



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

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

MARS 2021

## 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](mailto:info@mte.public.lu)

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

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg

## Table des matières

<b>MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE .....</b>	<b>5</b>
Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi .....	6
Chapitre 2 : Politique de l'emploi .....	48
Chapitre 3 : Préretraite .....	60
Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi.....	68
Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire .....	71
Chapitre 6 : Office National de Conciliation.....	76
<b>AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI .....</b>	<b>77</b>
Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg .....	78
Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi .....	89
Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes .....	113
Chapitre 4 : L'orientation professionnelle et l'apprentissage .....	116
Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises .....	126
Chapitre 6 : Proposer une offre de services en ligne .....	141
Chapitre 7 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi .....	142
Chapitre 8 : Les services internes de l'ADEM .....	146
<b>L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES .....</b>	<b>160</b>
Chapitre 1 : Introduction .....	161
Chapitre 2 : Objectifs et missions.....	161
Chapitre 3 : Organigramme .....	163
Chapitre 4 : Le Workflow .....	164
Chapitre 5 : Contrôles effectués dans le cadre de la pandémie covid-19 .....	165
Chapitre 6 : Chiffres Clés 2020.....	167
Chapitre 7 : Ressources humaines & formation (RHF).....	172
Chapitre 8 : Service Help / Call Center (HCC) .....	177
Chapitre 9 : Service détachement (DET) .....	188
Chapitre 10 : Service inspections, contrôles et enquêtes (ICE) .....	198
Chapitre 11 : Service contrôles, chantiers et accidents (CCA).....	205
Chapitre 12 : Service établissements soumis à autorisations (ESA) .....	213
Chapitre 13 : Service contrôles, exploitations & autorisations (CEA).....	222
Chapitre 14 : Service mines, minières & carrières (MMC).....	223
Chapitre 15 : Service dialogue social et élections sociales (DES) .....	223
Chapitre 15 : Service de secrétariat de direction (SDD) .....	226
Chapitre 16 : Service budget et services généraux (BSG) .....	226

<b>Chapitre 17 : Service Informatique (INF).....</b>	<b>226</b>
<b>Chapitre 19 : Service management qualité &amp; controlling (MQC).....</b>	<b>228</b>
<b>Chapitre 20 : Service protection des données (PDD) .....</b>	<b>228</b>
<b>Chapitre 21 : Service Affaires européennes &amp; internationales (AEI).....</b>	<b>229</b>
<b>Chapitre 22 : Service communication .....</b>	<b>238</b>
<b>Chapitre 23 : Questions parlementaires .....</b>	<b>243</b>
<b>ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL .....</b>	<b>244</b>
<b>Chapitre 1 : Structure de l'administration .....</b>	<b>245</b>
<b>Chapitre 2 : Les activités de l'EST en 2020 .....</b>	<b>253</b>
<b>Chapitre 3 : Les statistiques.....</b>	<b>257</b>

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

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

## I. Textes adoptés en 2020

### 1. Lois

#### 1.1. 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.

La 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 (ci-après ADEM) a pour objet d'augmenter le nombre de directeurs adjoints de l'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'ADEM 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 aussi 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.

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 a dû 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'avérait qu'une direction à 3 personnes n'était plus 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'avérait donc nécessaire pour compléter l'équipe actuelle.

**1.2. Loi du 3 mars 2020 portant modification du Code du travail en ce qui concerne :**

**1° la durée du 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**

Avant l'entrée en vigueur de la loi susmentionnée, la durée de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture n'était 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 était d'autant plus nécessaire vu 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 a été proposé 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, cette loi 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.

### **1.3. Loi du 25 mai 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail**

Dans le contexte de la situation extraordinaire due au coronavirus COVID-19, le Gouvernement a introduit un règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales pour prévoir expressément la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ont fait l'objet d'une mesure de mise en quarantaine par le médecin de la Direction de la santé conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé.

Vu que le Gouvernement a décidé en date du 13 mars 2020 de fermer toutes les structures d'enseignement à partir du 16 mars 2020 jusqu'au 27 mars 2020 inclus afin de limiter la propagation du coronavirus « COVID-19 », il a été retenu que même si un enfant n'est pas mis en quarantaine, l'un des parents a tout de même droit au congé pour raisons familiales extraordinaire pour assurer la garde de l'enfant à condition notamment que l'enfant soit concerné par la fermeture d'une structure d'enseignement.

Cette mesure extraordinaire ne valait toutefois que pour les enfants ayant moins de treize ans puisque la troisième tranche d'âge prévue par les dispositions légales en la matière, à savoir celle applicable aux enfants âgés de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis, est assortie d'une condition d'hospitalisation.

En pratique, il s'est avéré que cette condition supplémentaire est susceptible de créer, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer pour les parents d'enfants handicapés. En effet, très souvent ces enfants ne peuvent pas rester seuls même s'ils appartiennent déjà à la catégorie des treize à dix-huit ans.

C'est à ces situations que la loi du 25 mai 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail entendait remédier en supprimant la condition d'hospitalisation pour les enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale qui est versée à tout enfant âgé de moins de dix-huit ans, bénéficiant de l'allocation familiale et atteint d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins cinquante pour cent de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

Cette problématique ayant déjà été soulevée ensemble avec d'autres points nécessitant des modifications ponctuelles du dispositif, un premier projet de loi de modification a été introduit en date du 11 octobre 2019.

Vu que la situation exceptionnelle provoquée par la propagation du coronavirus COVID-19 présente néanmoins une urgence particulière, il a été décidé d'introduire cette loi pour régler un problème imminent et très concret en attendant l'aboutissement du premier projet de loi en cours de procédure.

### **1.4. Loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élève et étudiants**

Le but de la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un régime de stages pour élève et étudiants était de réglementer les stages des élèves et étudiants qui se font de plus en plus nombreux.

Jusqu'à la date de la publication de ladite loi, ces stages se trouvaient au Luxembourg dans un vide juridique quasi-total. Dans le but de pallier à ce manque de règles, la loi comptait introduire des normes claires et transparentes.

Il s'agissait 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 dans le cadre de l'élaboration du projet.

Ainsi la loi 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. Le but était d'éviter toute sorte d'abus possible 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.

#### **1.5. Loi du 20 juin 2020 portant**

**1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise liée au Covid-19**

**2° modification du Code du travail**

Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

Parmi ces mesures figuraient également un certain nombre de dérogations par rapport au droit du travail et notamment par rapport au Code du travail et à la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

Toutes ces dérogations ont été mises en œuvre par le biais de règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution afin de pouvoir mettre rapidement à disposition des salariés et des entreprises des règles spécifiques adaptées au caractère exceptionnel de la situation.

Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ces règlements se limite à la période de l'état de crise alors que pour leur majorité, ces dispositions ont des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal précité du 18 mars 2020 et prorogé par la loi précitée du 24 mars 2020.

Cette loi a dès lors dû assurer la continuation temporaire ou même permanente de certaines de ces dérogations respectivement créer une sécurité juridique par rapport à celles qui ont continué ou qui auraient pu continuer à produire des effets après l'état de crise pour ainsi préserver les effets de ces dispositions là où c'était nécessaire.

Les dispositions censées d'être maintenues de façon définitive ont été intégrées dans le Code du travail par une modification des articles afférents.

Par contre, en ce qui concerne les dispositions dont les effets ont été strictement limités à la période de l'état de crise, celles-ci s'éteignant du fait de la fin de celui-ci, aucune démarche législative supplémentaire ne restait à faire. Ces dispositions ne sont donc pas reprises dans la loi.

Finalement, la mise en œuvre de certains instruments dont notamment le chômage partiel rendait nécessaire des dérogations temporaires par rapport au dispositif de droit commun sans que celles-ci n'aient été prévues par un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution parce que le besoin ne s'est fait ressentir qu'après une certaine période d'application permettant d'analyser la situation avec le recul nécessaire.

En effet, vu le nombre élevé d'heures de chômage partiel qui ont dû être utilisées à cause de la crise sanitaire et suite aux décisions gouvernementales prises par rapport à cette situation exceptionnelle, le contingent des 1.022 heures disponibles risquait d'être épuisé avant la fin de l'année 2020. C'est pour cette raison que les heures de chômage partiel prises pendant la période de janvier à juillet 2020 ont été immunisées par rapport au contingent de 1.022 heures disponibles en matière de chômage partiel par année de calendrier et par salarié.

#### **1.6. Loi du 20 juin 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du 1 Code du travail (CPRF Covid19)**

La loi du 20 juin 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation ou dans une structure d'accueil mise en œuvre pour assurer la prise en charge en alternance des élèves dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus SARS-CoV-2.

Cette disposition trouve donc application dans les situations de fermeture intégrale ou partielle des structures pour enfants.

Une fermeture partielle est donnée lorsqu'une structure ne peut pas fonctionner à pleine capacité, c'est-à-dire accueillir le nombre d'enfants pour lesquels la structure est autorisée, respectivement en mesure d'accueillir usuellement.

Ainsi, l'ouverture alternée des classes pour que les mesures de prévention de propagation puissent être respectées, est considérée comme fermeture partielle.

Une fermeture, intégrale ou partielle, des structures visées, a un impact important sur la garde des enfants, notamment lorsque d'autres moyens de garde ne sont pas possibles, notamment par des personnes vulnérables.

Afin de permettre aux parents d'assurer, le cas échéant, la garde de leur enfant, il a été proposé d'apporter des changements à la base légale du congé pour raisons familiales afin de tenir compte de l'impact sur le plus grand nombre possible de situations spécifiques auxquels les parents visés doivent faire face.

Comme les mesures du déconfinement portant sur les structures visées n'étaient plus toutes directement liées à une cause pouvant être prise en charge par l'assurance maladie-maternité, une procédure séparée de celle requise pour les causes de maladie de l'enfant est prévue. Néanmoins, le mécanisme est identique, notamment en ce qui concerne la protection contre le licenciement et la procédure de prise en charge.

Concernant l'âge des enfants visés, il a été proposé d'appliquer la même logique que celle pour le congé pour raisons familiales dû en cas de maladie de l'enfant. Ainsi, les enfants visés sont ceux qui ont moins de 13 ans (jusqu'à 12 ans accomplis), sauf s'ils bénéficient d'une allocation spéciale. Celle-ci est notamment due en cas de situation d'handicap.

La durée du congé pour raisons familiales pour les parents d'enfants dont les structures étaient fermées (partiellement ou intégralement), est celle de la période pendant laquelle les conditions d'ouverture au droit au congé pour raisons familiales sont remplies.

Ceci contribue à une plus grande flexibilité pour couvrir le plus grand nombre de cas possibles tout en maintenant la charge administrative au strict minimum. Seulement un certificat simplifié à remplir par les parents concernés doit être rempli auquel doit être jointe une attestation de la fermeture (partielle ou intégrale) de la structure par les autorités compétentes nationale ou étrangères (pour les salariés frontaliers). Ces documents doivent être remis à l'employeur et à la Caisse nationale de santé qui est en charge du suivi administratif lié au congé pour raisons familiales.

### **1.7 Loi du 24 juin 2020 portant prorogation de la dérogation aux dispositions de l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe**

La réforme du dispositif du reclassement professionnel interne et externe prévoit dans ses dispositions transitoires que *« Si le médecin compétent constate que l'intéressé 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 professionnel, il saisit l'organisme de pension compétent qui décide la cessation du paiement de l'indemnité d'attente. Cette décision prend effet après un préavis de douze mois qui commence à courir à la date de sa notification. »*.

Les assurés dont le droit à l'indemnité d'attente cesse parce qu'ils ont suffisamment récupéré leurs capacités pour reprendre du travail, sont dès lors tenus de rechercher un emploi avec le soutien des services de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Or, le marché de l'emploi a été profondément impacté par la crise sanitaire liée au Covid-19 et l'offre d'emploi s'est réduite de sorte qu'il est devenu bien compliqué de réintégrer le marché de l'emploi à court terme.

Afin d'apporter un soutien financier aux assurés concernés et par un souci d'équité vis-à-vis d'autres bénéficiaires de prestations de chômage ou de reclassement, le règlement grand-ducal du 29 mai 2020 portant dérogation aux dispositions de l'article IV 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, pris sur base de l'article 32 §4 de la Constitution, a prorogé la fin du droit visé à l'article IV de la loi susmentionnée, jusqu'au dernier jour du mois qui suit le mois au cours duquel l'état de crise constaté le 18 mars 2020 a pris fin. Cette date de fin est motivée par le fait que l'indemnité d'attente est payée en mois entiers.

Les assurés visés ont bénéficié, avec les présentes dispositions dérogatoires, d'une prorogation prévisible de leur droit à l'indemnité d'attente située entre 1 et 4 mois en fonction de la date de notification et partant de fin de droit (12 mois après la notification).

Finalement, le règlement grand-ducal susmentionné étant devenu caduc à la date de la fin de l'état de crise par l'entrée en vigueur de la loi du 24 juin 2020 portant prorogation de la dérogation aux dispositions de l'article IV de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe a été prise afin de prévenir toute source d'insécurité juridique.

### **1.8. Loi du 24 juillet 2020 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**

Cette 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 ont été libérés de l'examen des personnes en procédure de reclassement professionnel et sans contrat de travail. Ils ont 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 examine 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 a donc été proposé de réintroduire le système des quotas.

Ainsi, 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 prend 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 peut pas se faire sur le même poste de travail, l'employeur a la possibilité de 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 est 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 ont été modifiées dans la mesure où l'exigence de l'aptitude au poste de travail de dix ans a été réduite à cinq ans et l'ancienneté de service requise a également été réduite à cinq ans.

Le système du calcul et de paiement de l'indemnité compensatoire s'est avéré insatisfaisant. Les données livrées par le Centre commun de la sécurité sociale affichaient un retard de 3 mois ce qui a entraîné l'insatisfaction grandissante des bénéficiaires. Il a donc été 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 peut, en cas de désaccord, vérifier cette perte de rendement en mettant en œuvre des outils objectifs.

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 peut 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 plus automatiquement une réduction équivalente de l'indemnité compensatoire.

En matière de convention collective, il a été 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 n'ont plus été portées en déduction de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi.

### **1.9. Loi du 24 juillet 2020 portant dérogation temporaire aux articles L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 et L. 541-2 du Code du travail**

Même si depuis le 25 juin 2020 l'état de crise, tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 a été prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, pendant lequel le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation, a pris fin, il est incontestable que les conséquences de cette situation exceptionnelle se feront encore ressentir pendant longtemps.

Il importait dès lors de prendre dès à présent toutes sortes de mesures capables d'amortir au mieux notamment le choc économique et social de la crise sanitaire.

Dans ce contexte, le maintien de l'emploi et la lutte contre le chômage sont parmi les objectifs principaux du Gouvernement luxembourgeois.

Pour souligner l'importance du sujet, l'emploi a donné lieu au premier échange avec les partenaires sociaux après l'état de crise qui a eu lieu le 3 juillet 2020.

En effet, il importait au Gouvernement d'apporter une solution assez rapide à la situation du chômage.

A cette fin, cette loi a entendu introduire de manière rapide des mesures temporaires destinées à offrir une meilleure perspective d'occupation aux demandeurs d'emploi ce qui constitue certainement un meilleur investissement que de financer le chômage.

En détail, il a été proposé, par dérogation aux dispositions légales existantes, d'ouvrir le stage de professionnalisation à tous les demandeurs d'emploi, de rendre les demandeurs d'emploi éligibles au contrat de réinsertion-emploi dès l'âge de 30 ans, de réduire en partie les quotes-parts à prendre en charge par l'employeur dans le cadre d'un tel contrat et d'élargir le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur à la tranche d'âge des 30 à moins de 45 ans. Ces mesures, limitées dans le temps, vont expirer le 31 décembre 2021.

#### **1.10. Loi du 29 octobre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 211-12 du Code du travail**

Eu égard à l'augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2 « COVID-19 » en automne 2020, le Gouvernement a dû prendre des décisions importantes dans différents domaines.

En effet la propagation du COVID-19 avait repris une ampleur et une rapidité telles qu'il constituait plus que jamais une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population. Il importait dès lors de prendre des mesures exceptionnelles motivées par la gravité de la situation.

Il s'agissait en effet de protéger la population et d'assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables dont en premier lieu ceux fournis par le secteur de la santé et par le secteur d'aides et de soins, y compris les activités hospitalières et les laboratoires d'analyses médicales ainsi que par les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde.

Un nombre relativement important de soignants et de personnes de services administratif et techniques de nos hôpitaux ont été testés positifs et ont par conséquent été mis en quarantaine à leur domicile. Ces structures ont dès lors été confrontées à une baisse sensible de leurs effectifs, en raison de nombreuses contaminations au COVID-19 alors que la question de la disponibilité en nombre suffisant du personnel soignant restait un élément essentiel pour bien gérer la pandémie.

Dans le secteur de la santé en général, dans celui d'aides et de soins, dans les laboratoires d'analyses médicales et dans les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde la situation était malheureusement tout à fait comparable alors que le bon fonctionnement de ces services était évidemment aussi d'une importance cruciale face à la gravité de la situation.

Face à ces constats, il était, parmi la mise en œuvre de nombreuses autres mesures, indispensable que les règlements généralement applicables aux relations de travail, et plus particulièrement celles relatives au temps de travail, puissent ponctuellement et de manière temporaire être appliquées de façon adaptée à la situation exceptionnelle générée par la propagation exponentielle du virus.

Pour pallier le mieux possible à une très probable pénurie de main d'œuvre notamment dans les établissements hospitaliers, mais aussi dans le secteur de la santé en général, y inclus dans les laboratoires d'analyses médicales, dans le secteur d'aides et de soins et parmi le personnel encadrant travaillant dans les structures d'hébergement pour mineurs placés dans le cadre d'une mesure de garde, il a été dès lors proposé

de permettre aux employeurs concernés de solliciter une autorisation pour faire travailler le personnel en question jusqu'à un maximum de 12 heures par jour et 60 heures par semaine.

Les dérogations par rapport à la durée de travail maximale fixée par le Code du travail qui sont prévues par cette loi et qui ne peuvent être autorisées que dans le respect des critères expressément fixés par ce nouveau texte sont destinées à contribuer activement au bon fonctionnement de secteurs, établissements et structures procurant les services les plus indispensables dans le contexte de la crise sanitaire.

Evidemment elles ont dû rester clairement limitées à ce qui était strictement indispensable et absolument nécessaire et dans tous les cas être adéquates et proportionnées au but poursuivi qui est de pouvoir continuer à assurer les meilleurs services possibles dans les deux secteurs concernés.

Il va sans dire que mises à part ces dérogations ponctuelles, expresses et rigoureusement limitées dans le temps, les dispositions du Code du travail et des conventions collectives restaient entièrement et strictement applicables.

Finalement, il importait de souligner qu'au niveau du droit européen il y a également eu des exceptions au champ d'application de la directive 2003/88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Dans ce contexte la Cour de Justice de l'Union européenne a précisé qu'elle n'autoriserait ces exceptions que dans le cas « *d'événements exceptionnels à l'occasion desquels le bon déroulement des mesures destinées à assurer la protection de la population dans des situations de risque collectif grave exige que le personnel ayant à faire face à un événement de ce type accorde une priorité absolue à l'objectif poursuivi par ces mesures afin que celui-ci puisse être atteint* ».

Vu la situation au Luxembourg, en Europe et dans le monde et vu les pronostics fournis par les experts, il était évident que ces critères étaient donnés en l'espèce.

**1.11. Loi du 12 décembre 2020 portant modification : 1. Du Code du travail en vue de transposer 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 ; 2. De la loi modifiée du 19 décembre 2008 ayant pour objet la coopération interadministrative et judiciaire et le renforcement des moyens de l'Administration des contributions directes, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines et de l'Administration des douanes et accises et portant modification de - la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée ; - la loi générale des impôts (« Abgabenordnung ») ; - la loi modifiée du 17 avril 1964 portant réorganisation de l'Administration des contributions directes ; - la loi modifiée du 20 mars 1970 portant réorganisation de l'Administration de l'enregistrement et des domaines ; - la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes et des cotisations d'assurance**

Cette loi a eu pour objet de transposer en droit national 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 service et de modifier les dispositions du Code du travail en relation avec la matière de détachement.

La directive (UE) 2018/957 (« directive de révision ») a pour finalité d'assurer davantage le respect des droits des travailleurs durant leur détachement, tout en garantissant aux entreprises des conditions de concurrence équitable. Dans ce cadre, elle vise cependant à ne pas restreindre la libre prestation de services à l'intérieur de l'Union européenne, restriction qui est interdite par l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

A cet effet, la « directive de révision » prévoit un élargissement du noyau dur élaboré par la directive détachement et donc des dispositions impératives à respecter par l'Etat membre sur le territoire duquel les salariés sont détachés. Il s'agit d'un droit minimum garanti au bénéfice des salariés détachés.

Ce noyau dur est élargi des deux points suivants, sous conditions que ces derniers sont prévus par des dispositions légales, réglementaires, administratives, par des conventions collectives déclarées d'obligation générale, par une décision d'arbitrage ayant un champ d'application similaire à celui des conventions collectives d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale.

- Les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- Les allocations ou le remboursement des dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture des salariés éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

A cet égard, elle prévoyait que les salariés éloignés de leur lieu de travail habituel et qui se voient proposer un logement par leur employeur pendant ce temps d'éloignement, doivent impérativement être hébergés dans des conditions normales de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité conformément à l'article 2 du projet de loi n°7258B relatif aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des logements et chambres données en location ou mis à dispositions à des fins d'habitation qui est encore en cours de procédure.

L'article 2, paragraphe 2 du projet de loi n°7258B précité prévoit également qu'un règlement grand-ducal précise le contenu et fixe les modalités d'application des critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité.

Un projet de règlement grand-ducal déterminant les critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à disposition à des fins d'habitation est également en cours de procédure.

Partant, ces mêmes critères minimaux de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité auxquels doivent répondre les logements et chambres donnés en location ou mis à dispositions à des fins d'habitation s'appliquent également au salarié éloigné de son lieu de travail habituel et pour lequel son employeur lui a mis à disposition un logement.

Quant aux dépenses de voyage, de logement ou de nourriture visées, il détermine que celle-ci se limitent, dans le cadre du détachement, aux frais encourus par les salariés du fait de leur détachement lorsque ces derniers doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel au territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail.

La « directive de révision » prévoit également que la notion de rémunération est déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché et s'entend

de tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet Etat membre, ont été déclarées d'application générale.

L'augmentation de la protection des salariés détachés allant de pair avec un élargissement de la collaboration et de la coopération entre les autorités et/ou organismes des Etats membres, ces éléments trouvent toute leur importance dans la directive de révision.

A cet effet, la loi a introduit la possibilité pour les autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire à partir duquel les salariés sont détachés de solliciter les informations nécessaires non seulement auprès des autorités ou organismes déclarés compétents sur le territoire sur lequel les salariés sont détachés mais, en cas de besoin, également auprès de toute autre autorité ou tout autre organisme dudit territoire.

Les salariés intérimaires détachés occupent une place importante dans la présente loi, laquelle renforce les obligations d'information des entreprises utilisatrices, établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ou établis hors du territoire national mais exerçant temporairement une activité sur ce territoire, vis-à-vis de l'employeur de ces salariés, à savoir soit l'entreprise de travail intérimaires, soit l'entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition.

Dans ce même contexte, il est prévu que le détachement d'une entreprise de travail intérimaire ou d'une entreprise qui, dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, met un salarié à disposition, tous deux établis hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, vers une entreprise utilisatrice, également établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg et exerçant une activité sur le territoire national, tombe sous le champ d'application des dispositions relatives au détachement des salariés.

Le « *Practical guide on posting of workers* » de la Commission européenne prévoit que « *contrary to other types of posted workers, the terms and conditions of employment of posted temporary agency workers are not limited to those set out by law or universally applicable collective agreements. If there is a collective agreement at the level of the user undertaking, it must be applied to national temporary agency workers by virtue of the Directive 2008/104/EC – unless the host Member State applies one or several of the alternatives to this rule provided for in the temporary agency worker directive – and to posted temporary agency workers in accordance with Directive (EU) 2018/957* ».

Au vu de ce qui précède et par exception à l'article L. 141-1, alinéa 1<sup>er</sup> énumérant les règles impératives à respecter par l'entreprise détachant des salariés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le présent projet de loi précise que les conventions collectives de travail d'entreprise s'appliquent aux salariés intérimaires détachés.

A l'instar des entreprises utilisatrices, les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre se voient également imposer plus d'obligations, dont notamment celle de déclarer le détachement à l'Inspection du travail et des mines lorsque l'entreprise détachante a omis de s'en occuper. Cette obligation dans le chef d'une « *tierce personne* » qui est directement concernée par le détachement, sans pour autant être l'employeur détachant, permettra notamment à l'Inspection du travail et des mines de détecter davantage de détachements non déclarés et de procéder plus efficacement à des contrôles sur la place afin de constater si les salariés détachés se voient correctement appliquer les dispositions légales en vigueur.

Lorsqu'ils sont informés par l'Inspection du travail et des mines du fait que les conditions d'hébergement déterminées par la présente loi ne sont pas respectées par leur cocontractant ou l'entreprise sous-traitante,

ils sont obligés d'enjoindre à ces derniers, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation. A défaut, les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre sont passibles d'une amende administrative.

Afin d'augmenter la protection des salariés détachés de longue durée, la présente loi impose dorénavant des conditions supplémentaires à respecter par l'employeur détachant si le détachement dépasse une durée de douze mois.

Au-delà de cette limite temporelle et à défaut d'avoir adressé à l'Inspection du travail et des mines une requête motivée préalablement à l'expiration de ce délai afin de porter celui-ci à dix-huit mois, les salariés se voient appliquer l'ensemble des règles relatives aux conditions de travail et d'emploi en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception de celles relatives aux procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence, ainsi que celles des régimes complémentaires de pension.

La « directive de révision » vise par ailleurs à assurer aux salariés détachés une meilleure accessibilité aux informations sur les conditions de travail et d'emploi, y compris les conditions en matière de rémunération. A cet effet, cette loi prévoyait la mise en place d'un site internet national officiel unique sur lequel sont publiées ces informations.

A défaut d'informations correctes ou actualisées sur les conditions de travail et d'emploi applicables au Grand-Duché de Luxembourg sur le site internet précité, cet élément est pris en compte lors de la détermination du montant de l'amende administrative.

Finalement, le secteur du transport routier international est expressément exclu de l'application de la directive de révision en raison de la nature hautement mobile du travail et donc de la complexité d'intégrer ce secteur dans la présente directive. Ledit secteur restera ainsi soumis aux anciennes dispositions relatives au détachement jusqu'à la publication d'une nouvelle directive spécifique au secteur concerné.

#### **1.12. Loi du 15 décembre 2020 modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail**

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

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

Il est à noter que le relèvement du salaire social minimum ne comporte pas l'obligation juridique de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les entreprises.

La loi précitée a eu pour objet l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pour les années 2018 et 2019.

En ce qui concerne l'évolution du niveau moyen des rémunérations en 2018 et 2019 comparé au niveau du salaire social minimum, l'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue et se définissant comme le salaire horaire moyen de la population de référence réduit à l'indice 100 de l'échelle mobile des salaires, accuse une progression de 2,8%.

L'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue accusant une progression de 2,8%, l'augmentation du salaire social minimum a été de 2,8% au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **1.13. Loi du 15 décembre 2020 portant approbation de la Convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, signée à Genève, le 9 juin 1964**

Au moment de l'introduction du projet de loi en question, le Grand-Duché de Luxembourg avait 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 figuraient 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 100<sup>ème</sup> anniversaire de l'OIT, qui se fêtait en 2020, le Gouvernement avait entendu ratifier une des Conventions de Gouvernance qui n'avaient pas encore été ratifiées par le Luxembourg, à savoir : la Convention C122 sur la politique de l'emploi.

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

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.

### **1.14. Loi du 15 décembre 2020 portant approbation de la Convention n°144 de l'OIT sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, signée à Genève, le 21 juin 1976**

Au moment de l'introduction du projet de loi en question, le Grand-Duché de Luxembourg avait 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 figuraient 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 100<sup>ème</sup> anniversaire de l'OIT, qui se fêtait en 2020, le Gouvernement avait entendu ratifier une des Conventions de Gouvernance qui n'avaient pas encore été ratifiées par le

Luxembourg, à savoir : la Convention C144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail.

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

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.

#### **1.15. Loi du 15 décembre 2020 portant approbation de la Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, signée à Genève, le 15 juin 2006**

Au moment de l'introduction du projet de loi en question, le Grand-Duché de Luxembourg avait 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 figuraient 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 a été proposé de ratifier la Convention C187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

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

#### **1.16. Loi du 15 décembre 2020 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**

Au moment de l'introduction du projet de loi en question, 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.

Cette 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'a pas entraîné de modifications de nos dispositions légales afférentes.

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.

#### **1.17. Loi du 19 décembre 2020 portant modification de la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail (préretraite)**

Pendant l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise, il a été d'une importance cruciale de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la population, assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables et permettre à l'ensemble de nos structures médicales et paramédicales de garantir la meilleure prise en charge possible de la population du Grand-Duché.

Il était dès lors devenu indispensable que tous les citoyens disponibles puissent, dans la mesure du possible, apporter leur contribution active afin que ce but puisse être atteint dans les meilleures conditions possibles.

Dans ce contexte certaines entreprises ont été amenées à proposer à leurs anciens salariés en préretraite de reprendre le travail pendant la durée de la crise, et cela contre rémunération adéquate.

Afin de sécuriser les salariés acceptant une telle proposition de retour temporaire, il avait été dérogé temporairement à l'article L. 585-6 du Code du travail par le règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail, pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution, afin de garantir que la rémunération que ces personnes pouvaient toucher pour l'exécution de ce travail n'ait pas comme conséquence la perte des droits à l'indemnité de préretraite.

Par la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail cette dérogation initialement limitée à l'état de crise avait été prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 parce qu'il avait été estimé que de nombreuses entreprises relevant de son champ d'application allaient encore avoir besoin de personnel supplémentaire après la fin de l'état de crise et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Vu que le pays était de nouveau confronté à une augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2 « COVID-19 » et vu qu'on a pu constater une baisse sensible des effectifs dans les hôpitaux et les structures de soins notamment due au fait que de plus en plus des membres du personnel de ces structures ont été testés positifs ou ont été mis en quarantaine à leur domicile, il importait de prolonger cette dérogation jusqu'au 30 juin 2021.

En outre, il a été proposé de réduire le champ d'application de cette disposition pour ne plus l'appliquer à tous les domaines économiques énumérés à l'annexe de la loi du 20 juin 2020 précitée, mais seulement au secteur de la santé en général et au secteur des aides et de soins alors que la question de la disponibilité en nombre suffisant de personnel travaillant dans ces secteurs essentiels est un élément crucial pour bien gérer la pandémie.

Le texte mentionne expressément les laboratoires d'analyses médicales, dont le bon fonctionnement est tout aussi essentiel, pour clarifier que pour l'application de la dérogation prévue par le présent texte ils sont à considérer comme faisant partie du secteur de la santé.

En contrepartie de cette réduction du champ d'application, les salariés ayant travaillé dans un de ces domaines avant de partir en préretraite ne sont plus obligés de retourner travailler chez leur ancien employeur mais ils ont pu reprendre une activité salariés auprès de n'importe quel employeur actif dans le secteur de la santé ou dans le secteur d'aides et soins, ou encore dans un laboratoire d'analyses médicales, pour pouvoir bénéficier de la suspension de l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail.

### **1.18. Loi du 19 décembre 2020 portant modification temporaire de l'article L. 121-6 du Code du travail (délai pour remettre certificat d'incapacité de travail)**

Face à la forte augmentation des infections qu'on a dû constater, la cellule du contact-tracing de l'Inspection sanitaire tournait à plein régime.

Malgré le fait qu'elle comportait 220 personnes prenant contact avec les personnes testées positives au coronavirus et avec leurs contacts et que le retard existant a pu être résorbé, il restait un risque évident que pour certaines personnes concernées un laps de temps important s'écoulait avant qu'elles ne disposent de l'ordonnance de mise en isolement ou de mise en quarantaine.

Vu que ces ordonnances sont susceptibles de servir de certificat d'incapacité de travail justifiant le cas échéant l'absence de la personne en isolement ou en quarantaine de son lieu de travail, ces retards sont susceptibles de constituer un problème au niveau du droit du travail.

En effet, l'article L. 121-6 du Code du travail dispose qu'en plus d'un avertissement le premier jour de l'empêchement, le salarié absent est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail au plus tard le troisième jour de son absence.

Or, en cas de retard dû à la transmission des ordonnances devant servir de certificat d'incapacité de travail, ce délai ne peut, le cas échéant, pas être respecté par le salarié concerné ce qui le privait, pendant un certain laps de temps, de la protection contre le licenciement prévu à l'alinéa premier du paragraphe trois du même article L. 121-6.

Afin d'éviter un licenciement pour un fait indépendant de la volonté du salarié, il a été proposé de déroger temporairement à l'article en question en portant ce délai de 3 à 8 jours.

### **1.19. Loi du 24 décembre 2020 portant modification de la loi du 24 septembre 2020 portant dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail**

Face à la forte augmentation des infections qui risquait de perdurer respectivement de se reproduire de façon cyclique au courant des mois et dans un souci de prendre toutes les mesures susceptibles d'endiguer la propagation du virus, les établissements d'enseignement et d'accueil étaient susceptibles d'être fermés du moins périodiquement par décision du Gouvernement au courant des mois à venir.

Vu cette situation, la loi émergée prévoyait la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne pouvaient fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19 ou qui bénéficiaient d'un enseignement à distance. En outre, il y a été précisé que le salarié en chômage partiel n'a pas pu opter pour le congé pour raisons familiales alors qu'il était en période d'inactivité prise en charge par le Fonds pour l'emploi. Cette loi a été applicable jusqu'au 20 janvier 2021.

## 2. Règlements grand-ducaux

### Les règlements grand-ducaux classiques

#### **2.1. Règlement grand-ducal du 20 juin 2020 portant dérogation temporaire au règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail**

Etant donné que l'Agence pour le développement de l'emploi, dont certains agents assuraient le secrétariat de la Commission mixte, travaillait en service réduit, il avait été prévu d'adapter certains délais relatifs au fonctionnement de ladite Commission, qui prend entre autres les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail, et ceci afin de pouvoir assurer correctement ses missions. Ces adaptations ont été applicables durant la période de l'état de crise.

Ces dérogations ont été mises en œuvre par le biais d'un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32 paragraphe 4 de la Constitution afin de pouvoir mettre rapidement à disposition des salariés et des entreprises des règles spécifiques adaptées au caractère exceptionnel de la situation.

Il convient toutefois de noter que la durée de validité de ce règlement se limitait à la période de l'état de crise alors que les dispositions y prévues ont des conséquences juridiques pouvant aller au-delà de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et confirmé par la loi du 24 mars 2020 portant dérogation de l'état de crise.

Ce règlement grand-ducal a dès lors dû reprendre ces dérogations pour éviter toute insécurité juridique pouvant exister par rapport au fait que l'extension temporaire des délais risque d'avoir des conséquences indirectes qui dépassent la durée de l'état de crise.

#### **2.2. Règlement grand-ducal du 20 juin 2020 portant dérogation à l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisations des chômeurs partiels**

Dans le contexte de la crise sanitaire, les règles généralement applicables en matière de chômage partiel ont été appliquées de façon adaptée à la situation de crise déclarée par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et confirmée par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise.

En effet, dans le cadre des demandes de chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19, il avait été constaté que de nombreuses demandes des secteurs concernés par les décisions gouvernementales de fermeture avaient été soumises par des entreprises relevant des secteurs HORECA et Commerce.

Or, il s'agit de deux secteurs peu couverts par des conventions collectives de travail et à bas salaires se situant pour une grande partie au niveau où aux alentours du salaire social minimum.

Voilà pourquoi l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels qui prévoit actuellement que l'indemnité de compensation est fixée à 80% du salaire horaire brut normal du salarié avec un plafond de 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés avait été temporairement modifié par un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32,

paragraphe 4 de la Constitution pour prévoir que si ce calcul mène à une indemnité inférieure au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, celui-ci s'y substitue.

Comme de nombreuses entreprises de ces secteurs économiques ont dû avoir recours au chômage partiel au-delà de la durée de l'état de crise, le présent règlement grand-ducal a prolongé cette modification en prévoyant une dérogation temporaire au règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 jusqu'au 31 décembre 2020.

### **2.3. Règlement grand-ducal du 15 décembre 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 20 juin 2020 portant dérogation à l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels**

L'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels qui prévoit actuellement que l'indemnité de compensation est fixée à 80% du salaire horaire brut normal du salarié avec un plafond de 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés avait été temporairement modifié par un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution pour prévoir que si ce calcul mène à une indemnité inférieure au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, celui-ci s'y substitue.

Par la suite, un règlement grand-ducal du 20 juin 2020 a de façon temporaire introduit une dérogation à l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre précité qui prolonge l'application de cette substitution jusqu'au 31 décembre 2020.

Comme de nombreuses entreprises, notamment de ces secteurs économiques, ont continué d'avoir recours au chômage partiel et que cette situation a perduré au-delà du 31 décembre 2020, le Gouvernement a décidé de continuer à accompagner les entreprises avec le régime d'accès simplifié au chômage partiel pour les six premiers mois de l'année 2021.

Dans ce contexte, ce règlement grand-ducal a prolongé cette disposition jusqu'au 30 juin 2021 en prévoyant de prolonger la dérogation temporaire à l'article 2 dudit règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975.

### **Les règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32 §4 de la Constitution**

Il faut préciser que tous les règlements grand-ducaux pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 sont devenus caducs le lendemain de la fin de l'état de crise.

### **2.4. Règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-51 du Code du travail**

Dans le contexte de la situation extraordinaire due au coronavirus Covid-19, le Gouvernement a introduit un règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales pour prévoir expressément la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ont fait l'objet d'une mesure de mise sous quarantaine par le médecin de la Direction de la santé conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé.

Vu que le Gouvernement avait décidé en date du 13 mars 2020 de fermer toutes les structures d'enseignement à partir du lundi 16 mars 2020 jusqu'au vendredi 27 mars 2020 inclus afin de limiter la propagation du coronavirus « Covid-19 », il avait été retenu que même si un enfant n'est pas mis en quarantaine, l'un des parents a tout de même droit au congé pour raisons familiales extraordinaire pour assurer la garde de l'enfant, à condition notamment que l'enfant soit concerné par la fermeture d'une structure d'enseignement.

Vu la décision du Gouvernement de prolonger la fermeture des structures d'enseignement et de continuer à appliquer le congé pour raisons familiales extraordinaire pour permettre aux parents, qui n'ont pas d'autres moyens, d'assurer la garde de leurs enfants et vu son engagement parallèle de soutenir massivement les entreprises touchées par la crise, par l'élargissement du dispositif relatif au chômage partiel pour cas de force majeure, il importait d'éviter le choix délibéré entre ces différentes mesures ainsi que leur cumul.

Vu que le salarié qui est touché par le chômage partiel se trouvait en principe libéré de toute prestation de travail, il était disponible pour garder un enfant à charge sans devoir recourir au congé pour raisons familiales.

Pour cette raison, il était évident que le Gouvernement a décidé que le salarié au chômage partiel n'a pas droit au congé pour raisons familiales. Il en est de même de celui dont le partenaire ou conjoint est au chômage partiel et donc disponible pour garder l'enfant commun ou faisant partie du ménage.

Finalement, il importait aussi de souligner que le recours au congé pour raisons familiales doit dans tous les cas être l'ultime moyen de recours.

#### **2.5. Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant suspension temporaire des dispositions de l'article L. 512-10 paragraphe 3 du Code du travail**

Comme dans le contexte de la crise sanitaire de nombreux moyens, notamment financiers, ont aussi été investis dans le cadre du chômage partiel et ce afin de sauvegarder l'emploi, il fallait garantir que les licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne soient évités au maximum.

C'est ainsi que le règlement grand-ducal sous rubrique visait à interdire tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne dans tous les modèles de chômage partiel pendant la durée de la crise sanitaire, donc également dans le cadre du chômage partiel de source structurelle, seule forme de chômage partiel qui prévoyait sous certaines conditions le recours à de tels licenciements.

#### **2.6. Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail**

Vu la rapidité et l'ampleur que le Coronavirus a prises au cours du temps, il constituait une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population.

C'est dans ce contexte que le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail a introduit, pour les entreprises dont les activités sont énumérées au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, respectivement déclarées essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays et visées par l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement, la possibilité de déroger à la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire.

Ainsi ces entreprises pouvaient être autorisées, pendant une durée limitée à l'état de crise, à porter la durée

de travail maximale jusqu'à douze heures par jour et soixante heures par semaine par dérogation au Code du travail et, le cas échéant, à la Convention collective de travail applicable à l'entreprise concernée.

Or, il s'avérait que le besoin d'augmenter la durée de travail journalière et hebdomadaire ne se limitait plus aux activités énumérées dans le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 cité ci-dessus mais se faisait ressentir également dans d'autres entreprises touchées par un accroissement de la demande et/ou une multiplication des absences pour maladie ou pour congé pour raisons familiales ou encore dans celles qui étaient soucieuses d'éviter le plus possible les déplacements et les changements d'équipes afin de contribuer ainsi à minimiser le risque de propagation du virus.

Il s'agissait entre autres d'entreprises dont l'activité économique était directement liée à une entreprise ou un secteur dont les activités étaient essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays.

Par dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail respectivement à une convention collective de travail la présente loi proposait donc que ces entreprises puissent également être autorisées sous certaines conditions à faire travailler leurs salariés au-delà des limites posées par le Code du travail.

Une telle autorisation serait, le cas échéant et dans la mesure du possible, soumise à l'accord préalable de la délégation du personnel et à défaut aux syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Il est évident que mises à part les dérogations ponctuelles, expresses, rigoureusement limitées dans le temps et motivées par l'état de crise, les dispositions du Code du travail et des conventions collectives restaient entièrement et strictement applicables.

**2.7. Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation aux articles L. 521-9, L. 521-11, L. 524-5, L. 543-11, L. 543-20, L. 552-2 du Code du travail et aux articles 8 et 10 du règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et l'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail**

Dans le contexte de la situation extraordinaire due au coronavirus COVID-19 dans nos pays voisins et sur le territoire national, le Gouvernement avait pris des mesures pour limiter la propagation du virus dans la population et pour protéger les personnes à risque.

Ces mesures proposées tenaient compte du caractère pathogène et contagieux du virus COVID-19. Ainsi, les déplacements ont été limités et seules les activités qui sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays étaient maintenues.

Il a été recommandé aux entreprises de recourir, au maximum et dans la mesure du possible, au télétravail et de réduire leurs activités aux tâches qui étaient essentielles pour le fonctionnement de l'entreprise. Toutes les activités commerciales et artisanales qui accueillent un public restaient fermées à l'exception de certaines activités limitativement énumérées.

Par ailleurs, le Gouvernement avait réduit les activités des administrations et établissements publics aux tâches essentielles pour son bon fonctionnement et pour la gestion de la crise.

L'accueil et les guichets des administrations et établissements publics fonctionnaient à service réduit.

Vu que la situation exceptionnelle provoquée par la propagation du coronavirus COVID-19 présentait une urgence particulière, il a été décidé d'introduire un règlement grand-ducal pour faire face à ses conséquences sur le marché du travail, et de proposer d'adapter certaines dispositions du Code du travail. En effet, de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont eu peu de chance de pouvoir intégrer à court terme le marché du travail. Il avait dès lors été proposé d'adapter, pendant l'état de crise, certaines dispositions relatives aux indemnités de chômage complet et de prolonger le droit à ces dernières jusqu'à la fin de l'état de crise, à savoir le 24 juin 2020.

Par ailleurs, des adaptations relatives à la quote-part à supporter par les entreprises dans le cadre de l'occupation de demandeurs d'emploi par le biais de certaines mesures en faveur de l'emploi avaient été proposées afin de réduire les coûts à charge de ces dernières étant donné que les entreprises souffraient d'une baisse voire d'un arrêt de leurs activités.

Etant donné que les déplacements ont été limités, que les activités des administrations ont été réduites aux tâches essentielles et que l'accès aux administrations a été fortement limité, certains délais dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement professionnel ont été suspendus jusqu'à la fin de l'état de crise afin de ne pas léser les personnes susceptibles de bénéficier dudit dispositif alors qu'elles se trouvaient dans l'impossibilité de respecter certains rendez-vous prévus par les dispositions légales.

Etant donné que l'ADEM, dont certains agents assurent le secrétariat de la Commission mixte, travaillait en service réduit, il était également prévu d'adapter certains délais relatifs au fonctionnement de ladite Commission, qui prend entre autres les décisions relatives au reclassement professionnel interne et externe des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail, et ceci afin de pouvoir assurer correctement ses missions. Les adaptations prévues étaient applicables durant la période l'état de crise.

## **2.8. Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail**

Face au fait que le Coronavirus avait pris une ampleur et une rapidité telles qu'il constituait une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population, il importait de prendre des mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

Il s'agissait en effet principalement de protéger la population, mais également d'assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables pour notre société qui, bien qu'ils soient limités, pour la plus-part, au strict minimum doivent continuer à rester disponibles.

En premier lieu, il s'agissait évidemment de permettre à l'ensemble de nos structures médicales et paramédicales de garantir la meilleure prise en charge possible de la population du Grand-Duché, mais aussi de continuer à assurer son approvisionnement en denrées et services de première nécessité.

Il était dès lors indispensable que tous les citoyens disponibles ont pu, dans la mesure du possible, apporter leur contribution active afin que ce but ait pu être atteint dans les meilleures conditions imaginables.

Dans ce contexte, il importait également de permettre, par un assouplissement des règles généralement applicables aux relations de travail, et plus particulièrement de celles régissant les contrats de travail à durée déterminée pouvant être conclus avec des étudiants, aux jeunes qui poursuivaient des études et qui étaient temporairement disponibles de mettre leur force de travail au service des secteurs vitaux pendant la crise sanitaire.

Pour cette raison, ce règlement grand-ducal a augmenté la durée de travail hebdomadaire moyenne maximale des contrats de travail à durée déterminée pouvant être conclus avec des étudiants en application de l'article L. 122-1 du Code du travail de 15 à 40 heures maximum par semaine en moyenne.

### **2.9. Règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant modification temporaire de l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels**

Dans le contexte de la crise sanitaire, les règles généralement applicables en matière de chômage partiel ont été appliquées de façon adaptée à la situation de crise déclarée par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et confirmée par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise.

