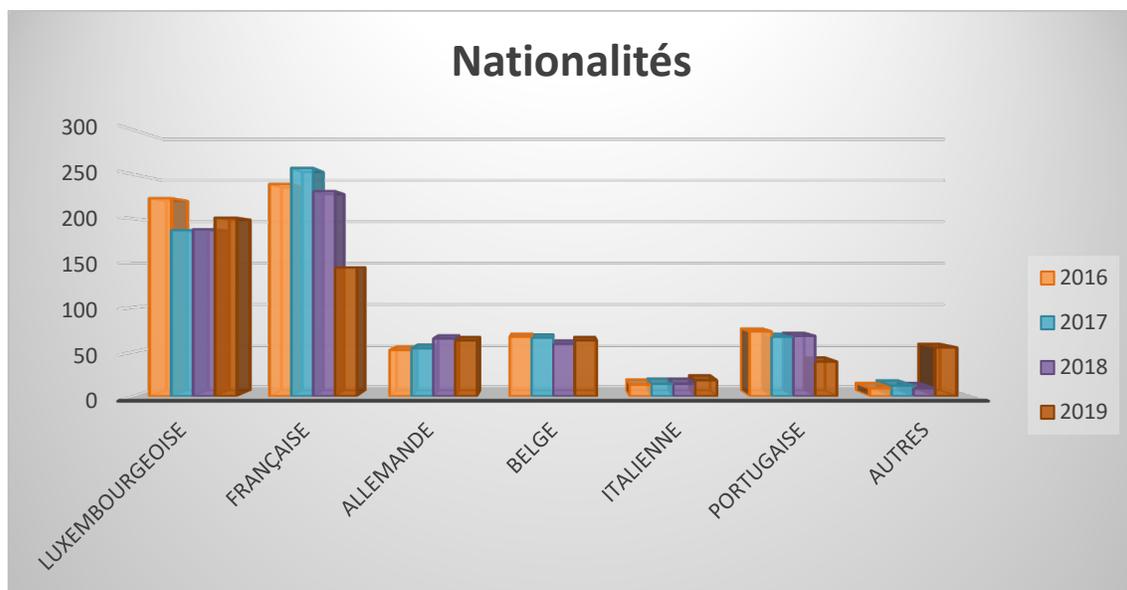
	2017		2018		2019	
Femmes	204	31,1%	221	34,9%	251	43,0%
Hommes	453	68,9%	413	65,1%	333	57,0%
TOTAL	657		634		584	



¹⁸ À noter que les chiffres concernant 2019 ne portent que sur une période effective de cours d'une durée de trois mois, à savoir d'octobre à décembre inclus