En effet, dans le cadre des demandes de chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 il avait été constaté que de nombreuses demandes des secteurs concernés par les décisions gouvernementales de fermeture avaient été soumises par des entreprises relevant des secteurs HORECA et Commerce.

Or, il s'agit ici de deux secteurs peu couverts par des conventions collectives de travail et à bas salaires se situant pour une grande partie au niveau où aux alentours du salaire social minimum.

Voilà pourquoi l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels qui prévoyait à ce stade que l'indemnité de compensation est fixée à 80% du salaire horaire brut normal du salarié avec un plafond de 250% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés avait été temporairement modifié par un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution pour prévoir que si ce calcul mène à une indemnité inférieure au niveau du salaire social minimum pour salariés non qualifiés, celui-ci s'y substitue.

Comme de nombreuses entreprises de ces secteurs économiques ont dû recourir au chômage partiel au-delà de la durée de l'état de crise le règlement grand-ducal en question a prolongé cette modification jusqu'au 31 décembre 2020 en prévoyant une dérogation temporaire au règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975.

### **2.10. Règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux délais fixés à l'article L. 166-2 du Code du travail**

Dans le contexte de la lutte contre la propagation du Coronavirus et pour protéger au maximum les personnes physiques il était recommandé de recourir autant que possible sur des formules comme le télétravail et la communication par des voies électroniques en vue de réduire au maximum les rassemblements de personnes.

Or, pour certaines situations un échange personnel était indispensable en vue de venir à des solutions acceptables, comme par exemple dans le cadre des négociations pour un plan social.

Or, les dispositions légales en matière de négociation d'un plan social dans le cadre d'un licenciement collectif, ainsi que, le cas échéant, la procédure de conciliation qui s'y rattache posent des délais qui, en cette période de crise sanitaire, n'étaient pas réalisables dans des conditions permettant un échange de vues interactif indispensable dans ce domaine.

Voilà pourquoi ce règlement grand-ducal a proposé de suspendre ces délais pendant la durée de la crise sanitaire.

### **2.11. Règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail**

Dans le cadre de la crise sanitaire, il s'agissait évidemment de permettre à l'ensemble de nos structures médicales et paramédicales de garantir la meilleure prise en charge possible de la population du Grand-Duché, mais aussi de continuer à assurer son approvisionnement en denrées et services de première nécessité.

Il était dès lors indispensable que tous les citoyens disponibles aient pu, dans la mesure du possible, apporter leur contribution active afin que ce but ait pu être atteint dans les meilleures conditions imaginables.

Dans ce contexte, certaines entreprises actives dans un ou plusieurs des domaines économiques énumérés au paragraphe 2 de l'article 3 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, respectivement dont les activités sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays et qui sont visées par l'alinéa premier de l'article 5 du même règlement proposaient à certains de leurs anciens salariés actuellement en préretraite de reprendre le travail pendant la durée de la crise, et cela contre rémunération adéquate.

Afin de sécuriser les salariés acceptant une telle proposition de retour temporaire, il fallait veiller à ce que la rémunération qu'ils ont touchée pour l'exécution de ce travail n'ait pas eu comme conséquence la perte des droits à l'indemnité de préretraite.

Partant le règlement grand-ducal sous rubrique a suspendu temporairement une des raisons menant à un tel retrait de plein droit, à savoir celle de la reprise d'une activité lui rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné.

### **2.12. Règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à 326-12 du Code du travail**

Vu l'ampleur et la rapidité avec lesquelles le Coronavirus s'est propagé, il fallait évidemment permettre en premier lieu à l'ensemble de nos structures médicales et paramédicales ainsi qu'à l'ensemble du secteur d'aides et de soins de garantir la meilleure prise en charge possible de la population du Grand-Duché.

Suite au règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail pour les professionnels de santé et le personnel administratif des établissements hospitaliers le présent règlement a eu pour objet de suspendre l'obligation pour les employeurs de l'ensemble du secteur d'aides et de soins de soumettre leurs futurs salariés et leurs salariés actuels aux examens médicaux difficilement réalisables et ce qui risquait de constituer un danger supplémentaire de propagation du virus.

Compte tenu aussi du manque de main-d'œuvre existant à ce stade dans le secteur d'aides et de soins et de la nécessité de renforcer rapidement les équipes de personnel, il importait de suspendre la réalisation de ces examens médicaux pendant toute la durée de l'état de crise décrété par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Il est entendu que les examens médicaux ont repris normalement après l'état de crise et que les employeurs du secteur d'aides et de soins ont conservé la possibilité de faire cesser de plein droit le contrat de travail d'un salarié nouvellement embauché déclaré inapte à occuper le poste de travail convenu et constatée par le médecin du travail compétent dans le cadre de l'examen médical d'embauche effectué postérieurement à son embauche et après la crise sanitaire.

### **2.13. Règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 111-3, L. 121-5, L. 122-11 et L. 131-7 du Code du travail**

Par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, le Gouvernement avait pris la décision d'interdire temporairement toutes les activités commerciales et artisanales qui accueillent un public ainsi que les activités non essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays.

Vu que cette mesure gouvernementale a eu un impact non négligeable sur un grand nombre d'entreprises, les entreprises concernées par l'ordre de fermeture se sont vues obligées de dispenser leurs salariés du travail ce qui les empêchait de pouvoir tester efficacement les capacités et l'aptitude de leurs salariés en période d'essai. Vu également que les salariés n'ont pas non plus pu faire preuve de leurs capacités professionnelles, il importait de prévoir une suspension de la période d'essai lorsqu'elle était prévue par un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission et ceci pour une durée égale à la durée de l'état de crise.

Le présent règlement grand-ducal visait donc en première ligne à suspendre la période d'essai des salariés liés à une entreprise qui a dû arrêter ses activités suite à l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et confirmé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise.

En deuxième lieu, la dérogation s'appliquait aux entreprises qui n'ont pas été obligées de fermer mais qui du fait de la crise sanitaire tournaient à un rythme tel qu'elles étaient obligées de mettre tout ou partie de leur personnel au « chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 », à condition cependant que le salarié en cause était directement concerné par cette mesure.

### **2.14. Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation aux articles L. 521-9, L. 521-11, L. 534-5, L. 543-11, L. 543-20, L. 552-2 du Code du travail et aux articles 8 et 10 du règlement grand-ducal du 14 octobre 2002 concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail**

Dans le contexte de la situation extraordinaire due au Coronavirus COVID-19 dans nos pays voisins et sur le territoire national, le Gouvernement avait pris des mesures pour limiter la propagation du virus dans la population et pour protéger les personnes à risque. Ces mesures proposées tenaient compte du caractère pathogène et contagieux du virus COVID-19. Ainsi, les déplacements ont été limités et seules les activités qui étaient essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays ont été maintenues.

Il a été recommandé aux entreprises de recourir, au maximum et dans la mesure du possible, au télétravail et de réduire leurs activités aux tâches qui sont essentielles pour le fonctionnement de l'entreprise. Toutes les activités commerciales et artisanales qui ont accueillis un public sont restées fermées à l'exception de certaines activités limitativement énumérées.

Vu que la situation exceptionnelle provoquée par la propagation du coronavirus COVID-19 présentait une urgence particulière, il a été décidé d'introduire ce règlement grand-ducal pour faire face à ses conséquences sur le marché du travail, et de proposer d'adapter certaines dispositions du Code du travail. En effet, à ce stade

de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont eu peu de chance de pouvoir intégrer à court terme le marché du travail. Il était dès lors proposé d'adapter, pendant l'état de crise, certaines dispositions relatives à la durée des indemnités de chômage complet et de prolonger le droit à ces dernières de la période de l'état de crise. La période de référence de vingt-quatre mois était allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise.

Finalement, vu la situation sur le marché de l'emploi national, qui risquait de devenir de plus en plus aigüe, le délai devant permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'examiner si l'offre d'emploi déclaré peut-être pourvue par une personne inscrite en ses bureaux a été étendu à six semaines.

#### **2.15. Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-12 du Code du travail**

Suite au règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail qui s'appliquait uniquement aux professionnels de santé et au personnel administratif des établissements hospitaliers, le présent règlement a eu pour objet de suspendre l'obligation pour les employeurs de l'ensemble du secteur d'aides et de soins de soumettre leurs futurs salariés et leurs salariés actuels aux examens médicaux prévus par le Code du travail.

Compte tenu de l'état de crise et de la nécessité d'empêcher les contaminations croisées des salariés des différents établissements par la réalisation des consultations nécessaires aux examens médicaux, ces examens médicaux étaient difficilement réalisables et risquaient de constituer un danger supplémentaire de propagation du virus.

Compte tenu aussi du manque de main-d'œuvre qui existait à ce stade dans le secteur d'aides et de soins et de la nécessité de renforcer rapidement les équipes de personnel, il importait de suspendre la réalisation de ces examens médicaux pendant toute la durée de l'état de crise décrété par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19.

Il est entendu que ces examens médicaux ont repris normalement après la crise et que les employeurs du secteur d'aides et de soins ont conservé la possibilité de faire cesser de plein droit le contrat de travail d'un salarié nouvellement embauché déclaré inapte à occuper le poste de travail convenu et constatée par le médecin du travail compétent dans le cadre de l'examen médical d'embauche effectué postérieurement à son embauche et après la crise sanitaire.

#### **2.16. Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 121-6 du Code du travail**

Comme la crise sanitaire a fait augmenter le taux de maladie en général et que le nombre de salariés en arrêt maladie était croissant, il fallait agir afin de protéger surtout les salariés les plus vulnérables, donc particulièrement ceux qui souffrent de maladies graves accompagnées de mises en incapacité de travail pour des périodes prolongées déjà avant l'état de crise.

Ces personnes risquaient d'atteindre la limite de la durée de protection contre le licenciement de vingt-six semaines durant une période extrêmement difficile pour le pays, pour sa population et pour son économie. En effet, vu l'état de crise et vu la situation actuelle du marché du travail, un licenciement après une longue période de maladie était à éviter à tout prix.

Ainsi, le présent règlement grand-ducal prévoyait que les arrêts de maladie ayant lieu pendant la crise sanitaire ne sont pas comptabilisés dans le cadre de la période des vingt-six semaines de protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail prévue au paragraphe 3 de l'article L. 121-6 du Code du travail, en suspendant le délai pendant l'état de crise de sorte à ce qu'il ne puisse pas venir à échéance pendant la crise.

Seul le licenciement pour faute grave restait possible pendant la période de suspension.

De même, il a été précisé que ce délai recommencera à courir dès la fin de la crise sanitaire et ce en l'état d'avant celle-ci.

### **2.17. Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 551-2 du Code du travail**

Dans le contexte de la situation extraordinaire due au coronavirus COVID-19 dans nos pays voisins et sur le territoire national, le Gouvernement a pris des mesures pour limiter la propagation du virus dans la population et pour protéger les personnes à risque.

Ces mesures proposées tenaient compte du caractère pathogène et contagieux du virus COVID-19. Ainsi les déplacements ont été limités et seules les activités qui étaient essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays ont été maintenues.

Il a été recommandé aux entreprises de recourir, au maximum et dans la mesure du possible, au télétravail et de réduire leurs activités aux tâches qui sont essentielles pour le fonctionnement de l'entreprise. Toutes les activités commerciales et artisanales qui accueilleraient un public sont restées fermées à l'exception de certaines activités limitativement énumérées.

Dans ce contexte, des entreprises relevant des secteurs qui n'ont pas été visées par l'interdiction des activités commerciales ou artisanales ou qui assuraient les activités qui sont essentielles pour le maintien des intérêts vitaux de la population et du pays ont décidé de verser à leurs salariés qui assurent le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement de leurs activités des primes ou gratifications.

Etant donné que pour les salariés visés qui se trouvaient en reclassement professionnel, cette prime aurait été déduite, conformément aux dispositions légales en vigueur, de leur indemnité compensatoire qu'ils touchaient, le cas échéant, en raison de leur statut, il a été dérogé au Code du travail, pour la durée de l'état de crise, sur ce point.

Ainsi, les salariés en reclassement concernés ont pu profiter pleinement de ces primes ou gratifications exceptionnelles.

### **2.18. Règlement grand-ducal du 17 avril 2020 portant introduction d'une série de mesures en matière de sécurité et santé au travail dans le cadre de la lutte contre le COVID-19**

Vu l'ampleur et la rapidité avec lesquelles le virus dit « Coronavirus » s'est propagé, il constituait une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population et il importait par conséquent de prendre des mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

Il s'agissait en effet principalement de protéger la population et d'assurer le fonctionnement des services essentiels et indispensables pour notre société qui, bien qu'ils aient été limités, pour la plus-part, au strict minimum, ont dû continuer à rester disponibles.

Dans ce contexte, ce règlement grand-ducal a introduit une série d'obligations spécifiques qui étaient à appliquer par les employeurs et par les salariés pendant la durée de l'état de crise pour tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie du Covid-19 et pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés face à cette épidémie du Covid-19.

Ce règlement grand-ducal a également chargé l'Inspection du travail et des mines de veiller à l'application de ces dispositions.

#### **2.19. Règlement grand-ducal du 17 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 8 avril 2021**

Ce règlement grand-ducal modifie le règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 121-6 du Code du travail pour remplacer la possibilité pour l'employeur de licencier pour faute grave pendant toute la période de suspension par un droit de licencier pour faute grave à partir du moment où les premières 26 semaines de protection se sont écoulées, c'est-à-dire à partir du premier jour de la 27<sup>e</sup> semaine de protection.

La protection contre le licenciement avec préavis restait cependant garantie jusqu'à la fin de l'état de crise.

#### **2.20. Règlement grand-ducal du 29 avril 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 511-13 et L. 621-3 du Code du travail relatif à la procédure en matière de chômage partiel**

Dans le cadre des dispositions sur le chômage partiel, des subventions peuvent être allouées aux employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir le contrat de travail de leur personnel et à lui verser une indemnité de compensation pour les pertes de salaire subies du fait que la durée normale de travail, légale ou conventionnelle, est réduite.

Le régime du chômage partiel est donc un des instruments majeurs permettant aux entreprises de faire face aux décisions de fermeture du Gouvernement respectivement à la baisse de l'activité économique due à la crise sanitaire du Covid-19.

Au vu de la situation exceptionnelle et des répercussions sur la vie des entreprises et de leurs salariés, les conditions pour demander et obtenir le chômage partiel ont été aménagées.

Afin d'accélérer et pour faciliter la procédure de demande de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du COVID-19, l'ADEM, en étroite collaboration avec le Secrétariat du comité de conjoncture et le Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE), a mis en place un nouveau système automatisé qui permet aux entreprises d'introduire leur demande de chômage partiel via un formulaire en ligne sur le site.

Etant donné que le nouveau système des décomptes n'était pas encore tout à fait en place, il avait été proposé de porter de 2 à 3 mois le délai de forclusion pour l'introduction des déclarations de créance accompagnées des décomptes mensuels afin de ne pas léser les entreprises concernées.

Par ailleurs, il avait été proposé de simplifier la procédure de l'introduction des décomptes mensuels en remplaçant les décomptes mensuels individuels signés par les salariés concernés par des décomptes mensuels contresignés par la délégation du personnel s'il en existe.

Finalement et pour éviter des risques de double financement et afin d'optimiser la nouvelle procédure, il fallait élargir le champ d'application actuel du paragraphe 1 de l'article L. 621-3 qui prévoyait l'accès direct de l'Agence pour le développement de l'emploi aux données à caractère personnel au fichier des affiliations et des salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale du volet du chômage partiel.

#### **2.21. Règlement grand-ducal du 30 avril 2020 portant dérogation aux dispositions de l'article L. 511-14 du Code du travail**

Comme dans le contexte de la crise sanitaire de nombreux moyens, notamment financiers, ont été investis surtout dans le cadre du chômage partiel afin de sauvegarder l'emploi, il fallait garantir d'une part que les fonds ainsi versés aux entreprises ne soient pas liquidés sur base de données fausses et servent effectivement à garantir le paiement des salaires.

L'introduction de règles plus contraignantes en matière de remboursement et de sanctions plus sévères était d'autant plus importante du fait que le Gouvernement a introduit un système accéléré de paiement d'avances qui était suivi d'une régularisation par des décomptes, qui, afin d'éviter un double financement notamment par rapport aux dépenses prises en charge par la CNS, qui ne pouvaient nécessairement pas se faire mensuellement.

Ainsi, et au vu du nombre extrêmement important de demandes, un contrôle ex ante approfondi est devenu impossible et les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ont surtout procédé par voie de contrôle ex post.

Afin de réagir de façon appropriée et conséquente face à de possibles fraudes, le règlement grand-ducal du 30 avril 2020 avait complété le libellé de l'article L. 511-14 du Code du travail.

D'un côté cet article prévoyait que les subventions accordées sur base de déclarations erronées étaient à restituer.

D'un autre côté, il visait directement les entreprises malveillantes qui ont fait des déclarations fausses ou encore celles qui utilisaient les fonds perçus à des fins autres que le paiement des salaires. Ces entreprises ne vont pas seulement devoir restituer tous les fonds perçus du fait de cette déclaration mensongère respectivement les fonds dépensés à des fins étrangères à l'instrument en question, mais elles vont devoir rembourser l'ensemble des sommes perçues dans le cadre du chômage partiel dès qu'une de leur déclarations contient un seul élément inexact respectivement dès le premier manquement en cas de versement des indemnités de compensation aux salariés touchés par le chômage partiel.

Ainsi l'article 2 prévoit des sanctions à l'encontre des entreprises malveillantes.

#### **2.22. Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail**

Dans le cadre de la crise sanitaire, il importait de permettre aux jeunes, par un assouplissement des règles généralement applicables aux relations de travail, et plus particulièrement de celles régissant les contrats de travail pouvant être conclus avec des étudiants, de mettre leur force de travail au service des secteurs vitaux pendant la crise sanitaire.

Pour cette raison le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail avait augmenté, pour la durée de la crise sanitaire, la durée de travail hebdomadaire moyenne maximale

des contrats de travail à durée déterminée pouvant être conclus entre un étudiant et un employeur d'un secteur déterminé de 15 à 40 heures.

Dans ce règlement il a été fait référence aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1, du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 pour définir les activités des entreprises éligibles pour cette dérogation.

Si, en raison du caractère dynamique des références, les dispositions auxquelles il est renvoyé s'appliquent en tenant compte des modifications pouvant intervenir par après il en est autrement si par une modification du texte de référence, en l'espèce du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 cité ci-avant, les dispositions auxquelles l'on se réfère disparaissent de sorte que la référence n'a plus de corollaire.

Vu que la dernière modification du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 a supprimé le contenu des articles 3, paragraphe 2, et 5, alinéa 1, le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail ne trouverait plus application à partir de la date d'entrée en vigueur de la modification précitée qui a été fixée au 11 mai 2020.

Afin de remédier à cette situation et pour pouvoir continuer d'appliquer cette mesure en cas de besoin jusqu'à la fin de l'état de crise, il était indispensable de modifier le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 précité en y détaillant expressément les activités des entreprises éligibles qui étaient préalablement listées aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 dans une annexe.

### **2.23. Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 551-2 du Code du travail**

Dans le contexte de la crise sanitaire, certaines entreprises relevant des secteurs définis à l'article 3, paragraphe 2, et à l'article 5, alinéa 1 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 avaient décidé de verser à leurs salariés qui continuent à assurer le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement de leurs activités des primes ou gratifications.

Etant donné que pour les salariés qui se trouvaient en reclassement professionnel, cette prime a été déduite, conformément aux dispositions légales en vigueur, de leur indemnité compensatoire qu'ils touchent, le cas échéant, en raison de leur statut, il a été décidé de déroger au Code du travail, pour la durée de l'état de crise, sur ce point.

Ainsi, les salariés en reclassement concernés ont également pu profiter de ces primes ou gratifications exceptionnelles.

Comme indiqué ci-dessus, il a été fait référence dans ce règlement grand-ducal du 8 avril 2020 aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 pour définir les activités des entreprises éligibles pour cette dérogation.

Si, en raison du caractère dynamique des références, les dispositions auxquelles il a été renvoyé s'appliquent en tenant compte des modifications pouvant intervenir par après, il en est autrement si par une modification du texte de référence, en l'espèce du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 cité ci-avant, les dispositions auxquelles l'on se réfère disparaissent de sorte que la référence n'a plus de corollaire.

Vu que la dernière modification dudit règlement grand-ducal du 18 mars 2020 a supprimé le contenu des articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1, le règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant dérogation à l'article L. 551-2 du Code du travail ne trouverait plus application à partir de la date d'entrée en vigueur de la modification précitée qui a été fixée au 11 mai 2020.

Afin de remédier à cette situation et pour pouvoir continuer d'appliquer cette mesure en cas de besoin jusqu'à la fin de l'état de crise, il est indispensable de modifier le règlement grand-ducal du 8 avril 2020 précité en y détaillant expressément les activités des entreprises éligibles qui étaient préalablement listées aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 dans une annexe.

#### **2.24. Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation à l'article L. 585-6 du Code du travail**

Dans ce règlement il a été fait référence aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1, du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 pour définir les activités des entreprises éligibles pour cette dérogation.

Si, en raison du caractère dynamique des références, les dispositions auxquelles il est renvoyé s'appliquent en tenant compte des modifications pouvant intervenir par après. Il en est autrement si par une modification du texte de référence, en l'espèce du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 cité ci-avant, les dispositions auxquelles l'on se réfère disparaissent de sorte que la référence n'a plus de corollaire.

Vu que la dernière modification du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 a supprimé le contenu des articles 3, paragraphe 2, et 5, alinéa 1, le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail ne trouverait plus application à partir de la date d'entrée en vigueur de la modification précitée qui a été fixée au 11 mai 2020.

Afin d'avoir pu remédier à cette situation et pour avoir pu continuer d'appliquer cette mesure en cas de besoin jusqu'à la fin de l'état de crise, il était indispensable de modifier le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 précité en y détaillant expressément les activités des entreprises éligibles qui étaient préalablement listées aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 dans une annexe.

Partant ce règlement grand-ducal a temporairement suspendu une des raisons menant à un tel retrait de plein droit, à savoir celle de la reprise d'une activité lui rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné.

#### **2.25. Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail**

Face au fait que le virus dit « Coronavirus », désigné par « Covid-19 », a pris une ampleur et une rapidité telles qu'il constituait une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population, le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

Dans ce contexte, certaines règles généralement applicables aux relations de travail, et plus particulièrement celles relatives aux contrats d'étudiants, ont été adaptées ponctuellement et de manière temporaire à la situation de crise qui a été déclarée par le règlement grand-ducal du 28 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et confirmée par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise.

En effet, il était indispensable que tous les citoyens, dont également les jeunes qui poursuivent des études et qui sont temporairement disponibles, ont pu, dans la mesure du possible, apporter leur contribution active dans les meilleures conditions imaginables.

Pour cette raison, le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail a augmenté, pour la durée de la crise sanitaire, la durée de travail hebdomadaire moyenne maximale des contrats de travail à durée déterminée pouvant être conclu entre un étudiant et un employeur d'un secteur déterminé.

Dans ce règlement il a été fait référence aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1, du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 pour définir les activités des entreprises éligibles pour cette dérogation.

Si, en raison du caractère dynamique des références, les dispositions auxquelles il est renvoyé s'appliquent en tenant compte des modifications pouvant intervenir par après. Il en est autrement si par une modification du texte de référence, en l'espèce du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 cité ci-avant, les dispositions auxquelles l'on se réfère disparaissent de sorte que la référence n'a plus de corollaire.

Vu que la dernière modification du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 a supprimé le contenu des articles 3, paragraphe 2, et 5, alinéa 1, le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant dérogation à l'article L. 122-1 du Code du travail ne trouverait plus application à partir de la date d'entrée en vigueur de la modification précitée qui a été fixée au 11 mai 2020.

Afin d'avoir pu remédier à cette situation et pour avoir pu continuer d'appliquer cette mesure en cas de besoin jusqu'à la fin de l'état de crise, il était indispensable de modifier le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 précité en y détaillant expressément les activités des entreprises éligibles qui étaient préalablement listées aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 dans une annexe.

## **2.26. Règlement grand-ducal du 11 mai 2020 portant abrogation du règlement grand-ducal modifié du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail**

Dans ce contexte de la propagation rapide du Virus et pour permettre en premier lieu à l'ensemble de nos structures médicales et paramédicales ainsi qu'à l'ensemble du secteur d'aides et de soins de garantir la meilleure prise en charge possible de la population du Grand-Duché, le règlement grand-ducal modifié du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail avait suspendu les examens médicaux pour les professionnels de santé et le personnel administratif des établissements hospitaliers ainsi que pour l'ensemble du secteur d'aides et de soins.

Dans la mesure où, conformément au règlement grand-ducal du 28 avril 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, les activités médicales normales en milieu hospitalier avaient entretemps été reprises dans le but de permettre un accès équitable des patients aux soins ; il était devenu nécessaire de pouvoir réaliser les différents examens en médecine du travail concernant les professionnels de santé, tels que requis en application du Code du travail.

De plus, pour éviter de devoir organiser, au-delà de la fin de l'état de crise, l'ensemble des examens médicaux du personnel médical et de soins, tant hospitalier que du secteur d'aides et de soins, y compris le personnel administratif, recruté d'ici le 24 juin 2020, il convenait d'abroger le règlement grand-ducal modifié du 1<sup>er</sup> avril 2020 portant dérogation aux articles L. 322-2 et L. 326-1 à L. 326-12 du Code du travail.

## **2.27. Règlement grand-ducal du 15 mai 2020 portant modification du règlement grand-ducal modifié du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail**

Face à la situation extraordinaire créée par la crise sanitaire, des dérogations par rapport à la durée de travail maximale fixée par le Code du travail ont pu être autorisées en application du règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail.

Dans ce règlement, il a été fait référence aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1 du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 pour définir les activités des entreprises éligibles pour cette dérogation.

Si, en raison du caractère dynamique des références, les dispositions auxquelles il est renvoyé s'appliquent en tenant compte des modifications pouvant intervenir par après, il en est autrement si par une modification du texte de référence, en l'espèce du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 cité ci-avant, les dispositions auxquelles l'on se réfère disparaissent de sorte que la référence n'a plus de corollaire.

Vu que la dernière modification du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 a supprimé le contenu des articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1, le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail ne trouverait plus application à partir de la date d'entrée en vigueur de la modification précitée qui a été fixée au 11 mai 2020.

Afin de remédier à cette situation et pour pouvoir continuer d'appliquer cette mesure en cas de besoin jusqu'à la fin de l'état de crise, il était indispensable de modifier le règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail en y détaillant expressément dans une annexe les activités des entreprises éligibles qui étaient préalablement listées aux articles 3, paragraphe 2 et 5, alinéa 1, du règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020.

## **2.28. Règlement grand-ducal du 20 mai 2020 portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail**

Vu que le Gouvernement avait décidé en date du 13 mars 2020 de fermer toutes les structures d'enseignement à partir du lundi 16 mars 2020 jusqu'au vendredi 27 mars 2020 inclus afin de limiter la propagation du coronavirus « COVID-19 », il avait été retenu que même si un enfant n'est pas mis en quarantaine, l'un des parents a tout de même droit au congé pour raisons familiales extraordinaires pour assurer la garde de l'enfant, à condition notamment que l'enfant soit concerné par la fermeture d'une structure d'enseignement.

A ce moment, la situation de la crise sanitaire permettait de procéder, dans le cadre du déconfinement progressif à la réouverture par étapes des écoles et des structures d'accueil.

Au niveau du calendrier, il a été décidé de rouvrir les classes d'abord aux lycéens en commençant dès le 4 mai par les élèves des classes terminales, suivis le 11 mai de toutes les autres classes de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle, ainsi que du brevet de technicien supérieur (BTS).

A partir du 25 mai, les enfants de l'enseignement fondamental ont recommencé à fréquenter les écoles et les structures d'accueil.

Au niveau de la méthode, il avait été opté pour un retour en classe en alternance, c'est-à-dire que chaque classe était divisée en deux groupes, tant dans l'enseignement fondamental que secondaire que dans la formation professionnelle.

Chaque groupe avait une semaine de cours et d'apprentissage à l'école ou au lycée, suivie d'une semaine de révision à domicile ou dans une structure d'accueil.

Il était évident qu'une série de mesures barrières devaient être mises en place et rigoureusement respectées dans tous les établissements.

L'application de certaines de ces mesures, dont notamment celle de la distanciation sociale, ont eu pour conséquence directe que les capacités de réception des écoles et des structures d'accueil ont été fortement réduites.

De ce fait, il y avait un risque évident qu'une prise en charge permanente ne pourrait pas être garantie à tous les enfants.

Si pour les enfants ayant plus de 13 ans et qui ne présentaient pas de problèmes spécifiques de santé, cela ne risquait pas de poser de problèmes, il en était tout à fait autrement pour les plus jeunes.

En effet, les parents de ces enfants ont pu, le cas échéant, être obligés d'assurer eux-mêmes la garde de leurs enfants alors que la structure d'accueil et/ou l'école dans laquelle l'enfant était inscrite n'a pas pu le prendre en charge en raison des mesures prises dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Covid-19.

Afin de proposer des solutions aux parents confrontés à de telles situations difficiles et indépendantes de leur volonté, ce règlement grand-ducal a prévu, sous certaines conditions, la possibilité de recourir à un congé pour raisons familiales.

## **2.29. Règlement grand-ducal du 25 mai 2020 portant abrogation du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail**

Ainsi, suite à la décision du Gouvernement de fermer toutes les structures d'enseignement afin de limiter la propagation du coronavirus « Covid-19 », il avait été retenu que l'un des parents a droit au congé pour raisons familiales extraordinaire pour assurer la garde de l'enfant, à condition notamment que l'enfant soit concerné par la fermeture d'une structure d'enseignement.

Cette mesure extraordinaire ne valait toutefois que pour les enfants ayant moins de treize ans puisque la troisième tranche d'âge prévue par les dispositions légales en la matière, à savoir celle applicable aux enfants âgés de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis, est assortie d'une condition d'hospitalisation.

En pratique, il s'est avéré que cette condition supplémentaire est susceptible de créer, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer pour les parents d'enfants handicapés.

En effet, très souvent ces enfants ne peuvent pas rester seuls même s'ils appartiennent déjà à la catégorie des treize à dix-huit ans.

Afin de remédier à cette situation un projet de loi supprimant la condition d'hospitalisation pour les enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale

qui est versée à tout enfant âgé de moins de dix-huit ans, bénéficiant de l'allocation familiale et atteint d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins cinquante pour cent de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge, avait été déposé à la Chambre des députés en date du 27 mars 2020.

Etant donné cependant que la situation exceptionnelle provoquée par la propagation du coronavirus Covid-19 a présenté une urgence particulière, il a été décidé d'introduire cette modification dans les tous meilleurs délais et ce moyennant un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution en attendant l'aboutissement du projet de loi en cours de procédure.

Vu que le projet de loi portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail a été soumis à un premier vote de la Chambre des Députés en date du 13 mai 2020 et que le Conseil d'Etat a donné la dispense du second vote en date du 19 mai 2020, ce texte a été publié au Journal officiel en date du 25 mai 2020.

En conséquence, il y avait lieu d'abroger le règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant modification de l'article L. 234-52 du Code du travail à la date de l'entrée en vigueur de la loi en projet qui s'y substitue.

### 3. Projets de loi

#### **3.1. Projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'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.

#### **3.2. 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.

### **3.3. 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 fondamentaux introduits par la loi de 2017, 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.

## 4. Textes législatifs en préparation

### 4.1. 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.

### 4.2. Avant-projet de loi portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail

Avec l'arrivée de la crise sanitaire et la mise en place de mesures de confinement strictes en mars 2020, le recours au télétravail a explosé du jour au lendemain au niveau de toute la population active au Luxembourg.

Face à cette situation exceptionnelle, le Conseil économique et social a décidé d'élaborer un avis sur la thématique qui a subitement concerné une grande partie de la population active, indépendamment de son lieu de résidence.

L'annexe dudit avis qui date du 11 septembre 2020 reprend les termes d'une nouvelle convention proposée par les membres du comité.

Cette proposition a été reprise par les partenaires sociaux dans une « Convention relative au régime juridique du télétravail ».

En date du 16 octobre 2020 le projet de cet accord figurait à l'ordre du jour du Comité permanent du travail et de l'emploi et il a été retenu que le texte en question suscite la modification de deux articles du Code du travail afin d'impliquer à leur juste valeur les délégations du personnel lors de l'introduction ou de la modification d'un régime spécifique de télétravail au niveau de l'entreprise.

Il s'agit en effet de prévoir expressément que dans les entreprises de moins de 150 salariés l'employeur est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et dans celles occupant plus de 150 salariés la décision relative à l'introduction ou la modification d'un tel régime doit être prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation.

La « Convention relative au régime juridique du télétravail » a été signée en date du 20 octobre 2020 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Le but du présent projet est dès lors d'accompagner l'accord des partenaires sociaux par des modifications législatives ponctuelles destinées à en assurer une meilleure application par le biais de l'implication des délégations.

**4.3. Avant-projet de loi portant 1.) introduction de la division de la santé au travail dans le Code du travail ; 2.) modification du Code du travail ; 3.) modification de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé ; 4.) modification de la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés ; 5.) modification de la loi du 28 mai 2019 1. relative à la protection sanitaire des personnes contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants et à la sécurité des sources de rayonnements ionisants contre les actes de malveillance ; 2. relative à la gestion des déchets radioactifs, du transport de matière radioactives et de l'importation ; 3. portant modification de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé**

Cet avant-projet de loi vise à intégrer les dispositions relatives à la division de la santé au travail dans le livre III du Code du travail relatif à la protection, la sécurité et la santé des salariés.

Actuellement, la division de la santé au travail et ses attributions sont prévues par la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la Santé qui tombe, en application de l'arrêté grand-ducal du 28 mai 2019 portant constitution des Ministères, sous la compétence du Ministère de la Santé.

La modification précitée s'impose vu que le Ministre de la Santé et le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, en application de l'accord de coalition 2018-2023 qui dispose qu'« *Afin d'améliorer la santé au travail au Luxembourg de septembre 2012 avait formulé certaines recommandations. Une consultation des partenaires sociaux à ce sujet sera organisée. La question du rattachement de la médecine du travail au Ministère ayant le travail dans ses attributions sera analysée.* » ont décidé de procéder à ce changement d'affectation.

Il est évident que l'arrêté grand-ducal du 28 mai 2019 portant constitution des Ministères devra être modifié en conséquence.

#### **4.4. Avant-projet de loi portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail**

Dans un premier temps, il s'agit de rendre plus flexible la composition du Comité permanent du travail et de l'emploi en ce qui concerne les membres représentant le Gouvernement pour ainsi permettre au Gouvernement de désigner sa délégation en la composant librement du ou des Ministres qu'il estime indispensable pour traiter utilement tous les points de l'ordre du jour de chaque réunion du comité.

De plus, l'avant-projet sous rubrique précise, sans équivoque, que la charge de l'établissement de l'ordre du jour pour chaque réunion du comité incombe au Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire en sa qualité de Président.

## **5. Transposition des directives européennes**

### **5.1. 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<sup>er</sup> 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.

## **5.2. 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 de l'innovation, de l'inclusion sociale et de la réduction de la pauvreté, ainsi que du changement climatique et de l'énergie.

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

Dans le cadre du Semestre européen de la stratégie Europe 2020, le Conseil européen émet annuellement des recommandations pour chaque État membre visant à atteindre les objectifs de la stratégie européenne.

En 2020, année marquée par la pandémie du coronavirus, le Luxembourg a reçu les recommandations suivantes en lien avec le marché du travail : « à atténuer les effets de la crise sur l'emploi, en accordant une attention particulière aux personnes qui se trouvent dans une situation difficile sur le marché du travail. » Par ailleurs, les recommandations émises au cours de l'année précédente sont restées en vigueur, à savoir « 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 [...] ».

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 **dispositif de lutte contre le chômage de longue durée** vise à soutenir la création de nouveaux emplois dans le secteur communal, parapublic ou social répondant à de vrais besoins. Ces emplois doivent être nouveaux, ne pas viser des remplacements et surtout ne pas créer des situations de concurrence déloyale par rapport au secteur marchand. Des mesures spécifiques s'adressent aux demandeurs d'emploi âgés de 50 ans accomplis.
- En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> 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 de 2016, celle-ci a été adaptée en 2020 (loi du 24 juillet 2020) afin d'améliorer les procédures, et la situation financière des personnes en reclassement professionnel.
- Le **stage de professionnalisation**<sup>1</sup> (SP) est une mesure de politique active de l'emploi, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, destinée aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 30 ans ou ceux en reclassement externe ou qui ont la qualité de salarié handicapé. Le SP a une durée maximale de 6

---

<sup>1</sup> <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/stage-professionnalisation.html>

semaines, offrant l'opportunité au demandeur d'emploi de mettre en évidence ses capacités professionnelles au sein d'une entreprise. Dans le cadre des mesures de lutte contre les conséquences de la pandémie du coronavirus sur le marché de l'emploi, le SP a temporairement été ouvert aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins, et ce jusqu'au 31 décembre 2021.

- le **contrat de réinsertion-emploi**<sup>2</sup> (CRE), également en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, offre la possibilité aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans au moins, d'améliorer ses connaissances et capacités professionnelles au sein d'une entreprise pour une durée maximale de 12 mois. Dans le cadre des mesures de lutte contre les conséquences de la pandémie du coronavirus sur le marché de l'emploi, le CRE a temporairement été ouvert aux demandeurs d'emploi de 30 à 45 ans, tandis que l'aide pour les bénéficiaires âgés de plus de 45 ans, en reclassement externe, ayant le statut de salarié handicapé, ou appartenant au sexe sous-représenté, a été revue à la hausse, et ce jusqu'au 31 décembre 2021.
- En vigueur depuis le 11 décembre 2017 la **réforme des régimes de préretraite**<sup>3</sup> (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.

Pour atténuer les effets de la crise sanitaire, le gouvernement a dévoué toute son attention au maintien de l'emploi et a décidé depuis le début de la crise, en mars 2020, une série de mesures à cet effet, dont il y a lieu de citer notamment les suivantes :

- Instauration d'un régime particulier de chômage partiel pour cas de force majeure « Coronavirus » durant la période de l'état de crise (du 18 mars au 30 juin 2020), suivi d'un régime de chômage partiel structurel simplifié pour les secteurs les plus touchés par la crise (à partir de juillet 2020, prolongé jusqu'au 30 juin 2021) ;
- Augmentation de l'indemnité de chômage partiel à 100% du salaire social minimum non qualifié (SSM-NQ) ;
- Extension de la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, de la durée de l'état de crise (3 mois) ;
  - Extension temporaire de certaines mesures de politique active de l'emploi à des catégories de demandeurs d'emploi jusqu'à présent exclues ou allègement des conditions d'octroi, dont le stage de professionnalisation et le contrat de réinsertion-emploi (cf. supra). Par ailleurs, l'aide à l'embauche de chômeurs âgés a été ouverte aux demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 45 ans (du 24 juillet 2020 au 31 décembre 2021).

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

---

<sup>2</sup> <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/contrat-reinsertion-emploi.html>

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

pauvreté, brigant 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.
- 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. La loi du 15 décembre 2016 renforce le principe de **l'égalité de salaire entre hommes et femmes**<sup>4</sup>. Des actions de sensibilisation 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.
- Le **parcours personnalisé pour les demandeurs d'emploi** a été entièrement déployé en décembre 2015. Ce 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.
- En décembre 2020, l'ADEM et l'UEL ont reconduit le programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi » pour une nouvelle durée de trois ans (2021-2023). Les deux partenaires ont décidé de se concentrer sur des actions prioritaires choisies annuellement en fonction du contexte qui évolue rapidement et se sont fixés objectifs, à savoir :
  - Augmenter le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi et faciliter le recrutement des entreprises en renforçant la diffusion des informations à l'attention des entreprises ;
  - Atténuer le déséquilibre entre offres d'emploi et profils grâce à des formations adaptées aux candidats ;
  - Renforcer les connaissances sur le marché de l'emploi actuel et du futur ;
  - Soutenir le recrutement pour les métiers en pénurie de main d'œuvre.
- Lancée officiellement en juin 2014, la « **Garantie pour la jeunesse** » 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. Les services jeunes de l'ADEM ont été **élargis aux jeunes jusqu'à 30 ans**.
- Par le biais de la loi du 4 juin 2020 portant modification du Code du travail, un régime légal régissant les **stages pour élèves et étudiants** a été introduit.<sup>5</sup> Les stages jouent un rôle important dans le cadre de la formation et de l'orientation professionnelle. Le nouveau cadre légal 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.

---

<sup>4</sup> <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2016/12/15/n2/jo>

<sup>5</sup> <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2020/06/04/a476/jo>

- 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.
- En automne 2020, face à l'accélération de l'automatisation et de la transformation numérique déclenchés notamment par la pandémie du coronavirus, l'ADEM a lancé le programme « **FutureSkills** ». Cette formation, destinée aux demandeurs d'emploi indemnisés inscrits à l'ADEM, vise à faciliter leur réintégration sur le marché de l'emploi en se focalisant sur les compétences transversales actuelles et futures : la communication efficace, l'organisation de son travail, savoir utiliser les principaux logiciels informatiques. Les différents modules sont proposés en e-learning, classes virtuelles ou en présentiel.<sup>6</sup>

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

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

---

<sup>6</sup> <https://adem.public.lu/en/publications/demandeurs-emploi/formations/FuturSkills.html>

## 2. Aide à la formation professionnelle

En 2020, **221 demandes** pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées en collaboration étroite avec l'ADEM. Parmi ces 221 demandes, deux demandes ont été refusées.

Dû à la situation du COVID 19 et du Lockdown, l'ADEM a accordé des prolongations aux demandeurs d'emploi pour que ces derniers aient quand-même la chance de finir les formations demandées.

32 personnes ont bénéficié d'une telle prolongation.

7 personnes ont retrouvé un emploi endéans les trois mois suivant leur formation et ont été remboursées à hauteur de 100 % du coût de leur formation.

80 personnes ont réussi la formation choisie et ont été remboursées à hauteur de 75 %.

Un montant total de **104.993,42 euros** a été versé à **87 demandeurs d'emploi** qui ont suivi une aide à la formation professionnelle pendant l'année 2020.

## 3. Subventions dans le domaine 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 2020, le nombre des femmes prévaut sur celui des hommes.

Pour l'année 2020, la situation était tout à fait insolite vu la crise sanitaire.

Seulement 16 entreprises et sociétés ont déposé une demande pour le subside. 50% des frais de formation ont été remboursés pour un montant total s'élevant à **37.498 euros**.

A noter que l'enveloppe pour 2020 était de **110.000 euros**.

## 4. Gestion du Fonds Social européen

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

Le FSE :

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

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

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

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

### **Le programme opérationnel 2014-2020**

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

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

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

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

### **Axe prioritaire 1 : Soutenir l'intégration professionnelle durable**

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

### **Axe prioritaire 2 : Renforcer l'inclusion sociale**

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

### **Axe prioritaire 3 : Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences**

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

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

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

### **Appel à projets et COVID-19**

Comme le programme actuel touche à sa fin et que sa mise en œuvre est bien avancée, il n'y a plus eu suffisamment de budget disponible sur les différents axes pour permettre le lancement d'un appel à projet avec une mise en concurrence effective au courant de l'année 2020.

Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, la Commission européenne a mis en œuvre une Initiative d'Investissement pour la Réponse au Coronavirus (CRII et CRII plus) afin de mobiliser la politique de cohésion pour répondre de façon flexible aux besoins grandissants des secteurs les plus exposés, tels que la santé, les petites et moyennes entreprises et les marchés du travail. A cet effet, diverses modifications ont été apportées à la législation régissant notamment le FSE pour lui offrir une flexibilité optimale. Ainsi, les budgets résiduels des axes ainsi que les budgets non-consommés qui deviendront éventuellement disponibles sur les projets en cours seront centralisés dans une nouvelle sous-priorité destinée à prendre en charge une partie des dépenses liées au chômage partiel dû à la suspension de certaines activités pour éviter la propagation du virus.

A noter également que les projets venant à échéance en 2020 ont pu bénéficier d'une prolongation de 6 respectivement de 12 mois pour leur permettre de bien mener à terme leurs activités.

Avec le dispositif REACT-EU, un montant additionnel de 139,8 mio. € a été alloué en décembre 2020 au Luxembourg afin de fournir un soutien pour favoriser la réparation des dommages à la suite de la crise engendrée par la pandémie et de ses conséquences sociales et pour préparer une reprise écologique, numérique et résiliente de l'économie. La majeure partie de ses ressources sera utilisée conjointement par le FSE et le FEDER (Fonds européen de développement régional) et normalement allouée au « Large Scale Testing – Phase 2 », au financement de la vaccination et au régime de chômage partiel pour soutenir les entreprises impactées par la crise sanitaire.

### **Actions de communication et visibilité**

Suite à la crise sanitaire COVID-19, beaucoup d'événements-phare ont dû être annulés, comme la participation au Relais pour la vie, à la Fête de l'Europe ainsi que la matinée informative avec les porteurs de projets.

Cependant, une campagne de publicité a été lancée afin de montrer que les projets FSE étaient actifs et à la disposition de leurs bénéficiaires même en temps de crise. 2 spots ont été réalisés : le premier de 15 secondes a été réalisé spécialement à l'occasion de la Fête de l'Europe le 9 mai 2020 et a été intégré dans une vidéo de la Représentation permanente et diffusé sur leurs réseaux sociaux.

Le spot de 30 secondes a été diffusé sur la RTL Télé Lëtzebuerg du 8 au 22 mai 2020 et les spots version audio sont passés à la radio (RTL et Eldorado). Les 2 spots sont également sur la chaîne Youtube du FSE : <https://www.youtube.com/channel/UCg1nTLDS59PKJS-ii6BpiA>.

Des gels désinfectants ont également été distribués aux porteurs de projets intéressés.

### **Le FSE post 2020**

Pour le prochain budget pluriannuel de l'Union européenne (2021-2027), la Commission européenne propose de renforcer encore la dimension sociale de l'Union grâce au nouveau Fonds social européen, le « Fonds social européen plus » (FSE+). Il résulte 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 FSE+ 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. Il fournira un soutien intégré et ciblé en réponse aux défis sociaux et liés au marché du travail auxquels les citoyens européens sont aujourd'hui confrontés.

En 2020, l'Autorité de gestion du FSE a poursuivi ses échanges avec les autres fonds structurels et les services de la Commission européenne afin de préparer et poser l'architecture de la programmation 2021-2027. Au niveau européen, les négociations ont également été poursuivies pour trouver des accords sur le cadre réglementaire de la future période de programmation. Les échanges ont bien avancé et un accord est attendu d'ici la fin du premier semestre 2021.

## 4. 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). Il trouve sa base légale dans les articles L. 641-1 et L. 641-2 du Code du travail.

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.

### **Participation du RETEL à différents projets**

#### ***Chômage de longue durée 2 (LISER)***

Ce projet, débuté en 2018, s'est finalisé en décembre 2020 avec la livraison d'un rapport sur l'analyse des trajectoires professionnelles des chômeurs de longue durée. Le rapport est en cours de validation auprès du comité de gestion.

#### ***Jobomat (LIST)***

Le RETEL finance le 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. Les analyses exploratoires entreprises en 2018 et 2019 se sont montrées concluantes, il a été donc décidé de mettre en service ce nouvel outil. Le RETEL a financé en 2020 les travaux de maintenance encore nécessaire à la mise en service de cet outil en 2021.

#### ***Convention sur l'histoire de l'ITM (Université du Luxembourg, ITM)***

Le MTEESS ainsi que l'ITM ont chargé le Luxembourg Centre for Contemporary and Digital History (C2DH), institut de recherche interdisciplinaire de l'Université du Luxembourg, de la réalisation d'une étude sur l'histoire de l'ITM. L'histoire de l'ITM en tant qu'institution publique remonte à 1869. Écrire son histoire signifie traiter de l'histoire de la santé et de la sécurité au travail (entreprises industrielles et commerciales), de l'évolution des relations sociales, de la transformation du monde du travail, du contrôle des conditions de travail, des enquêtes sur les accidents du travail, des interactions avec les acteurs les plus divers qui interviennent sur le plan de l'emploi, au niveau national, puis européen et mondial. L'étude aura comme

résultats : une participation rédactionnelle à la réalisation d'une exposition sur l'histoire de l'ITM ; l'organisation de conférences et d'un colloque international ; une publication scientifique présentant l'histoire de l'ITM ainsi qu'un relevé aussi complet que possible des accidents de travail mortels dans l'industrie (1869-2019).

### ***Bilan des dispositions légales de la loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail (LISER)***

La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail prévoit qu'un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales soit effectué cinq ans après son entrée en vigueur, soit vers la fin de l'année 2021. En 2020, le MTEESS a commencé à préparer cette évaluation en chargeant le LISER de l'élaboration d'un questionnaire sur les pratiques en matière d'organisation du temps de travail au sein des entreprises luxembourgeoises, de sorte à collecter un maximum d'informations sur ces pratiques. Le projet est piloté et financé à travers le RETEL.

### ***Conférence Digital Explorer (IMS Luxembourg)***

Le projet Digital Explorer est un projet de IMS Luxembourg a.s.b.l., cofinancé par le Fonds social européen et le MTEESS notamment. Ce projet consiste à faciliter et adapter l'orientation professionnelle de la jeunesse au Luxembourg via le ressort de l'engagement et de la motivation pour des trajectoires et métiers porteurs de sens. C'est dans ce cadre, que le RETEL a participé financièrement à l'évènement organisé par IMS et CARE pour rassembler les jeunes lycéens et les entreprises ayant participé au projet Digital Explorer et leur permettre de présenter leurs travaux au grand public.

### **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'emploi présentent des statistiques annuelles relatives aux nombres d'emplois et à leur structure<sup>[1]</sup> 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<sup>[2]</sup> et sur l'Open Data Portail<sup>[3]</sup>.

#### ***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<sup>[4]</sup>, 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<sup>[5]</sup>.

#### ***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<sup>[6]</sup>. C'est aussi dans ce cadre que le RETEL finance l'automatisation du processus de demande et de traitement des demandes d'accès aux microdonnées.

## 5. Congé linguistique

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

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

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

### Statistiques au 31 décembre 2020 :

**3 489** personnes ont introduit une demande de congé linguistique

- 3 391 salariés
- 98 indépendants

**5 493** demandes de congé linguistique ont été introduites

- 4 949 accords
- 8 dossiers en cours
- 201 refus MTEESS
- 13 refus employeur
- 168 demandes annulées
- 154 dossiers incomplets

Pour un total de **3 476 614,10€**

## 6. 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 2016 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<sup>er</sup> janvier 2018 le congé de paternité de 2 à 10 jours dans le but de donner du temps libre au père en cas de naissance de l'enfant en vue de lui permettre de faire partie intégrante de cet événement et de créer une relation solide avec son enfant. Cette augmentation vise à répondre aux besoins des parents afin de s'entraider et de procéder à un véritable partage des responsabilités après la naissance de l'enfant.

Le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption a également été augmenté de 2 à 10 jours ouvrables.

Ces deux congés sont remboursés à partir du 3<sup>ième</sup> 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.

Toujours 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. En collaboration avec le CTIE le développement du « Back-Office » a été continué dont la mise en place permettra d'intégrer des données déjà disponibles et d'arriver à une simplification administrative. La mise en place du « Back-Office dédié » permettra d'améliorer le niveau de réactivité des agents du service « Pappecongé » par le fait que pour le salarié devenu père la démarche permettra de consulter directement les données gérées par le CCSS, le cas échéant de vérifier les données gérées par le « Luxembourg Business Register ».

Jusqu'au 31 décembre 2020 : 5899 demandes de remboursement ont été présentées dont :

- 5584 dossiers éligibles pour le remboursement, dont :
- 533 transmis via MyGuichet.lu
- 328 dossiers incomplets à ce jour

315 dossiers ont été refusés, dont :

- 271 demandes introduites après le délai de 5 mois
- 33 demandes d'indépendants
- 7 demandes où le congé de paternité a été pris après le délai de 2 mois
- 2 demandes où le congé a été accordé à des salariées du sexe féminin
- 1 demandeur sous le statut du fonctionnaire communal
- 1 demande pour le deuxième enfant d'une naissance multiple.

Jusqu'au 31 décembre 2020, 6177 demandes ont été remboursées pour un montant total de 9.916.274,49 euros, soit en moyenne 1605,35 euros par demande de remboursement.

## Chapitre 3 : Préretraite

### 1. Préretraite progressive

#### Préretraite progressive 2020

A.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-progressive par convention collective de travail	Date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	Agedoc/Agedesse asbl	10/07/2020	01/03/2020-28/02/2023
2	Ampacet Europe S.A.	Octobre 2019	01/09/2019-31/12/2021
3	Ampacet Luxembourg sàrl	09/01/2020	01/01/2020-31/12/2022
4	Astron Buildings S.A.	11/12/2018	01/01/2020-31/12/2020
5	Auchan Luxembourg S.A.	29/06/2020	01/01/2020-31/12/2022
6	Blanchisserie Monplaisir S.A.	22/10/2019	01/01/2019-31/12/2021
7	Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste	31/07/2019	01/01/2019-31/12/2021
8	Cargolux Airlines International S.A.	05/08/2019	01/01/2020-31/12/2022
9	Catalyst Recovery Europe S.A.	05/11/2019	01/01/2020-31/12/2023
10	Ceratizit sàrl	16/07/2020	01/03/2020-28/02/2021
11	Ceratingsten sàrl	15/11/2019	01/03/2019-28/02/2022
12	Champ Cargosystems S.A.	28/06/2019	01/07/2020-30/06/2021
13	Contern S.A.	Avril 2019	01/01/2019-31/12/2020
14	CR Retail sàrl	09/01/2020	01/01/2020-31/12/2022
15	Guardian Luxguard I sàrl	06/06/2018	01/01/2018-31/12/2020
16	Guardian Luxguard II sàrl	11/12/2019	01/01/2019-31/12/2021
17	Hyosung Luxembourg S.A.	14/01/2019	01/01/2019-31/12/2020
18	IVC Luxembourg sàrl	20/11/2018	01/07/2018-30/06/2021
19	Luxcontrol S.A.	24/01/2020	01/01/2020-31/12/2020
20	Luxembourg Institute of Health LIH	12/11/2019	01/01/2019-31/12/2020
21	Luxport S.A.	26/08/2019	01/07/2019-31/12/2020
22	MPK Luxembourg G.m.b.H.	29/01/2018	01/01/2018-31/12/2020
23	Natur an Emwëlt asbl	26/11/2020	01/03/2019-28/02/2021
24	Anciens Magasins Jules Neuberger S.A.	05/03/2020	01/07/2019-30/06/2022
25	OGB-L	13/01/2020	01/01/2020-31/12/2021
26	Ricoh PSF Luxembourg	27/06/2018	01/04/2018-31/03/2021
27	S.A.int-Paul Luxembourg S.A.	20/12/2018	01/01/2019-31/12/2021
28	Socom S.A.	11/12/2018	01/01/2018-31/12/2020
29	Tractel Secalt S.A.	14/06/2019	01/01/2018-31/12/2020
30	Veolia S.A.	01/03/2018	01/03/2018-28/02/2021
31	WSA sàrl	17/11/2020	01/01/2020-31/12/2022
32	Paul Wurth S.A.	08/05/2020	01/01/2020-31/12/2020

B.	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-progressive par convention avec le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire	Date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	Aforest Lux s.à.r.l.	05/10/2020	01/10/2020-30/09/2023
2	Auchan S.A.	19/08/2020	01/09/2020-31/08/2021
3	Bâloise assurances S.A.	03/12/2020	01/12/2020-30/11/2023
4	Bâloise Vie Luxembourg S.A.	03/12/2020	01/12/2020-30/11/2023
5	BDO Advisory/BDO Technologie/CF Corporate Services	05/10/2020	01/10/2020-30/09/2023
6	BDO Tax & Accounting S.A.	12/11/2018	01/11/2018-31/12/2020
7	Cargolux Airlines International S.A.	06/11/2019	01/01/2020-31/12/2022
8	Centre Hospitalier Emile Mayrisch	19/08/2020	01/09/2020-31/08/2023
9	Chambre des Salariés	05/10/2020	01/11/2020-31/12/2021
10	Creditreform Luxembourg S.A.	15/10/2019	01/01/2020-31/12/2020
11	Energiehaff sàrl	25/03/2020	01/04/2020-31/03/2021
12	Eurest S.A.	19/12/2019	01/01/2020-31/12/2021
13	Familljen-Center asbl	10/02/2020	01/03/2020-28/02/2023
14	Fanuc europe Corporation S.A.	21/11/2019	01/01/2020-31/12/2020
15	IBLux Informatique S.A.	25/01/2018	01/02/2018-31/12/2022
16	Innoclean S.A.	19/12/2019	01/01/2020-31/12/2021
17	Intersoft S.A.	05/10/2020	01/10/2020-30/09/2023
18	Logiver S.A.	26/06/2020	01/09/2020-31/08/2022
19	Lucas sàrl	07/09/2020	01/10/2020-30/09/2021
20	Majerus Geimer Constructions S.A.	15/11/2019	01/01/2020-31/12/2022
21	Fondation MUDAM	28/02/2018	01/02/2018-31/12/2020
22	Nordea Investment Funds S.A.	04/02/2020	01/03/2020-28/02/2022
23	Rcube Professional Services S.A.	26/11/2018	01/03/2019-28/02/2021
24	Sodexo Luxembourg S.A.	14/05/2018	01/06/2018-31/05/2021
25	Sodexo Résidence sàrl	04/03/2020	01/07/2020-31/12/2022
26	Sodexo Senior Service S.A.	29/01/2020	01/02/2020-31/01/2023
27	Solucare S.A., Maison de Soins Op Lamp S.A.	09/10/2018	01/11/2018-31/10/2021
28	Stëmm vun der Stroos sàrl	10/02/2020	01/03/2020-28/02/2023
29	Swiss Life S.A.	08/07/2019	01/10/2019-31/10/2021
30	Tarkett GDL S.A.	28/05/2020	01/06/2020-31/12/2022
31	Unsen Gary Says (cabinet d'avocats)	19/12/2019	01/01/2020-31/12/2020
32	UPS Luxembourg S.A.	05/10/2020	01/10/2020-30/09/2022
33	Voyages Emile Weber sàrl	02/09/2020	01/09/2020-31/08/2023
34	Wallerich S.A.	20/08/2020	01/09/2020-31/08/2021

## 2. Préretraite solidarité

### Préretraite-solidarité 2020

<b>A.</b>	<b>Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention avec le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire</b>	<b>Date de la signature</b>	<b>Durée de validité de la convention signée</b>
1	AZ Euro Investments S.A.	25.04.2018	01.05.2018-24.04.2020
2	BNP Paribas Securities Services	12.06.2018	01.06.2018-31.05.2020
3	CEBI Luxembourg S.A. (hors cadres)	04.05.2018	01.06.2018-03.05.2020
4	Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl	30.05.2018	01.06.2018-29.05.2020
5	RAK Porcelain Europe S.A.	14.06.2018	01.06.2018-31.05.2020
6	Spidolswäscherei	29.05.2018	01.06.2018-28.05.2020

<b>B.</b>	<b>Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail</b>	<b>Date de la signature</b>	<b>Durée de validité de la convention signée</b>
1	ADAL/FEGARLUX asbl	27.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
2	ARS Exploitation S.A.	27.04.2018	01.01.2018-31.12.2020
3	B Medical Systems sàrl	29.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
4	Canon Luxembourg S.A.	08.05.2018	01.01.2018-31.12.2020
5	Ceratizit sàrl + Ceratizit S.A.	09.05.2017	01.03.2017-28.02.2020
6	CFL Cargo S.A. + CFL Technics S.A.	27.07.2017	01.07.2017-30.06.2020
7	Cloos S.A.	Jan-18	01.01.2018-31.12.2020
8	Coca-Cola Luxembourg sàrl	28.02.2018	01.01.2018-31.12.2020
9	Fédération des Ascensoristes	23.04.2018	01.05.2018-30.04.2021
10	Fédération des Hôpitaux	21.06.2017	01.07.2017-30.06.2020
11	Guardian Luxguard I sàrl	06.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
12	Hydro Aluminium Clervaux S.A.	29.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
13	Keter sàrl (anct Curver)	28.06.2018	01.07.2018-30.06.2021
14	Luxair S.A.	28.06.2018	01.01.2018-31.12.2020
15	Luxlait ass.agr. / Luxlait Expansion S.A.	26.06.2018	01.07.2018-30.06.2021
16	MPK Luxembourg GmbH	29.01.2018	01.01.2018-31.12.2020
17	Ricoh Luxembourg PSF sàrl	27.06.2018	01.04.2018-31.03.2021*
18	Saint-Gobain Abrasives S.A.	23.03.2018	01.01.2018-31.12.2020
19	SIX Payment Services S.A.	23.05.2018	01.01.2018-31.12.2020
20	Valora sàrl	30.11.2017	01.01.2018-31.12.2020
21	Veolia Luxembourg S.A.	01.03.2018	01.03.2018-28.02.2021
22	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 2020

	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	Date de la signature	Durée de validité de la convention signée	
			du	au
1	Atalian Europe S.A.	24/07/2020	01/08/2020	31/12/2020
2	Brix Menuiserie sàrl	28/10/2020	01/11/2020	31/10/2021
3	Astron Buildings S.A.	30/01/2020	01/02/2020	31/01/2021
4	CDCL S.A. (Compagnie de Construction Luxembourgeoise)	25/11/2020	01/12/2020	31/12/2021
5	CMIL sàrl	09/11/2020	01/11/2020	31/10/2021
6	Crèche Attitude sàrl	31/08/2020	01/09/2020	31/08/2021
7	Delphi Automotive Systems S.A.	30/01/2020	01/02/2020	31/12/2021
8	DuPont de Nemours sàrl	25/04/2018	01/05/2018	31/12/2020
9	DuPont Teijin Films S.A.	23/05/2019	01/06/2019	31/12/2021
10	Editpress S.A.	31/08/2020	01/10/2020	30/09/2021
11	Energiehaff sàrl	25/03/2020	01/04/2020	31/03/2021
12	HYD&AU S.A.	24/07/2020	01/08/2020	31/12/2020
13	Keller AG	28/10/2020	01/11/2020	31/10/2021
14	Luxair S.A.	25/11/2020	01/12/2020	31/12/2023
15	Mahle Behr Luxembourg sàrl	04/03/2020	01/03/2020	28/02/2023
16	Mahle Behr Luxembourg sàrl	04/03/2020	01/03/2020	30/06/2021
17	Nordea Bank S.A.	04/03/2019	01/04/2019	31/03/2020
18	RBC Investor Services Bank S.A.	30/01/2020	01/02/2020	31/01/2021
19	Panalpina S.A.	25/03/2020	01/04/2020	31/12/2022
20	Paul Wurth S.A.	02/10/2019	01/02/2020	31/01/2021
21	Philips Luxembourg S.A.	28/11/2019	01/01/2020	31/12/2020
22	RAK Parcelain Europe S.A.	27/11/2020	01/12/2020	30/11/2021
23	RTL Group S.A.	29/11/2019	01/01/2020	31/12/2020
24	Xieon Networks sàrl	02/10/2019	01/11/2019	31/10/2020

#### 4. Relevé par entreprise des salariés en préretraite

##### Relevé par entreprise des salariés en préretraite (Situation au 31 décembre 2020)

	Préretraite				
	Ajustement	Travail	Solidarité	Progressive	Prog/aju
Accumalux S.A.		3			
Agedoc asbl			2		
ALS Customs Services S.A.		1			
Alysea Luxembourg Les Soins S.A. - Crauthem			2		
Amer-Sil S.A. – Kehlen		2			
ArcelorMittal Bissen et Bettembourg S.A. -	4	15	2		
ArcelorMittal Centre Logistique Européen S.A.			1		
ArcelorMittal Luxembourg S.A. - Luxembourg	18	120	39		
Arcus Kanner, Jugend a Famill asbl –			5		
ARS Exploitation S.A.			1		
Astron Buildings S.A. - Diekirch	29				1
Atalian Europe S.A.	1				
Atos Luxembourg PSF S.A. -			1		
Auchan Luxembourg S.A.				1	
Autopolis Scancar S.A.			1		
Avery Dennison Luxembourg sàrl - Rodange		11	1		
AZ Euro Investments S.A.			1		
B Medical Systems sàrl - Hosingen		1	2		
Bâloise Assurances à Luxembourg S.A. –				1	
Bamalite S.A.		1			
BDO Tax & Accounting S.A. - Luxembourg				1	
Brink's Security Luxembourg S.A.-		13			
Broadcasting Center Europe S.A. -			7		
Caisse médico-complémentaire mutualiste –				3	
Canon Luxembourg S.A. - Howald			1		
Cargolux Airlines International S.A.				8	
Caritas Jeunes et Familles asbl		1			
Carlex Glass Luxembourg S.A. -		17			
Casa4Funds S.A.				1	
Casino de Jeux du Luxembourg SECS -		7			
Centre Hospitalier Emile Mayrisch - Esch-sur-		36	54		
Centre Hospitalier de Luxembourg -		34	30		
Centre Hospitalier Neuropsychiatrique –		2	9		
Centre Hospitalier du Nord - Ettelbruck		25	28		
Ceratizit Luxembourg sàrl - Mamer		3	2		
Ceratizit Luxembourg S.A. - Mamer			1		
CFL Cargo S.A. - Dudelange		2			
CFL Logistics S.A. - Dudelange			8		

CFL Multimodal S.A. - Bettembourg			<b>2</b>		
Chambre des Salariés - Luxembourg			<b>2</b>		
CIGR Wiltz Plus asbl			<b>1</b>		
Cimalux S.A. - Esch-sur-Alzette		<b>3</b>			
Circuit Foil Luxembourg sàrl - Wiltz		<b>15</b>			
Claire asbl - Luxembourg			<b>2</b>		
CLT-UFA S.A. - Luxembourg			<b>5</b>		
Compagnie de Construction			<b>3</b>		
Contern S.A.			<b>1</b>		
Credem International (Lux) S.A.	<b>1</b>				
Creditreform internation (Lux) S.A.				<b>1</b>	
Croix Rouge Luxembourgeoise asbl –		<b>2</b>	<b>2</b>		
Delphi Automotive Systems S.A.	<b>10</b>				
Delphi Powertrain Systems Operations S.A.	<b>1</b>				
Doheem Versuergt asbl – Luxembourg		<b>8</b>	<b>7</b>		
DSV Air & Sea S.A.	<b>6</b>	<b>4</b>			
DuPont de Nemours Luxembourg sàrl -	<b>23</b>	<b>23</b>			
DuPont Teijin Films Luxembourg S.A. -	<b>5</b>	<b>20</b>			
Dussmann Security sàrl – Contern		<b>3</b>			
Eaux Minérales de Beckerich S.A.		<b>1</b>			
Ebos Luxembourg S.A.				<b>1</b>	
Editpress S.A.	<b>2</b>	<b>1</b>			
Edmond de Rothschild (Europe) S.A.			<b>1</b>		
EEW Energy From Waste Leudelange Sàrl -		<b>2</b>			
Energiehaff sàrl					<b>1</b>
Eurest S.A. - Leudelange			<b>2</b>		
Euro-Composites S.A. - Echternach		<b>13</b>			
Eurofoil Luxembourg S.A. - Dudelange		<b>25</b>			
Familljen-Center				<b>1</b>	
Faurecia Ast Luxembourg S.A. - Eselborn		<b>2</b>			
Ferro-Tech sàrl		<b>1</b>			
Fixmer sàrl - Hautcharage			<b>1</b>		
Fondation Emile Mayrisch Croix-Rouge asbl		<b>1</b>	<b>1</b>		
Fondation Kräizbiereg - Dudelange		<b>1</b>			
Fondation Lëtzebuerger Blannevereenegung			<b>1</b>		
Fondation Musée d'Art Moderne Grand-Duc			<b>2</b>		
Forum pour l'Emploi asbl			<b>1</b>		
Goodyear Dunlop Tires operations S.A. -		<b>48</b>	<b>3</b>		
Guardian Luxguard II S.A. - Dudelange		<b>54</b>			
Hôpital Intercommunal de Steinfort -		<b>6</b>	<b>1</b>		
Hôpitaux Robert Schuman		<b>25</b>	<b>22</b>		
Hospice civil de Pfaffenthal			<b>2</b>		
Hospice civil de la Ville de Remich			<b>3</b>		
Hospice de Hamm - Luxembourg		<b>1</b>	<b>1</b>		
Husky IMS Luxembourg IP Development sàrl -				<b>2</b>	
Husky Injection Molding Systems S.A. -		<b>4</b>		<b>9</b>	

Hydro Aluminium Clervaux S.A. - Eselborn		1			
Hyosung Luxembourg S.A. - Colmar-Berg		1	1		
IEE S.A. - Echternach	35	4			
Imperial Liquid Shipping sàrl		1			
Impeirla Pushbarging sàrl		3			
Imprimerie Centrale S.A.		1			
INCCI - Institut National de Chirurgie		3	5		
Industeam S.A. - Frisange		1			
IVC Luxembourg S.A. - Wiltz		6		1	
Jindal Films Europe sàrl - Windhof	4				
Katcon Global S.A.				1	
Keter Luxembourg sàrl		3	1		
Klein Lux S.A.		1			
Kneip Ingénieurs-Conseils sàrl - Luxembourg			1		
Kronospan Luxembourg S.A. - Sanem		7			
Lehnkering Shipping Lux S.A. - Wasserbillig		11			
Liberty Liège-Dudelange (LU) S.A. - Dudelange		18			
Losch Import sàrl - Howald			1		
Luxair S.A. - Luxembourg	3	41	45		
Luxcontrol S.A.				1	
Luxembourg Institute of Health				4	
Luxlait association agricole - Roost		1			
Mahle Behr Luxembourg sàrl - Foetz	10				
Marie asbl (Ecole Privée Marie Consolatrice)			1	2	
Merbag S.A. - Luxembourg			5		
Met-Lux S.A.- Rodange		1			
Ministère du Travail et de l'Emploi -	4				
Natixis Bank S.A. - Luxembourg			1		
Navilux Schiffahrt sàrl		1			
Nordea Bank S.A. - Luxembourg	1				
Novelia S.A. - Leudelange		1			
OGB-L - Esch-sur-Alzette			4	1	
Omega 90 asbl - Luxembourg		1			
Panelux S.A. - Mensdorf		6			
Paul Wurth S.A. - Luxembourg	33				
Philips Luxembourg	1				
Post Luxembourg		2			
Proactif asbl - Contern			2		
Quintet Privat Bankers S.A.		1			
RBC Investor Services Bank S.A.	5	0			
Rcube S.A. - Capellen				3	
Rehazenter Luxembourg - Luxembourg			1		
Ricoh Luxembourg PSF sàrl - Bertrange			2		
Saint-Gobain Abrasives S.A. - Bascharage			1		
Saint-Paul Luxembourg S.A. - Luxembourg	2	4		1	
Séniorie St. Jean de la Croix - Pétange		1			

Séniorie Saint-Joseph - Pétange			6		
Seris Security sàrl- Livange		3			
Service Moyens Accessoires SMA asbl -			1		
Servior CIPA Op der Léier - Esch-sur-Alzette			1		
Servior Etablissement Public - Luxembourg		2			
Servior CIPA am Park - Bofferdange		1			
SES Engineering sàrl - Betzdorf	1	4			
SES Techcom - Betzdorf	1				
SFEIR Benelux S.A. - Leudelange			1		
Siemens S.A. - Luxembourg			1		
Simaform S.A.			1		
Six Payment Services (Europe) S.A. (anct			2		
Société de l'Aéroport de Luxembourg S.A. -		1	2		
Socom S.A. - Foetz			1		
Sodexo Luxembourg S.A. - Bertrange		1	1	4	
Sodexo Senior Service S.A.				1	
Sodexo Résidences Services asbl -		2	12	1	
Sogeti Luxembourg S.A. - Bertrange		1			
Solidarité Jeunes asbl - Luxembourg		3			
Solucare S.A. Maison de Soins Op Lamp -				2	
Soludec S.A. - Differdange			1		
Stëftung Hëllef Doheem - Luxembourg		2	37		
Swiss Life Luxembourg S.A. - Luxembourg				1	
Tarkett GDL S.A. - Lentzweiler		10		7	
Technofibres S.A. - Wasserbillig		5			
Techprint S.A. - Ehlerange		1			
Textilcord Steinfort S.A. - Steinfort		4	1		
Tricentenaire asbl - Walferdange			1		
Unsen Gary Says - Luxembourg				1	
Vigicore Lux sàrl - Windhof		1			
Vossloh Cogifer Kihn S.A. - Rumelange		1			
WSA sàrl - Belvaux	12	4			
Xieon Networks sàrl - Luxembourg	1				
Yolande asbl (Institut St Joseph) - Betzdorf		5			
Zarabina asbl - Esch-sur-Alzette				2	
Zithaservices S.A. - Luxembourg			2		
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>	<b>729</b>	<b>406</b>	<b>62</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL GENERAL :</b>	<b>1412</b>	<b>Salariés en préretraite au 31.12.2020</b>			

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

## Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi

### 1. Dépenses

<b>FONDS POUR L'EMPLOI</b> <b>I. DÉPENSES</b> <b>Situation au 31 mars 2021</b>
--

<b>A. Dépenses générales</b>	
<b>a. Indemnités de chômage</b>	
Chômage complet	298.266.262 €
Chômage des frontaliers (Règlement européen 883/2004)	26.886.782 €
Chômage partiel conjoncturel / structurel	113.245.452 €
Chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise sanitaire COVID-19	859.105.167 €
Chômage pour intempéries / Chômage accidentel et technique	4.398.581 €
<b>Sous-total a.</b>	<b>1.301.902.244 €</b>
<b>b. Actions pour combattre le chômage des jeunes</b>	
CAE – État (Contrat appui emploi)	5.506.587 €
CAE – Communes, asbl, etc. (Contrat appui emploi)	2.456.967 €
CIE (Contrat d'initiation à l'emploi)	7.827.326 €
CAE – Projets jeunes	656.173 €
Remboursement des charges sociales (Art. L.543-11 (5))	416.505 €
Complément CIE/CAE	29.824 €
<b>Sous-total b.</b>	<b>16.893.383 €</b>
<b>c. Actions en faveur de l'emploi</b>	
<i>c.1. Dépenses sans cofinancement communautaire</i>	
CRE (Contrat de réinsertion emploi)	3.147.847 €
Garantie de salaires en cas de faillite de l'employeur	8.287.698 €
Aides à la mobilité géographique	32.103 €
Aides au réemploi (hors sidérurgie)	19.805.736 €
ONIS – Mise au travail	0 €
Travaux extraordinaires d'intérêt général (WSA)	544.485 €
Préretraite (hors sidérurgie)	64.959.679 €
Détachement de main-d'œuvre à l'ADEM	3.837.222 €
Prospection / Gestion des offres et des demandes (Consultants)	493.491 €
Bilans de compétence et d'insertion professionnelle pour chômeurs	78.956 €
Pool des assistants à la direction dans l'enseignement secondaire / Assistants pédagogiques	5.695.415 €
Aides à l'embauche de chômeurs âgés/de longue durée (Remboursement des charges sociales)	30.292.324 €
Subventionnement de chômeurs de longue durée (État, communes, asbl et fondations)	18.699.933 €
Indemnité compensatoire pour salariés reclassés	156.314.207 €
Subsides aux employeurs (Capacité de travail réduite)	497.344 €
Indemnité professionnelle d'attente	15.982.226 €
Mesures de réhabilitation et de reconversion (Capacité de travail réduite)	75.451 €
Examens médicaux des salariés reclassés	111.960 €
Indemnité compensatoire pour salariés handicapés	1.153.052 €
Assistance à l'inclusion dans l'emploi	0 €
Frais d'avocat	1.960.088 €

Renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques (≠ADEM / ≠SFP)	604.741 €
Plateformes du MTEESS (Initiatives sociales, Centres de formation, Ateliers protégés)	19.420 €
<b><i>Sous-total c.1.</i></b>	<b>332.593.377 €</b>
<b><i>c.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</i></b>	
Forum pour l'emploi	15.925.314 €
Proactif	18.795.374 €
CIGR et CIGL	39.287.609 €
COSP – Centre d'orientation socio-professionnelle	6.329.375 €
CNDS – Service de l'Entraide	175.378 €
Défi-Job asbl	644.466 €
Eng nei Schaff asbl	14.586 €
COLABOR	2.819.959 €
Aarbechtshëllef asbl	1.764.055 €
Actions locales (Communes)	854.301 €
Stages de professionnalisation (L.524-1 (6))	937.539 €
<b><i>Sous-total c.2.</i></b>	<b>87.547.955 €</b>
<b><i>c.3. Autres dépenses avec cofinancement communautaire</i></b>	
	1.805.816 €
<b><i>Sous-total c.3.</i></b>	<b>1.805.816 €</b>
<b>Sous-total c.</b>	<b>421.947.147 €</b>
<b>d. Section spéciale (Formation pratique)</b>	
Primes d'apprentissage	14.881.870 €
Complément – Apprentissage pour adultes	4.999.132 €
NAXI – Femmes en détresse	1.029.713 €
Initiativ Rem Schaffen	244.598 €
ZARABINA	1.847.930 €
Projets FIT4	35.613 €
Aides à la formation professionnelle	123.274 €
Indemnités de formation	192.307 €
Green and Build Jobs / Build Your Future	115.741 €
FutureSkills	30.818 €
Autres actions de formation	1.189.879 €
<b>Sous-total d.</b>	<b>24.690.874 €</b>
<b>Sous-total A.</b>	<b>1.765.433.648 €</b>
<b>B. Dépenses liées au secteur de la sidérurgie</b>	
Travaux extraordinaires d'intérêt général	0 €
Modèle alternatif au chômage partiel	38.796 €
Indemnités de réemploi	147.539 €
Préretraite	11.834.205 €
<b>Sous-total B.</b>	<b>12.020.540 €</b>
<b>C. Remboursements des comptes extraordinaires</b>	
Remboursements des comptes extraordinaires	1.499.694 €
<b>Sous-total C.</b>	<b>1.499.694 €</b>
<b>TOTAL – I. DÉPENSES</b>	<b>1.778.953.882 €</b>

## 2. Recettes

**FONDS POUR L'EMPLOI**  
**II. RECETTES**  
**Situation au 31 mars 2021**

<b>A. Alimentation courante</b>	
Impôt sur le revenu des personnes physiques	409.579.574 €
Impôt sur le revenu des collectivités	145.377.000 €
Impôt sur le revenu des communes	18.545.271 €
Impôt sur la fortune	17.017.763 €
Contribution sociale sur carburants	105.181.538 €
<b>Sous-total A.</b>	<b>695.701.146 €</b>

<b>B. Remboursements</b>	
Remboursements – Comptables extraordinaires :	1.499.694 €
- Chômage complet	58.738 €
- CRE (Contrat de réinsertion emploi)	1.288.784 €
- Faillites	152.172 €
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	497.112 €
Remboursements d'indemnités de chômage de l'étranger	180.563 €
Remboursements – Soldes faillites	5.207.301 €
Remboursement de la CNAP (Indemnité professionnelle d'attente)	8.100.995 €
Remboursements – Fonds social européen	4.691.898 €
Participation au coût de la préretraite (CNAP)	21.798.131 €
Remboursements – Initiatives sociales en faveur de l'emploi	4.577.029 €
Remboursements – Chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise sanitaire COVID-19	364.200.000 €
Divers	1.512.900 €
<b>Sous-total B.</b>	<b>412.265.623 €</b>

<b>C. Alimentation supplémentaire – Dotations budgétaires</b>	
Dotation budgétaire ordinaire	5.000.000 €
Dotation budgétaire supplémentaire	800.000.000 €
<b>Sous-total C.</b>	<b>805.000.000 €</b>

<b>TOTAL – II. RECETTES</b>	<b>1.912.966.769 €</b>
-----------------------------	------------------------

**FONDS POUR L'EMPLOI**  
**III. TRÉSORERIE**  
**Situation au 31 mars 2021**

<b>Solde reporté de l'exercice 2019</b>	<b>260.843.416 €</b>
Total des dépenses 2020	1.778.953.882 €
Total des recettes 2020	1.912.966.769 €
<b>Avoir au 31.12.2020</b>	<b>394.856.303 €</b>

## 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.

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.

Pour 2020 et malgré le contexte de crise sanitaire difficile, le Ministre ayant dans ses attributions l'économie sociale et solidaire a pu réaliser des actions concrètes en ligne avec les axes stratégiques prioritaires définis en 2019 :

### 1. Mieux connaître l'économie sociale et solidaire

#### 1.1. Sensibiliser

- **Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS)**

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](http://www.uless.lu).

- **Portail de l'économie sociale et solidaire**

Répondant aux besoins de visibilité des acteurs de l'économie sociale et solidaire, le département de l'économie sociale et solidaire a entamé durant l'année 2020 les travaux liés au développement du portail de l'économie sociale et solidaire.

Le portail permet de regrouper un ensemble d'informations régulièrement mises à jour autour de l'économie sociale et solidaire, l'entrepreneuriat social et la société d'impact sociétal au Luxembourg sur un seul portail web accessible au grand public.

### **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 ».

L'étude de faisabilité lancée par le STATEC et le MTEESS s'est conclue au cours de 2020 par un premier résultat de statistiques sur l'économie sociale et solidaire pour l'année de référence 2017. La phase II a été lancée au deuxième semestre 2020 pour d'une part, automatiser la continuité de la collecte des données d'année en année et de l'autre pour implémenter de leur traitement récurrent par le STATEC.

Les unités productives du secteur de l'économie sociale et solidaire, faisant partie intégrante d'autres secteurs, apparaîtront à terme séparément au niveau des comptes nationaux.

### **1.3. Former**

Dans le cadre de la promotion de l'économie sociale et solidaire, de l'entrepreneuriat social et des sociétés d'impact sociétal, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a conclu un partenariat avec l'asbl *Jonk Entrepreneuren Luxembourg* qui fut créée afin de perpétuer et de dynamiser le mouvement « esprit d'entreprendre » au niveau de l'enseignement luxembourgeois.

Le projet a pour objectif de former les jeunes élèves à partir de 15 ans à l'économie sociale et solidaire et plus particulièrement à l'entrepreneuriat social et au concept de la société d'impact sociétal.

Dans le cadre du programme Mini-Entreprises 2020-2021, le département de l'économie sociale et solidaire a assuré en 2020 une formation dédiée aux principes de l'économie sociale et solidaire ainsi qu'aux opportunités qu'offre l'entrepreneuriat social à laquelle environ 60 élèves de l'enseignement secondaire ont participé.

## 2. Outiller les entreprises de l'économie sociale et solidaire

### 2.1. Légiférer

- **Simplification administrative**

La procédure d'obtention d'agrément a complètement été revue et les formulaires de demande d'agrément ministériel en tant que société d'impact sociétal ont été adaptés en conséquence.

Composée de 5 nouveaux membres, la Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal s'est réunie 8 fois et a émis un avis sur 12 dossiers de demande d'agrément reçus durant l'année 2020. Elle 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. Par l'adoption d'une « procédure écrite », la Commission consultative peut désormais aviser des demandes d'agrément à distance (en dehors d'une réunion physique ou virtuelle) accélérant ainsi considérablement la procédure d'agrément pour les sociétés demanderesse.

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 28 au 31 décembre 2020.

- **Evaluation de la loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal**

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal, une évaluation de son application doit être réalisée à partir de 2020.

La révision du cadre légal vise en particulier à créer des conditions légales pour stimuler les entrepreneurs existants ainsi que les nouveaux créateurs d'entreprises d'opter pour l'entrepreneuriat social et la société d'impact sociétal.

Les travaux réalisés durant l'année 2020 ont principalement porté sur l'analyse des barrières à l'entrepreneuriat social. Des consultations informelles ont été menées, d'une part, auprès des acteurs de l'économie sociale et solidaire, notamment à travers la distribution d'un questionnaire d'évaluation, et de l'autre, auprès des parties prenantes auprès des ministères et administrations.

Ces consultations ont permis d'identifier diverses pistes d'action à approfondir dans le cadre de la révision de la loi.

### 2.2. Conseiller et soutenir

- **Impuls (Anciennement 1,2,3 GO SOCIAL)**

Depuis 8 ans, le parcours d'initiation et de formation à l'entrepreneuriat social « 1,2,3 Go Social », désormais appelé « Impuls », organisé par nyuko a.s.b.l., est cofinancé par le département ministériel de l'économie sociale et solidaire.

Le programme s'adresse à des porteurs de projets qui souhaitent développer leur projet entrepreneurial social (création, développement ou reprise d'entreprise), en particulier à travers la société d'impact sociétal.

Le programme distingue désormais deux phases d'accompagnement : la première phase est celle appelée d'accélération pendant laquelle le porteur de projet doit se focaliser sur la faisabilité et la modélisation de son

projet. La deuxième phase est un accompagnement sur mesure pour assurer la viabilité du projet et concrétiser le lancement en tant que société d'impact sociétal.

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. Les projets font l'objet d'un comité intermédiaire faisant le bilan sur leur avancement.

En 2020, une vingtaine de porteurs de projet ont été accompagnés dans la concrétisation de leur projet.

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

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 et assure désormais un guichet unique assistant les créateurs d'entreprises dans l'ensemble des démarches.

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

- Renforcer la position de la MESIS en tant que lieu de référence unique pour l'entrepreneuriat social et l'innovation sociale à Luxembourg, comprenant accompagnement, suivi individuel, mentoring et networking ;
- Mettre à disposition des espaces de travail à des start-up sociales qui pourront créer et développer leur entreprise à finalité sociale ou sociétale dans un environnement privilégié ;
- Conseiller les entrepreneurs sociaux à accéder facilement aux différentes parties prenantes et les assister dans leurs démarches liées à la création de leur entreprise.

### 3. Changer d'échelle

#### 3.1. Politiser et diversifier

- **Groupe d'experts de la Commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES)**

En 2020, le département de l'économie sociale et solidaire a assisté aux réunions annuelles du groupe d'experts en tant qu'expert national. Les sujets discutés ont, entre autres, porté sur la mise en œuvre d'un plan d'action européen pour l'économie sociale et solidaire et les leçons tirées de la crise sanitaire qui a profondément touché l'Union européenne et ses Etats membres.

Le Luxembourg soutient une meilleure reconnaissance des acteurs de l'économie sociale et solidaire au niveau de l'Union européenne et le développement d'outils de soutien adéquats.

- **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 2020.

- **Comité de pilotage de la déclaration de Luxembourg**

En 2020, 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 l'Espagne.

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 signé la déclaration de Tolède en 2020 regroupant l'ensemble des priorités du comité pour les années à venir.

En 2021, le Portugal assurera la présidence du comité de pilotage et continuera ses efforts dans la promotion de l'économie sociale et solidaire.

- **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.

En 2020 se sont réunis sur initiative du Cluster ESS Grande Région et de ses partenaires des acteurs engagés de 4 pays pour des webinaires en ligne pour la deuxième édition de la convention d'affaires transfrontalière autour de la thématique « Entreprendre autrement ».

## Chapitre 6 : Office National de Conciliation

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2020 des litiges suivants :

- Litige surgi dans le cadre des négociations d'une convention collective de travail pour le personnel salarié de **l'International School of Luxembourg - ISL** (réunion du 13 février 2020);
- Litige surgi dans le cadre des négociations du désaccord sur la convention collective de travail pour le personnel salarié de la S.A. **Alliance Green Services** (réunion du 20 février 2020) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel salarié de **St Paul / Regie.lu** (réunions des 13 et 20 octobre 2020) ;
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue de l'établissement d'un plan social pour le personnel salarié de la **Guardian Luxguard II** (réunion du 10 novembre 2020) .

Par ailleurs l'Office National de conciliation a été saisi en 2020, en vue de la déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, de cinq déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel conclu **entre Fedil Shipping**, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 24 avril 2020 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés conclue entre la **Fédération luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEAA)**, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 29 avril 2020 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail et de son avenant pour le personnel des garages luxembourgeois conclus entre la **Fédération des Garagistes du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. (FEGARLUX)** et **l'Association des Distributeurs-Automobiles Luxembourgeois (ADAL)**, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 2 juillet 2020 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel relatif au **transport des salariés lors de l'état de crise déclaré dans le cadre du COVID-19 conclu entre la Fédération des artisans**, d'une part et les syndicats LCGB et OGBL, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 14 novembre 2020 portant déclaration d'obligation générale de l'accord du 17 août 2020 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 avenants du 9 février 2018 et du 24 décembre 2018 a été conclu entre **l'a.s.b.l. COPAS**, **l'a.s.b.l. FEDAS Luxembourg** et **l'a.s.b.l. DLJ**, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part.

# AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI



Adresse :

13A, Rue de Bitbourg  
L-1273 Luxembourg

Tel : 274-8888  
[info@adem.etat.lu](mailto:info@adem.etat.lu)

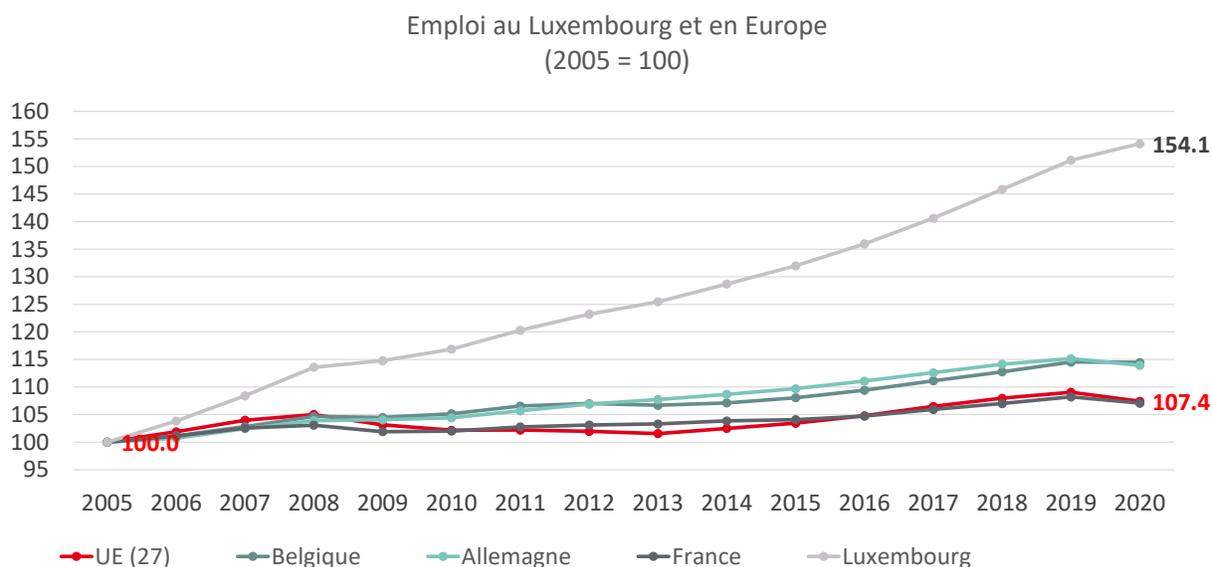
# Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg

## 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 2005-2020<sup>7</sup>, l'emploi a progressé de 54,1%. Comparé aux pays limitrophes et à la moyenne européenne, cette croissance est exceptionnelle. Sur la même période, l'emploi a augmenté de 13,9% en Allemagne, 14,5% en Belgique, de 8,1% en France et de 7,4% dans l'ensemble de l'Union Européenne. Suite à la crise économique de 2009, l'emploi a régressé au sein de l'Union Européenne (UE 27). Or au Luxembourg, l'emploi a continué à croître de manière significative, même si la courbe s'est tassée légèrement à partir de 2009. En 2020, on constate par rapport à 2019 une diminution de l'emploi en Europe en Belgique en France et en Allemagne.

Au Luxembourg, l'emploi a continué à croître même si la courbe s'est tassée légèrement en 2020.



Source : Eurostat

Plus précisément au Luxembourg, quelque 449.792 personnes exerçaient un emploi salarié au quatrième trimestre 2020.

Ce chiffre est en hausse de 1,6% par rapport au quatrième trimestre 2019. A cela se rajoutent encore plus de 28.600 travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Cette population a progressé de 2 % par rapport au quatrième trimestre 2019.

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.