b) Répartition selon la nationalité

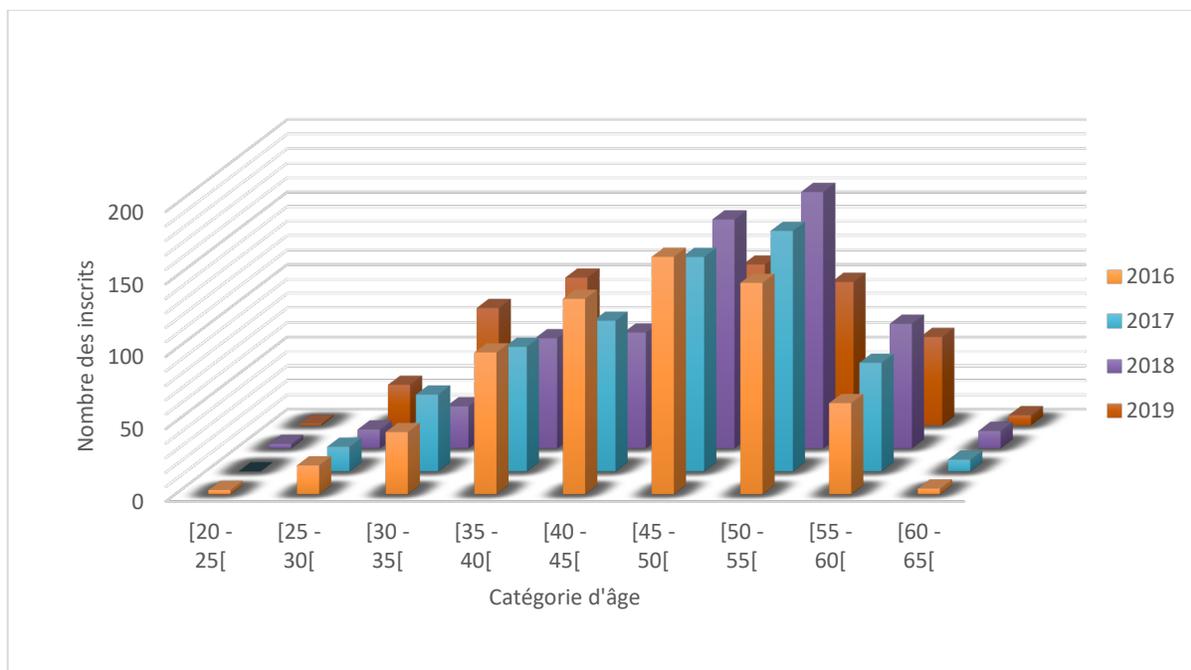
	2016		2017		2018		2019	
luxembourgeoise	223	33.0%	187	28.5%	188	29.7%	201	34.4%
française	239	35.4%	257	39.1%	231	36.4%	145	24.8%
allemande	52	7.7%	54	8.2%	65	10.3%	63	10.8%
belge	67	9.9%	66	10.0%	59	9.3%	63	10.8%
italienne	13	1.9%	14	2.1%	14	2.2%	18	3.1%
portugaise	73	10.8%	67	10.2%	68	10.7%	39	6.7%
Autres	9	1.3%	12	1.8%	9	1.4%	55	9.4%
Total	676		657		634		584	