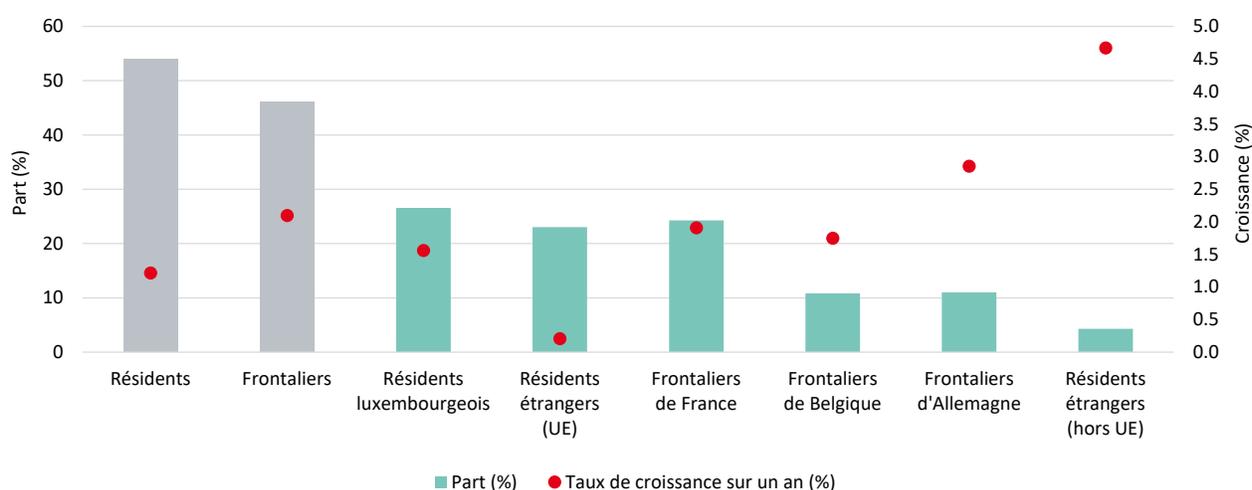
<sup>7</sup> Derniers chiffres publiés

Les ressortissants luxembourgeois qui résident au Luxembourg représentent 27% des salariés. Le reste des salariés résidents 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.

Au quatrième trimestre 2020, l'emploi des frontaliers progresse de 2,1% par rapport au même trimestre de l'année précédente. Sur la même période l'emploi des résidents la progression est de 1,2%.

Parmi les résidents, ce sont les ressortissants des pays tiers qui affichent le taux de croissance le plus élevé avec 4,7% en 2020. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est 0,2% et pour les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à 1,6% en 2020.

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



Données STATEC au 4<sup>ème</sup> trimestre 2020

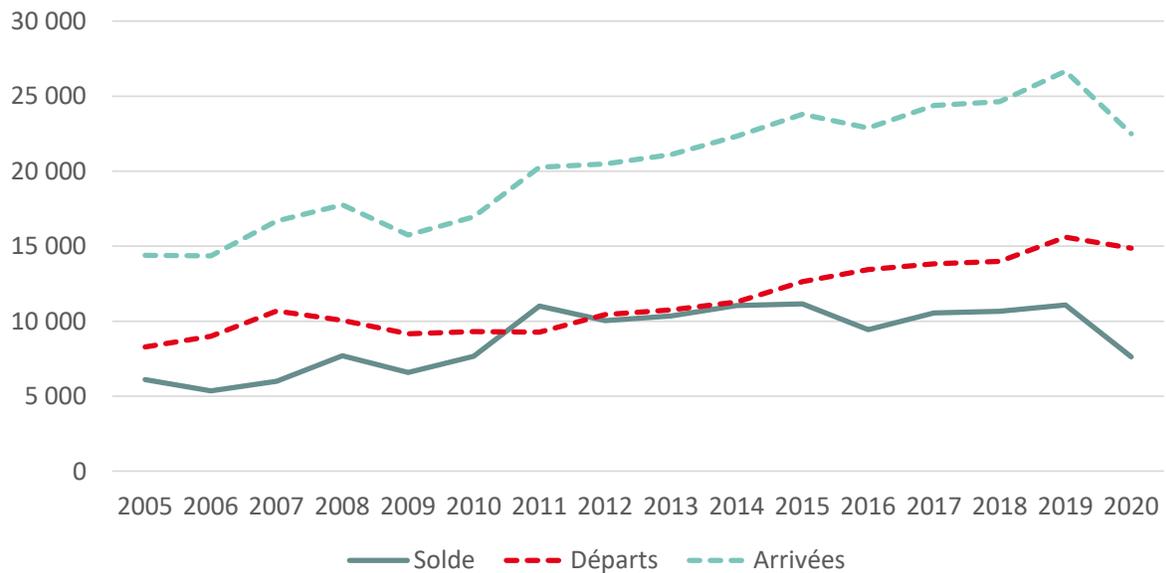
La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la période 2005-2020<sup>8</sup> les flux migratoires vers le Luxembourg ne se sont pas taris, bien au contraire. Le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs a continué de progresser. Cette 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 2020 on constate, un solde migratoire toujours positif résultant d'une augmentation du nombre d'arrivées supérieur au nombre de départs.

Cependant comparé à 2019 en termes de volume on constate une diminution de respectivement 15,7% pour les arrivées, 4,6% pour les départs et 31,2% pour le solde. La crise sanitaire due à la pandémie Covid-19 avec les limitations des déplacements qui en résultent a donc aussi influencé les flux migratoires internationaux.

<sup>8</sup> Derniers chiffres publiés au 1<sup>er</sup> avril 2021

## Les mouvements migratoires au Luxembourg



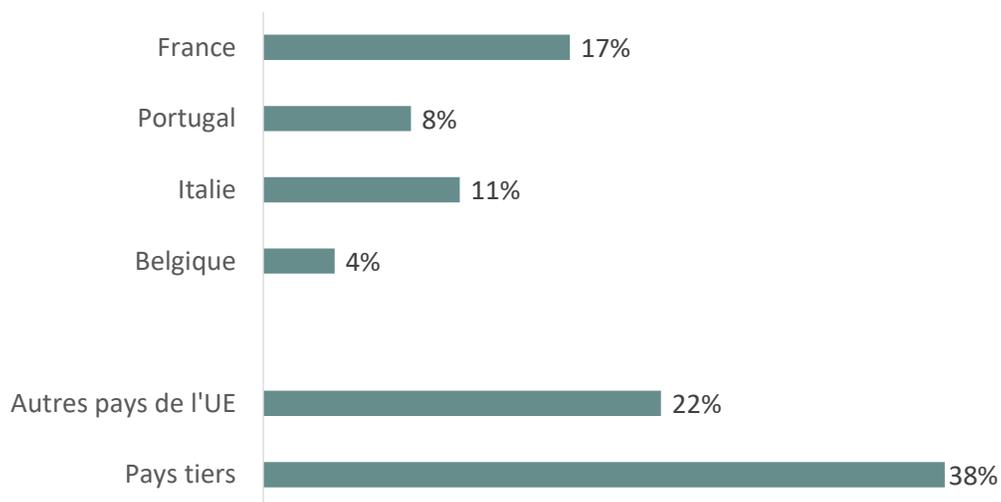
Source: STATEC

Entre 2001 et 2013, l'immigration portugaise a été relativement forte. Pour rappel, les Portugais sont le premier groupe d'étrangers au Luxembourg représentant 15,2% de la population totale en 2020. 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 2020, 17% des flux migratoires suivis des Italiens (11%) Portugais (8%), et des Belges (4%). L'immigration provient en grande majorité des pays de l'UE.

En 2020, 38% des immigrants sont issus d'un pays hors UE.

### Immigration nette, par pays d'origine (2020)



## 1.2. L'emploi salarié par secteur

L'emploi salarié a progressé de 1,7% entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2020 soit une augmentation nette d'emplois de plus de 7.100 unités. On est loin des données constatées entre 2019 et 2018 : 3,6% et 15400 unités.

La pandémie de Covid-19 a bien entendu impacté la croissance de l'emploi salarié en 2020 et ce en termes de volume mais aussi d'écart à un an positif mais aussi négatif.

Les secteurs les plus dynamiques en 2020 sont « l'enseignement », « l'Administration publique » et « la santé humaine et l'action sociale » avec respectivement des progressions à un an d'écart de 5,9%, 5,1% et 4,5%.

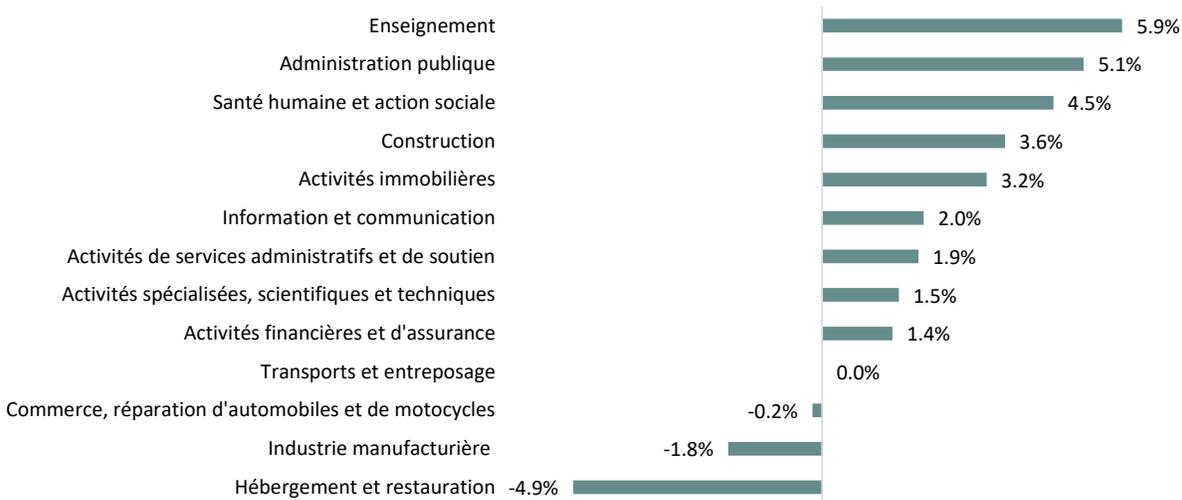
**Le secteur des « activités de services administratifs et de soutien »** représente 7,2% de l'emploi salarié total au quatrième trimestre 2020. Il regroupe entre autres les agences de travail intérimaires, les activités liées à la sécurité et au gardiennage et les activités de nettoyage. Ce secteur propose majoritairement des emplois peu qualifiés. La progression de ce secteur est de 1,9% entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2020.

**Le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques »** dont l'emploi affiche une progression de 1,5% par rapport à 2019 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 16,2% de la création nette d'emplois entre 2019 et 2020.

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 » (+3,6%). A eux seuls, ces deux secteurs contribuent à près 50% de la création nette d'emploi entre 2019 et 2020.

### Croissance de l'emploi salarié au quatrième trimestre 2020



Le secteur du commerce enregistre un léger recul a un an de 0,2% : L'industrie manufacturière affiche une baisse de 1,8%. L'hébergement et la restauration recule fortement de près de 5 % entre 2019 et 2020.

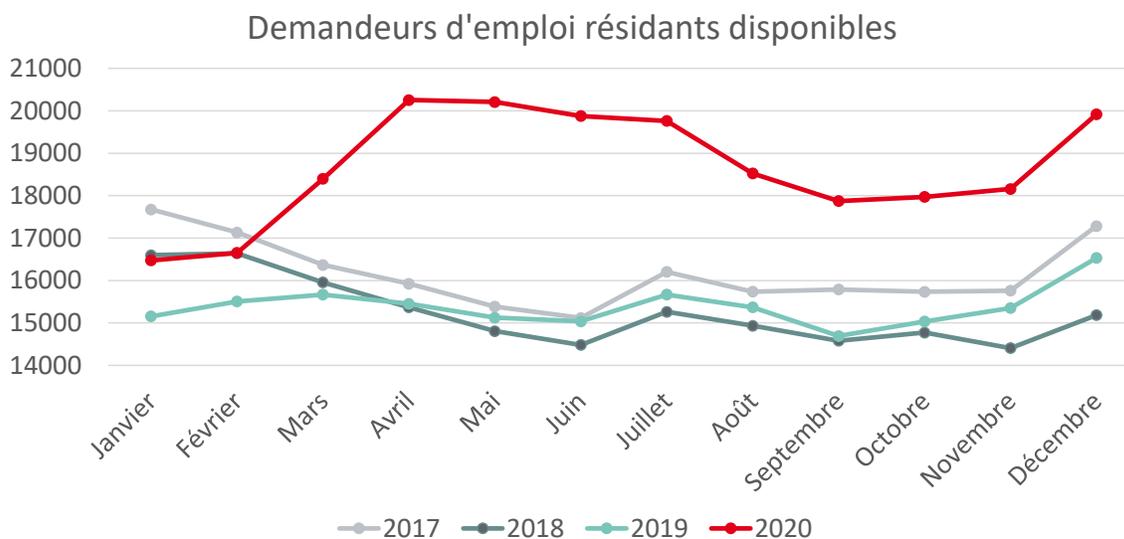
## 2. Le chômage au Luxembourg

### 2.1. Evolution du chômage

Entre janvier 2015 et mars 2019 on constate une longue période de de baisse ininterrompue du chômage. Cette décrue du chômage, entamée en 2015, s'est poursuivie jusqu'en mars 2019.

A partir de cette date le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles est reparti à la hausse avec des écarts à un an toujours positifs. Et ce aussi bien en 2019 et en 2020 :

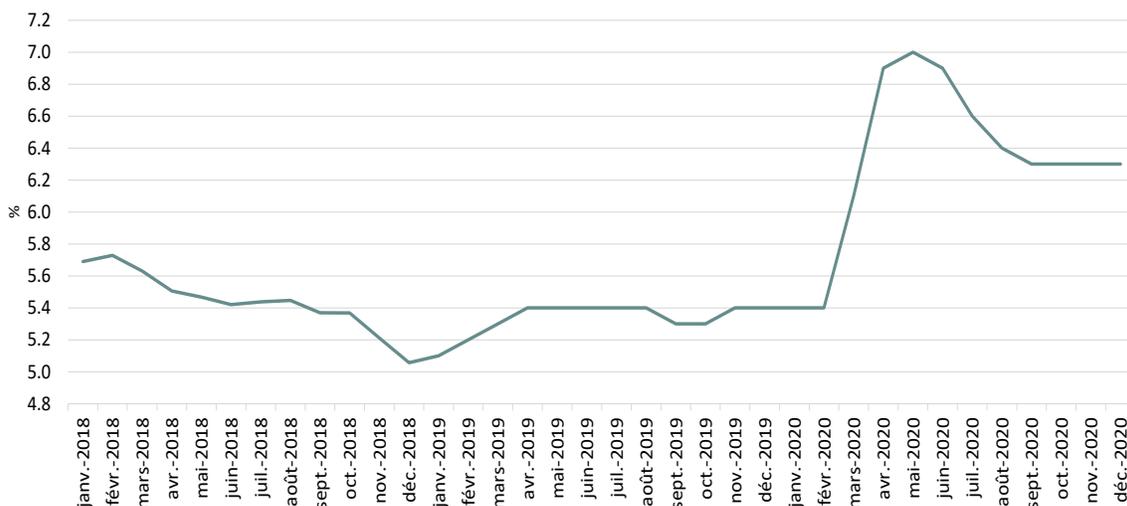
En 2020, année particulièrement affectée par la pandémie perceptible dans les chiffres dès le mois de mars, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles a fortement grimpé : Les écarts à un an varient selon les mois entre 7,4% et 33,6%. En moyenne pour l'année 2020 la hausse est de 21,4% par rapport à 2019.



Cette tendance négative enregistrée en 2020 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 2020, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'établit à 6,3%, c'est-à-dire à 0,9 point au-dessus de son niveau de décembre 2019.

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.

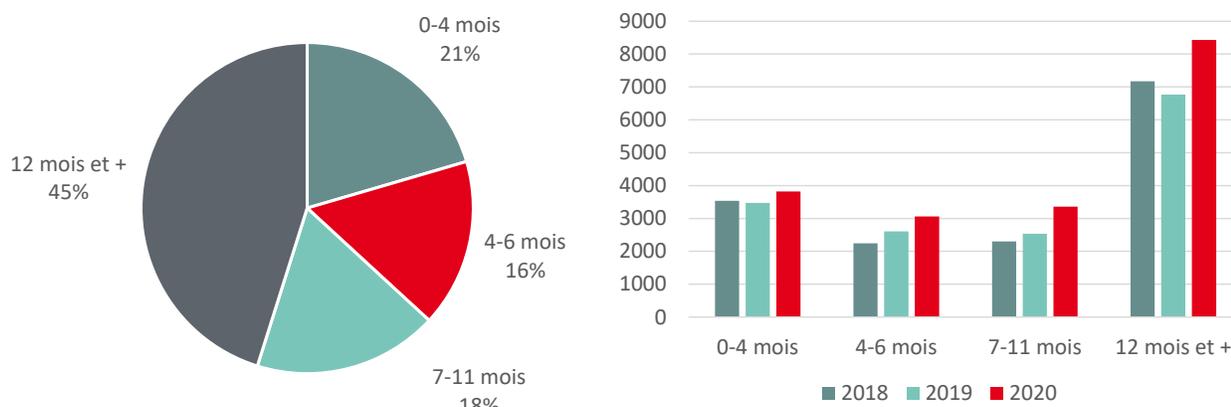
En 2020, près d'un demandeur d'emploi sur deux (45%) est inscrit à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Si leur nombre a augmenté de 24,5% entre 2019 et 2020, leur proportion a augmenté de 1 point de pourcentage et est passée de 44% à 45%.

Au niveau des personnes inscrites entre 7 et 11 mois, leur nombre a augmenté de 32,5% entre 2019 et 2020 et leur proportion est passée de 16% à 18%.

### 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.

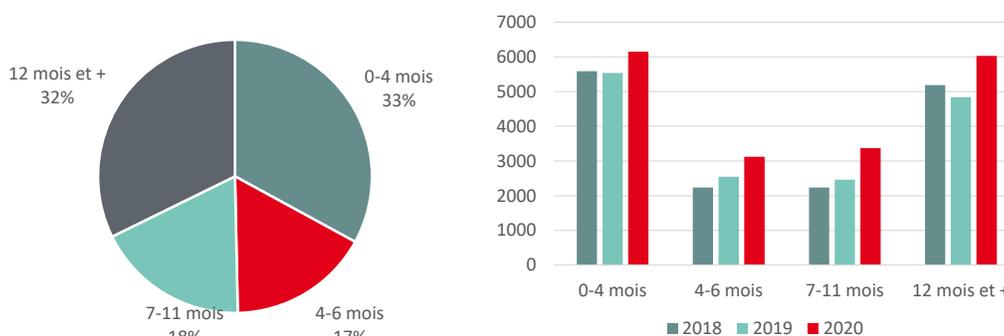
Demands d'emploi résidents disponibles en 2020, par durée d'inscription (moyennes annuelles)



En 2020, près d'un demandeur sur trois (32%) a une durée d'inactivité de 12 mois et plus. Leur nombre a augmenté de 24,5% entre 2019 et 2020 et leur proportion a diminué de 1 point de pourcentage.

Au niveau des personnes dont la durée d'inactivité est comprise entre 4 et 6 mois, leur nombre a augmenté de 11,1% entre 2019 et 2020 mais leur proportion est passée de 36% à 33%.

Demands d'emploi résidents disponibles en 2020, par durée d'inactivité (moyennes annuelles)



## 2.2. La structure du chômage

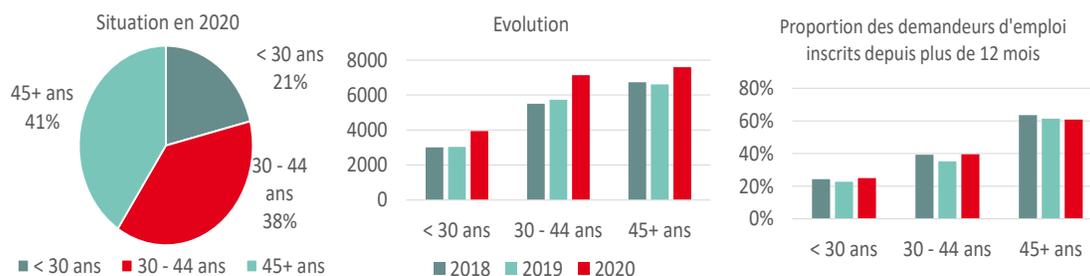
Entre 2015 et 2018 le chômage des jeunes a baissé de 18%.

En 2020, année particulière perturbée par la pandémie, le chômage des jeunes est en forte hausse à un an d'écart (+ 29,6%). Ces jeunes représentent 21% des demandeurs d'emploi inscrits.

Le nombre de personnes âgées de 30 à 44 ans a augmenté de 24,4%, tandis que celui des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus a augmenté de 14,9%. Ce dernier groupe correspond à 41% des demandeurs d'emploi inscrits.

Le risque du chômage de longue durée augmente également avec l'âge. Chez les jeunes de moins de 30 ans, 25% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Chez les 30 à 44 ans, la proportion est de 40% et de 61% pour ceux âgés de 45 ans et plus.

Demands 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, près de la moitié (46%) 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<sup>ème</sup> de l'enseignement secondaire technique ou la classe de 3<sup>ème</sup> de l'enseignement secondaire classique.

En plus d'une forte hausse du nombre total de demandeurs d'emploi disponibles en 2020 (+21,4% à un an d'écart), les demandeurs avec un niveau de diplôme « inférieur » sont eux en augmentation de 12,3% 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<sup>ème</sup> de l'enseignement secondaire technique ou des classes de 1<sup>ère</sup> de l'enseignement secondaire) ou d'un diplôme « supérieur » (avoir terminé avec succès des études post-secondaires) augmente respectivement de 27% et de 34%. Ces augmentations sont très importantes mais à relativiser toutefois avec leur part respective dans la demande d'emploi ; 30% avec un niveau de diplôme « secondaire supérieur » et 24% pour le « supérieur ».

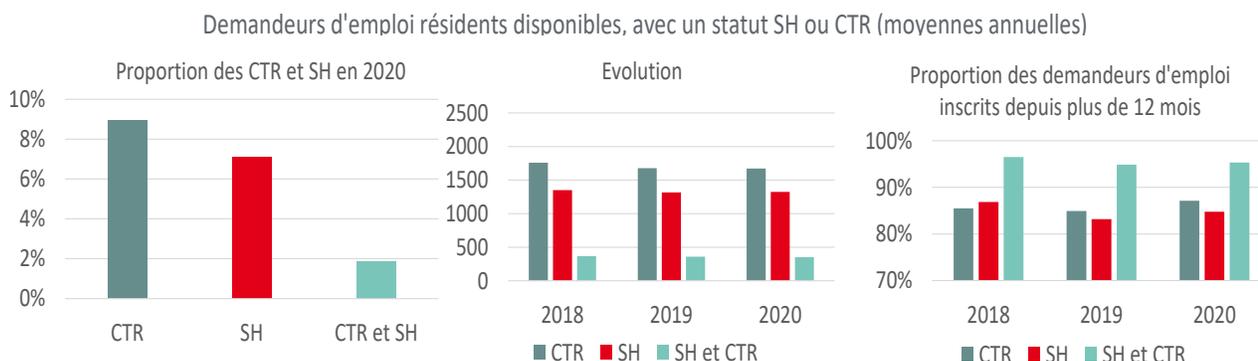
Si la proportion des demandeurs d'emploi qualifiés voire hautement qualifiés a tendance à augmenter fortement cette année, force est de constater que la durée d'inscription de ces personnes est faible comparée à celle des demandeurs d'emploi peu qualifiés. En effet, parmi les demandeurs d'emploi d'un niveau de diplôme « supérieur » (post secondaire), la part des personnes inscrites depuis 12 mois et plus est de 32%. De l'autre côté de l'échelle, pour les personnes très peu qualifiées (niveau secondaire inférieur), cette part est de 56%.



Les problèmes de santé risquent également d'entraver la (ré)insertion sur le marché du travail. Près d'un demandeur d'emploi disponible sur 5 (18%) 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 4% en 2018 et de 5% en 2019 et de 0,4% en 2020. Le nombre de demandeurs d'emploi SH a diminué de 5% entre 2017 et 2018, de 3% de 2018 à 2019 mais a progressé de 1% de 2019 à 2020.

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%.



## 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	2020
Allemagne	2.879	2.916	2.999	2.903	2.889	3.227	3.309	3.336	3.150	2.750
Autriche	49	43	26	14	25	26	17	30	42	22
Belgique	2.029	3.008	3.232	3.307	3.202	4.117	4.697	4.819	5.376	4.428
Bulgarie	40	103	87	15	21	21	21	41	42	37
Chypre	/	4	3	/	2	/	2	0	0	0
Croatie	1	1	7	/	3	8	9	6	6	4
Danemark	15	2	3	4	4	5	6	3	6	2
Espagne	23	18	31	52	53	58	86	108	122	75
Estonie	9	/	5	2	2	7	4	5	0	5
Finlande	2	3	2	1	3	3	2	5	5	2
France	12.262	11.922	11.650	11.896	14.022	14.873	14.990	15.795	17.303	20.915
Grèce	1	4	2	2	2	2	4	2	5	2
Hongrie	156	120	102	46	47	42	38	39	55	15
Irlande	3	9	4	6	3	6	8	6	6	1
Islande	/	/	/	/	/	/	1	1	2	
Italie	18	25	17	10	17	49	40	50	73	54
Lettonie	7	2	1	3	1	4	2	2	8	4
Liechtenstein	/	/	1	/	/	/	/	/	/	0
Lituanie	1	3	1	/	/	/	/	/	/	0
Malte	4	7	4	4	4	4	4	1	/	1
Norvège	2	/	1	/	/	1	5	/	/	1
Pays-Bas	117	84	112	84	65	58	77	82	61	50
Pologne	162	180	195	197	229	243	236	243	194	182
Portugal	25	25	32	37	52	39	55	56	66	62
République	122	96	82	78	39	52	59	46	40	53
Roumanie	57	70	66	7	6	10	13	28	30	27
Royaume-Uni	10	32	16	4	5	4	4	10	5	9
Serbie-	2	1	/	/	/	/	/	/	/	0
Slovaquie	171	164	76	52	43	36	41	47	59	47
Slovénie	8	6	6	2	3	5	8	4	11	7
Suède	7	9	10	1	5	9	1	8	2	6
Suisse	17	19	29	17	16	40	34	20	18	21
<b>Total</b>	<b>18.199</b>	<b>18.876</b>	<b>18.802</b>	<b>18.744</b>	<b>20.763</b>	<b>22.949</b>	<b>23.773</b>	<b>24.793</b>	<b>26.687</b>	<b>28.782</b>

### 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	2020
Allemagne	11	14	15	17	16	19	18	8	12	16
Autriche	1	1	2	1	1		1	2	5	4
Belgique	11	7	14	16	28	18	9	10	10	8
Bulgarie		1			2	1	1		1	3
Chypre	1						1			
Croatie					1					
Danemark	1		1	1	1	1	1	2	3	3
Espagne	5	1	9	14	18	17	15	16	16	12
Estonie			3			1	2		1	1
Finlande	1		2		1	1	1		2	
France	35	48	40	43	54	63	42	38	31	44
Grande-Bretagne	5	10	7	10	3	11	4	7	6	5
Grèce	3	2		2	4	2	3	3	6	8
Hongrie				1	3	6		3	2	1
Italie	7	7	8	14	9	10	12	20	7	18
Irlande		2	5	1	2	1	1	4	2	1
Islande			1			1		1		
Lettonie		2	1	1	2	1	1			2
Lituanie	1	1	1					1	1	
Malta		1								
Norvège			3	1	3				1	1
Pays-Bas	1		2	3	1	2	2	2	3	5
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		3
Slovaquie			3	2	1		1		1	
Slovénie		2	1	2	2		1		3	1
Suède	2	3	5		2	2	1	6	2	
Suisse		5	4	5	6	2	4	3		2
Rép. Tchèque		4	1	1		2	3	1		3
<b>Total :</b>	<b>115</b>	<b>148</b>	<b>186</b>	<b>198</b>	<b>231</b>	<b>238</b>	<b>219</b>	<b>238</b>	<b>212</b>	<b>233</b>

En 2020, le nombre de travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi a augmenté de 10 % par rapport à 2019.

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

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Allemagne	10	18	9	13	12	16	13	11	15	12
Autriche	4	3	2	5	5	3	3	3	3	10
Belgique	19	10	17	8	18	11	17	11	10	2
Bulgarie					1					
Chypre								1		
Croatie										
Danemark	5	5	3	1	1	5	3		3	3
Espagne	3	12	13	11	6	4	7	6	8	1
Estonie			3				1			
Finlande	1	2	1	2	3			1		1
France	27	26	27	39	47	37	49	43	50	23
Grande-Bretagne				1		1	1	2		
Grèce			1			1				2
Hongrie	1						1	1		
Italie	1		2	2		2		2	5	4
Irlande		2	3			1		1	1	
Islande	2	2							1	1
Lettonie		1	1	1	3		2		1	3
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	14
Roumanie								1		
Slovénie		1	1	1	1					
Slovaquie	1			1		1		1		
Suède	1									
Suisse	2	3	3	2	6	2	8	7	5	4
Rép. Tchèque		1	1		1		1		1	
<b>Total:</b>	<b>94</b>	<b>172</b>	<b>212</b>	<b>158</b>	<b>143</b>	<b>115</b>	<b>129</b>	<b>106</b>	<b>129</b>	<b>80</b>

En 2020, le nombre de travailleurs en provenance d'un pays de l'UE venant chercher un emploi au Luxembourg a diminué de 38% par rapport à 2019.

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

Dans le cadre du règlement européen 883/2004, l'ADEM doit rembourser une partie des indemnités de chômage versées par un Etat étranger à un frontalier, suite à une perte d'emploi au Luxembourg.

Année	Nombre de dossiers	Montant total demandé
2012	4.547	14 700 899 €
2013	5.001	16 024 551 €
2014	9.730	31 964 209 €
2015	9.596	33 952 068 €
2016	9.395	34 649 532 €
2017	8.292	29 937 839 €
2018	8.824	32.065.933 €
2019	8.852	32.190.454 €
<b>2020</b>	<b>10.960</b>	<b>39.483.230 €</b>

Les montants mentionnés concernent l'année pour laquelle une première liquidation est due.

Il y a donc, compte tenu des délais d'introduction des demandes, un décalage entre l'année de liquidation et l'année pour laquelle ces chiffres se rapportent dans le tableau ci-dessus.

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

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

#### 1.1. Un encadrement adapté pendant la crise sanitaire

##### Une organisation chamboulée – « L'ADEM est là pour vous »

Lorsque le gouvernement a décidé d'un confinement pour toute la population au Luxembourg en mars 2020, l'ADEM a dû mettre en place en un temps record des solutions afin de pouvoir continuer à assurer sa mission principale : l'encadrement efficace des demandeurs d'emploi selon leur situation personnelle et le paiement des indemnités de chômage complet aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM qui en bénéficient. La principale contrainte a été, alors que le chômage grimpait, de ne plus pouvoir accueillir les clients dans les agences de l'ADEM qui ont dû fermer, sauf pour des rendez-vous très urgents

Très vite, les équipes se sont organisées : le télétravail a été généralisé. Les agents de l'ADEM dont le travail quotidien peut être réalisé depuis le domicile ont donc du jour au lendemain quitté leur bureau pour pouvoir effectuer leurs tâches à distance. D'autres agents ont continué à se rendre dans les agences de l'ADEM en respectant un système de rotation. Le but de l'ADEM était de ne pas geler ou diminuer les services offerts autant aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs. Les équipes ont fait preuve d'une grande solidarité et ont su s'adapter.

Pendant le confinement la plupart des activités de l'ADEM se sont donc déroulées par téléphone, par mail ou via d'autres outils électroniques :

- Les rendez-vous d'inscription, de suivi et de conseil ont été assurés de manière téléphonique.
- La présence personnelle n'était plus requise pour demander des indemnités de chômage complet. Grâce à un échange de données avec le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), les informations fournies par le demandeur d'emploi au moment de son inscription à l'ADEM ont pu être utilisées, ce qui a permis un gain de temps important dans le traitement de la demande.
- Pour les demandes d'autres aides financières, l'ADEM a mis les formulaires à disposition sur son site [www.adem.lu](http://www.adem.lu)

### **Stratégie élaborée pour la réouverture des agences de l'ADEM**

Dès le 15 juillet 2020, les agences de l'ADEM ont pu rouvrir leurs portes mais uniquement sur rendez-vous- Ce mode d'accueil permet de mieux planifier les flux tout en garantissant un nombre limité de clients au sein des sites de l'ADEM. Un nombre limité de démarches spécifiques a pu être organisé en présentiel, uniquement celles nécessitant une présence physique : rendez-vous de suivi avec le conseiller référent tous les 2 mois, rendez-vous chez les docteurs de l'ADEM, rendez-vous organisés par la Commission médicale, entretiens dans le cadre du projet « #Youth your future », urgences (après accord préalable par e-mail ou téléphone).

L'inscription des demandeurs d'emploi a, quant à elle, été effectuée à distance par téléphone majoritairement ainsi que par mail. Le même accompagnement à distance a été proposé aux personnes à la recherche d'un apprentissage.

#### **1.2. Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi**

En 2020, le profilage des personnes inscrites à l'ADEM s'est poursuivi pour obtenir une meilleure description de la population.

En 2020, 30.675 demandeurs d'emploi, qui étaient enregistrés à l'ADEM, ont reçu un profilage. 63 % d'entre eux ont été orientés vers un encadrement dit « régulier », 14% ont été dirigés vers un encadrement « modéré » 22% vers un « intensif » et 2% vers d'autres encadrements.

En moyenne, en décembre 2020 un conseiller professionnel (en équivalent temps plein) assure le suivi de 195 dossiers de demandeurs d'emploi.

#### **1.3. Le Guichet REVIS**

Depuis janvier 2019, toute personne, qui n'est pas dispensée par le FNS (Fonds national de solidarité) et qui fait sa demande de Revis, est envoyée par le FNS au « Guichet REVIS » de l'ADEM situé à Hamm. 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 2020, 1.293 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 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. Afin de pouvoir accueillir les demandeurs d'emploi dans de meilleures conditions, l'agence de Luxembourg-ville (rue Bender) a déménagé en novembre 2020 dans un nouveau bâtiment plus moderne et mieux adapté. L'agence de Luxembourg-ville se trouve désormais à Luxembourg-Hamm.

L'agence de Luxembourg est de loin la plus grande. Elle accueille 41,2% des demandeurs d'emploi et 34% des personnes dans une mesure pour l'emploi. Viennent ensuite les agences d'Esch (24,9% des demandeurs, et 28,1% des personnes en mesure) et Diekirch (11,9% des demandeurs et 17,5% des personnes en mesures). Les agences de Wiltz, Dudelange, Differdange et Wasserbillig sont plus petites et accueillent chacune entre 3,5% et 8,4% des demandeurs d'emploi et entre 4,1% et 7,5% des personnes en mesure.

<b>Demandeurs d'emploi résidents disponibles</b>				<b>Personnes en mesure</b>			
	<b>Effectifs</b>	<b>Part en</b>	<b>Variation</b>		<b>Effectifs</b>	<b>Part en</b>	<b>Variation</b>
	<b>2020</b>	<b>%</b>	<b>2020/2019</b>		<b>2020</b>	<b>%</b>	<b>2019/2018</b>
Luxembourg	7.702	41,2%	27,0%	Luxembourg	1.358	34,0%	0,8%
Esch	4.652	24,9%	19,7%	Esch	1.121	28,1%	-1,2%
Diekirch	2.230	11,9%	19,6%	Diekirch	697	17,5%	-1,7%
Wiltz	926	5,0%	8,8%	Wiltz	185	4,6%	-14,4%
Dudelange	931	5,0%	16,0%	Dudelange	163	4,1%	-20,2%
Differdange	1.574	8,4%	15,7%	Differdange	301	7,5%	-20,9%
Wasserbillig	658	3,5%	19,3%	Wasserbillig	168	4,2%	-18,6%
	<b>18.673</b>	<b>100%</b>	<b>21,4%</b>		<b>3.993</b>	<b>100%</b>	<b>-4,9%</b>

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

En moyenne pour l'année 2020, 3.993 demandeurs d'emploi résidents étaient affectés à une mesure pour l'emploi. Comparé à l'année 2019 cela constitue une baisse de 4.9% : Ce nombre est la résultante du flux des personnes entrant en mesure et du flux des sortants de ces mesures. La Pandémie Covid-19 a fortement impacté à la baisse le flux entrant surtout entre mars et mai et entre septembre et décembre.

En 2020, l'ADEM a ouvert 28.504 dossiers de demandeurs d'emploi résidents, soit 1.565 de moins qu'en 2019. Sur la même période, 25.921 dossiers ont, quant à eux, été clôturés soit 3.578 de moins qu'en 2019.

La hausse du chômage s'explique avant tout par une baisse des sorties vers l'emploi plutôt qu'une hausse des inscriptions. Sur toute l'année 2020, les inscriptions des demandeurs d'emploi résidents ont baissé de 5% par rapport à l'année 2019. En même temps, le nombre de dossiers clôturés a baissé de 12%. Même si une clôture de dossier ne correspond pas forcément à une reprise d'emploi, la corrélation est très forte.

### 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. 1207 (1077 en 2019) dossiers ont été traités par la cellule sanctions en 2020 ; 342 (393 en 2019) sanctions ont été émises alors que dans 865 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**

Un des défis principaux de l'année 2020 a été la gestion de la pandémie de Covid-19 et l'adaptation rapide des services aux nouvelles conditions de travail.

La première adaptation a été la tenue des sessions de la commission mixte à distance qui a été facilitée par le travail de digitalisation des dossiers et de mise à disposition aux membres de la Commission mixte de l'ordre du jour sur une plateforme informatique. Ce travail de digitalisation en amont a permis de réagir rapidement et de garantir la continuité du traitement des dossiers.

Il a également fallu repenser la communication avec le public avec la mise à dispositions d'informations en ligne.

Une présentation des informations générales concernant la procédure de reclassement professionnel sous format vidéo a été préparée et sera également mise à disposition du public prochainement afin de garantir la transmission d'informations de qualité et de façon continue en remplacement des ateliers d'information.

L'autre grand chamboulement intervenu dans le domaine du reclassement professionnel en 2020 a été le vote, l'entrée en vigueur et l'implémentation de la loi du 24 juillet 2020 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.

La nouvelle loi a tout d'abord modifié et uniformisé les conditions de saisine de la Commission mixte en rendant possible un reclassement professionnel externe en cas de saisine par le médecin du travail compétent.

Les quotas qui avaient été supprimés par la loi du 23 juillet 2015 ont été réintroduits et des délais de forclusion ont été mis en place pour les demandes d'indemnités liées au reclassement.

Pour pallier à ces changements, la nouvelle loi prévoit que l'employeur occupant un effectif de moins de 25 salariés ou occupant un effectif de plus de 25 salariés qui ne remplit pas les quotas mais qui présente un dossier motivé rapportant la preuve qu'un reclassement interne lui causerait des préjudices graves, est tenu de verser une indemnité forfaitaire au salarié suite à une décision de reclassement professionnelle externe.

La loi du 24 juillet 2020 a également limité la réduction du temps de travail pouvant être proposée par le médecin du travail compétent. Cette réduction ne peut être supérieure à vingt pourcents du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. A titre exceptionnel et sur demande motivée du salarié ou de l'employeur, la Commission mixte, après avoir demandé l'avis du médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi, peut porter la réduction du temps de travail à soixante-quinze pourcents du temps de travail initial avec un minimum de dix heures de travail par semaine.

Finalement le domaine de compétence de la Commission mixte a été réduit alors qu'elle n'est plus en charge des décisions concernant les indemnités pécuniaires liées au reclassement (indemnité compensatoire et indemnité professionnelle d'attente). Cette compétence revient à l'Agence pour le développement de l'emploi. De même, en matière de formation professionnelle continue, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel externe reviennent à l'Agence pour le développement de l'emploi. Par contre, les décisions concernant les personnes en reclassement professionnel interne en matière de formation professionnelle continue seront prises par la Commission mixte.

La nouvelle loi a également permis de réformer le système de calcul et de paiement de l'indemnité compensatoire. Le montant de l'indemnité compensatoire est désormais fixé en calculant la différence entre l'ancien revenu moyen cotisable perçu avant la décision de reclassement professionnel et le nouveau salaire tel que fixé par avenant au contrat de travail.

L'Agence pour le développement de l'emploi procède à un contrôle annuel en vue de vérifier si le bénéficiaire de l'indemnité compensatoire n'a pas presté d'heures supplémentaires, 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.

### **La réévaluation des personnes en reclassement professionnel**

L'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2020 a également fortement augmenté les compétences des médecins du travail de l'ADEM dans le domaine du reclassement professionnel.

Désormais le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi examine les personnes en reclassement professionnel qui ne disposent plus de contrat de travail. Il est ainsi compétent pour les saisines de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en cas de retrait d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'attente, pour les réévaluations et la validation des assignations des personnes en reclassement professionnel externe et pour les demandes d'assimilation des personnes en reclassement professionnel interne.

Le médecin du travail de l'Agence pour le développement de l'emploi est également chargé de rendre son avis en cas de demande de réduction du temps de travail supérieure à 20%.

<b>Année</b>	<b>Réévaluations périodiques des personnes en reclassement interne et externe</b>
2017	822
2018	1.546
2019	1.783
2020	1.694

En 2020, 93% des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail. En 2019, ce chiffre s'élevait à 94,6%.

### **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 2020, la Commission mixte a été saisie de 2112 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 2020, 4 ateliers d'information ont été réalisés entre le 8 janvier et le 2 mars auxquels 176 personnes distinctes ont effectivement participé. La pandémie Covid-19 a provoqué l'annulation de 12 séances prévues entre le 26 mars et le 12 décembre.

### Evolution des nouveaux dossiers

Année	Nouveaux dossiers
2015	1.561
2016	2.012
2017	3.259
2018	2.558
2019	2.768
<b>2020</b>	<b>2.112</b>

### Types de décisions

Année	Décisions de reclassement interne	Décisions de reclassement externe	Total décisions
2015	625	754	1.379
2016	1.021	715	1.736
2017	1.089	1.012	2.101
2018	941	802	1.743
2019	1.021	791	1.812
<b>2020</b> ancienne et nouvelle loi	<b>658</b>	<b>461</b>	<b>1.119</b>

### Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2020

Décisions	Saisines Contrôle Médical	Saisines Service Santé au Travail	Total	En %
<b>INTERNE</b>	<b>349</b>	<b>309</b>	<b>658</b>	<b>31,2%</b>
<b>EXTERNE</b>	<b>461</b>		<b>461</b>	<b>21,8%</b>
REFUS	100	9	109	5,2%
SANS OBJET	6		6	0,3%
SANS SUITE	3		3	0,1%
STATUT	820		820	38,8%
SUSPENS	52		52	2,5%
MAINTIEN	3		3	0,1%
<b>Total</b>	<b>1.794</b>	<b>318</b>	<b>2.112</b>	<b>100%</b>

## Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2020

Secteur NACE LUX V2	H	F	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	3	2	5
B Industrie extractive	1		1
C Industrie manufacturière	98	30	128
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1		1
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	6		6
F Construction	167	14	181
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	96	95	191
H Transports et entreposage	66	6	72
I Hébergement et restauration	14	47	61
J Information et communication	10	11	21
K Activités financières et d'assurance	13	24	37
L Activités immobilières	6	1	7
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	14	12	26
N Activités de services administratifs et de soutien	40	53	93
O Administration publique	21	48	69
P Enseignement	1		1
Q Santé humaine et action sociale	34	145	179
R Arts, spectacles et activités récréatives	4	2	6
S Autres activités de services	2	10	12
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	2	10	12
U Activités extra territoriales		1	1
(vide)	1	8	9
<b>Total général</b>	<b>600</b>	<b>519</b>	<b>1.119</b>

### Répartition des dossiers de 2020 par âge des reclassés

Age	H	F	Total général	%
20-29 ans	18	15	33	2,9%
30-39 ans	77	69	146	13,0%
40-49 ans	179	168	347	31,0%
50-59 ans	302	251	553	49,4%
60 ans et +	24	16	40	3,6%
<b>Total général</b>	<b>600</b>	<b>519</b>	<b>1.119</b>	<b>100%</b>

**Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2020**

<b>Pays de résidence</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total général</b>	<b>%</b>
Belgique	49	10	59	12,8%
Allemagne	36	16	52	11,3%
France	72	35	107	23,2%
Luxembourg	136	101	237	51,4%
<i>Autre</i>	6		6	1,3%
<b>Total général</b>	<b>299</b>	<b>162</b>	<b>461</b>	<b>100%</b>

**Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2020**

<b>Motifs</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	249	54,0%
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	107	23,2%
Licenciement avant la saisine de la commission mixte	38	8,2%
Rente complète	31	6,7%
Fin du contrat suite à la 52ème / 78ème semaine pendant la procédure	16	3,5%
Retrait d'une pension d'invalidité	8	1,7%
Fin du contrat à durée déterminée	4	0,9%
Fin de contrat	3	0,7%
Autres	5	1,1%
<b>Total général</b>	<b>461</b>	<b>100%</b>

**Reclassements internes décidés en 2020**

<b>Reclassements internes décidés en 2020</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
ACCORD	485	73,7%
SANS ACCORD	77	11,7%
<i>Dans le cadre de la saisine du médecin du travail</i>	96	14,6%
<b>Total général</b>	<b>658</b>	<b>100%</b>

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

<b>Année</b>	<b>Nombre</b>
2016	361
2017	715
2018	398
<b>2019</b>	<b>643</b>
<b>2020</b>	<b>820</b>

### 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	5.428	104.985.527
<b>2020 (anc. et nouvelle loi)</b>	<b>5.718</b>	<b>883</b>	<b>6.601</b>	<b>114.780.114</b>

### Mesures de reconversion

En 2020, 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
<b>2020</b>	<b>75.451</b>

### 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
<b>2020</b>	<b>2.663</b>	<b>67.152.786</b>

### Indemnité professionnelle d'attente (bénéficiaires d'une procédure de reclassement professionnel depuis le 1<sup>er</sup> 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 €
<b>2020</b>	<b>557</b>	<b>14.622.737 €</b>

### 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 2020, 48 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 688 personnes ont été invitées et 487 ont effectivement participé. 351 personnes ayant participé à ces ateliers d'information ont fait une demande pour obtenir le statut de salarié handicapé. Parmi ces 48 ateliers, 25 ateliers virtuels (à distance) d'information ont été réalisés

##### **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 2020, la Commission médicale a siégé à 29 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 818 décisions.