c) Répartition selon l'âge

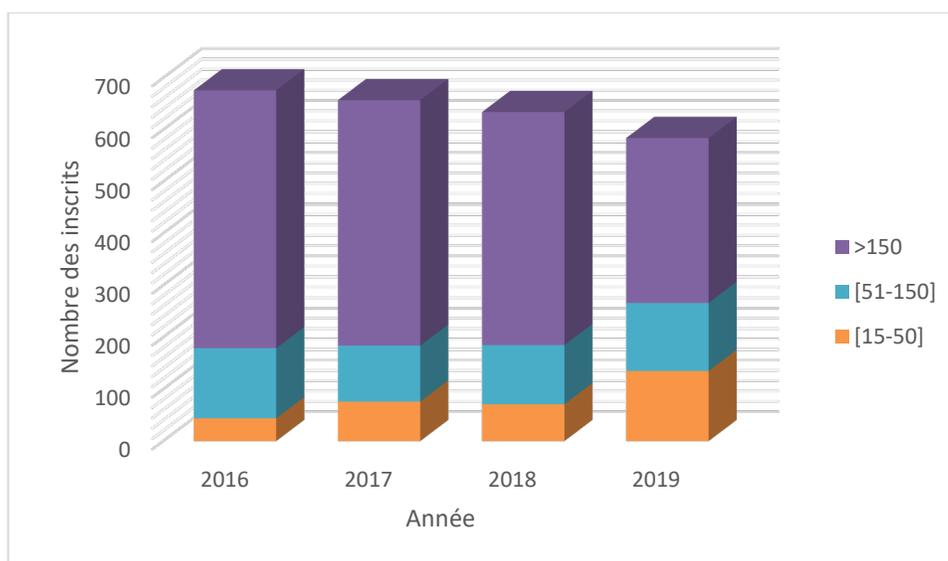
Moyenne d'âge en 2019 : 43,4 ans

Classes d'âge	2016		2017		2018		2019	
[20 - 25[3	0.4%	0	0.0%	3	0.5%	1	0.2%
[25 - 30[20	3.0%	17	2.6%	13	2.1%	28	4.8%
[30 - 35[43	6.4%	53	8.1%	29	4.6%	81	13.9%
[35 - 40[98	14.5%	86	13.1%	76	12.0%	102	17.5%
[40 - 45[135	20.0%	104	15.8%	80	12.6%	94	16.1%
[45 - 50[164	24.3%	148	22.5%	158	24.9%	111	19.0%
[50 - 55[146	21.6%	166	25.3%	177	27.9%	99	17.0%
[55 - 60[63	9.3%	75	11.4%	86	13.6%	61	10.4%
[60 - 65[4	0.6%	8	1.2%	12	1.9%	7	1.2%
Total	676		657		634		584	



d) Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance

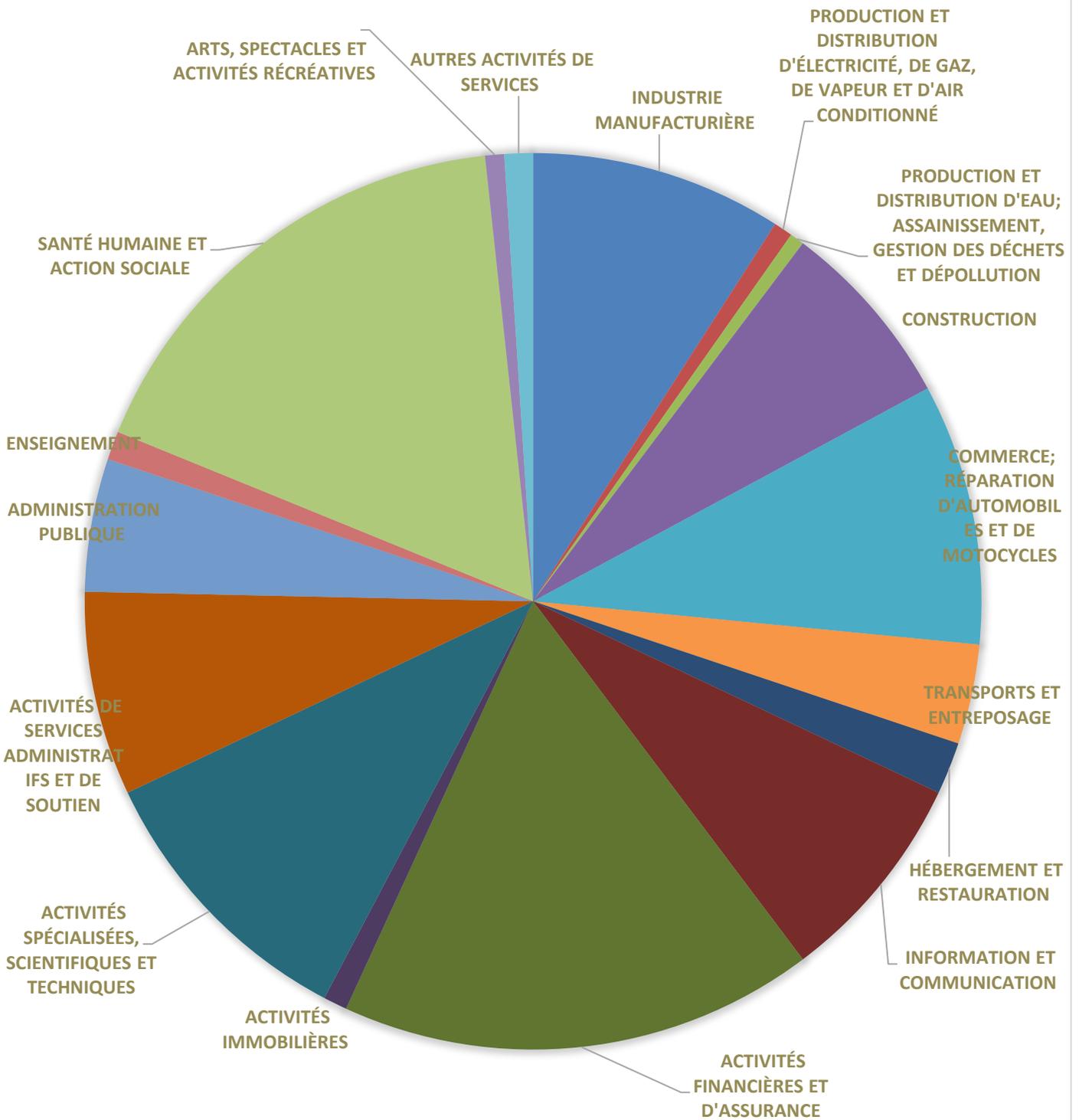
effect. entrepr.	2017		2017		2018		2019	
[15-50]	44	6.5%	76	11.6%	71	11.2%	135	23.1%
[51-150]	135	20.0%	108	16.4%	114	18.0%	131	22.4%
>150	497	73.5%	473	72.0%	449	70.8%	318	54.5%
Total	676		657		634		584	