##### **Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé**

<b>Année</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Bénéficiaires	459	493	497	421	426	371	472	475	459	474	348

<b>Reconnaitances salariés handicapés 2020</b>							
<b>Tranche d'âge</b>	<b>Reconnaitances</b>	<b>Reconnaitances transitoires</b>	<b>Refus</b>	<b>Irrecevables</b>	<b>Demandes supplémentaires</b>	<b>Sursis</b>	<b>Total des décisions</b>
< 26 ans	91	13	5	0	15	1	<b>125</b>
26 à 30	27	8	6	1	3	1	<b>46</b>
31 à 40	67	29	25	1	38	4	<b>164</b>
41 à 50	85	23	81	3	44	3	<b>239</b>
51 à 60	74	17	85	5	40	6	<b>227</b>
> 60	4	1	8	0	3	1	<b>17</b>
<b>Totaux</b>	<b>348</b>	<b>91</b>	<b>210</b>	<b>10</b>	<b>143</b>	<b>16</b>	<b>818</b>

### **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 2020, 286 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité. 14 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 2020, 210 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 2020

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisations Sociales	Mesures	Frais de transport	Total
123	113	253	107	8	34	3	641

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 2020, le Service handicap et reclassement professionnel a pris en charge la participation financière de 29 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	494	29,7%
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	310	18,6%
Ministère de la Culture	170	10,2%
Ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable	120	7,2%
Ministère de la Digitalisation	120	7,2%
Ministère des Affaires étrangères et européennes	100	6,0%
Ministère de la Justice	80	4,8%
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	80	4,8%
Ministère de la Mobilité et des Travaux publics	80	4,8%
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative	40	2,4%
Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural	40	2,4%
Ministère de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire	32	1,9%
<b>Total général</b>	<b>1.666</b>	<b>100%</b>

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 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 2020, 196 analyses IDA et 250 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, 2018 et 2019, le projet a été prolongé en 2020.

Projet COSP-HR	2020
<b>Nombre de groupes constitués</b>	6
<b>Nombre de personnes ayant suivi le projet</b>	102
Nombre de personnes ayant abandonné	32
<b>Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité</b>	<b>70</b>
<b>Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)</b>	<b>40</b>
<i>dont orientées vers le marché ordinaire</i>	34
<i>dont orientées dans une initiative sociale</i>	6
<b>Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches</b>	<b>30</b>
<b>Nombre d'embauches</b>	<b>13</b>

#### 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 2020, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 1 519 places vacantes auprès des Initiatives Sociales
- 6 325 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1 596 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	5.904	1.915
2020	1.519	6.325	1.596

#### 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.

L'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2020 a également fortement augmenté les compétences des médecins du travail de l'ADEM dans le domaine du reclassement professionnel.

Ils sont devenus les médecins du travail compétents pour les personnes qui n'ont plus de contrat de travail que ce soit lors de la saisine et lors des réévaluations périodiques.

Ils doivent donner un avis pour les réductions de temps de travail de plus de 20% que ce soit un avis pour la Commission mixte pour les reclassements professionnels internes ou lors des assignations pour les reclassements professionnels externes.

Ils donnent un avis pour l'affectation des RPE dans des travaux d'utilité publique.

#### **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 2020**

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 3 775
- Nombre total des personnes présentes : 2 805 (74% du total)
- Total d'avis rendus (aptitude et inaptitude pour la reprise d'un travail similaire) : 844
- Apte pour la reprise d'un travail similaire : 26 (3%)
- Inapte pour la reprise d'un travail similaire : 818 (97%)
- Dossiers non complets : 123
- Oppositions présidentielles avec 2<sup>ème</sup> avis sur dossier : 26

##### **d. Personnes convoquées pour la Commission médicale en 2020**

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 372

Nombre total des personnes présentes : 268 (72% du total)

##### **e. Personnes convoquées pour la Commission d'orientation et de reclassement professionnel en 2020**

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 151

Nombre total des personnes présentes : 99 (66% du total)

**f. Personnes convoquées pour la Commission mixte en 2020**

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 429

Nombre total des personnes présentes : 354 (83% du total)

**g. Personnes convoquées pour un bilan des capacités restantes en 2020**

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 767

Nombre total des personnes présentes : 551 (72% du total)

**h. Personnes convoquées pour une aptitude à la formation en 2020**

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 435

Nombre total des personnes présentes : 286 (66% du total)

**i. Personnes convoquées pour une admission aux indemnités de chômage en 2020**

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 18

Nombre total des personnes présentes : 13 (72% du total)

**j. Personnes convoquées pour une réduction du temps de travail en 2020**

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 26

Nombre total des personnes présentes : 23 (88% 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 2020, 24 séances d'informations 45+ ont été organisées par l'ADEM. 345 personnes étaient présentes. Tôt dans l'année les séances ont été arrêtées en raison de mesures sanitaires contre la pandémie Covid-19.

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

Au 31 décembre 2020, 3.878 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi proposée par l'ADEM. Sur un an, le nombre de personnes en mesure est reculé de 5%. 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 2020)

Résidents en mesure pour l'emploi	2019	2020	Variation 2020-2019	
			en v.a	en %
Mesures spéciales	1.891	1.932	41	2,2%
Apprentissage pour adultes	444	455	11	2,5%
Contrat d'initiation à l'emploi	503	397	-106	-21,1%
Contrat appui-emploi	371	351	-20	-5,4%
Mesures de formation	289	222	-67	-23,2%
Pool des assistants	165	156	-9	-5,5%
Occupation temporaire indemnisée	141	150	9	6,4%
Contrat de réinsertion-emploi	168	136	-32	-19,0%
Création ou reprise d'entreprise	45	29	-16	-35,6%
Service volontaire	22	25	3	13,6%
Stage de professionnalisation	40	23	-17	-42,5%
Travaux d'utilité publique	4	2	-2	-50,0%
<b>Total général</b>	<b>4.083</b>	<b>3.878</b>	<b>-205</b>	<b>-5,0%</b>

Au 31 décembre 2020, on dénombre 3.878 demandeurs d'emploi résidents affectés à une mesure pour l'emploi. Sur un an, cela constitue une baisse de 205 personnes, soit de 5,0 %. Le nombre de personnes en mesure (le stock) est la résultante du flux des entrants en mesure et du flux des sortants. La pandémie Covid19 a fortement impacté à la baisse le nombre de personnes qui sont entrées en mesure en 2020 et surtout entre mars et mai et entre septembre et décembre.

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<sup>ème</sup> ou de 11<sup>ème</sup>). En effet, ceux-ci représentent 56% 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<sup>ère</sup> ou de 13<sup>ème</sup>) représentent 31% 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 68%. En outre, un CIE sur 5 (20,9%) est effectué par une personne diplômée du supérieur (Bac+).

En revanche, les mesures spéciales sont occupées à 68,5% par des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Situation au 31/12/2020	Secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Supérieur
Mesures spéciales	68,5%	24,4%	7,1%
Apprentissage pour adultes	65,9%	30,5%	3,5%
Contrat d'initiation à l'emploi	32,0%	47,1%	20,9%
Contrat appui-emploi	45,9%	47,6%	6,6%
Mesures de formation	39,6%	35,1%	25,2%
Pool des assistants	0,0%	19,9%	80,1%
Occupation temporaire indemnisée	56,0%	41,3%	2,7%
Contrat de réinsertion-emploi	47,1%	30,9%	22,1%
Création ou reprise d'entreprise	17,2%	20,7%	62,1%
Service volontaire	60,0%	20,0%	20,0%
Stage de professionnalisation	17,4%	52,2%	30,4%
Travaux d'utilité publique	100,0%	0,0%	0,0%
<b>Total général</b>	<b>56,0%</b>	<b>31,0%</b>	<b>13,0%</b>

Les jeunes de moins 30 ans représentent près de 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, le service volontaire et l'apprentissage pour adultes sont également très prisés par les jeunes.

Situation au 31/12/2020	< 30 ans	30-44 ans	45+ ans
Mesures spéciales	14,0%	41,6%	44,4%
Apprentissage pour adultes	65,5%	29,7%	4,8%
Contrat d'initiation à l'emploi	95,7%	4,3%	0,0%
Contrat appui-emploi	99,7%	0,3%	0,0%
Mesures de formation	29,7%	47,3%	23,0%
Pool des assistants	76,9%	22,4%	0,6%
Occupation temporaire indemnisée	8,7%	18,0%	73,3%
Contrat de réinsertion-emploi	0,0%	46,3%	53,7%
Création ou reprise d'entreprise	6,9%	62,1%	31,0%
Service volontaire	88,0%	8,0%	4,0%
Stage de professionnalisation	13,0%	47,8%	39,1%
Travaux d'utilité publique	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Total général</b>	<b>39,3%</b>	<b>31,4%</b>	<b>29,3%</b>

## 7. Indemniser les demandeurs d'emploi

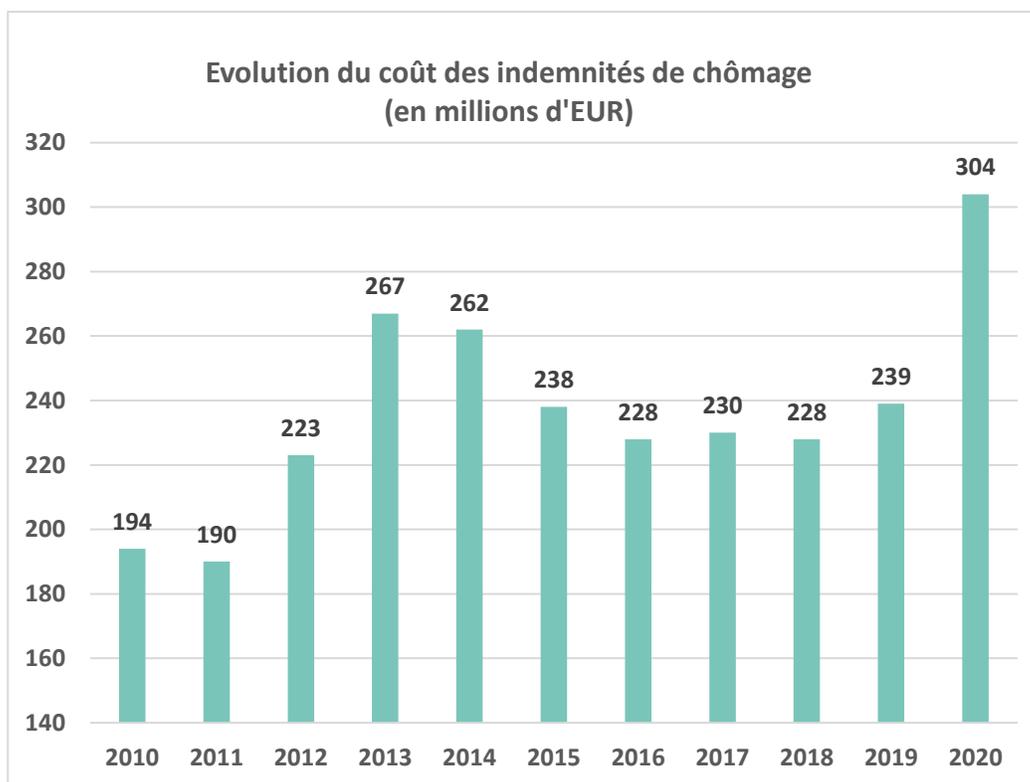
En cas de cessation involontaire des relations d'emploi, le travailleur sans emploi a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage pour compenser l'absence de sa principale source de revenus.

Afin de pouvoir garantir le paiement des indemnités de chômage complet pendant l'état de la crise sanitaire, l'ADEM a mis en place en un temps record des solutions efficaces. Une présence personnelle n'était plus requise pour demander des indemnités de chômage. Grâce à un échange de données avec le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), les informations fournies par le demandeur d'emploi au moment de son inscription à l'ADEM ont pu être utilisées, ce qui a permis un gain de temps important dans le traitement de la demande.

Etant donné le fait que de nombreux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ont eu, suite à la situation extraordinaire due au coronavirus COVID-19, peu de chance de pouvoir intégrer à court terme le marché de l'emploi, la durée des droits aux indemnités de chômage, qu'ils soient initiaux ou en prolongation, a été étendue de la durée de l'état de crise.

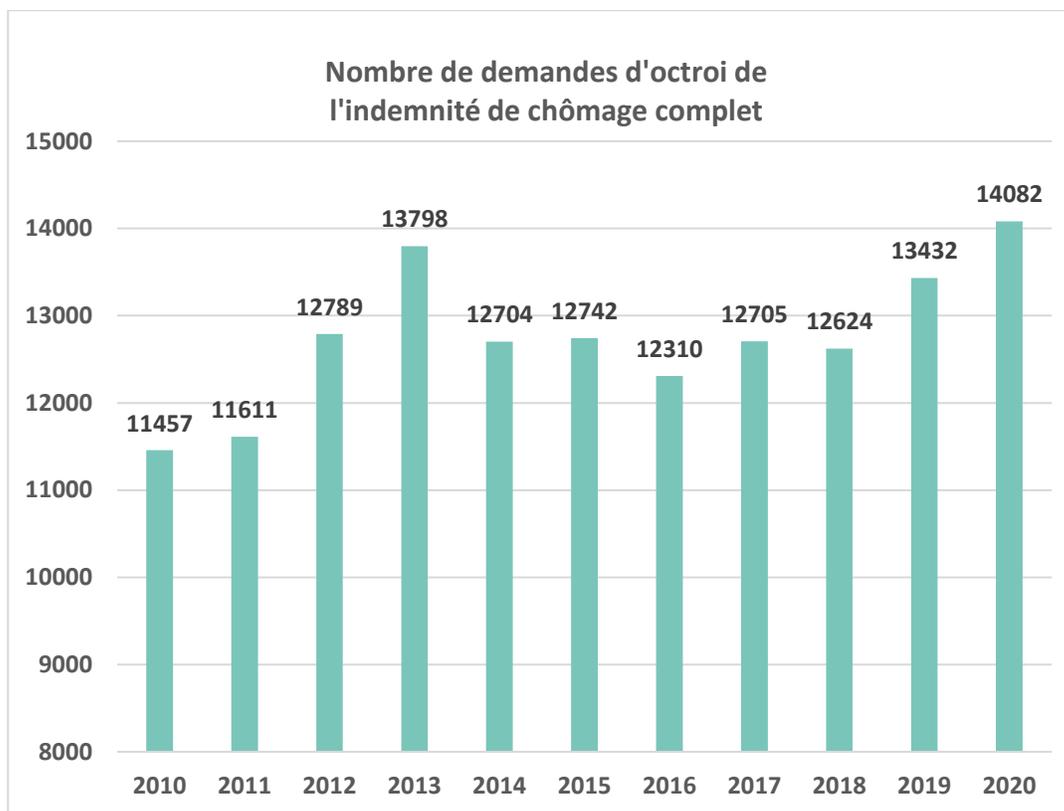
L'indemnisation des chômeurs qui normalement ne peut pas dépasser la durée de 12 mois au maximum (24 mois au maximum en cas de prolongation) a été donc allongée d'une période égale à la durée de l'état de crise (18/03/2020 au 24/06/2020).

### 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 2020, 14.082 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites.



Sur les 14.082 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet, 11.511 demandes ont été avisées favorablement, 1.677 demandes ont été refusées, 114 demandes ont été classées (sans objet, renonciation ou plus présenté) et 780 demandes ont été clôturées en automatique pour non-introduction des documents nécessaires à l'instruction dans un délai de 2 mois.

### Chiffres clés chômage 2020

En 2020, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnifié s'élevait à 2.192,03 € par mois.

La durée moyenne d'indemnisation d'un demandeur d'emploi percevant les indemnités de chômage était de 6,6 mois en 2020.

Chiffres clés	Moyenne 2020 par mois	Moyenne 2019 par mois
Volume des paiements	25.372.426,77€	19.981.159,72€
Durée moyenne d'indemnisation en mois	6,6 mois	5,5 mois
Volume moyen d'indemnisation	2.192,03€	2.045,41€

### 7.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2020, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.216 interventions pendantes (dont 329 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 329 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	239
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	56
Tribunal du travail de Diekirch	34

En tout, 56 actes d'appel et 6 mémoires en cassation ont été introduits.

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

3.396 saisies arrêts, cessions, sommations, pensions alimentaires ont été traitées en 2020 soit une diminution de 8,6% par rapport à 2019.

Saisies-arrêts	969 dont 920 exécutées
Cessions	1.235 dont 1.008 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	409 dont 404 exécutées
Pensions alimentaires	78 dont 49 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	705

## 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)
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
<b>2020</b>	<b>1.299</b>	<b>19.654.835</b>

## 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
<b>2020</b>	<b>20</b>	<b>32.262</b>

## 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 2020, 324 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 219 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
2020	219

7.079 bons de réduction ont été émis en 2020. 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, 33 conseillers (26,5 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 2020

De janvier à septembre 2020, 3.831 demandeurs d'emploi se sont inscrits au programme de la Garantie pour la Jeunesse. Parmi eux, 382 (9.9%) ont abandonné dans les quatre premiers mois sans avoir reçu une offre de qualité. Parmi les 3.449 personnes qui n'ont pas abandonné, la population de référence, 2.173 (63%) ont reçu une offre de qualité et 1.573 (72%) une offre de qualité dans les quatre premiers mois suivant leur inscription au programme. Cette proportion était respectivement de 81% en 2018 et 76% en 2019.

La part des abandons avant 4 mois passe de à 12.4% en 2019 à 9.9% en 2020. 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.

Le bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2020 doit être considéré dans le contexte de la situation sur le marché de l'emploi liée à la crise sanitaire Covid-19.

#### 1.2. Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

	2014*	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inscriptions	2.815	3.863	3.237	2.743	2.544	5.145	<b>3.831</b>
Abandons avant 4 mois	501	939	580	418	419	636	382
Population de référence	2.314	2.924	2.657	2.325	2.125	4.464	<b>3.449</b>
Offres de qualité	2.057	2.542	2.384	2.113	1.717	3.081	2.173
dont: < 4 mois	1.346	1.735	1.740	1.609	1.384	2.349	<b>1.573</b>
4 - 6 mois	419	489	396	326	264	521	424
7 -12 mois	254	283	210	155	65	179	176
> 12 mois	38	35	38	23	4	32	0

\* juillet 2014 – décembre 2014 \*\* janvier 2020 – septembre 2020 Situation au 31 janvier 2021

L'emploi représente la majorité des offres de qualité, avec une part qui passe de 76% en 2019 à 77% en 2020. La part des mesures pour l'emploi baisse de 20% en 2019 à 16% en 2020. Finalement, en 2020 7 % des jeunes qui sont passés par le programme retournent à l'école ou se lancent dans un apprentissage pour adultes. Cette part était de 6% de 2015 à 2018 et de 4% en 2019.

## 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<sup>ème</sup> 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.

**En 2020, 339 personnes ont participé à ce projet d'encadrement.**

Pour 2020 la ventilation des participants est la suivante :

- 62% d'hommes et 38 % de femmes
- 40 % des participants ont un niveau de formation inférieur, 46% un niveau moyen et 14 % un niveau supérieur
- 31% ont suivi le module en luxembourgeois, 55% en français et 14% en anglais.

## **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 2020, 470 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 2020, 380 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 2020 :**

- 128 jeunes ont commencé une formation au COSP
- 76 ont terminé la formation
- 66 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite
- 43 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- 36 autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, apprentissage, etc.)

En 2020, 27 employeurs ont participé au projet.

Il est important de préciser qu'en 2020 il y a moins de jeunes qui ont fait le parcours Jobelo dû au Covid-19. Au mois de mars les centres de formations COSP ont dû fermer et par après le nombre de participants par groupe par site a été restreint pour garantir le respect des restrictions sanitaires (Covid-19).

## **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 – Berufsinformationszentrum](#), qui met à disposition un large éventail de médias.

En 2020, le Service d'orientation professionnelle a accueilli 5.917 personnes. Ces personnes désiraient soit un encadrement individuel en orientation professionnelle ou l'accompagnement dans le cadre d'un placement en apprentissage.

Malgré les répercussions tangibles de la crise Covid-19 sur l'organisation interne, l'ADEM-OP a réussi à garantir la continuité de ses missions en matière d'orientation et de placement en apprentissage dans un ordre de grandeur comparable à celui des années antérieures.

A cause des mesures de restriction dans le cadre de la pandémie Covid-19, l'ADEM-OP a proposé pendant le 1er confinement qui a duré de mi-mars jusqu'à fin mai, des entretiens d'orientation par téléphone et des inscriptions par des formulaires en ligne.

Les candidats inscrits par voie électronique ainsi que les personnes encadrées par voie téléphonique sont inclus dans le nombre total des clients accueillis en 2020.

## 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	1.148
Esch	901
Diekirch	723

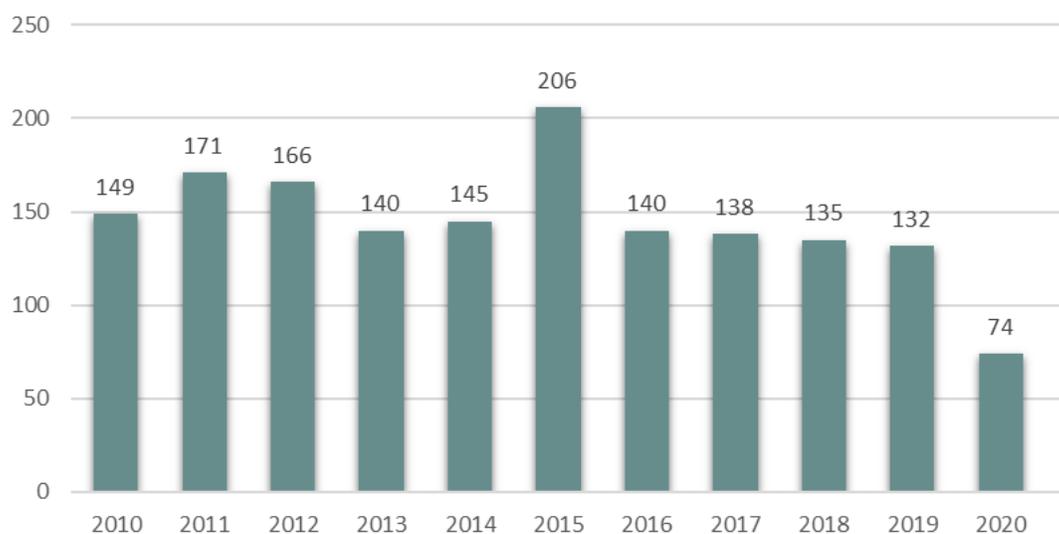
## 2. Les activités d'orientation collectives

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

Les élèves ainsi que les adultes qui souhaitent s'informer sur leurs possibilités professionnelles et les formations ou qui envisagent une reconversion professionnelle trouvent au BIZ un large éventail de médias qu'ils peuvent consulter gratuitement.

En 2020, les deux BIZ ont accueilli 74 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.

### Visite de classes au BIZ



Cette diminution du nombre d'interventions en classe s'explique par le fait qu'à partir du 1er confinement, toute intervention collective a été annulée.

Afin d'éviter un éventuel manque d'information dû aux annulations des séances d'information, tout élève s'étant préinscrit entre avril et juin 2020 comme demandeur d'apprentissage via le formulaire en ligne sur le site de l'ADEM a été contacté par un conseiller en orientation afin de clarifier toute question en matière d'orientation dans le cadre d'un entretien téléphonique exhaustif.

### **Interventions collectives remplacées par des entretiens d'orientation téléphoniques**

Jusqu'au 30 juin 2020, 1286 élèves ont bénéficié de cet encadrement individuel par voie téléphonique avant d'être inscrits selon leurs désirs de formation professionnelle. Suite à ces entretiens, les conseillers en orientation ont envoyé par courriel ou par voie postale les offres de poste d'apprentissage appropriées aux élèves.

En outre, l'ADEM-OP a mis à disposition tout matériel d'information (présentation Powerpoint + vidéo expliquant les étapes allant de l'inscription jusqu'à l'assignation dans le cadre de l'apprentissage) aux tuteurs de classe.

## **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<sup>ième</sup> et 6<sup>ième</sup> 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<sup>ième</sup> et 6<sup>ième</sup>.

Dans ce contexte, 7 interventions ont été effectuées par les conseillers 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.

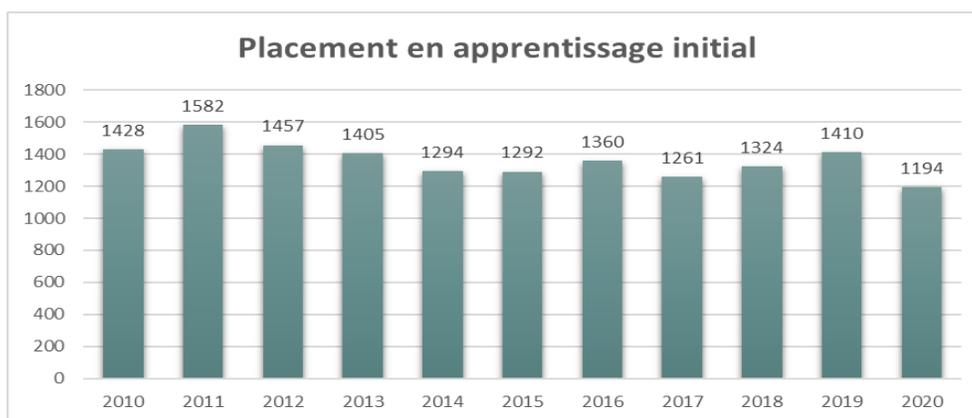
10 classes ont pu profiter d'une telle intervention. Les autres interventions ont été annulées à cause des restrictions dues à la pandémie.

### 3. L'apprentissage en 2020

A cause du confinement au printemps de cette année, les déclarations des offres de poste d'apprentissage ont été retardées et c'est ainsi que la loi du 20 juin 2020 relative aux mesures temporaires dans le domaine de la formation professionnelle a été votée afin de pouvoir conclure des contrats d'apprentissage jusqu'à la date du 31 décembre 2020.

#### 3.1. L'apprentissage initial

En 2020, le nombre de placements en apprentissage initial s'élève à 1.194 (395 filles et 799 garçons) alors qu'il était de 1.410 en 2019.



Le nombre de placement en apprentissage initial de cette année est le plus faible de ces dernières années.

Cependant le nombre de placement global (apprentissage initial et apprentissage pour adultes) de cette année est du même niveau de ceux de 2014 à 2018 qui se situaient entre 1.835 et 1.986 personnes, malgré toutes les restrictions dues à la pandémie qui ont eu des impacts sur l'économie. Ceci étant dû au fait que le nombre de placements au niveau de l'apprentissage pour adultes est le troisième plus élevé depuis sa création.

L'année 2019 a été une année exceptionnelle avec un nombre de placements globaux de 2.232 personnes.

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

Année	Demands sans contrats d'apprentissage
2010	358
2011	352
2012	309
2013	342
2014	261
2015	302
2016	280
2017	305
2018	270
2019	108
<b>2020</b>	<b>177</b>

### Offres d'apprentissage non satisfaites

<b>Année</b>	<b>Offres non satisfaites</b>
2010	263
2011	127
2012	188
2013	166
2014	192
2015	304
2016	160
2017	207
2018	207
2019	201
<b>2020</b>	<b>440</b>

Le nombre d'offres non satisfaites de cette année-ci s'explique par le fait que beaucoup plus d'employeurs par rapport aux années précédentes veulent engager pour début 2021 des apprenti(e)s licencié(e)s au sein d'autres entreprises, car :

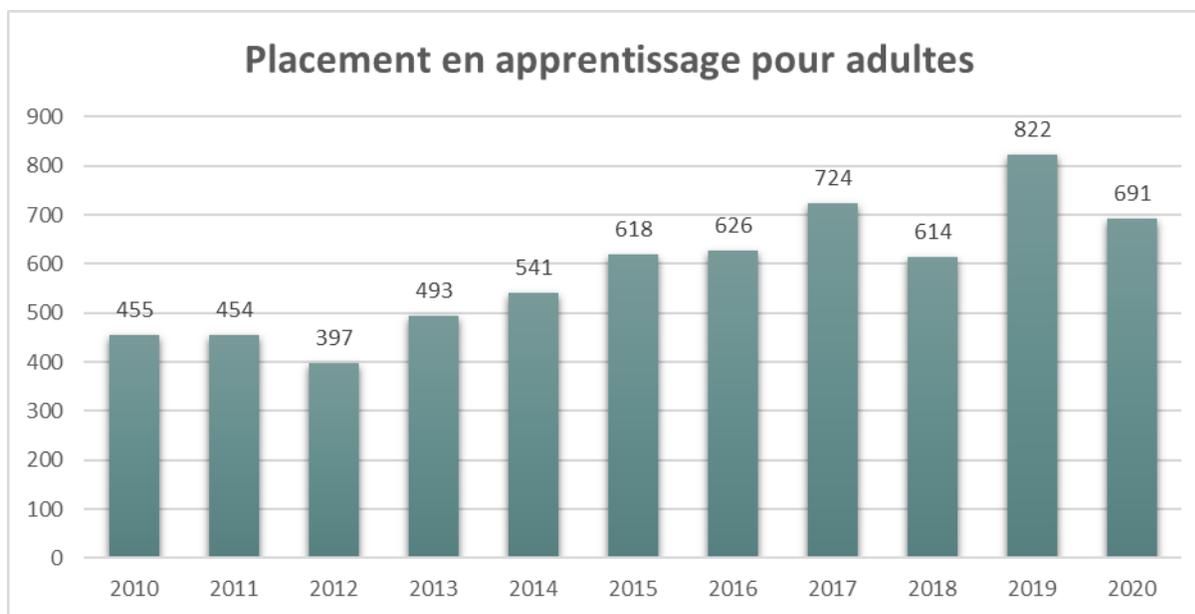
- a. une prime unique est accordée aux entreprises formatrices engageant des apprentis qui nécessitent une reprise de contrat d'apprentissage
- b. à ce stade surtout les entreprises formatrices du secteur HORECA, mais également d'autres expriment leur souhait de recruter de tels apprenti(e)s dès la reprise des activités.

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 boucher-charcutier, carreleur, charpentier, couvreur, cuisinier, électronicien en énergie, ferblantier-zingueur, gestionnaire qualifié en logistique, installateur chauffage-sanitaire, maçon, mécanicien de mécanique générale, mécatronicien, menuisier, parqueteur, pépiniériste-paysagiste, plafonneur-façadier, retoucheur de vêtements, serveur de restaurant.*

### 3.2. L'apprentissage pour adultes

En 2020, 691 personnes ont été engagées sous un contrat d'apprentissage pour adultes.



Le nombre d'apprentissages pour adultes est cette année le troisième le plus élevé depuis sa création.

### 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
<b>2020</b>	<b>90</b>

### 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 de primes	Montant déboursé
2015	2.953	12.325.134€	2.387	4.277.580€
2016	3.234	13.131.087€	2.802	4.619.160€
2017	2.926	11.281.794€	2.986	4.572.960€
2018	2.870	10.750.168€	2.514	4.405.440€
2019	2.893	11.525.429€	2.858	5.018.160€
2020	3.393	13.855.523€	3.049	5.349.360€

En 2020, on constate le nombre le plus élevé de demandes traitées depuis 2015.

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 de demandes	Montant déboursé (Fonds du MENJE)
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	4.713.240€		6.076	10.312.169€
2020	2.954	5.433.228€		6.580	11.275.044€

Le nombre total des demandes traitées (2.954 + 6.580) est le plus élevé depuis 2015.

## 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 2020, 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, 55 soldats volontaires ont été vus pendant l'année 2020.

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 2020, le Conseil d'Orientation s'est réuni trois fois.

En plus, deux séances d'information ont été organisées pendant l'année 2020 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

L'objectif principal du « Léierplazendag » est 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.

Un bon nombre d'entreprises formatrices ainsi que les différents acteurs nationaux en matière de l'orientation et de la 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 aident à mettre en contact les candidats adéquats avec les employeurs formateurs potentiels.

### **Édition digitale du « RTL Job- a Léierplazendag »**

RTL et l'ADEM ont organisé en date du 24 septembre 2020 une édition virtuelle et digitale du « RTL Job- a Léierplazendag ».

Les employeurs formateurs ont eu la possibilité de publier leurs offres d'emploi et/ou de poste d'apprentissage sur [www.rtl.lu/jobs/](http://www.rtl.lu/jobs/).

Au total, 7 employeurs formateurs ont pu participer en tant que « Patron vun der Stonn » et 20 employeurs formateurs ont publié leurs offres de poste d'apprentissage sur le site de RTL pendant cette journée. Les candidats intéressés avaient la possibilité de se présenter via vidéo CV et les employeurs formateurs ont réagi sur antenne par rapport aux présentations des candidats.

#### **4.4. Atelier « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »**

De nouveau, l'ADEM-OP avait planifié pour l'année 2020 deux ateliers pour permettre aux demandeurs d'emploi inscrits de s'informer sur leurs possibilités en matière d'apprentissage pour adultes.

A cause de la crise sanitaire les ateliers prévus aux dates du 8 mai en langue luxembourgeoise et du 12 mai en langue française ont dû être annulés.

Tous les candidats intéressés à l'apprentissage pour adultes se sont préinscrits via le formulaire en ligne sur le site de l'ADEM et ont été contactés par un conseiller en orientation qui, durant un entretien téléphonique exhaustif, a finalisé ensemble avec le candidat la demande « apprentissage pour adultes » après avoir clarifié les désirs de formation professionnelle du candidat tout en considérant les perspectives d'embauche sur le marché d'apprentissage.

#### **4.5. Visioconférence « Apprentissage pour adultes » pour personnes inscrites et non inscrites à l'ADEM**

Au printemps, la Chambre des Métiers, l'ADEM-OP et le Service de la formation professionnelle du MENJE ont animé un webinaire destiné aux personnes intéressées à un apprentissage pour adultes en détaillant les procédures d'inscription et les conditions d'accès y relatives.

#### **4.6. Action de réorientation**

Début décembre 2020, l'ADEM-OP a organisé une action de réorientation téléphonique.

171 jeunes demandeurs d'apprentissage, inscrits dans les métiers d'apprentissage assistant en mécanique automobile, commis de vente, conseiller en vente et mécatronicien d'autos et de motos ont été contacté par téléphone. Dans les métiers précités, le nombre de demandeurs d'apprentissage dépasse largement le nombre des postes vacants. Le but de ces ateliers était de sensibiliser les jeunes pour d'autres métiers comme boucher-charcutier, charpentier, couvreur, électronicien en énergie, retoucheur de vêtements, mécanicien en mécanique générale et mécatronicien.

24 élèves ont décidé de s'inscrire supplémentaires dans une ou plusieurs des professions d'apprentissage précitées et ont reçu des offres de poste d'apprentissage y relatives : 7 jeunes pour couvreur, 4 jeunes pour boucher-charcutier, 4 jeunes pour mécanicien en mécanique générale, 3 pour retoucheur de vêtements, 2 pour cuisinier et 2 pour charpentier.

#### **4.7. Atelier « Armée, CGDIS et Police »**

Cette année, le Service d'orientation professionnelle en collaboration avec la Maison de l'Orientation avait également prévu en avril un atelier de sensibilisation sur les métiers et professions de l'Armée, du CGDIS (Corps grand-ducal d'incendie et de secours), de la Douane, du Centre de pénitentiaire et de la Police.

A cause de la crise sanitaire du Covid-19, malheureusement l'atelier en date du 29 avril 2020 a dû être annulé.

## **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. Dû à la pandémie la majeure partie des interventions en 2020 a été annulée.

14 visiteurs ont profité d'un entretien avec un(e) conseiller/conseillère d'orientation luxembourgeois(e) au sein de la « Berufsberatung der Arbeitsagentur » à Trèves.

### **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.

47 entretiens individuels ont été menés et 5 classes de 8<sup>e</sup> ont été animées. Pour la première fois, une soirée d'information pour parents a eu lieu.

## 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	
<b>14 Cellules sectorielles</b>	Services
Commerce	Bâtiment
Industrie	Logistique
Finance	<b>8 Cellules spécialisées</b>
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 décembre 2020, le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Dan Kersch, la directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), Isabelle Schlessler et le président de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), Nicolas Buck, ont signé la convention « Entreprises, partenaires pour l'emploi » couvrant les années 2021 à 2023.

Il s'agit de la troisième convention entre l'ADEM et l'UEL qui ont commencé à collaborer de manière étroite en 2015. Différentes actions ont ainsi pu être menées en commun : sensibilisation des entreprises aux services proposées par l'ADEM, organisation de journées de recrutement dans différents secteurs ou encore mise en place de formations sur mesure pour demandeurs d'emploi pour des entreprises spécifiques ou des secteurs d'activité spécifiques.

L'ADEM et l'UEL ont décidé de se concentrer sur des actions prioritaires choisies annuellement en fonction du contexte du marché de l'emploi qui évolue rapidement et se fixent quatre objectifs :

- Augmenter le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi et faciliter le recrutement des entreprises en renforçant la diffusion des informations à l'attention des entreprises
- Atténuer le déséquilibre entre offres d'emploi et profils grâce à des formations adaptées aux candidats
- Renforcer les connaissances sur le marché de l'emploi actuel et du futur
- Soutenir le recrutement pour les métiers en pénurie de main d'œuvre.

## 2. Une hausse des postes vacants déclarés de 2013 à 2018 un tassement en 2019 et un recul en 2020

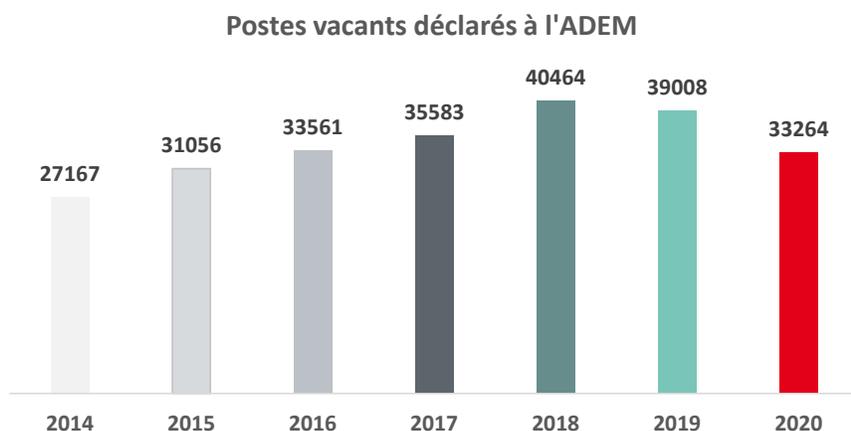
Le nombre d'offres d'emploi est en nette progression depuis la fin de l'année 2013 et ce jusqu'en 2018. Les chiffres mensuels sont très fluctuants mais la tendance pointe clairement vers la hausse. En 2019 on constate un tassement des postes.

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

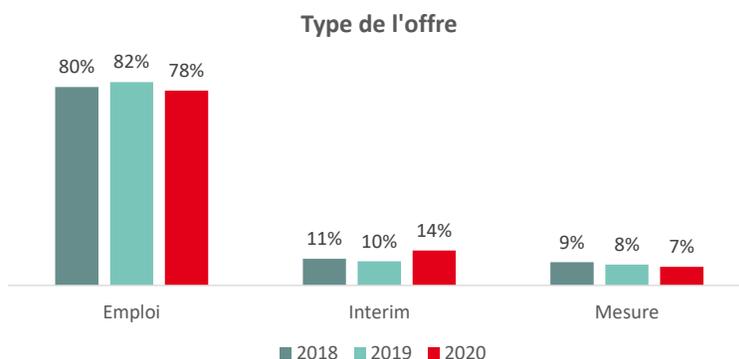
On remarque cependant que la conjoncture a été moins favorable en 2019.

En 2020 la pandémie Covid-19 a fortement impacté le nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM.

En 2020, 33.264 postes ont été déclarés à l'ADEM, ce qui correspond à **une baisse de 15%** par rapport à 2019. Par rapport à 2015, ceci constitue une hausse de 7.1%.



En 2020, 78% des offres concernent un emploi avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée et 14% des offres concernent un emploi intérimaire. Dans 7% des cas les postes offerts relèvent des mesures pour l'emploi. De 2018 à 2020, la part des emplois hors intérim est passée de 80% à 78% et celle des mesures a baissé de 9% à 7% : La part des intérimaires a progressé de 11% à 14%.



Les métiers du « support à l'entreprise » concernent plus d'un poste sur quatre (27,1%). 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 18, 14 et 6,6% des postes déclarés.

En 2020, 33.264 postes ont été déclarés à l'ADEM, ce qui correspond à une baisse de 15% par rapport à 2019. Les domaines professionnels qui ont enregistré les variations à la baisse les plus importantes en valeur absolue sont : le support à l'entreprise (-2.382 postes soit -21%), l'hôtellerie-restauration, le tourisme les loisirs et l'animation (-1.470 postes soit -40%) le Commerce, la vente et la grande distribution (-846 postes soit -32%) l'installation et la maintenance (-768 postes soit - 32%).

Postes vacants déclarés à l'ADEM par domaine	2019	2020	Part 2020 en %	Variation 2020/2019	Variation en %
A Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	925	972	2,9%	47	5%
B Arts et façonnage d'ouvrages d'art	54	39	0,1%	-15	-28%
C Banque, assurance, immobilier	2.514	2.144	6,4%	-370	-15%
D Commerce, vente et grande distribution	2.661	1.815	5,5%	<b>-846</b>	-32%
E Communication, média et multimédia	409	336	1,0%	-73	-18%
F Construction, bâtiment et travaux publics	5.601	5.998	18,0%	397	7%
G Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation	3.679	2.209	6,6%	<b>-1.470</b>	-40%
H Industrie	1.646	1.748	5,3%	102	6%
I Installation et maintenance	2.380	1.612	4,8%	<b>-768</b>	-32%
J Sante	877	785	2,4%	-92	-10%
K Services à la personne et à la collectivité	4.717	4.704	14,1%	-13	0%
L Spectacle	46	37	0,1%	-9	-20%
M Support à l'entreprise	11.397	9.015	27,1%	<b>-2.382</b>	-21%
N Transport et logistique	2.102	1.834	5,5%	-268	-13%
<b>Total</b>	<b>39.008</b>	<b>33.264</b>	<b>100%</b>	<b>-5.744</b>	<b>-15%</b>

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<sup>er</sup> 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 de postes.

Les 20 métiers, sur un total de près de 400, repris dans le tableau couvrent 42,5% de toutes les offres déclarées en 2020. 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 2020	Total	dont		
		Emploi	Intérim	Mesure	
M1203	Comptabilité	1.214	1.168	32	14
M1805	Études et développement informatique	1.117	1.102	7	8
K2204	Nettoyage de locaux	1.008	789	76	143
M1607	Secrétariat	1.000	771	52	177
M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	792	787	2	3
G1602	Personnel de cuisine	771	750	8	13
F1703	Maçonnerie	722	295	393	34
M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	706	700	6	
A1203	Entretien des espaces verts	680	181	25	474
K1903	Défense et conseil juridique	670	670		
M1201	Analyse et ingénierie financière	632	622	10	
C1202	Analyse de crédits et risques bancaires	627	608	19	
F1701	Construction en béton	619	59	560	0
C1301	Front office marchés financiers	566	562	4	
K1202	Éducation de jeunes enfants	550	546	2	2
G1803	Service en restauration	541	519	5	17
M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	505	504		1
N1103	Magasinage et préparation de commandes	491	424	51	16
K2503	Sécurité et surveillance privées	485	469	0	16
F1606	Peinture en bâtiment	442	204	208	30

### 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 3 candidats en 2020 (2,7 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 23% des offres aucun candidat adéquat n'a pu être assigné. Cette proportion est en baisse par rapport à 2019, où elle était de 29%. 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 Assignment	Postes déclarés	% des offres sans assignment	% de toutes les offres sans assignment	% cumulé de toutes les offres sans assignment
M1805 - Études et développement informatique	993	393	1.154	40%	7,1%	7,1%
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	772	376	813	49%	6,8%	14,0%
M1201 - Analyse et ingénierie financière	595	306	637	51%	5,6%	19,5%
M1203 - Comptabilité	1.084	294	1.249	27%	5,3%	24,8%
M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	463	241	518	52%	4,4%	29,2%
K1202 - Éducation de jeunes enfants	456	227	558	50%	4,1%	33,3%
K1903 - Défense et conseil juridique	534	212	709	40%	3,8%	37,2%
J1506 - Soins infirmiers généralistes	262	141	327	54%	2,6%	39,7%
C1301 - Front office marchés financiers	499	130	587	26%	2,4%	42,1%
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	253	122	716	48%	2,2%	44,3%
K2402 - Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	185	116	191	63%	2,1%	46,4%
M1806 - Expertise et support technique en systèmes d'information	244	102	330	42%	1,9%	48,3%
M1801 - Administration de systèmes d'information	229	89	249	39%	1,6%	49,9%
M1703 - Management et gestion de produit	151	82	152	54%	1,5%	51,4%
K1207 - Intervention socioéducative	190	78	230	41%	1,4%	52,8%
M1705 - Marketing	244	68	247	28%	1,2%	54,0%
C1206 - Gestion de clientèle bancaire	183	63	204	34%	1,1%	55,2%
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	181	63	191	35%	1,1%	56,3%
J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient	124	57	143	46%	1,0%	57,4%
F1106 - Ingénierie et études du BTP	224	54	234	24%	1,0%	58,3%

### 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 présentées 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 2020, le Service employeurs de l'ADEM a organisé de nombreuses séances d'information ainsi que des ateliers de recrutement. La pandémie Covid-19 a fortement limité le nombre de participants.

Les séances d'information sont réalisées préalablement avec les demandeurs, souvent avant la sélection et/ou inscription finale des demandeurs au parcours. Les ateliers de recrutement ont la même destination mais ils sont immédiatement suivis d'un entretien de sélection, soit à l'ADEM soit en centre de formation. Dû aux contraintes sanitaires, ces deux activités furent réduites et majoritairement transférées vers le digital.

Pour certaines populations, des candidats présélectionnés des candidats ont été rencontrés de suite en présentiel, mais en nombre strictement limité et de manière très stricte (en termes de personnes présentes à Hamm). C'était notamment le cas pour des populations plus sensibles, qui ne disposent pas d'accès aux moyens digitaux, ou pas les compétences suffisantes pour s'en servir de manière optimale (BPI, agents de nettoyage, bâtiment). Pour le bâtiment notamment, beaucoup d'entretiens individuels ont été réalisés par téléphone.

## 4. Engager un ressortissant des pays tiers

Vu 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 2020, la cellule « ressortissants des pays tiers » a été saisie de 2.281 demandes de certificat donc une diminution de 23,33% à un an d'écart dont 1.955 demandes ont été accordées (-28,55% par rapport à 2019). 326 demandes ont été refusées, soit une augmentation de 36,40% par rapport à 2019.

Par ailleurs, 33 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 2020, 43 demandes en obtention d'une première AOT 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 – a été saisi par 33 demandes d'avis ainsi que 87 notifications préalables de prêt temporaire de main-d'œuvre. La crise sanitaire a eu un impact sur ces chiffres du fait que de nombreuses sociétés ont pu mettre à disposition d'une société bénéficiaire une partie de leur personnel et ont pu, par ce moyen, éviter de demander du chômage partiel ou, encore plus grave, d'être obligées de procéder à des licenciements.

	<b>Demandes d'avis</b>	<b>Notifications préalables</b>
<b>2019</b>	<b>36</b>	<b>8</b>
<b>2020</b>	<b>33</b>	<b>87</b>

Les notifications préalables et les prêts temporaires de main d'œuvre sont abordés dans l'article L. 132-1 du Code du travail.

Notification préalable : lorsque deux entreprises envisagent recourir à un prêt de main d'œuvre de moins de 8 semaines, consécutives ou non, dans une période de référence de 6 mois, elles adressent une notification conjointe, avant le début du prêt (préalable) à l'ADEM l'informant du prêt, des raisons les ayant conduites à recourir à une telle mesure, du nombre des personnes concernées, du jour de démarrage et de la durée prévisible du prêt.

L'ADEM dans ce cas, notifie les entreprises avoir bien pris connaissance de la mesure et souligne l'obligation de demander une autorisation au Ministère au cas où ce prêt dépasserait les 8 semaines, et attire l'attention des entreprises sur l'article du Code du travail 132-1 qui stipule que le salarié a droit à minima au maintien du salaire de l'entreprise de départ + au même traitement salarial et aux bénéfices que les salariés de l'entreprise bénéficiaire (donc également une éventuelle augmentation de salaire le cas échéant, chèques repas etc.).

Lorsque le prêt de main d'œuvre envisagé dépasse les 8 semaines (que ceci ait démarré par une NP ou pas) les entreprises doivent adresser une demande d'autorisation au Ministère du Travail, qui demande alors l'avis de l'ADEM. La demande conjointe doit, dans ce cas, outre les informations mentionnées dans la notification préalable ci-dessus, être accompagnée de l'avis (positif) des DEUX délégations du personnel des entreprises concernées – ou de la signature pour accord du salarié lorsqu'il n'y a pas de délégation. L'ADEM étudie le dossier et si tout est en ordre donne son avis positif au Ministère qui lui, donne l'autorisation aux entreprises concernées.

Une nouvelle autorisation doit être demandée si, à l'échéance du prêt, les entreprises envisagent une prolongation. Une nouvelle notification doit également être adressée à l'ADEM dans le cadre d'une notification préalable. Si celle-ci dépasse les 8 semaines (endéans 6 mois) elle devient automatiquement alors un prêt temporaire de main d'œuvre et doit être adressée au Ministère et être conforme aux exigences ci-dessus.

#### 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 l'Office national d'inclusion sociale (ONIS) le Service national d'action sociale (SNAS) se coordonnent pour l'accompagnement des BPI à la recherche d'un emploi suivant le niveau des connaissances linguistiques. L'ONIS 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).

En date du 31 décembre 2020, 875 BPI étaient inscrits auprès de l'ADEM, dont 627 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

La nouvelle loi du 20 juillet 2017 sur la lutte contre le chômage de longue durée a introduit des modifications concernant la précédente 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'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)
2015	1.979	7.233	26.756.882
2016	2.049	8.251	30.157.264
2017	1.923	9.416	36.673.737
<b>2018*</b>	<b>1.225</b>	<b>9.609</b>	<b>30.840.751</b>
<b>2019</b>	<b>1.021</b>	<b>9.709</b>	<b>27.014.587</b>
<b>2020</b>	<b>974</b>	<b>10.756</b>	<b>29.401.595</b>

\*à partir de 2018, seules les données concernant l'aide à l'embauche des chômeurs âgés sont affichées dans ce tableau)

La loi du 24 juillet 2020 a porté une dérogation temporaire à cette mesure. Pendant la période du 24 juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2021, le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs embauchés, qu'ils soient indemnisés ou non, à condition qu'ils soient :

- âgés de 30 ans accomplis
- sans emploi et
- inscrits comme demandeurs d'emploi à l'ADEM depuis minimum un mois.

La condition d'inscription à l'ADEM, la condition de la déclaration de poste vacant et la condition de la durée d'inscription précitée ne s'appliquent pas en cas d'embauche d'un salarié âgé de 30 ans accomplis touché par plan de maintien dans l'emploi ou dont le contrat de travail a été résilié suite à une déclaration en état de faillite ou en liquidation judiciaire.

Le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs âgés de 30 ans au moins jusqu'au 45 ans accomplis, ne peut dépasser un an.

#### - 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, établissements 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

	<b>Demandes introduites</b>	<b>Dépenses en Euro</b>	<b>Personnes embauchées</b>	<b>Nb maximum d'emplois prévus</b>
2017	95	0*	70	150
2018	297	3.795.963	224	400
2019	321	10.267.472	250	400
<b>2020**</b>	<b>136</b>	<b>18.699.933</b>	<b>89</b>	<b>400</b>

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

\*\*Situation au 15/03/2021.

136 demandes ont été introduites en 2020. 42% des demandes concernaient des tâches manuelles et 58 % des tâches administratives.

En 2020, parmi les 89 personnes embauchées, on remarque :

- Une majorité d'hommes (64%).
- Une très forte proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus (85%)

En 2020, parmi les employeurs qui ont embauché les 89 personnes on distingue :

- 47.2% des embauches concernent des ASBL
- 23.6% dans des communes et 3,4% dans des syndicats communaux
- 13.5% dans des établissements publics
- 12.4% 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 05/02/2021)	Nombre de demandes de remboursements ou salaires CAE payés*
CAE état	5.403.687€	2.357
CAE communes	608.596€	61
CIE/CAE asbl	1.633.840€	148
CIE	7.555.745€	3.043
Projet Jeunes	617.116€	163
Remboursements charges patronales	378.640€	94
Complément CIE / CAE	29.824€	70
<b>Total</b>	<b>16.227.447€</b>	<b>5.936</b>

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

\*Pendant l'état de crise (18/03/2020 au 24/06/2020) le remboursement des CAE communes, CIE/CAE asbl, CIE, Projets jeunes était de 100%.

## 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 €
2020	76	62	49	750.570 €

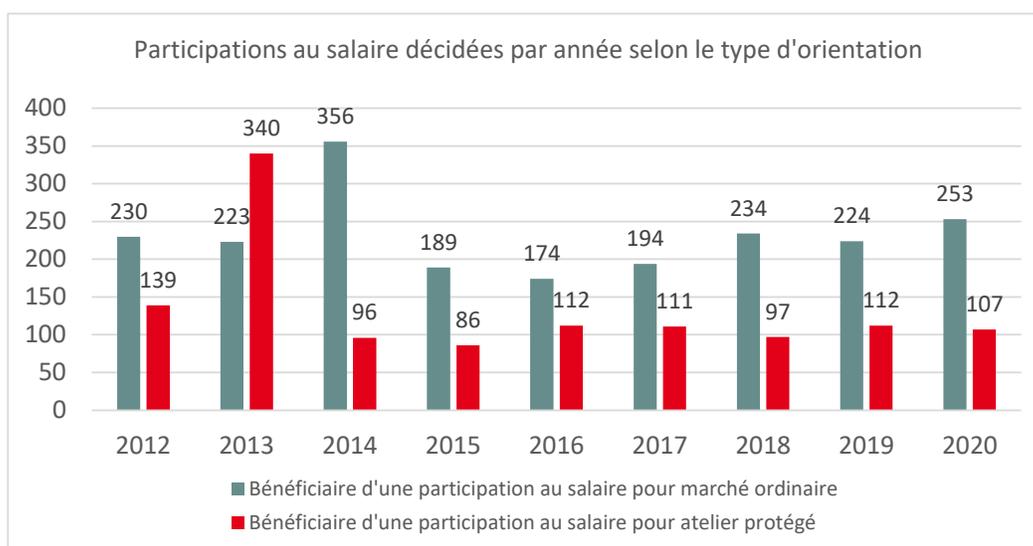
\*Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai.

#### 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 2020

- 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 18 salariés handicapés.
- Financement en tout ou en partie de formations pour 19 salariés handicapés.
- Remboursement des frais de transport pour 1 salarié handicapé frontalier, les transports en commun étant gratuits.
- Prise en charge de 842 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)
2015	325.092
2016	420.016
2017	428.305
2018	325.730
2019	352.933
<b>2020</b>	<b>497.344*</b>

\*Situation au 19 mars 2021

## 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€
<b>2020</b>	<b>3.383</b>	<b>13.855.523€</b>

En 2020, on constate le nombre le plus élevé de demandes traitées depuis 2015.

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€
<b>2020</b>	<b>2.954</b>	<b>5.473.228€</b>	<b>6.580</b>	<b>11.275.044€</b>

## 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 2020 l'ADEM a procédé à l'émission de 963 certificats de bonification d'impôt.

<b>BONIFICATION D'IMPOT</b>				
<b>Année</b>	<b>AS*</b>	<b>RE**</b>	<b>RI***</b>	<b>TOTAL</b>
2015	2.434	36	288	2.758
2016	2.734	31	370	3.135
2017	2.762	36	396	3.194
2018	2.304	35	415	2.754
2019	1.834	118	48	2.000
*AS : suite à une assignation du candidat **RE : suite à un reclassement externe ***RI : suite à un reclassement interne				
<i>A partir de janvier 2020 la bonification d'impôt est simplifiée et la ventilation selon le type n'est plus possible</i>				
<b>2020</b>				<b>963</b>

## 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.

	<b>Bénéficiaires distincts</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Montant payé</b>
2016	1.609	6.879	9.456.332€
2017	1.525	4.598	7.134.772€
2018	1.449	5.349	5.129.943€
2019	2.793	10.466	7.804.375€
<b>2020</b>	<b>151.717</b>	<b>449.119</b>	<b>973.545.645€</b>

Le chômage partiel est un dispositif qui permet aux entreprises faisant face à des difficultés économiques temporaires de réduire l'activité de leurs employés. Plutôt que de procéder à des licenciements, les employeurs s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à leur verser une indemnité de salaire qui leur est remboursée à 80% par le Fonds pour l'emploi. Le remboursement est limité à 250 % du salaire social minimum pour non qualifiés âgés de 18 ans ou plus.

Afin de continuer à soutenir les entreprises et leurs salariés impactés par la crise liée au Covid-19, le régime du chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du coronavirus a été mis en place pendant la période du 18 mars 2020 jusqu'au 30 juin 2020.

Au vu de la situation exceptionnelle et des répercussions sur la vie des entreprises et de leurs salariés, les conditions pour demander et obtenir le chômage partiel ont été aménagées.

Un système d'avances a été introduit en urgence afin de pallier au plus vite aux problèmes de trésorerie auxquels ont fait face les entreprises ayant été dans l'obligation de cesser leurs activités.

Afin d'accélérer et de faciliter la procédure de demande de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du COVID-19, l'ADEM, en étroite collaboration avec le Secrétariat du comité de conjoncture et le Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE), a mis en place un nouveau système automatisé qui permet aux entreprises d'introduire leur demande de chômage partiel via un formulaire en ligne sur le site MyGuichet.

La demande a été conçue afin d'être le plus simple possible pour les entreprises. Grâce à un échange électronique de données avec le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) les données recueillies sont ensuite traitées par l'ADEM de manière automatisée. Une étroite collaboration entre l'ADEM et la Trésorerie de l'Etat a permis d'accélérer la procédure de paiement des aides financières aux entreprises.

En novembre 2020, un régime de chômage partiel "lockdown partiel " avec une procédure accélérée qui permet aux entreprises concernées de bénéficier du chômage partiel à raison de 100 % du total des heures chômées pendant la période de fermeture partielle a vu le jour.

Le chômage partiel a donc été un des instruments majeurs permettant aux entreprises de faire face à la baisse de l'activité économique dont ils ont souffert.

### 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)
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	11.929	9.588.447€
<b>2020*</b>	<b>5.311</b>	<b>4.217.690€</b>
<i>* données provisoires au 10 mars 2021</i>		

### 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)
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€
<b>2020</b>	<b>1.164</b>	<b>283</b>	<b>8.362.148€</b>

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

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2015	216	424.300€
2016	189	358.000€
2017	219	421.305€
2018	124	263.050€
2019	185	348.925€
<b>2020</b>	<b>52</b>	<b>101.000€</b>

## 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 2020

- 20.862 candidats ont demandé la création d'un compte JobBoard en 2020, parmi lesquels 8.680 ont activé leur compte. Actuellement, 19.008 comptes candidats sont actifs sur JobBoard.
- 1.636 connexions/jour
- 2.496 employeurs ont demandé la création d'un compte JobBoard, Actuellement, 3.336 comptes employeurs sont actifs sur JobBoard.

132.833 candidatures ont été reçues. Après le filtre effectué par les conseillers qui vérifient si le profil correspond bien à la demande de l'entreprise, 40.265 candidatures ont été acceptées pour proposition à l'employeur. Aussi, 14.984 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 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Le Service 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 2020, 7.079 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis, soit 399 de moins qu'en 2019.

En 2020, 2.842 demandeurs d'emploi ont participé aux formations organisées par ou avec l'ADEM (hors apprentissage professionnel pour adultes voir chapitre 4). En 2020 la pandémie Covid-19 a impacté à la baisse (-34 %) le nombre de participants aux formations.

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation « Aide-chantier parachèvement »	5
Formation « Chauffeurs professionnels »	30
Formation « Gestionnaire de salaires »	10
Formation « Agent de nettoyage »	14
CodingJobs	47
<b>Green &amp; Build Jobs</b>	
Bilan de compétences	9
Formation - Aide monteur d'échafaudage	5
Formation - Conducteur d'engins E1	14
Formation - Démolisseur	9
Formation - Grutier E1	3
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>

### 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 « Agent de sécurité » DUSSMANN	24
Formation « Chauffeur livreur » PROVENCALE	20
Formation « Chauffeur livreur » GROSBUSCH	28
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation CNFPC « Cariste »	29
Formation CNFPC « Soudure »	5
Formation CNFPC « Cuisine – Pâtisserie – Restauration »	54
Formation CNFPC « Rattrapage-cuisine »	4
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>

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
<b>Centre National de Formation Professionnelle</b>	
Formation “Excel - Débutant”	12
Formation “Excel - Avancé”	10
Formation “Word - Débutant”	10
Formation “Word - Avancé”	9
Formation “outlook”	11
Formation “Junior Community manager”	2
Formation “Junior HR officer”	2
<b>Initiative rem schaffen</b>	
Formation « Secrétaire juridique »	18
Formation « Secrétaire médicale »	18
Formation « Assistante dentaire »	16
<b>Zarabina asbl</b>	
Formation « Tremplin/Sprungbrett »	7
Formation « Office-Assistentin »	12
Formation « 45 PlusPunkte »	12
Formation « GesoL Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung »	24
Formation « Work in Lux »	20
<b>Naxi – Femmes en détresse asbl</b>	
Formation « Projet Professionnel »	11
Formation « Rebondir »	13
Formation « Assistance aux personnes »	29
<b>COSP – Centre d’orientation socio-professionnel</b>	
Formation de base sociale	106
Evaluation et orientation	112
Projet Jeunes JOBELO	128
Formation "5E adaptation / préparation JOBELO	20

Stages - expérience initiation professionnelle	68
<b>ADEM – Chambre des Salariés</b>	
Test European Computer Driving Licence	31
Test Adaptive Learning Tool	26
<b>ADEM OPENCLASSROOMS</b>	190
<b>ADEM #Youth Your Future</b>	
Parcours personnalisé #YouthYourFuture	339
<b>WORDS4WORK</b>	
Formation linguistique intensive de français à orientation professionnelle	95
Formation "FUTURE SKILLS"	60
Formation "Go4Change"	11
<b>TOTAL</b>	<b>1.422</b>

## 5. Ateliers ADEM

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Atelier « Préparation à l’entretien d’embauche »	29
Atelier « Sensibilisation à l’entrepreneuriat »	517
Cours de Luxembourgeois	37
Formation « 3 V - Vendre vos valeurs »	20
Formation « 2 M - Mon Monologue »	15
Séminaire ADEM	63
<b>TOTAL</b>	<b>681</b>

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
FIT4 DigitalFuture 2.0	46
Formation "Basic Digital Skills"	30
FIT4 Project Management	12
FIT4 Entrepreneurship	199
Skill You up	56
Formation "Boost Your Application"	32
<b>TOTAL</b>	<b>375</b>

## 7. Institut national des langues

Langue	DE ayant commencé la formation
Formation INL-ALL	3
Formation INL-ANGL	2
Formation INL-FR	21
Formation INL-LUX	28
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>

## 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 2020	
Dossiers traités	304
Demandes accordées	234

### 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 2020		Séminaires organisés en 2020	
Dossiers traités	217	Dossiers traités	30
Demandes accordées	<b>177</b>	Demandes accordées	<b>8</b>

### 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. 7 demandes ont été introduites en 2020 et 2 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 8 : Les services internes de l'ADEM

### 1. Le Contact Center

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

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

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

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

**Le contact employeur : +352 247-88000.**

47 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.

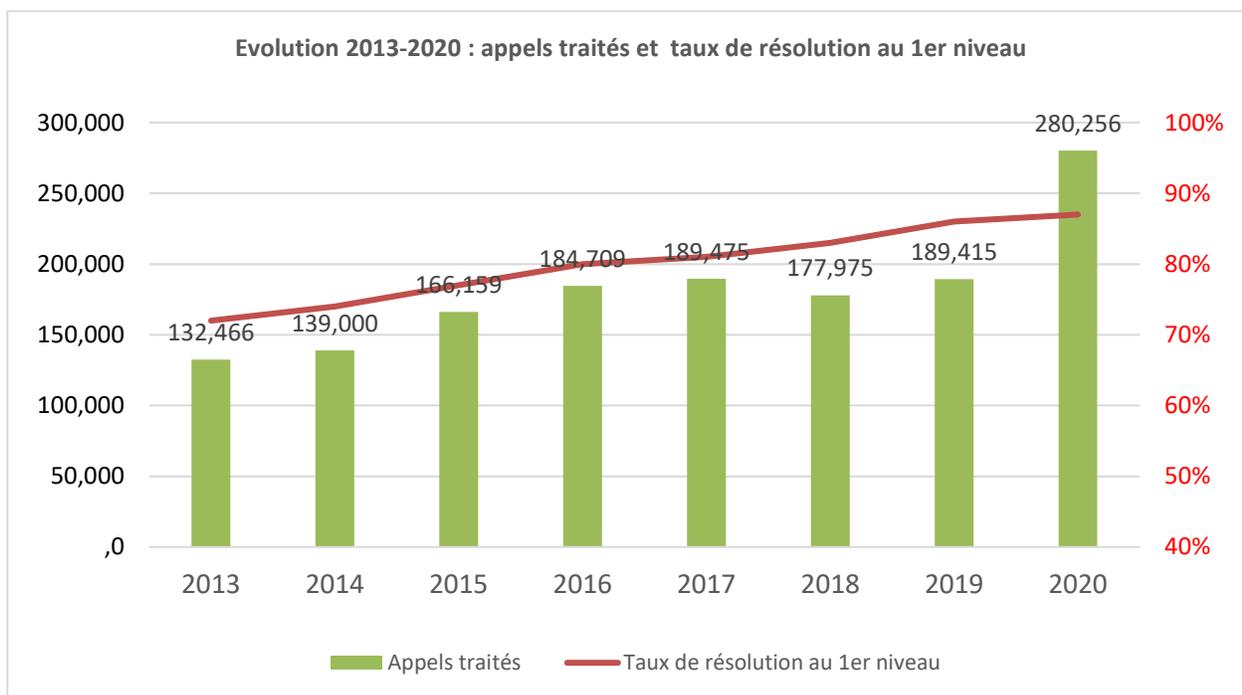
En 2020 le service a ainsi traité plus de 280.000 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 86%.

#### Chiffres clés 2020

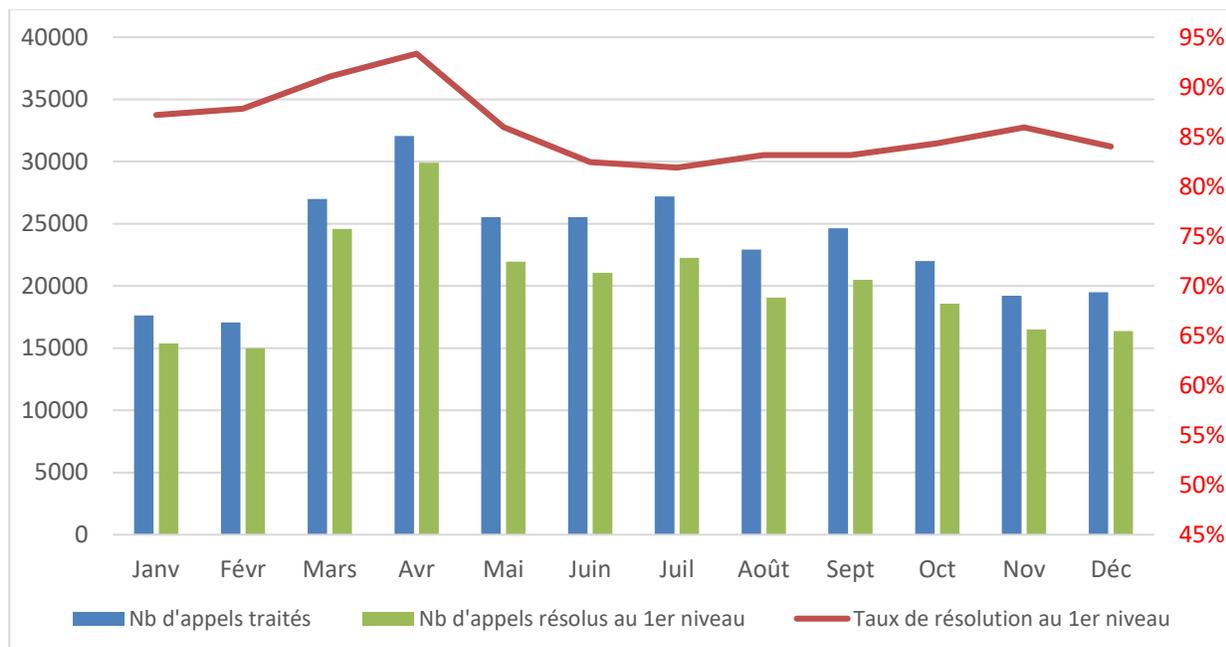
<b>Appels traités</b>	<b>280.256</b>
Résolution au 1er niveau	241.099
Appels transférés	30.549
Tâches envoyées par mail	8.608
Taux de résolution 1er niveau	86%

### 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%
2020	280.256	86%



### Statistiques du Contact Center pour l'année 2020



Le service fait également du dispatching des messages email arrivant à l'adresse [info@adem.public.lu](mailto: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](http://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.

Durant l'année 2020, 36.767 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 (284 réclamations en 2020, 221 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 2020 (par rapport à 2019) :

- 1.419 recours (+ 386 dossiers) concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet
- 9 recours contre des décisions de la Commission médicale et de la Commission d'orientation
- 5 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries »
- 93 (- 37 dossiers) recours concernant différentes mesures
- 686 (+593dossiers) recours concernant différentes mesures ; augmentation due essentiellement au chômage partiel

**Total : 2.119 (+983) recours introduits au secrétariat de la CSR.**

Le Conseil arbitral des assurances sociales a été saisi de 162 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 (125) ainsi qu'en matière de recours contre les décisions de la commission médicale relatives au statut de salarié handicapé (72).

Le Service juridique a donc assuré au total la défense de 359 dossiers devant le Conseil arbitral.

37 personnes (14 dossiers chômage et mesures, 5 dossiers CNAP, 17 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 2020, le nombre d'enquêtes effectuées par les contrôleurs de l'ADEM s'élevait à 561 dossiers. La majorité des enquêtes se font par rapport aux demandes en obtention des indemnités de chômage (fausses déclarations, revenus accessoires non déclarés, adresses inexactes), 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 ; 1.207 débats contradictoires ont été menés en 2020.

### 3. Le Service ressources humaines

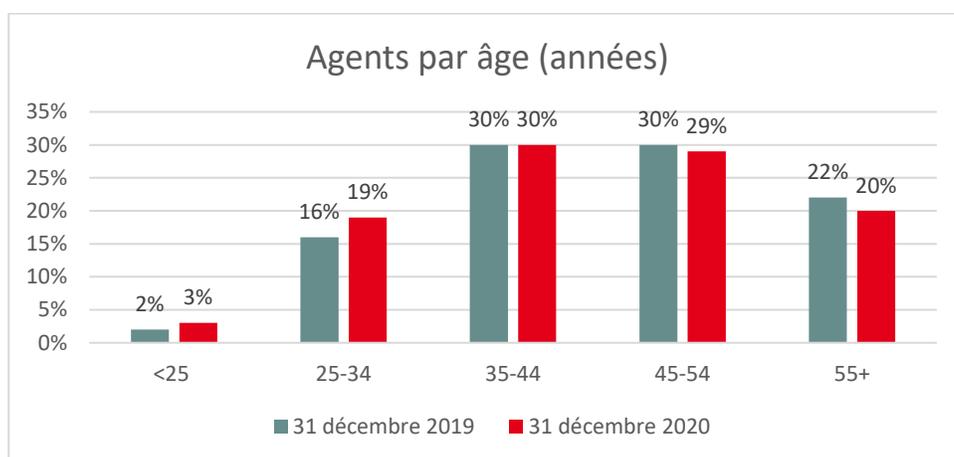
#### Qui travaille à l'ADEM

**Au 31 décembre 2020, 641 agents travaillent à l'ADEM** soit 572 équivalents temps plein (ETPL).  
A un an d'écart cela correspond à une hausse de 37 agents soit 6.1%. En ETPL la hausse est de 6.7%.

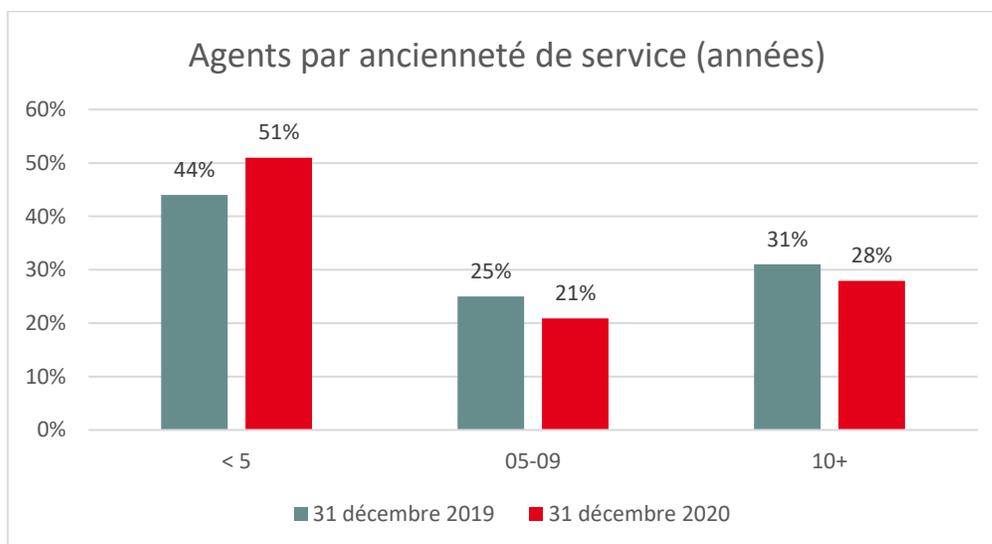
Cet accroissement du nombre total d'agents est le solde résultant du nombre d'arrivées (104) et du nombre de départs (67) et des mouvements de mobilité interne entre les services.

#### Répartition par genre, âge et ancienneté de service

La répartition selon le genre est de 40 % d'hommes et de 60% femmes et ce aussi bien en 2020 qu'en 2019.

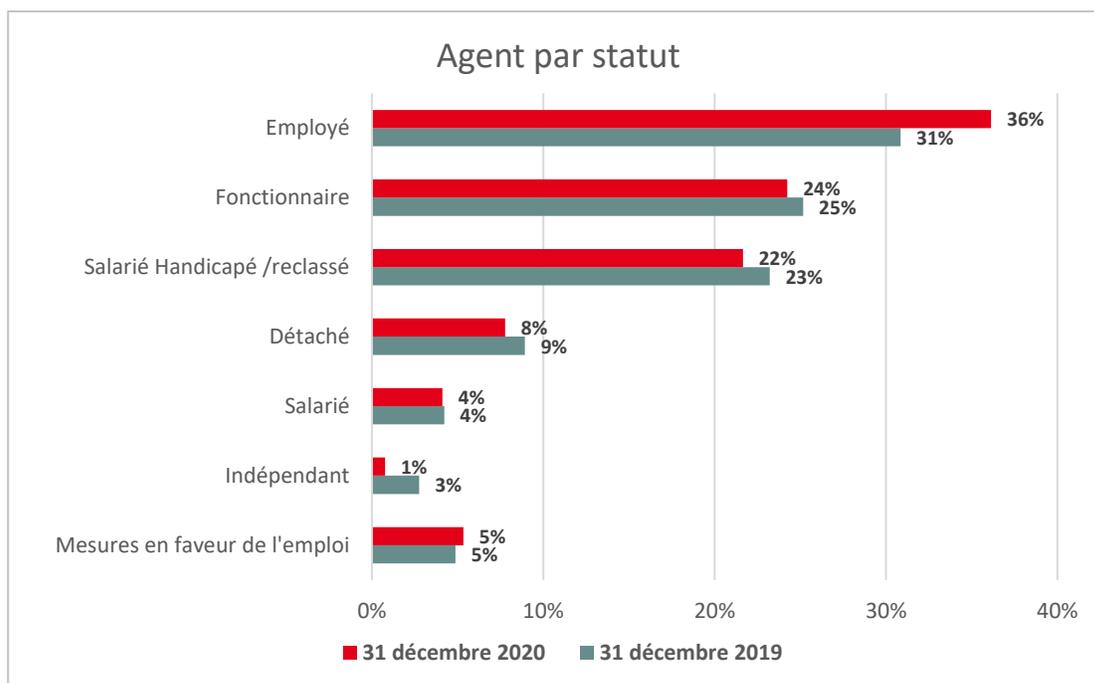


En 2020, 49% des agents sont âgés de 45 ans et plus. Cette proportion était de 55% en 2019.



En 2020, 51% des agents ont moins de 5ans d'ancienneté ce qui est une augmentation de 7 points de % par rapport à 2019.

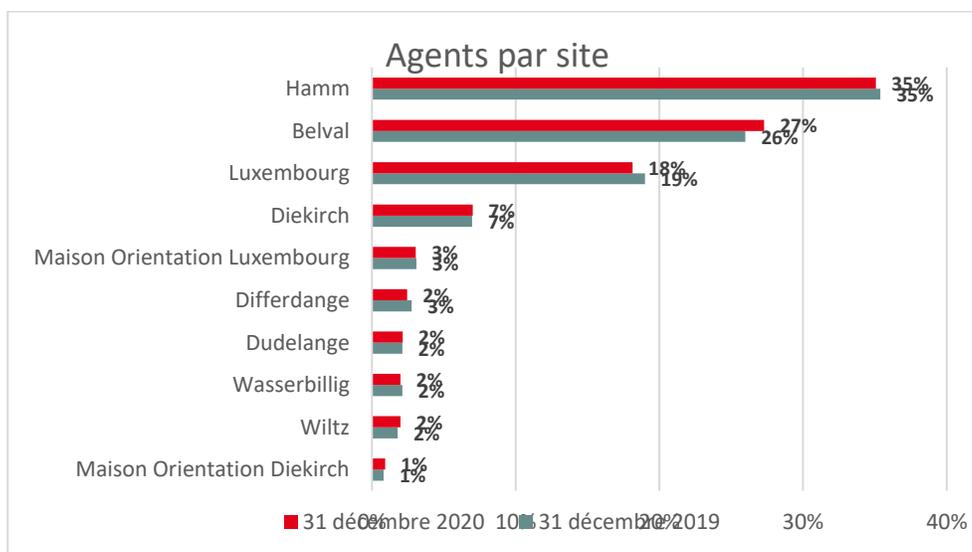
## Répartition par statut



En 2020, 36% des personnes le statut d'employé. En 2019 cette proportion était de 31%.

- 24 % des agents ont le statut de fonctionnaire en 2020 contre 25 % en 2019.
- 22% des agents ont le statut de salariés handicapés/reclassés (23% en 2019).

## Répartition par site d'affectation



La répartition selon les sites est sensiblement la même en 2019 qu'en 2020. Les sites de Hamm, Belval et Luxembourg regroupent 80 % des agents de l'ADEM.

## 4. Le Service informatique

En 2020, le Service Informatique a réalisé 21 projets différents répartis en 3 catégories : juridique, business et évolution technique.

Dans la catégorie juridique, 4 projets ont été réalisés :

- Mise en place du projet de loi du 24 juillet 2020 sur le reclassement professionnel.
- Adaptations des applications à l'Accord de retrait agréé entre l'Union européenne et le Royaume-Uni (BREXIT)
- Adaptations des applications aux différentes réglementations mises en œuvre dans le cadre du Covid-19
- **Mesures supplémentaires relatives à la situation liée au Covid-19 concernant les indemnités de chômage des demandeurs d'emploi**
- **Digitalisation du chômage partiel : démarches, paiement d'avances et traitement des créances**
- **Adaptation des rendez-vous, mesures, courriers etc.**
- **Mise en place télétravail**
- **Statistiques et rapports pour le comité de conjoncture**
- Digitalisation du traitement de l'Indemnité de formation régie par la Loi du 8 avril 2018

Dans la catégorie business, 10 projets ont été réalisés :

- Digitalisation de la commission Mixte
- Refonte du suivi des demandeurs d'emplois sur rendez-vous
- Automatisation des contrôles de vérification des tableaux MTEESS dans le cadre des initiatives sociales
- Intégration du traitement des assignations dans ADEM Common
- Intégration du traitement des plans d'action dans ADEM Common
- Migration de la gestion des faillites dans ADEM Common
- Implémentation du Projet Go4Change
- Automatisation de l'envoi des CV sur le site EURES
- Migration des prestations Chômage âgé, longue durée et prime de stage de professionnalisation dans Adem Common
- Automatisation des échanges d'offres d'emploi

Dans la catégorie évolution technique, 7 projets ont été réalisés :

- Déménagement des sites Bender, OP et Diekirch
- Mise en place d'un nouveau système de ticketing Niche Gardien sur le site de Hamm
- Intégration des photos du personnel dans l'annuaire téléphonique
- Injection automatique des paiements dans SAP via des webservices

- Reprise des Statistiques PPDE, Jobboard et paiements dans le DATAWAREHOUSE
- Automatisation des tests de non régression de l'application ADEM Common
- Automatisation de l'envoi des recommandés

## 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.

En 2020, le S-COMM a participé à la réorganisation de l'ADEM en produisant et publiant des documents digitaux, pour la plupart, ayant pour objectif d'informer les employeurs et demandeurs d'emploi des nouvelles mesures et démarches liées à la crise.

Le Service communication de l'ADEM utilise 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](http://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 employeurs et les jeunes ont pu bénéficier des services de l'ADEM.

En 2020, 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

	Visiteurs uniques	Nombre de visites	Page views
2019	335.000	660.000	2,3 millions
2020	540.000	1 million	3,3 millions

Le nombre de visites et de pages consultées a pratiquement doublé en un an, ce qui montre l'intérêt du portail de l'emploi et son importance quant à la recherche d'information sur les services de l'ADEM. Avec les mises à jour régulières concernant le chômage partiel mais aussi l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui a totalement été chamboulé en 2020, les informations diffusées sur le site étaient primordiales pour les bénéficiaires des services de l'ADEM.

### Mise en place d'une solution pour réaliser des webinaires

Afin de pouvoir redémarrer les formations, interrompues pendant la crise sanitaire, l'ADEM a rapidement mis en place une solution pour réaliser des webinaires. Cette solution a été facilement accessible aux demandeurs d'emploi car elle ne nécessite pas l'installation d'un logiciel et fonctionne à la fois sur l'ordinateur et sur un téléphone portable.

## **5.2. La communication interne et les réseaux sociaux**

### **Intranet (Newsletter, Revue de presse)**

En 2020, le Service communication a publié 5 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. Fin 2020, ce nombre a plus que doublé puisque 10.000 personnes suivent désormais la page de l'ADEM. LinkedIn a été un canal nécessaire pour la diffusion des actualités de l'ADEM en 2020.

De plus, ils étaient plus de 2.000 followers à suivre la page Facebook fin 2019 et plus de 3.000 fin 2020.

### **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. En 2020, l'ADEM a privilégié les canaux digitaux pour toute sa diffusion d'information.

#### **Rapports annuels et chiffres clés**

En 2020, 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 2019.

Tous les mois, l'ADEM publie les chiffres clés relatifs au nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, au taux de chômage et au nombre d'offres déclarées à l'ADEM. 12 brochures ont ainsi été produites en 2020.

#### **Flyer formations et brochures d'informations**

En 2020, 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.

- Production et diffusion de toute la signalétique de la nouvelle agence de l'ADEM Luxembourg à Hamm
- Affiches et feuilles d'information Covid-19 : Lockdown, ouverture, lockdown, réouverture, réouverture partielle, fermeture, présentiel, virtuel, que par téléphone, etc
- Flyer Future Skills 2020
- Brochure liste des métiers pour la Maison de l'orientation : Berufslëscht
- Flyer #BUILD YOUR FUTURE\_2020 et ses fiches Métier :
  - Aide Etancheur
  - Aide Maçon
  - Aide Façadier
  - Aide Assembleur ouvrage en bois
  - Aide Bancheur
- Flyer « Assistante dentiste »
- Flyer « Secrétaire juridique »
- Flyer « Secrétaire médicale »
- Flyer « Fit4 Digital Future »
- Flyer « Fit4 Project management »
- Brochure « Lebenslauf (CV), Infos, Tipps und Beispiele»
- Brochure « How to draft your Curriculum Vitae »
- Brochure « Réalisez votre Curriculum Vitae »
- Brochure « Réussissez votre entretien d'embauche »
- Flyer « Reclassement Formation »
- Flyer « Jobs 4 Solidarity »
- Brochure « Correspondance administrative en français »

## 5.4. L'évènementiel

### **Campagne de Communication : Eng Léier : Grad elo !**

Au plus fort de la crise, l'ADEM a organisé une campagne de communication afin de sensibiliser les entreprises sur le recrutement d'apprentis, malgré la crise sanitaire. Des *billboards* publicitaires ont ainsi été diffusés deux semaines durant sur le site internet d'RTL. Ces *banners* renvoyaient au site internet de l'ADEM qui renseignait sur les démarches à entreprendre lorsqu'une entreprise souhaite recruter un apprenti.

### **Foires et salons de recrutement**

- HR Lux Tradefair, ECCL, janvier
- RTL Jobdag, février
- Salon Dog Finance, Cercle Cité, mars
- RTL Job a Léierplazendag, virtuel, juin
- Moovijob Tour, virtuel, septembre
- Unicareers, virtuel, novembre
- Foire de l'étudiant, virtuel, novembre
- PlugNwork Paris, virtuel, décembre

### **Jobdays régionaux/sectoriels organisés par l'ADEM**

En 2020, l'ADEM n'a pu organiser qu'un seul Jobday sectoriel, le Jobday « Artisanat » avec et à la Chambre des métiers en février, 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.

### **Conférences de presse**

En 2020, l'ADEM a organisé une conférence de presse qui avait pour thème la présentation de la nouvelle action proposée aux demandeurs d'emploi « Future Skills Initiative ».

## 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 2020, la direction de l'ADEM a participé aux conseils d'administration du PES Network qui ont été organisés de manière digitale sous les présidences du conseil européen de la Croatie et de l'Allemagne en juin et décembre 2020.

## **Rencontre virtuelle entre les services publics de l'emploi de la Grande Région sur des thématiques transfrontalières**

Les directrices et directeurs des services publics de l'emploi de la Grande Région (l'ADEM pour le Luxembourg, la Bundesagentur für Arbeit pour la Rhénanie-Palatinat et la Sarre, le Pôle emploi pour le Grand-Est, le Forem pour la Wallonie et l'office pour le travail de la communauté germanophone de Belgique) se sont rencontrés virtuellement le 9 juin 2020 afin d'évoquer les effets actuels de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi transfrontalier. Au cours de cette séance de travail, chaque service public de l'emploi a présenté les conséquences de la crise sanitaire sur l'évolution du marché de l'emploi et de l'apprentissage. Les participants ont également partagé les modes d'organisation mis en place dans les agences de chaque région pour maintenir le lien avec le public (entretiens en visioconférence, par téléphone, et rendez-vous physiques). Toutes ces démarches ont été effectuées dans le respect strict des règles sanitaires, afin de limiter la propagation du virus et de protéger les usagers et les collaborateurs.

## **Lancement du projet « Jobs4Solidarity » dans le cadre du corps européen de solidarité**

En janvier 2020, l'ADEM a lancé le projet «Jobs4Solidarity» qui s'inscrit dans le cadre de l'initiative européenne « [Corps européen de solidarité](#) ». Jobs4Solidarity propose des opportunités facilement accessibles aux jeunes de moins de 30 ans qui souhaitent s'engager dans des activités de solidarité, de préférence dans un autre Etat membre que leur pays de résidence. Les emplois rémunérés proposés peuvent se dérouler sur une durée entre 3 et 12 mois. L'objectif principal du projet est de promouvoir la solidarité comme l'un des principaux piliers de l'inclusion sociale et de la coopération européenne. Les jeunes pourront élargir leurs horizons grâce à la mobilité européenne et acquérir de précieuses expériences et compétences grâce à leur engagement dans la citoyenneté active. Ceci augmentera leur employabilité et facilite la transition vers le marché de l'emploi. Début août 2020, en pleine période de crise sanitaire, une jeune Italienne a réussi d'intégrer le marché de l'emploi luxembourgeois dans le cadre du projet « Jobs4Solidarity » pour évoluer dans la gestion de projet européens en vue d'intensifier la coopération européenne et internationale dans le domaine du travail et des services d'information des jeunes.

### **5.6. Le bureau de coordination national EURES**

- **EURES Coordination Group**

Un représentant du bureau national de coordination EURES a participé à 5 réunions du *EURES coordination group* ainsi qu'à 7 workshops organisés par la Commission Européenne.

- **Jobdays onsite**

European Job Day Tourism and Hospitality à Namur (29 février 2020)

- **Jobdays online**

EURES Luxembourg était présent aux salons virtuels de l'emploi suivants :

- "Ready to go on" - Pronti a ripartire! (8 juillet 2020)
- Work in Lapland (1er septembre 2020)
- Nordic Job Fair 2020 (16 et 17 septembre 2020)
- Moovijob Tour Luxembourg (25 septembre 2020)
- Make it in Germany 2020 - Take YOUR Chance! (7 octobre 2020)

- Plug&Work Paris (13 Octobre 2020)
  - Moovijob Tour Strasbourg (16 octobre 2020)
  - OnEJob 2020 – Graduate Online European Job Fair (27 octobre 2020)
  - International Career & Employers' Days (10 - 11 Novembre 2020)
  - UAlg Online Careers Fair (12 Novembre 2020)
  - Foire de l'étudiant (12 et 13 novembre 2020)
  - Plug@ Work Metz (17 novembre 2020)
  - Plug&Work Luxembourg (1er décembre 2020)
- **Participation à des conférences**
    - Conférence 25<sup>ème</sup> anniversaire d'EURES à Bruxelles (30 janvier 2020)
    - *Start up conference Targeted mobility schemes – Your first EURES job* à Stockholm (18-19 février 2020)
    - Conférence virtuelle *Learningbyleaving* avec les réseaux de mobilité européenne EURES, EURODESK, EUROGUIDANCE and EUROPASS (4-5 juin 2020)
- **Séances d'information à Trèves et Arlon**

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

#### Autres événements

- Présentation d'EURES et des programmes de mobilité ciblés auprès des conseillers d'apprentissage de la Chambre des métiers (12 mars 2020)
  - Présentation du réseau EURES lors d'une vidéoconférence Job market in Luxembourg à destination des stagiaires de la Commission européenne et du Parlement européen (9 juillet 2020)
  - Participation à la réunion thématique annuelle des conseillers EURES Grande Région à Luxembourg (2 octobre 2020)
  - Participation à EURES-Café International dans le cadre de la rencontre annuelle des conseillers EURES Allemagne (4 novembre 2020)
- **Accompagnement commun ADEM Pôle emploi (ACAP)**

Dans un projet-pilote, ADEM et Pôle emploi mettent en commun leur expertise respectif et encadrent ensemble pendant une durée de 4-6 mois des demandeurs d'emploi cherchant dans les métiers de l'IT et du secrétariat et qui sont inscrits auprès des deux services publics d'emploi.

Vu la situation sanitaire, les séances d'information ainsi que les entretiens réguliers ont été organisés de façon virtuelle.