e) Répartition selon le secteur d'activité (NACE)

C	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	53	9.1%
D	PRODUCTION ET DISTR. D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ	4	0.7%
E	PRODUCTION ET DISTR. D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	3	0.5%
F	CONSTRUCTION	40	6.8%
G	COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	55	9.4%
H	TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	21	3.6%
I	HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	11	1.9%
J	INFORMATION ET COMMUNICATION	45	7.7%
K	ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	100	17.1%
L	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	5	0.9%
M	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	60	10.3%
N	ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	43	7.4%
O	ADMINISTRATION PUBLIQUE	28	4.8%
P	ENSEIGNEMENT	6	1.0%
Q	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	100	17.1%
R	ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	4	0.7%
S	AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	6	1.0%
Total		584	

2019



Détails :

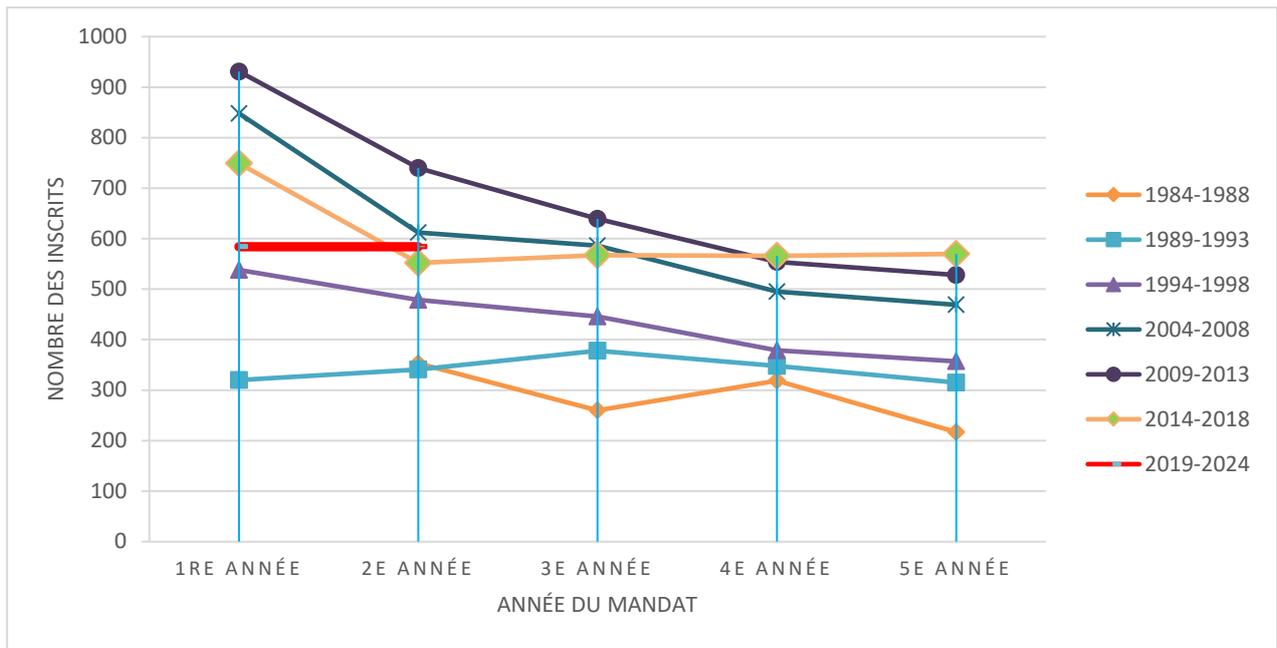
C - INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	53
10.510 - Exploitation de laiteries et fabrication de fromage	3
12.000 - Fabrication de produits à base de tabac	1
13.960 - Fabrication d'autres textiles techniques et industriels	3
20.590 - Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.	1
22.110 - Fabrication et rechapage de pneumatiques	2
22.230 - Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction	1
23.110 - Fabrication de verre plat	1
23.610 - Fabrication d'éléments en béton pour la construction	5
24.100 - Sidérurgie	8
25.110 - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures	7
25.730 - Fabrication d'outillage	2
28.210 - Fabrication de fours et brûleurs	4
28.250 - Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels	7
28.960 - Fabrication de machines pour le travail du caoutchouc ou des plastiques	5
30.910 - Fabrication de motocycles	3
D - PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ	4
35.110 - Production d'électricité	1
35.140 - Commerce d'électricité	2
35.300 - Production et distribution de vapeur et d'air conditionné	1
E - PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	3
38.110 - Collecte des déchets non dangereux	2
39.000 - Dépollution et autres services de gestion des déchets	1
F - CONSTRUCTION	40
41.100 - Promotion immobilière	10
41.200 - Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	16
43.210 - Installation électrique	7
43.220 - Travaux de plomberie et installation de chauffage et de conditionnement d'air	5
43.910 - Travaux de couverture	2
G - COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	55
45.112 - Commerce de détail de voitures et de véhicules automobiles légers	13
46.150 - Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie	1
46.390 - Commerce de gros non spécialisés de denrées, boissons et tabac	3
46.441 - Commerce de gros de vaisselle et de verrerie	1
46.450 - Commerce de gros de parfumerie et de produits de beauté	3
46.460 - Commerce de gros de produits pharmaceutiques	1
46.510 - Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels	1
46.520 - Commerce de gros de composants et d'équipements électroniques et de télécommunication	2
46.690 - Commerce de gros d'autres machines et équipements	1
46.710 - Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	4
46.742 - Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage	1
47.110 - Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire	12
47.300 - Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	1
47.520 - Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé	2

47.710 - Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé	4
47.721 - Commerce de détail de chaussures en magasin spécialisé	1
47.761 - Commerce de détail de fleurs et plantes en magasin spécialisé	1
47.781 - Commerce de détail d'objets d'art et d'articles de cadeau	1
47.991 - Commerce de détail hors magasins de boissons	2
H - TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	21
49.390 - Autres transports terrestres de voyageurs n.c.a.	8
50.200 - Transports maritimes et côtiers de fret	1
51.210 - Transports aériens de fret	4
52.100 - Entreposage et stockage	1
52.210 - Services auxiliaires des transports terrestres	4
52.230 - Services auxiliaires des transports aériens	1
52.290 - Autres services auxiliaires des transports	2
I - HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	11
55.100 - Hôtels et hébergement similaire	2
56.290 - Autres services de restauration	9
J - INFORMATION ET COMMUNICATION	45
58.140 - Edition de revues et périodiques	1
61.100 - Télécommunications filaires	6
61.200 - Télécommunications sans fil	1
61.300 - Télécommunications par satellite	9
61.900 - Autres activités de télécommunication	2
62.010 - Programmation informatique	6
62.020 - Conseil informatique	5
62.030 - Gestion d'installations informatiques	7
63.120 - Portails Internet	3
63.990 - Autres services d'information n.c.a.	5
K - ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	100
64.191 - Établissements bancaires	61
64.202 - Sociétés de participation financière (Soparfi)	10
64.302 - Sociétés d'investissement à capital variable (SICAV)	1
65.110 - Assurance vie	6
65.120 - Autres assurances	3
66.199 - Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite, n.c.a.	3
66.290 - Autres activités auxiliaires d'assurance et de caisse de retraite	1
66.301 - Gestion de fonds d'investissement et de pension	9
66.302 - Gérants de fortune	6
L - ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	5
68.200 - Location et exploitation de biens immobiliers propres ou loués	1
68.320 - Administration de biens immobiliers	4
M - ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	60
69.101 - Avocats et conseillers juridiques	2
69.102 - Notaires	1
69.200 - Activités comptables	14
70.100 - Activités des sièges sociaux	11
70.220 - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	3