# L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES



Adresse :

3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen

Tel : 247-76100  
[info@itm.etat.lu](mailto:info@itm.etat.lu)

## 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 à la 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 du travail et de la sécurité et 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 la 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

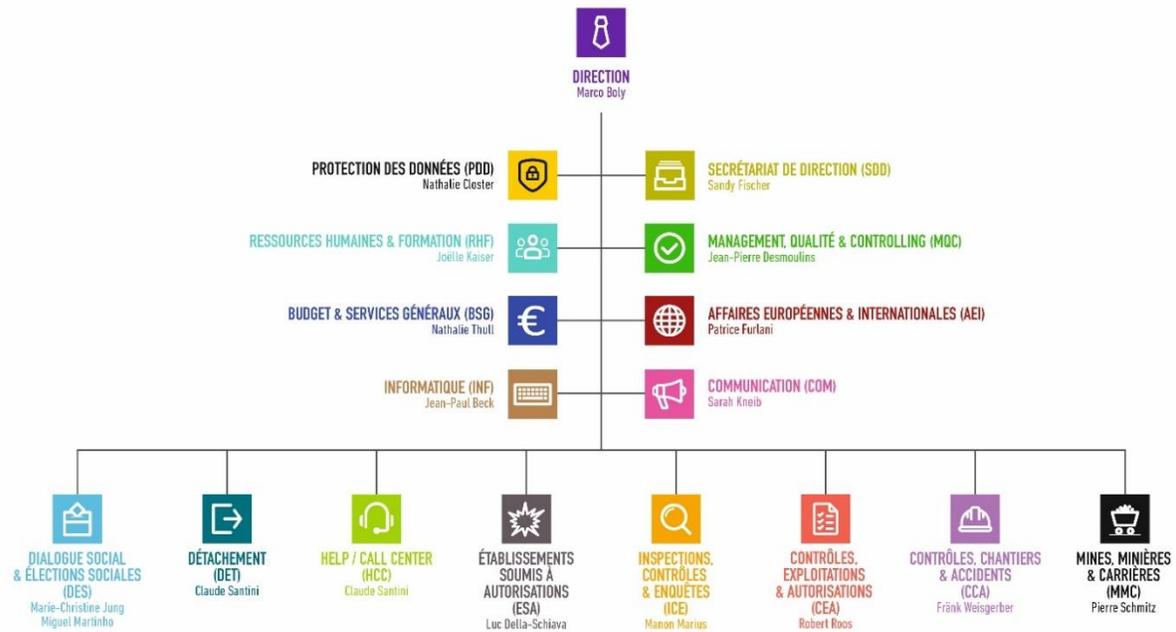


- **Sanctions**
- **Contrôle et régulation**
- **Conseil et assistance**

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 :

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

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

- Dialogue Social & Élections sociales (DES)
- Détachement (DET)
- Help/Call Center (HCC)
- Établissements Soumis à Autorisations (ESA)
- Inspections, Contrôles & Enquêtes (ICE)
- Contrôles, Exploitations & Autorisations (CEA)
- Contrôles, Chantiers & Accidents (CCA)
- Mines, Minières & Carrières (MMC)

## Chapitre 4 : Le Workflow

### « Workflow » ITM: schématique



## Chapitre 5 : Contrôles effectués dans le cadre de la pandémie Covid-19

### 1. Contexte législatif

Conformément aux articles L. 312-1 et L. 312-2 du Code du travail, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et, dans le cadre de ses responsabilités, il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

Conformément à l'article L. 313-1 du Code du travail, il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Conformément à l'article L. 612-1 du Code du travail, l'Inspection du travail et des mines (ITM) est chargée notamment :

- a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés;
- b) de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés, 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 la sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels;
- c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de droit du travail et de la sécurité et santé au travail;
- d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat; [...].

Les dispositions de la loi modifiée du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 et modifiant : 1° la loi modifiée du 25 novembre 1975 concernant la délivrance au public des médicaments ; 2° la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments s'appliquent notamment aux personnes physiques et donc a fortiori également aux salariés.

Outre les dispositions de la loi modifiée du 17 juillet 2020 précitée, le Ministère de la Santé a établi des recommandations sanitaires pour les différents secteurs économiques qui s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi modifiée du 17 juillet 2020 précitée ainsi que de celles du Code du travail et qui s'appliquent aux employeurs et aux salariés.

Par conséquent, les employeurs sont obligés de transposer les dispositions de la loi modifiée du 17 juillet 2020 précitée ainsi que les recommandations sanitaires au sein de leur entreprise et les salariés doivent suivre les instructions de leur employeur afin de garantir, d'une part, leur propre sécurité et santé, et d'autre part, de ne pas mettre en péril la sécurité et la santé des autres salariés de l'entreprise.

Dans le cadre de ses contrôles, l'ITM veille notamment à ce que les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail ainsi que les recommandations sanitaires, qui s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi modifiée du 17 juillet 2020 précitée et de celles du Code du travail, soient respectées tant par les employeurs que par les salariés.

## 2. Les chiffres

Entre le 18 mars 2020, date de début de l'état de crise en raison de la pandémie COVID-19, et le 31 décembre 2020, l'ITM a effectué 2.102 contrôles spécifiques en matière de sécurité et santé au travail dans le cadre de la lutte contre la pandémie COVID-19 dans tous les secteurs économiques et a veillé à ce que les mesures y relatives soient appliquées tant par les employeurs que par les salariés.

Suite à ces contrôles, les entreprises concernées ont été enjointes de se conformer aux dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail ainsi qu'aux recommandations sanitaires y afférentes.

Les types et les nombres de violations aux dispositions légales ainsi qu'aux recommandations sanitaires suivantes ont été constatés lors des contrôles de l'ITM :

- 38 infractions pour avoir omis de mettre à la disposition des salariés des équipements de protection collective ou bien des équipements de protection individuelle ;
- 24 infractions pour avoir omis, soit de faire appliquer aux salariés les principes relatifs à la distanciation physique, soit de faire porter aux salariés des masques ou tout autre dispositif permettant de recouvrir efficacement le nez et la bouche ;
- 38 infractions pour avoir omis d'aménager les postes de travail ;
- 68 infractions pour avoir omis, soit de mettre en place des points d'eau, du savon et des serviettes en papier jetables, soit de mettre à la disposition des salariés du gel hydro-alcoolique ;
- 124 infractions pour avoir omis, soit d'informer les salariés en la matière, soit d'afficher les mesures de prévention au sein de l'entreprise ;
- 64 infractions pour avoir omis de mettre en place les mesures de sécurité ensemble avec la délégation du personnel.

13 amendes administratives ont été infligées à l'encontre d'entreprises n'ayant pas régularisé leur situation et 3 arrêts de travail ont été prononcés à l'encontre d'entreprises qui n'avaient pas respecté lesdites dispositions légales ou recommandations sanitaires.

En outre, entre le 20 mars 2020 et le 19 avril 2020, période de fermeture des chantiers de construction, l'ITM a effectué 3.207 contrôles spécifiques sur de tels chantiers. Lors de ces contrôles, 18 entreprises ont été verbalisées pour ne pas avoir respecté les règles de confinement.

## Chapitre 6 : Chiffres Clés 2020

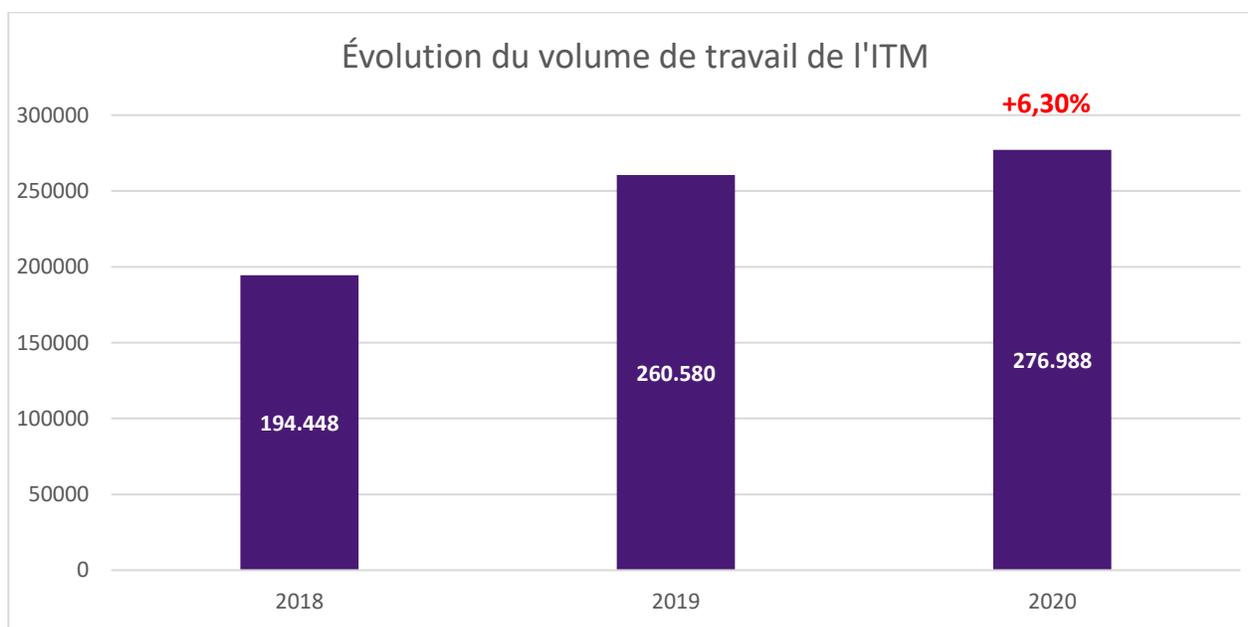
### 1. Répartition du volume de travail

	2018	2019	2020	Évolution 2019/2020
Appels entrants	43.645	57.379	49.615	-13,53%
Visites Guichets	3.703	4.754	1.948	-59,02%
E-mails	13.003	24.314	24.501	+0,77%
Courriers	11.458	18.390	16.783	-8,74%
Contrats d'étudiants	25.990	25.977	17.540	-32,48%
Documents (*)	42.219	67.994	104.467	+53,64%
Demandes Commodo	4.488	5.945	6.556	+10,28%
Demandes de détachement	49.942	52.840	54.321	+2,80%
Dossiers élections sociales (**)	-	2.987	1.257	-57,92%
<b>TOTAL</b>	<b>194.448</b>	<b>260.580</b>	<b>276.988</b>	<b>+6,30%</b>

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

(\*\*) En 2019 ont eu lieu les élections sociales au Luxembourg.

### 2. Évolution du volume de travail



### 3. Répartition du volume de travail par secteur économique (2020)

Secteur	Dossiers	%
Commerce	8.957	11,78%
Construction	8.274	10,89%
Dossier sans entreprise (*)	7.458	9,81%
Activités comptables	7.341	9,66%
Entreprise étrangère	5.796	7,63%
Administration	5.577	7,34%
Code NACE inconnu	4.863	6,40%
Santé	4.479	5,89%
Services et nettoyage	4.083	5,37%
Horeca	3.524	4,64%
Industrie	3.437	4,52%
Ménages	2.159	2,84%
Finances	2.113	2,78%
Activités récréatives	2.056	2,70%
Transport	1.973	2,60%
Communication	1.639	2,16%
Immobilier	1.240	1,63%
Sociétés Intérimaires	575	0,73%
Agriculture	303	0,40%
Activités extraterritoriales	164	0,22%
<b>Total</b>	<b>76.011</b>	<b>100,00%</b>

(\*) : non mentionné par l'administré

## 4. Répartition du volume de travail par matière (2020)

### Répartition des matières pour les dossiers

*Il peut y avoir plusieurs matières dans 1 dossier*

Matières	Requêtes	%
Congé	6.725	12,40%
Licenciement	6.695	12,34%
Salaire	6.420	11,84%
Détachement de salariés	4.697	8,66%
Durée de travail	3.652	6,73%
Contrat de travail	3.353	6,18%
Délégation du personnel	2.614	4,82%
Sécurité et santé au travail / Covid-19	2.484	4,58%
Maladie	2.217	4,09%
Autres	1.583	2,91%
Période d'essai	1.444	2,66%
Etudiant	1.141	2,10%
Jours fériés	838	1,55%
Conventions collectives	487	0,90%
Emploi des femmes enceintes	448	0,83%
Harcèlement	407	0,75%
Travail clandestin	374	0,69%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	188	0,35%
Examen médical d'embauche	171	0,32%
Travail illégal	168	0,31%
Transfert d'entreprise	150	0,28%
Formation professionnelle continue	141	0,26%
Travail intérimaire	135	0,25%
Apprentissage	105	0,19%
Distinctions honorifiques	49	0,09%
Chômage partiel	46	0,08%
Prêt temporaire de main d'œuvre	37	0,07%
Autorisation d'exploitation	29	0,05%
Attestation de conducteurs	26	0,05%
Actions positives	10	0,02%
Inégalité salaire hommes/femmes	5	0,01%
Tournage de film	4	0,01%
Pension de vieillesse	3	0,01%
Heures supplémentaires : Notification	2	0,00%
Traite des êtres humains	1	0,00%
Non compétent (*)	7.387	13,62%
<b>Total</b>	<b>54.236</b>	<b>100,00%</b>

(\*) L'ITM est saisie de dossiers pour lesquels l'administration doit se déclarer non compétente et diriger les clients vers les autorités compétentes. Une énumération non exhaustive des questions ne relevant pas de la compétence de l'ITM est reprise ci-dessous :

- Questions relatives au chômage : Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ;
- Questions relatives aux impôts : Administration des contributions directes ;
- Questions relatives aux affiliations : Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) ;
- Questions relatives aux autorisations d'établissements : Ministère de l'économie / Direction générale des classes moyennes ;
- Questions relatives à la TVA : Administration de l'Enregistrement et des Domaines ;
- Questions relatives aux indemnités pécuniaires de maladie : Caisse Nationale de Santé (CNS) ;
- Questions relatives aux allocations familiales : Caisse pour l'avenir des enfants (Zukunftskess) ;
- Questions relatives à la pension de vieillesse : Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) ;
- Questions relatives à la santé du public : Ministère de la Santé ;
- Questions relatives à l'environnement : Ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable.

#### 4. Résumé des contrôles de l'ITM, et leurs suites par matière (2020)

	Contrôles		Contrôles COVID	Contrôles fermeture des chantiers (*)	Mesures prononcées (**)	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Détachement	4.333	-	-	-	3.398	1.861	1.520	6.138.000€
Travail illégal	54	-	-	-	39	-	45	175.000€
Travail clandestin	84	-	-	-	80	-	9	23.500€
Traite des êtres humains	4	-	-	-	4	(***)	(***)	-
Plaintes et contrôles en DDT	1.060	-	-	-	1.977	1.199	517	2.583.500€
Accidents, incidents et dangers imminents	75	-	-	-	58	11	-	0€
SST et Commodo pour établissements	318	-	-	-	308	30	1	25.000€
SST pour chantiers	1.491	-	-	-	1.267	872	-	0€
Réglementation COVID	-	2.102	-	3.207	152	-	13	(****)
<b>TOTAL</b>	<b>7.419</b>	<b>2.102</b>	<b>3.207</b>	<b>7.283</b>	<b>3.973</b>	<b>2.105</b>	<b>2.105</b>	<b>8.945.000€</b>

(\*) : Contrôles effectués pendant la fermeture des chantiers du 20/03 au 19/04/2020

(\*\*) : Injonctions / procès-verbaux / mises en demeure / cessations de travail / fermetures / etc. selon matière

(\*\*\*) : Les procès-verbaux sont ensuite transmis au parquet

(\*\*\*\*) : Amendes regroupées avec les autres matières

## 5. Résumé des contrôles et leurs suites par service de l'ITM (2020)

	Contrôles	Contrôles COVID	Contrôles fermeture des chantiers (*)	Mesures prononcées (**)	Régularisations	Amendes	Montant amendes
HCC	43	1	0	81	39	40	127.500€
DET	4.622	1.478	1.623	3.645	1.923	1.535	6.185.500€
ICE	902	481	1.316	1.913	1.117	456	1.819.500€
AEC	75	0	0	58	11	0	0€
ESA	97	0	0	87	22	1	25.000€
CEA	25	0	0	25	8	0	0€
CCA	1.638	142	268	1.398	810	6	37.500€
DES	17	0	0	76	43	67	750.000€
<b>TOTAL</b>	<b>7.419</b>	<b>2.102</b>	<b>3.207</b>	<b>7.283</b>	<b>3.973</b>	<b>2.105</b>	<b>8.945.000€</b>

(\*) : Contrôles effectués pendant la fermeture des chantiers du 20/03 au 19/04/2020

(\*\*) : Injonctions / procès-verbaux / mises en demeure / cessations de travail / fermetures / etc. selon matière

## Chapitre 7 : Ressources humaines & formation (RHF)

Le Service Ressources Humaines & Formation (RHF) s'occupe principalement de la gestion administrative du personnel de l'ITM et de la gestion et de l'organisation de la formation des stagiaires et de la formation continue.

### 1. Répartition de l'effectif par carrière et par service

En 2020, l'ITM comptait un effectif de 203 personnes composé de 95 fonctionnaires (dont 86 inspecteurs), 66 employés, 25 fonctionnaires stagiaires, 7 employés stagiaires, 10 ouvriers.

### 2. Répartition de l'effectif par carrière

Carrières	FON	EMP	OUV	Total
A1 - Direction	1	0	0	1
A1 – admin.	11	4	0	15
A1 – scient. & tech.	14	6	0	20
A1 – Expert en sciences humaines	1	0	0	1
A2 – admin.	9	15	0	24
A2 – scient. & tech.	31	4	0	35
A2 – scient. & tech. détaché du CTIE*	1	0	0	1
A2 – éducatif & psycho-social	2	1	0	3
B1 – admin.	36	18	0	54
B1 – scient. & tech.	8	4	0	12
B1 – éducatif & psycho-social	0	3	0	3
C1 – admin.	5	11	0	16
C1 – détaché de l'ADA**	2	0	0	2
C1 – scient. & tech.	1	1	0	2
D1 – admin.	1	5	0	6
D2 – admin.	0	1	0	1
Ouvrier	0	0	10	10
<b>Total sans détachés</b>	<b>120</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>203</b>
<b>Total avec détachés</b>	<b>123</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>206</b>

\*CTIE : Centre Technologie d'Information de l'Etat

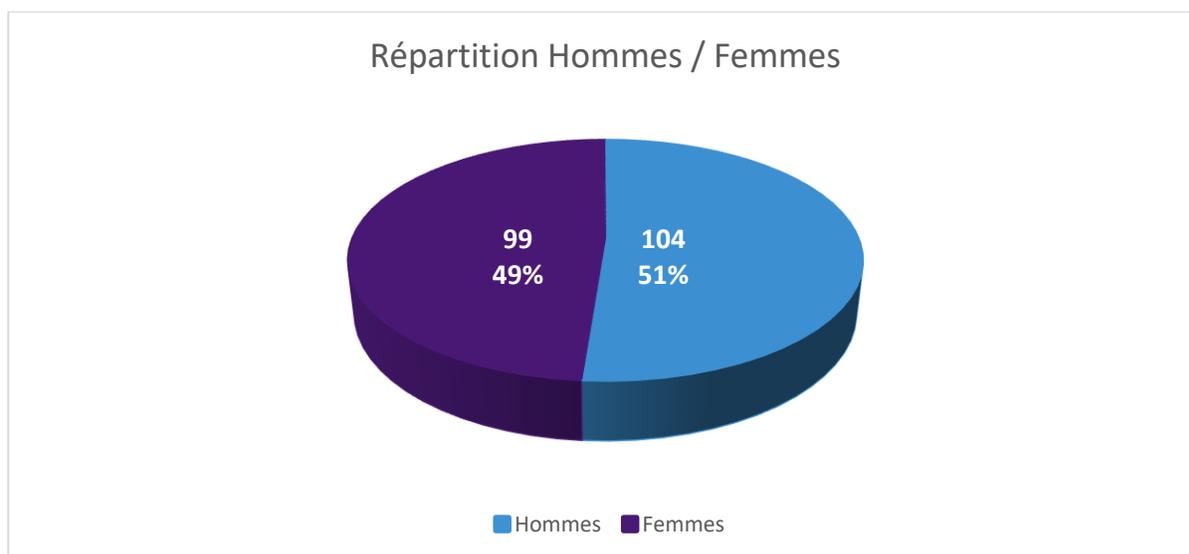
\*\*ADA : Administration des Douanes et Accises

### 3. Répartition de l'effectif par service

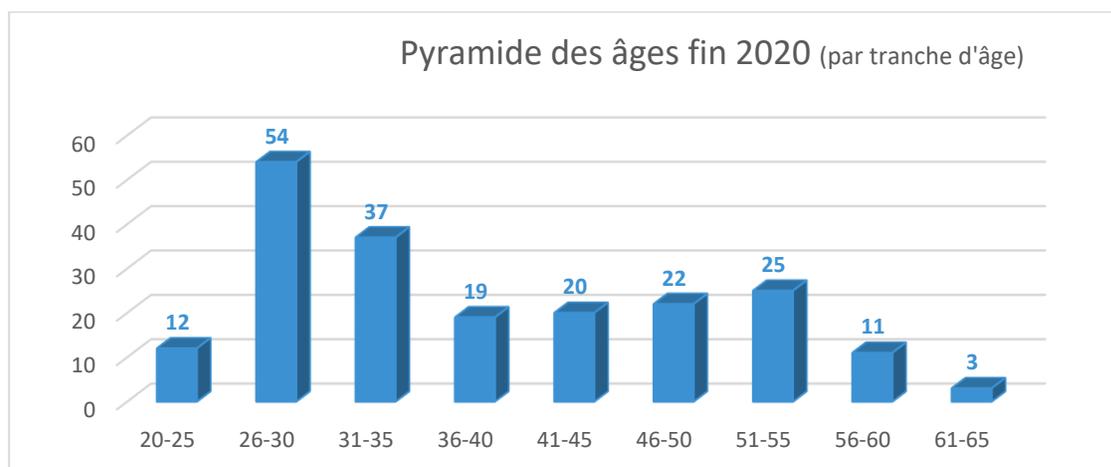
Services	EFF	ETP	FON	EMP	OUV	Détachés			Stagiaires		INSP
						ADA	CTIE	CTIE EMP	FON	EMP	
DIR	1	1	1								1
SDD	3	2,8		1					1	1	
INF	13	13	2	6		1	1			3	
RHF	6	5,75	2	2					2		
BSG	12	8,34	2		10						
AEI	3	2,75	2	1							1
MQC	4	4	1	3							1
COM	2	2		2							
PDD	1	1								1	
HCC	37	35,75	8	20					8	1	5
DET	30	29,7	11	16		1			2		11
ESA	36	35,2	24	6					6		24
CEA	6	6	4						2		4
ICE	19	18,75	17	2							17
CCA	26	25,55	18	5					3		19
DES	5	4,05	2	2					1		2
MMC	2	2	1							1	1
<b>TOT avec détachés</b>	<b>206</b>	<b>197,64</b>	<b>95</b>	<b>66</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>86</b>
<b>TOT sans détachés</b>	<b>203</b>	<b>194,64</b>	<b>95</b>	<b>66</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>86</b>

EFF : Effectifs / ETP : Équivalent Temps Plein

### 4. Répartition Hommes / Femmes



## 5. Pyramide des âges



## 6. Départs et arrivées

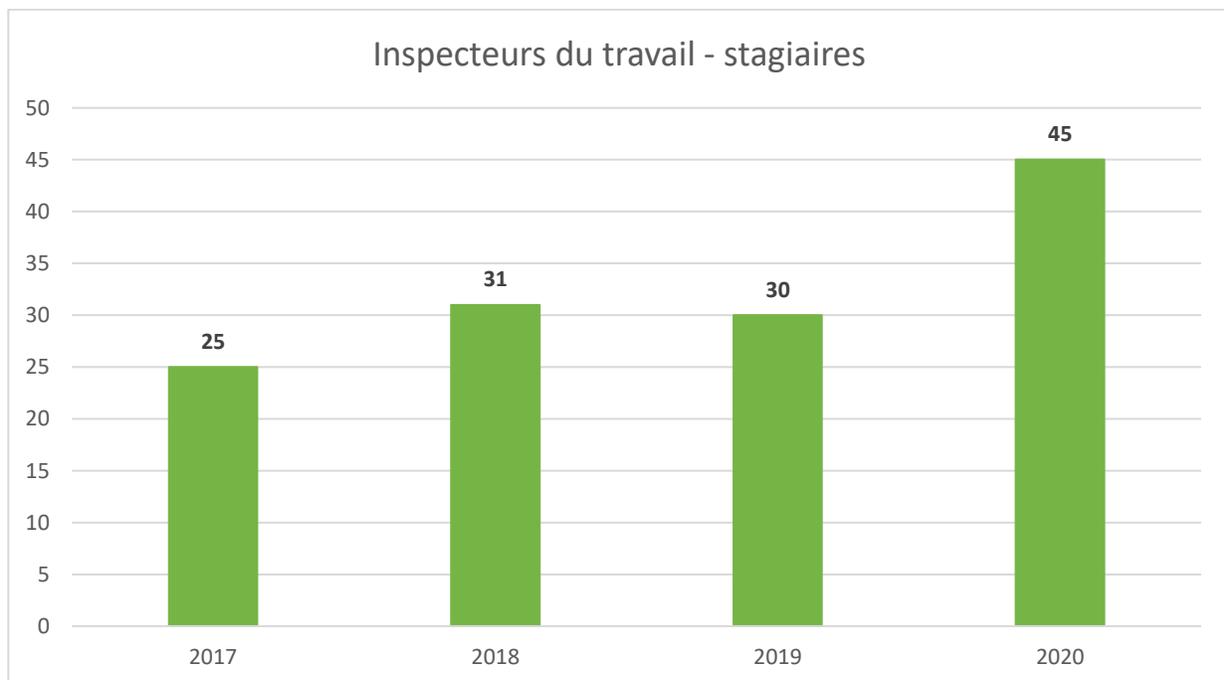
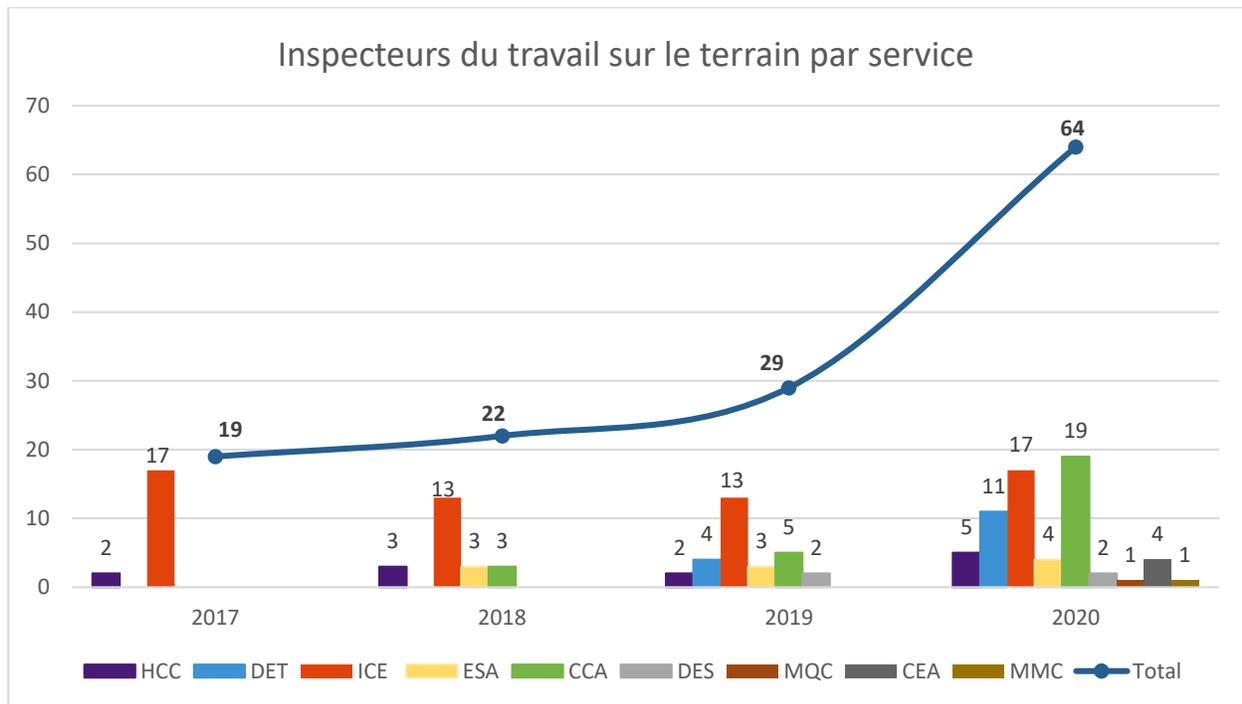
### Départs 2020

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement d'administration	6	39,89 ans
Retraite	3	45,31 ans
Pension d'invalidité	1	43,25 ans
Démission	1	49,63 ans
Congé sans traitement	1	58,50 ans
<b>Total-Départs</b>	<b>12</b>	<b>47,32 ans</b>

### Arrivées 2020

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement d'administration	5	33,99 ans
Examen concours fonctionnaires (FON)	18	34,05 ans
Recrutement employé (EMP)	44	34,05 ans
Détachement	5	34,40 ans
<b>Total-Arrivées</b>	<b>72</b>	<b>34,37 ans</b>

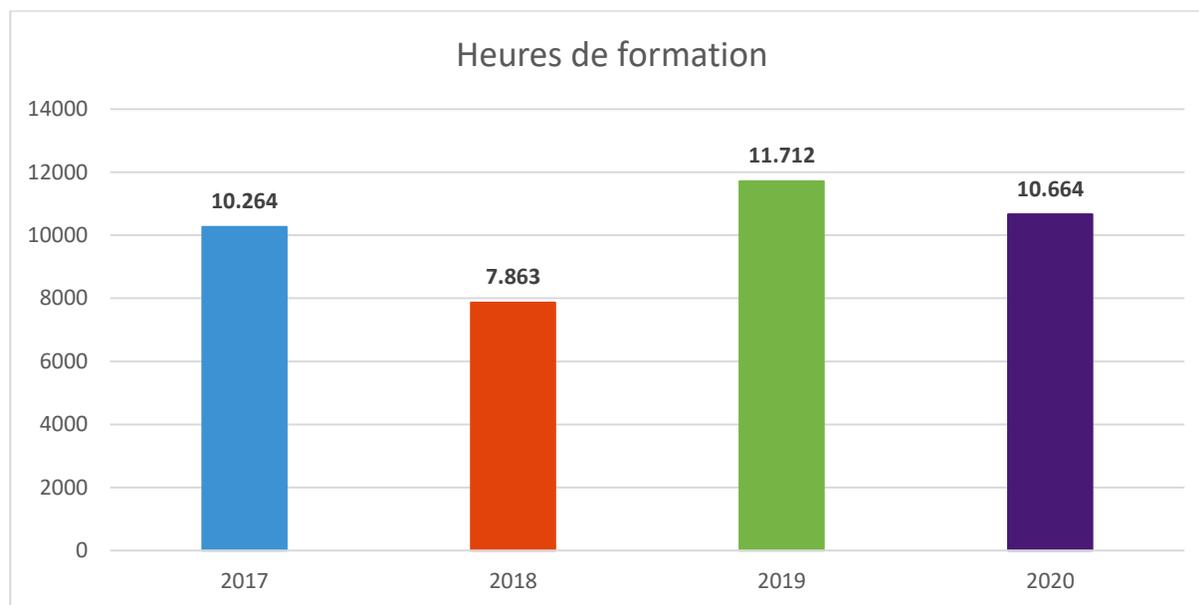
## 7. Évolution du nombre des inspecteurs du travail sur le terrain et stagiaires



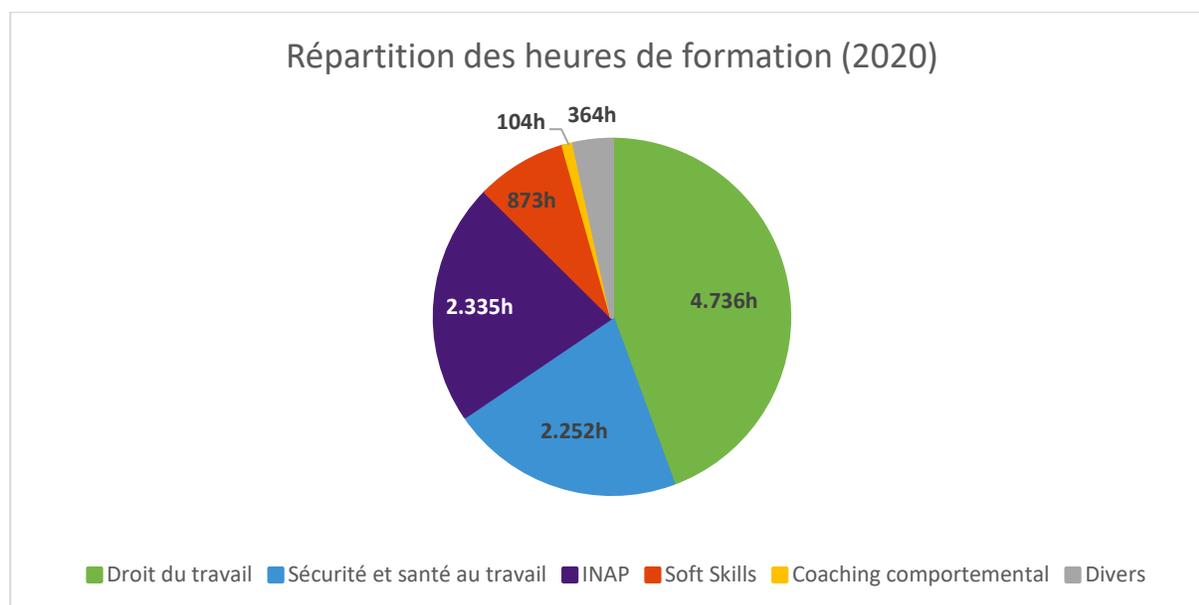
## 8. Formation

### - Formation technique

Pour l'année 2020, le nombre d'heures de formation s'élève à 10.664. Ceci représente une baisse de 8,9 % par rapport à l'année précédente (11.712 heures de formation).



La répartition des heures de formation en 2020 se présente de la manière suivante :



## 9. Formation en langue

Les agents de l'ITM ont participé en 2020 à 508 heures de formation en langue. Ceci représente une augmentation de 190,29% (175 heures en 2019). La répartition des heures de formation en langue se présente de la manière suivante :

	2019	2020
Cours de langue luxembourgeoise (en heures)	115	238
Cours de langue française (en heures)	60	270
<b>Total (en heures)</b>	<b>175</b>	<b>508</b>

## Chapitre 8: Service Help / Call Center (HCC)

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

- Équipe Call Center
- Équipe Help Center
- Équipe Juristes

et a pour mission :

- Accueil des clients à la réception ;
- Réception des appels téléphoniques par le Call Center ;
- Accueil des visites guichets (Strassen, Esch-sur-Alzette, Diekirch et Wiltz) ;
- Gestion des appels téléphoniques, du courrier et des courriels ;
- Vérification des dossiers du service « ICE » ;
- Gestion des conventions collectives de travail ;
- Gestion des notifications pour les heures supplémentaires et pour le travail du dimanche ;
- Gestion des décisions relatives à l'introduction ou au changement d'une période de référence et des litiges relatifs aux plans d'organisation du travail ;
- Gestion des amendes administratives ;
- Gestion des contrats d'étudiants ;
- Formation des stagiaires de l'ITM ;
- Rédaction des questions/réponses de l'ITM ;
- Rédaction des avis juridiques et participation à l'établissement des textes législatifs.

Le Call Center constitue le premier point de contact de l'administré avec l'ITM. Les agents du Call Center accueillent les clients de l'ITM à la réception du bâtiment « Gutenberg » sis 3, rue des Primeurs à L-2361 à Strassen ainsi qu'à la réception du bâtiment sis 7B, rue Thomas Edison à L-1445 à Strassen.

Par ailleurs, les agents du Call Center prennent en charge les appels téléphoniques des administrés pour les transférer aux agents compétents des autres services de l'ITM. Aussi, ils sont chargés d'enregistrer le courrier ainsi que les courriels des administrés et de les transmettre aux services concernés de l'ITM. Enfin ils s'occupent également de la gestion des contrats d'étudiants.

Le Help Center a comme mission de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs et de leur 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 la sécurité et santé au travail.

Les agents du Help Center accueillent les clients aux quatre guichets de l'ITM aux fins de leur fournir les conseils nécessaires en matière de droit du travail et de la sécurité et santé au travail et d'y réceptionner les plaintes des administrés. Ils s'occupent également de répondre aux appels téléphoniques, aux courriers et aux courriels des administrés.

Par ailleurs, ils sont chargés de la gestion des conventions collectives de travail, des notifications pour les heures supplémentaires et pour le travail du dimanche, des décisions relatives à l'introduction ou au changement d'une période de référence et des litiges relatifs aux plans d'organisation du travail, des amendes administratives et de la vérification des dossiers du service « ICE ».

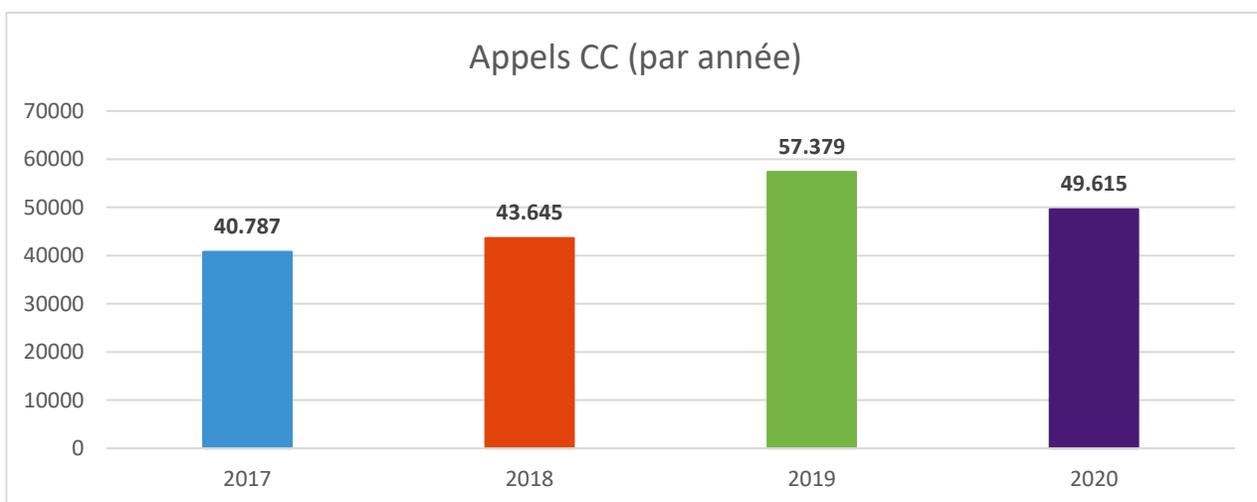
L'équipe des juristes ainsi que les responsables du HCC sont chargés de former les stagiaires et futurs inspecteurs du travail de l'ITM et de les assister tout au long de leur stage.

Par ailleurs, l'équipe des juristes du HCC est chargée de rédiger les questions/réponses ainsi que les avis juridiques de l'ITM et de participer à l'établissement des textes législatifs.

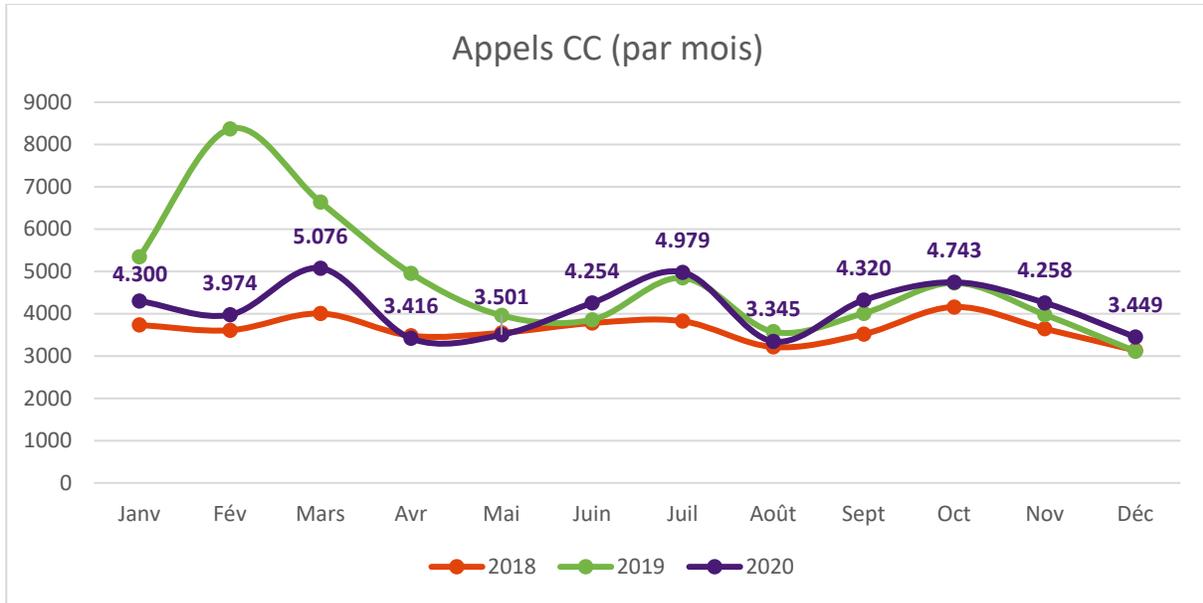
## 1. Appels

Sur l'année 2020, un total de 49.615 appels téléphoniques ont pu être réceptionnés par le Call Center. Ceci représente une baisse de 13,53% par rapport à l'année 2019 (57.379 appels).

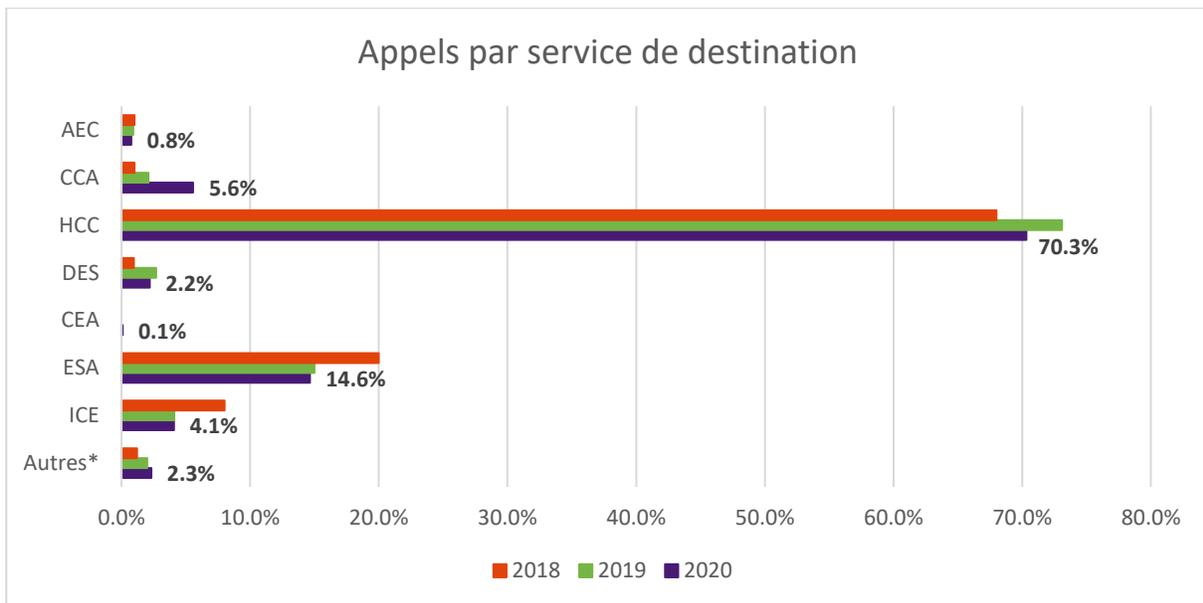
Le graphique ci-après reprend le nombre total par année des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les agents des autres services :



Le graphique ci-après reprend le nombre total par mois 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 :



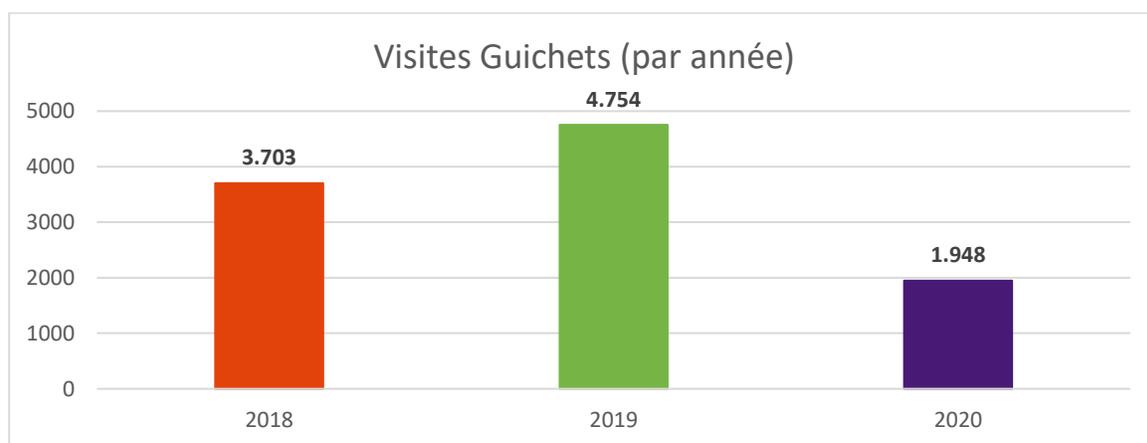
\*services administratifs de l'ITM (SDD, PDD, MQC, RHF, AEI, BSG, INF et COM)

## 2. Visites Guichets

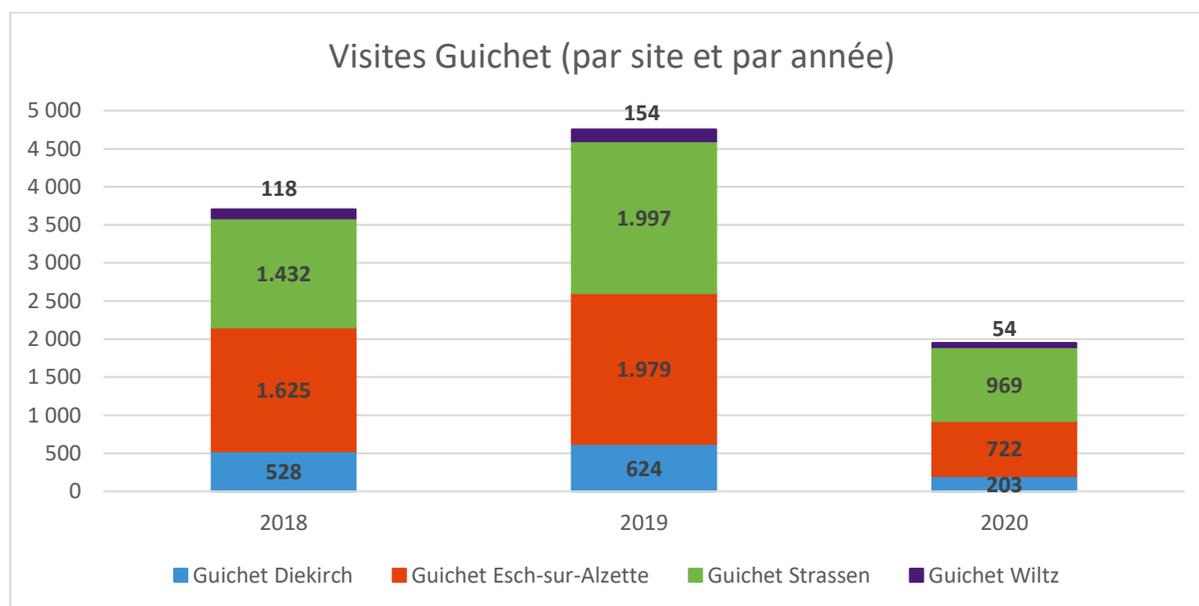
Les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 au sein des guichets régionaux qui se trouvent actuellement à Diekirch, à Esch-sur-Alzette, à Strassen et à Wiltz.