71.110 - Activités d'architecture	4
71.121 - Ingénierie et études techniques	16
71.202 - Analyses, essais et inspections techniques	3
72.190 - Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles	2
74.300 - Traduction et interprétation	4
N - ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	43
77.110 - Location et location de bail de voitures et de véhicules automobiles légers	3
78.100 - Activités des agences de placement de main d'œuvre	1
80.100 - Activités de sécurité privée	17
81.210 - Nettoyage courant des bâtiments	15
81.220 - Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel	3
82.110 - Services administratifs combinés de bureau	2
82.990 - Activités de soutien aux entreprises n.c.a.	2
O - ADMINISTRATION PUBLIQUE	28
84.112 - Administration communale	21
84.130 - Administration publique (tutelle) des activités économiques	7
P - ENSEIGNEMENT	6
85.200 - Enseignement primaire	1
85.310 - Enseignement secondaire général	1
85.320 - Enseignement secondaire technique ou professionnel	3
85.420 - Enseignement supérieur	1
Q - SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	100
86.100 - Activités hospitalières	18
86.220 - Activité des médecins spécialistes	1
86.901 - Laboratoires d'analyses médicales	4
86.902 - Activités paramédicales	2
86.909 - Autres activités pour la santé humaine n.c.a.	2
87.200 - Hébergement social pour personnes handicapées mentales, malades mentales et toxicomanes	3
87.300 - Hébergement social pour personnes âgées ou handicapées physique	36
87.900 - Autres activités d'hébergement social	4
88.100 - Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées	6
88.910 - Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants	6
88.990 - Autre action sociale sans hébergement n.c.a.	18
R - ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	4
91.040 - Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	2
93.110 - Gestion d'installations sportives	2
S - AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	6
94.110 - Activités des organisations patronales et consulaires	3
94.910 - Activités des organisation religieuses	1
94.990 - Activités des organisations associatives n.c.a.	2
Grand Total	584

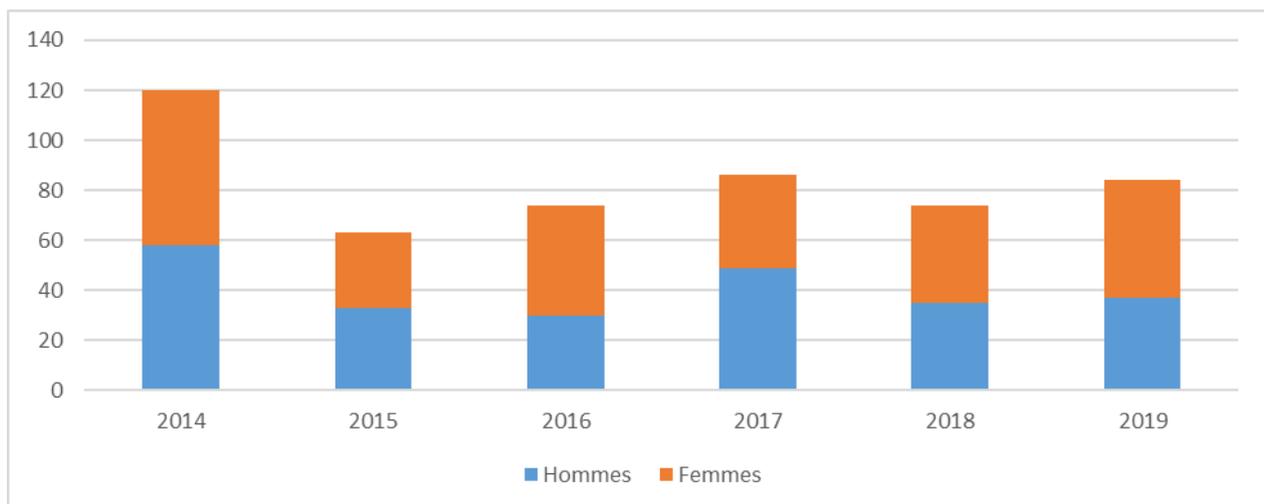
f) Évolution du nombre des inscrit(e)s depuis 1985

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
2019	1 ^{re} année	584



1.2. La formation des délégué(e)s à l'égalité*

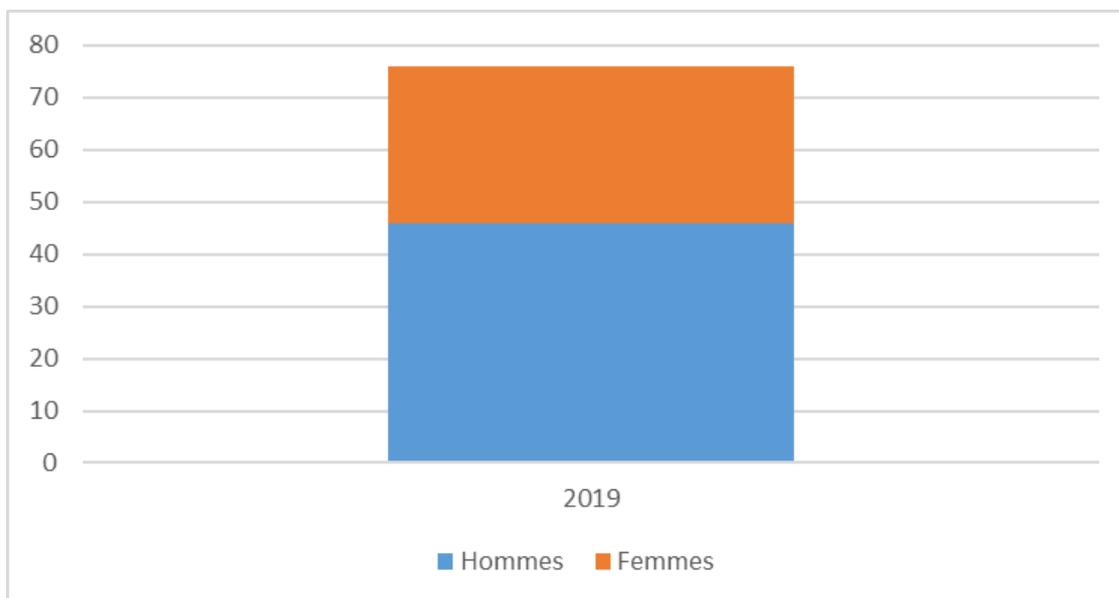
Année	Hommes	Femmes	Total
2014	58	62	120
2015	33	30	63
2016	30	44	74
2017	49	37	86
2018	35	39	74
2019	37	47	84



* les délégué(e)s à l'égalité sont inclus(es) dans le total des 584 délégué(e)s du personnel

1.3. La formation des délégué(e)s à la sécurité et à la santé *

Année	Hommes	Femmes	Total
2019	46	30	76



* L'EST offre depuis octobre 2019 des formations pour les délégué(e)s à la sécurité et à la santé – (les délégué(e)s à la sécurité et à la santé sont inclus(es) dans le total des 584 délégué(e)s du personnel).

2. 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
2019	4	4	8