Sur l'année 2020, un total de 1.948 visites guichet ont été enregistrées par le Help Center. Ceci représente une baisse de 59,02% par rapport à l'année 2019 (4.754 visites guichet).

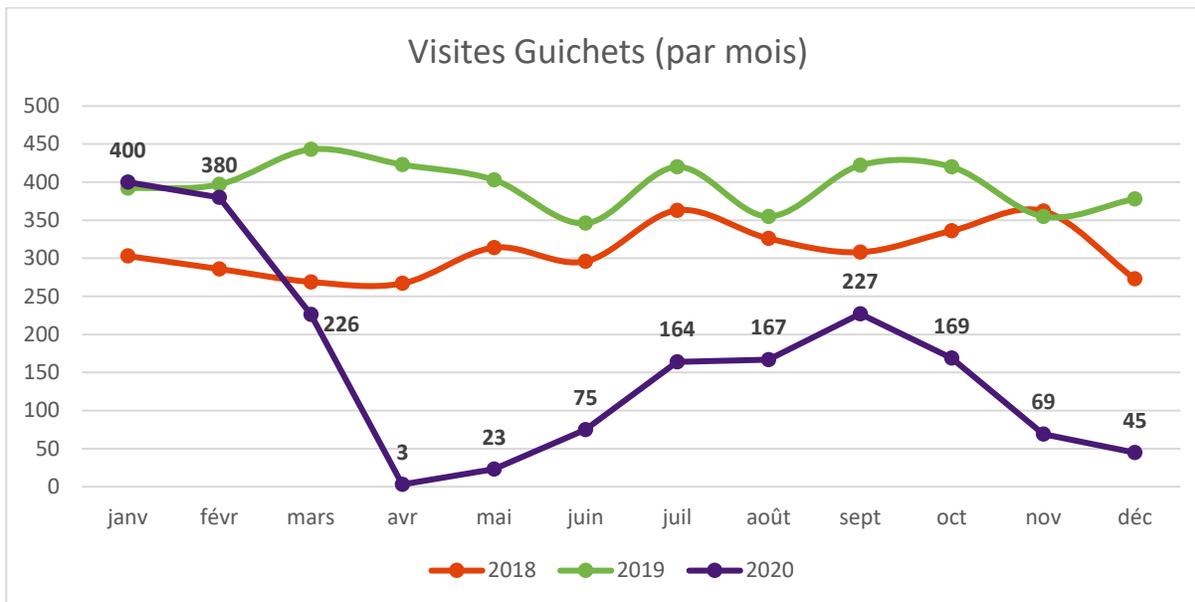
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet qui ont été traitées par année par les agents du Help Center :



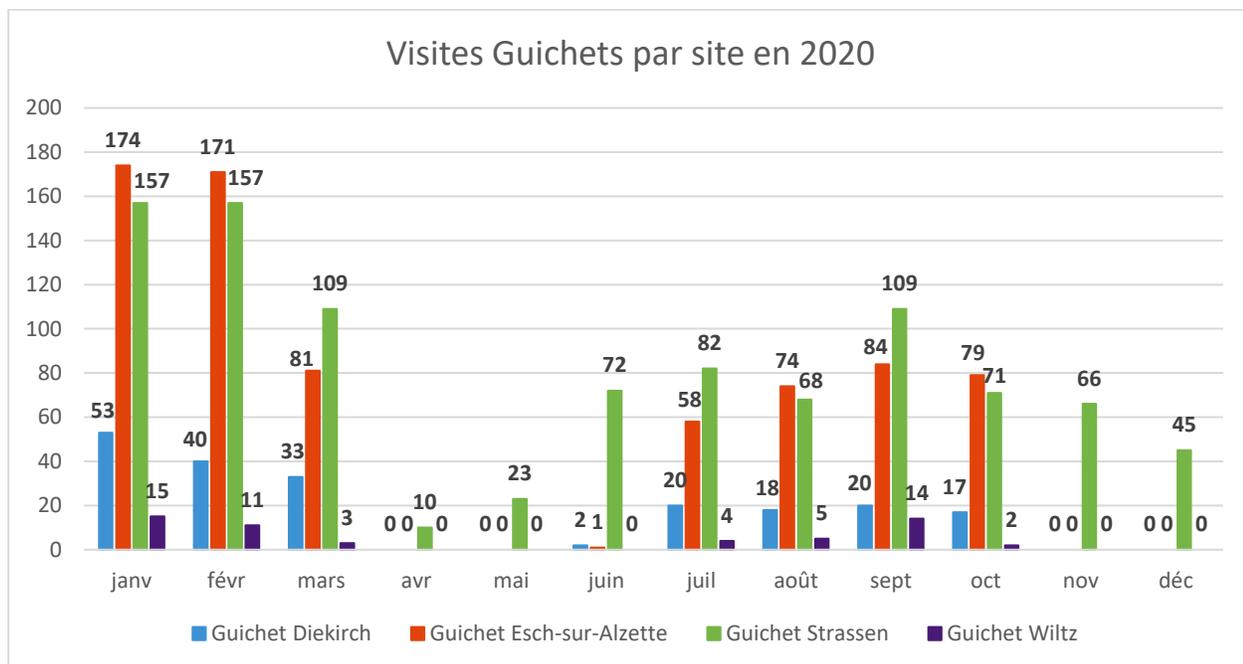
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichet par site qui ont été traitées par année par les agents du Help Center :



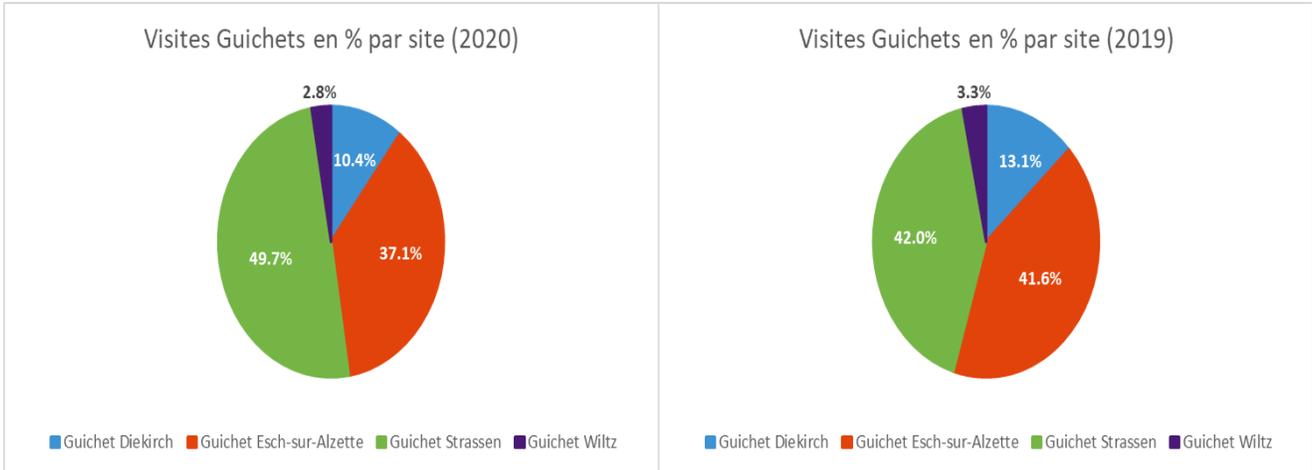
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites guichets qui ont été traitées par mois par les agents du Help Center :



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



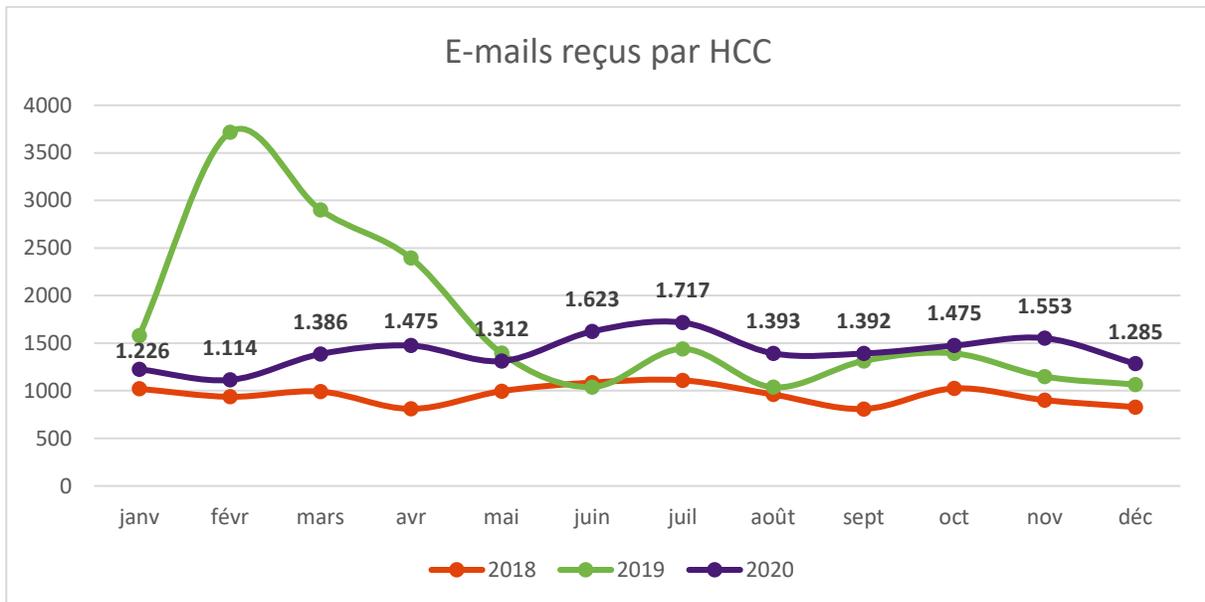
A noter que 49,7% des clients se sont rendus à Strassen, 37,1% à Esch-sur-Alzette, 10,4% à Diekirch et 2,8% à Wiltz en 2020.



### 3. E-mails

En 2020, le service HCC a enregistré 16.951 e-mails. Ceci représente une baisse de 17,01% par rapport à l'année 2019 (20.425 e-mails).

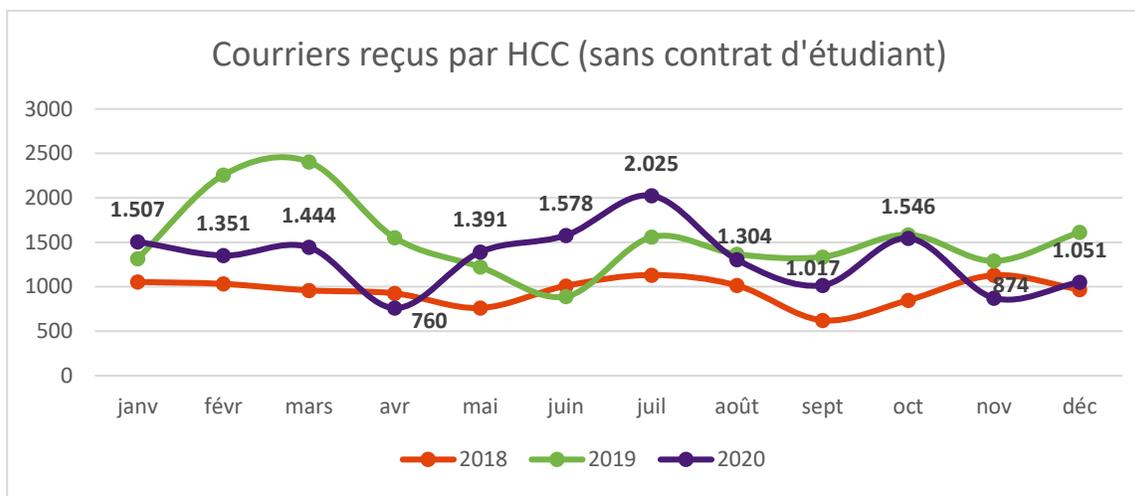
Le graphique ci-après reprend le nombre d'e-mails qui ont été traités par mois par les agents du Help Center :



## 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 2020, le nombre de courriers enregistrés à l'ITM s'élevait à 15.848. Ceci représente une baisse de 13,82 % par rapport à l'année 2019 (18.390 courriers).

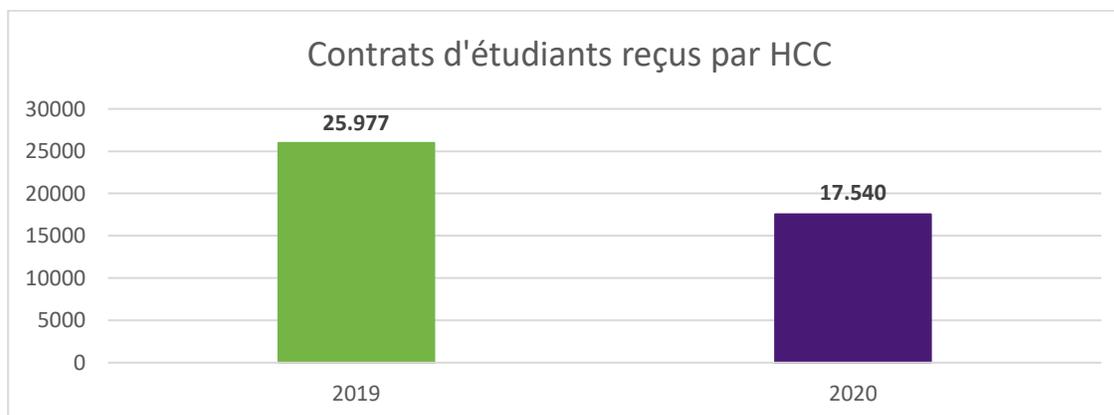
Le graphique ci-après reprend le nombre de courriers qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Help Center :



## 5. Contrats d'étudiants

Les agents du service HCC assurent également le contrôle journalier des contrats d'étudiants. En 2020, le nombre total s'élevait à 17.540 contrats d'étudiants (25.977 contrats étudiants en 2019).

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

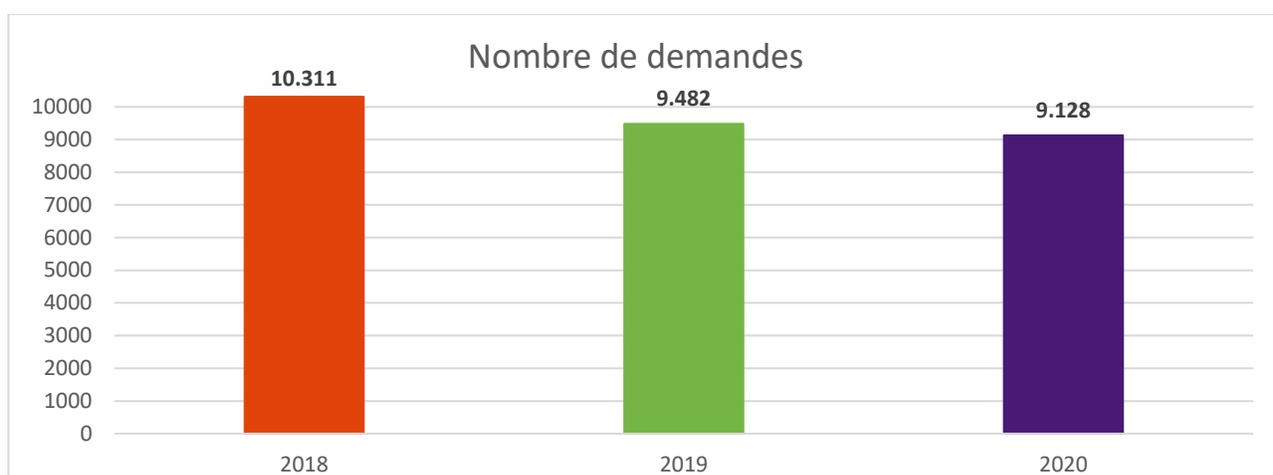


## 6. Durée de travail

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

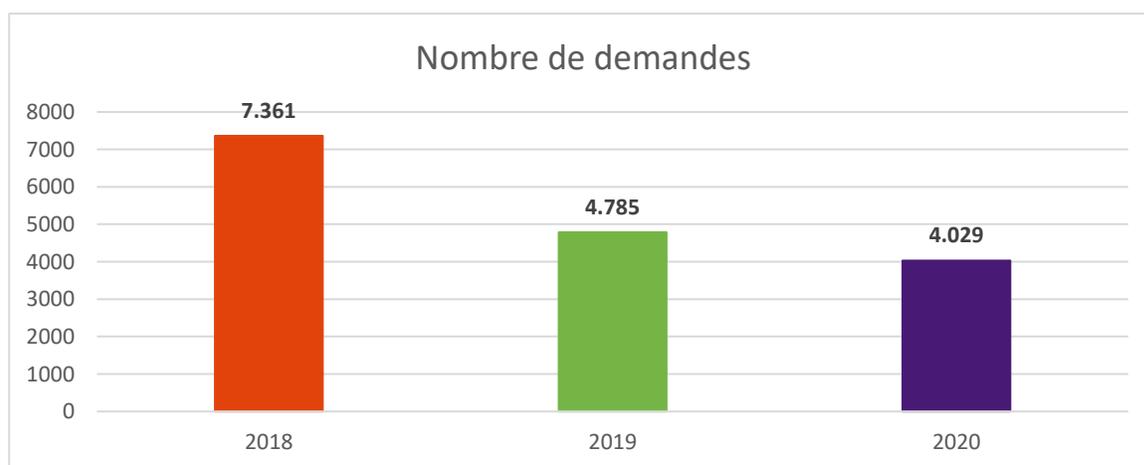
## 7. Heures supplémentaires

En 2020, 9.128 demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires ont été traitées par les agents du Help Center. Ceci représente une baisse de 3,73 % par rapport à l'année 2019 (9.482 demandes). Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes par année en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires qui ont été traitées par les agents du Help Center.



## 8. Travail du dimanche

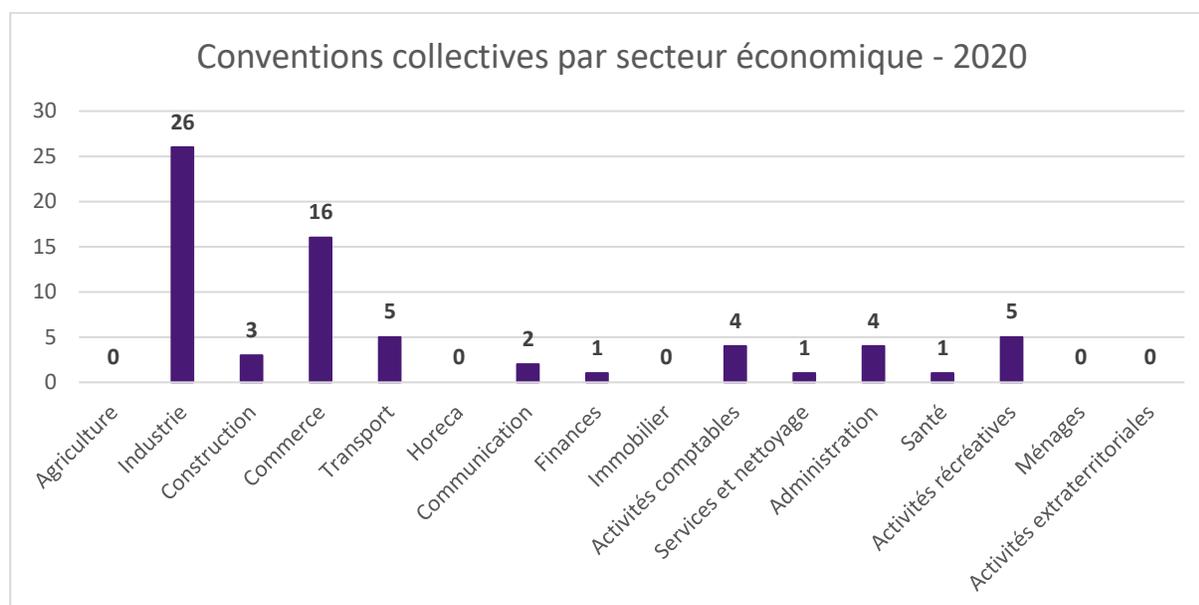
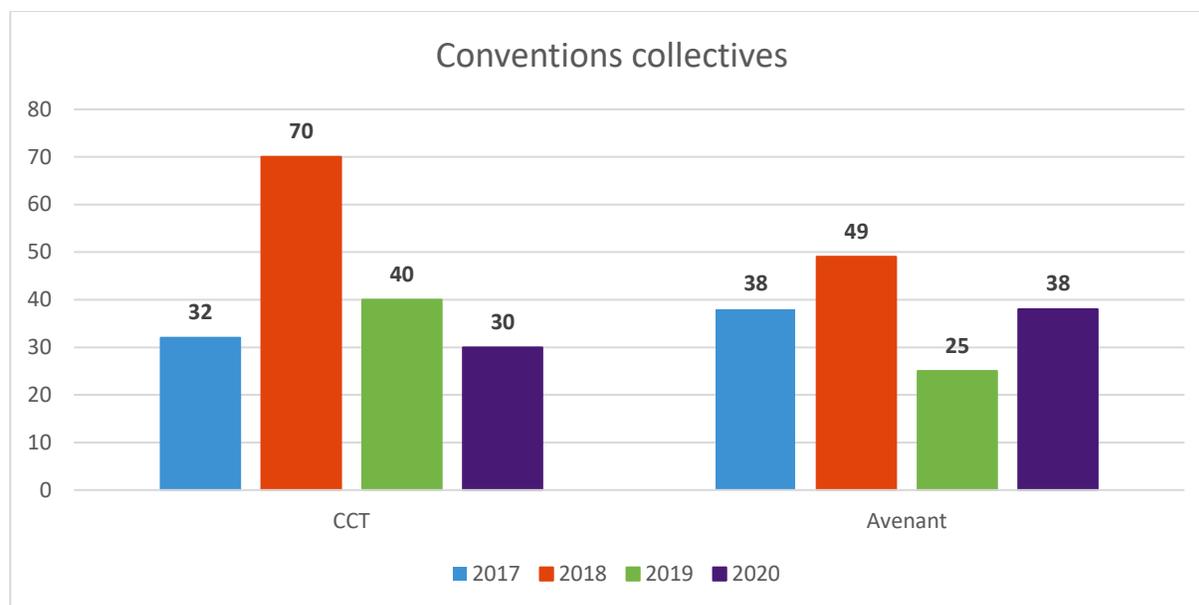
En 2020, 4.029 demandes en vue de pouvoir prêter des heures de travail le dimanche ont été traitées par les agents du Help Center. Ceci représente une baisse de 15,80 % par rapport à l'année 2019 (4.785 demandes). Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes par année en vue de pouvoir prêter des heures de travail le dimanche qui ont été traitées par les agents du Help Center.



## 9. Conventions collectives

En 2020, 1 convention collective d'obligation générale et 29 conventions collectives d'entreprise ont été déposées auprès de l'ITM. Pendant la même période, l'ITM a enregistré 38 avenants aux conventions précitées et qui se répartissent en :

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



## 10. Recours

En 2020, l'équipe des juristes du service HCC a traité 48 recours formulés contre les décisions prises par l'Inspection du travail et des mines.

### 10.1. Recours contentieux, jugements et arrêts des juridictions administratives pour les entreprises luxembourgeoises et étrangères

	2017	2018	2019	2020
Nombre de décisions administratives prononcées par l'ITM	521	791	1.127	2.019
Nombre total de recours auprès des juridictions administratives	3	6	14	48
Pourcentage de recours par rapport aux décisions prononcées par l'ITM	0,58%	0,76%	1,24%	2,38%
Nombre de recours concernant des amendes administratives	3	5	6	41
Nombre de recours concernant d'autres décisions	0	1	8	7
Montant total des amendes administratives concernées	12.000€	49.500€	56.000€	309.500€
Nombre de jugements du Tribunal administratif	-	3	3	14
Nombre d'arrêts de la Cour administrative	-	-	-	1

### 10.2. Nombre de recours auprès des juridictions administratives (par service)

	ICE	DET	ESA	DES	CCA	CEA	TOTAL
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2017	1	2	0	0	0	0	<b>3</b>
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2018	3	1	0	0	2	0	<b>6</b>
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2019	5	2	4	2	1	0	<b>14</b>
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2020	20	16	7	4	1	0	<b>48</b>

### 10.3. Nombre de recours auprès des juridictions administratives (par matière)

	DDT	DET	RPT	Établ. cl.	Élec. soc.	SST chantiers	SST établ.	TOTAL
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2017	1	2	0	0	0	0	0	3
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2018	3	1	1	0	0	1	0	6
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2019	5	2	0	4	2	1	0	14
Nbre. de recours auprès des jurid. admin. 2020	15	16	5	7	4	1	0	48

**DDT** : droit du travail / **DET** : détachement / **RPT** : ressortissants de pays tiers / **SST** : sécurité et santé au travail / **Étab. cl.** : établissements classés / **Élec. soc.** : élections sociales / **SST établ.** : sécurité et santé établissements

## Chapitre 9 : Service détachement (DET)

Dans le cadre d'une prestation de services transnationale, une entreprise qui est établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg peut détacher ses salariés sur le territoire luxembourgeois pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant toute la période de détachement. Dans ce cas, l'entreprise détachante est tenue d'effectuer une déclaration de détachement sur la plateforme électronique de l'ITM.

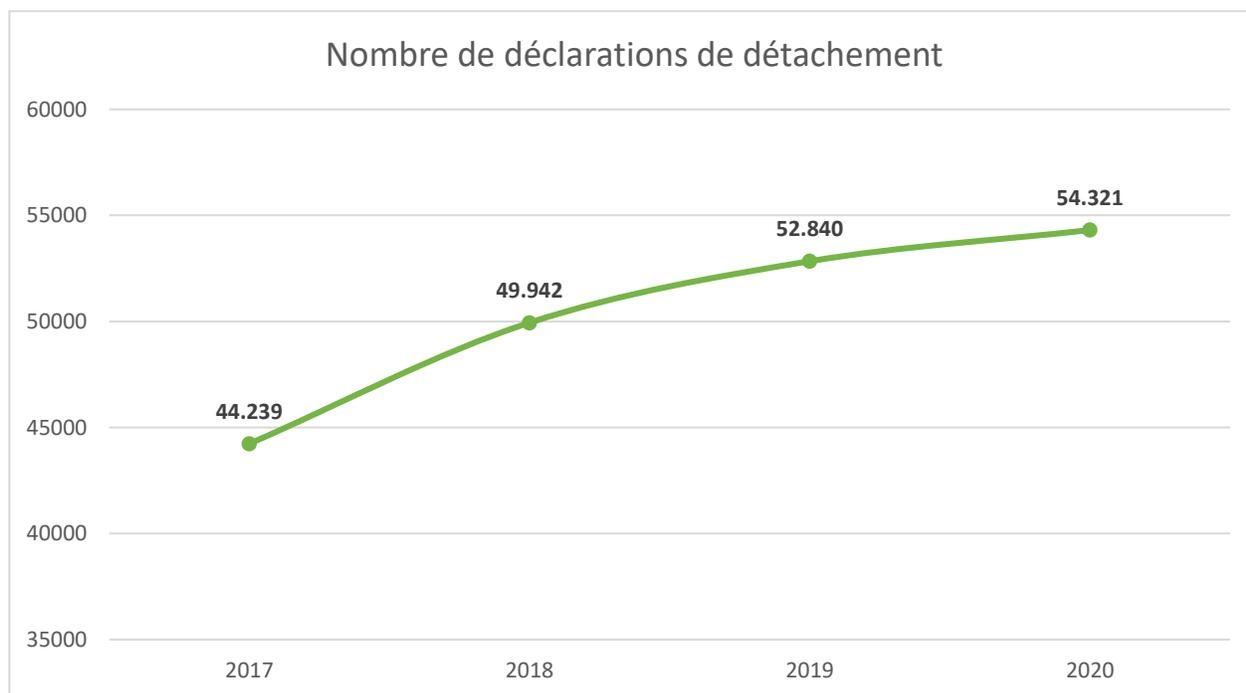
Le service Détachement (DET) est chargé de la gestion des déclarations de détachement des entreprises détachantes ainsi que des injonctions et des amendes en matière de détachement de salariés.

Les agents du service Détachement effectuent également des contrôles sur le terrain en matière de détachement ainsi qu'en matière de droit du travail et de sécurité et santé au travail.

### 1. Déclarations de détachement

En 2020, 54.321 déclarations de détachement ont été enregistrées. Ceci représente une augmentation de 2,80% par rapport à l'année 2019 (52.840 déclarations de détachement).

**Nombre de déclarations de détachement**



### Nombre de déclarations de détachement par pays

Pays	2017	2018	2019	2020	% Par Pays	Différence '19 - '20
<b>Allemagne</b>	30.977	35.400	36.754	38.119	70,17%	+3,71%
<b>Belgique</b>	5.613	7.072	8.625	9.678	17,82%	+12,21%
<b>France</b>	2.178	2.600	3.349	3.262	6,01%	-2,60%
<b>Pays-Bas</b>	124	139	228	147	0,27%	-35,53%
<b>Autriche</b>	213	231	265	247	0,45%	-6,79%
<b>Espagne</b>	258	173	257	41	0,08%	-84,05%
<b>Portugal</b>	384	450	384	460	0,85%	+19,79%
<b>Italie</b>	156	489	565	363	0,67%	-35,75%
<b>Pologne</b>	2.443	1.474	797	580	1,07%	-27,23%
<b>Hongrie</b>	656	281	112	179	0,33%	+59,82%
<b>Roumanie</b>	545	678	407	291	0,54%	-28,50%
<b>Autres pays de l'UE de l'Est*</b>	432	630	686	633	1,17%	-7,73%
<b>Autres pays de l'UE**</b>	80	135	182	109	0,20%	-40,11%
<b>Pays (hors UE)</b>	180	190	229	212	0,39%	-7,42%
<b>Total</b>	<b>44.239</b>	<b>49.942</b>	<b>52.840</b>	<b>54.321</b>	<b>100,00%</b>	<b>+2,80%</b>

\* 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

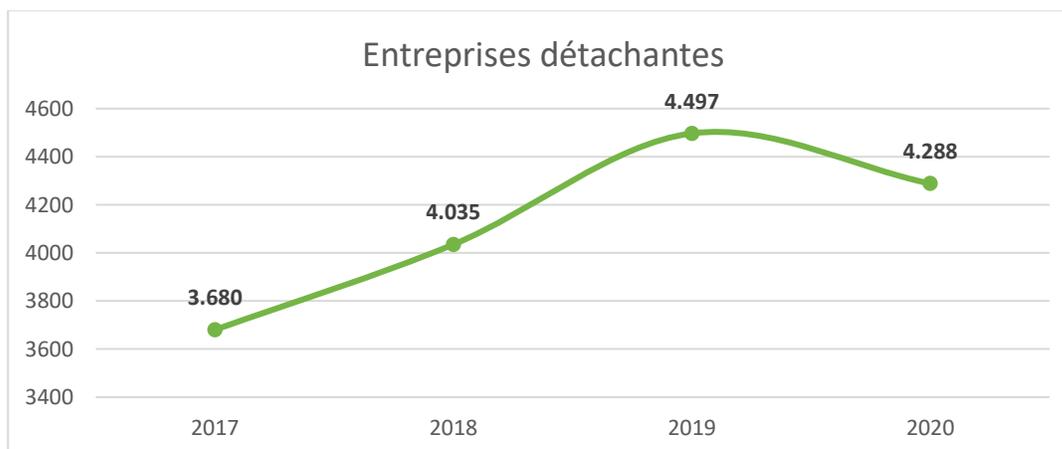
## Nombre de déclarations de détachement par secteur économique (en 2020)

Secteur d'activité	Nombre de déclarations de détachement	%
Construction	26.952	49,62%
Industrie	12.214	22,48%
Commerce	5.515	10,15%
Services et nettoyage	2.686	4,94%
Activités récréatives	2.404	4,43%
Activités comptables	1.813	3,34%
Transport	923	1,70%
Agriculture	595	1,10%
Communication	520	0,96%
Sociétés intérimaires	437	0,80%
Finances	115	0,21%
Ménages	62	0,11%
Santé	59	0,11%
Activités extraterritoriales	9	0,02%
Administration	9	0,02%
Immobilier	7	0,01%
Horeca	1	0,00%
<b>Total</b>	<b>54.321</b>	<b>100,00%</b>

## 2. Entreprises détachantes

En 2020, 4.288 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une baisse de 4,65% par rapport à l'année précédente (4.497 entreprises détachantes).

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



### Nombre d'entreprises détachantes par pays

Pays	2017	2018	2019	2020	% Par Pays	Différence '19 - '20
Allemagne	1.958	2.114	2.101	2.133	49,74%	+1,52%
Belgique	580	704	927	961	22,41%	+3,67%
France	438	477	676	586	13,67%	-13,31%
Pays-Bas	53	56	87	55	1,28%	-36,78%
Autriche	30	36	46	40	0,93%	-13,04%
Espagne	49	37	66	18	0,42%	-72,73%
Portugal	43	44	69	59	1,38%	-14,49%
Italie	61	112	135	112	2,61%	-17,04%
Pologne	239	176	104	86	2,01%	-17,31%
Hongrie	28	22	17	8	0,19%	-52,94%
Roumanie	27	37	47	22	0,51%	-53,19%
Autres pays de l'UE de l'Est*	90	113	117	109	2,54%	-6,84%
Autres pays de l'UE**	37	39	56	32	0,75%	-42,86%
Pays (hors UE)	57	78	79	67	1,56%	-15,19%
<b>Total</b>	<b>3.690</b>	<b>4.035</b>	<b>4.497</b>	<b>4.288</b>	<b>100,00%</b>	<b>-4,65%</b>

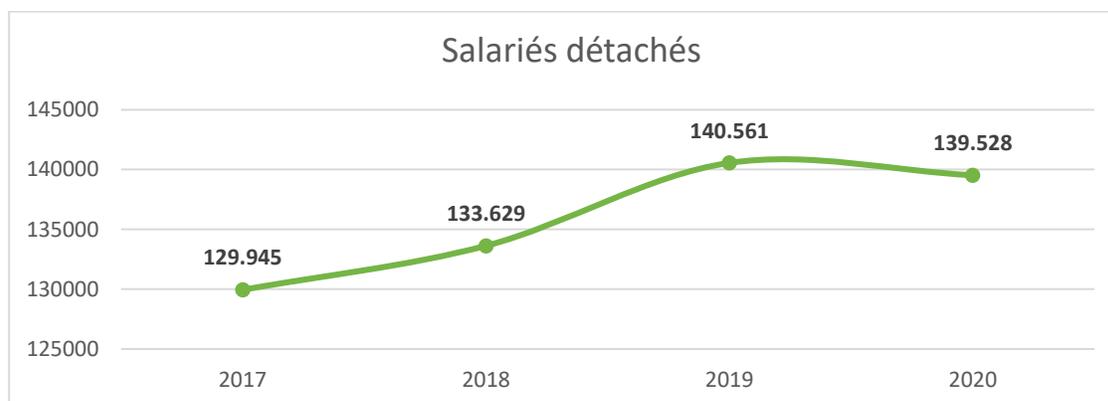
\* Autres pays de l'UE de l'Est : Bulgarie, Croatie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque / \*\* Autres pays de l'UE : Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Royaume-Uni, Suède

### Nombre d'entreprises détachantes par secteur économique (en 2020)

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	%
Construction	2.076	48,41%
Industrie	1.196	27,89%
Services et nettoyage	250	5,83%
Commerce	207	4,83%
Activités comptables	157	3,66%
Transport	91	2,12%
Activités récréatives	82	1,91%
Communication	65	1,52%
Sociétés Intérimaires	53	1,24%
Finances	52	1,21%
Agriculture	44	1,03%
Administration	3	0,07%
Immobilier	3	0,07%
Ménages	3	0,07%
Santé	3	0,07%
Activités extraterritoriales	2	0,05%
Horeca	1	0,02%
<b>Total</b>	<b>4.288</b>	<b>100,00%</b>

### 3. Salariés détachés

En 2020, 139.528 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois. Ceci représente une baisse de 0.73% par rapport à l'année 2019 (140.561 salariés détachés).



#### Nombre de salariés détachés par pays

Pays	2017	2018	2019	2020	% Par Pays	Différence '19 - '20
Allemagne	80.520	76.527	77.687	80.832	57,93%	+4,05%
Belgique	18.170	19.609	18.118	19.390	13,90%	+7,02%
France	5.958	6.636	8.192	8048	5,77%	-1,76%
Pays-Bas	301	342	731	410	0,29%	-43,91%
Autriche	627	818	843	991	0,71%	+17,56%
Espagne	356	224	749	139	0,10%	-81,44%
Portugal	1.633	1.897	1.550	1.780	1,28%	+14,84%
Italie	372	1.206	1.317	996	0,71%	-24,37%
Pologne	14.221	17.234	25.576	20.275	14,53%	-20,73%
Hongrie	1.445	805	414	807	0,58%	+94,93%
Roumanie	2.559	2.579	1.955	1.352	0,97%	-30,84%
Autres pays de l'UE de l'Est*	3.147	5.201	2.721	3.783	2,71%	+39,03%
Autres pays de l'UE**	192	204	355	342	0,25%	-3,66%
Pays (hors UE)	444	347	353	383	0,27%	+8,50%
<b>Total</b>	<b>129.945</b>	<b>133.629</b>	<b>140.561</b>	<b>139.528</b>	<b>100,00%</b>	<b>-0,73%</b>

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

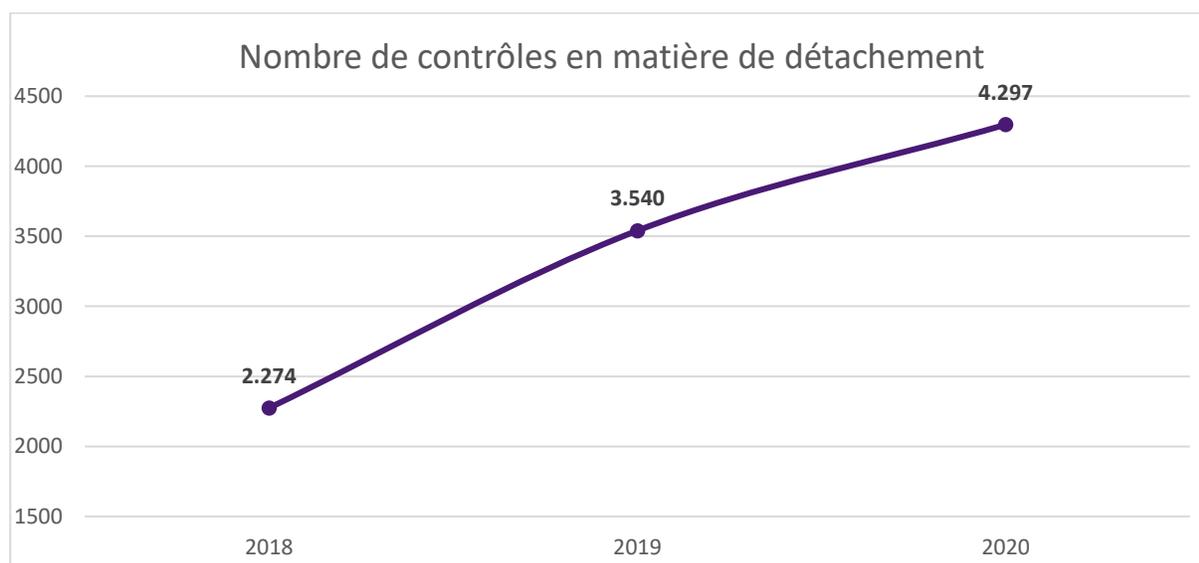
\*\* Autres pays de l'UE : Chypre, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Malte, Royaume-Uni, Suède

### Nombre de salariés détachés par secteur économique (en 2020)

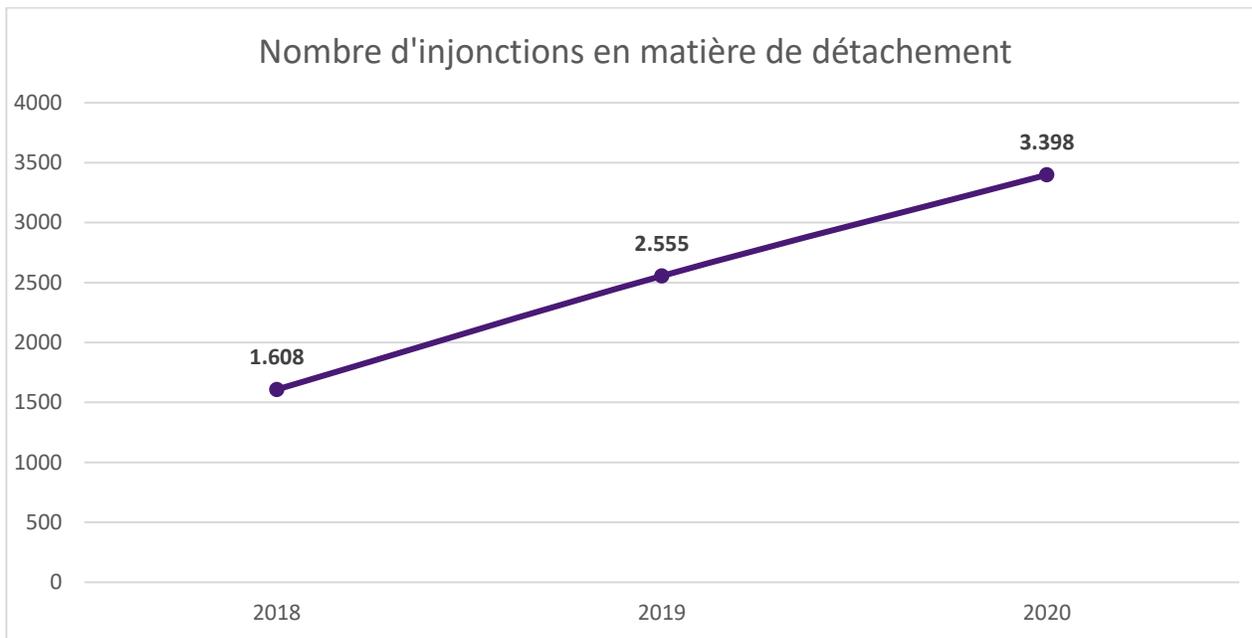
Étiquettes de lignes	Nombre de salariés	%
Construction	85.216	61,07%
Industrie	24.065	17,25%
Commerce	9.651	6,92%
Services et nettoyage	6.157	4,41%
Activités récréatives	4.052	2,90%
Activités comptables	3.078	2,21%
Transport	3.073	2,20%
Agriculture	2.283	1,64%
Communication	846	0,61%
Sociétés Intérimaires	557	0,40%
Ménages	200	0,14%
Santé	160	0,11%
Finances	147	0,11%
Activités extraterritoriales	18	0,01%
Administration	15	0,01%
Immobilier	9	0,01%
Horeca	1	0,00%
<b>Total</b>	<b>139.528</b>	<b>100,00%</b>

### 3. Contrôles en matière de détachement

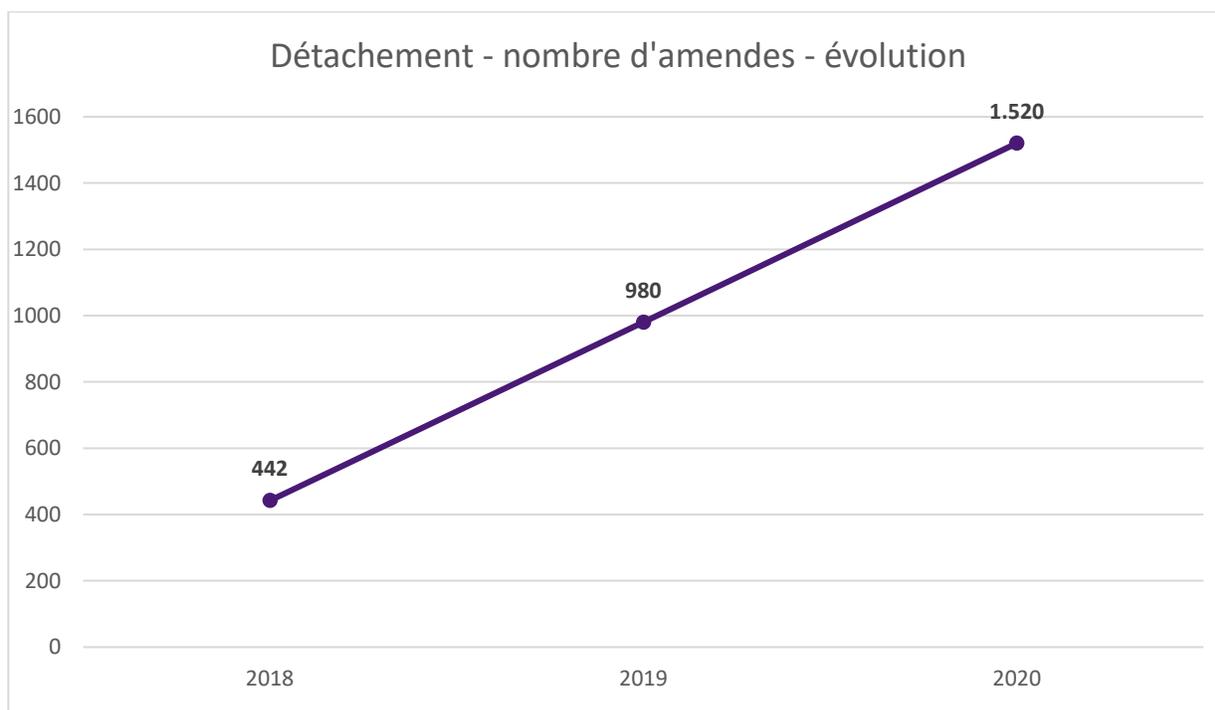
Sur base des 54.321 déclarations de détachement, l'ITM a, en coopération avec l'Administration des douanes et accises, réalisé 4.297 contrôles, dont 780 contrôles inopinés en 2020. Ceci représente une augmentation de 21,38% par rapport à l'année 2019 (3.540 contrôles). Parmi les 4.297 contrôles, 110 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.



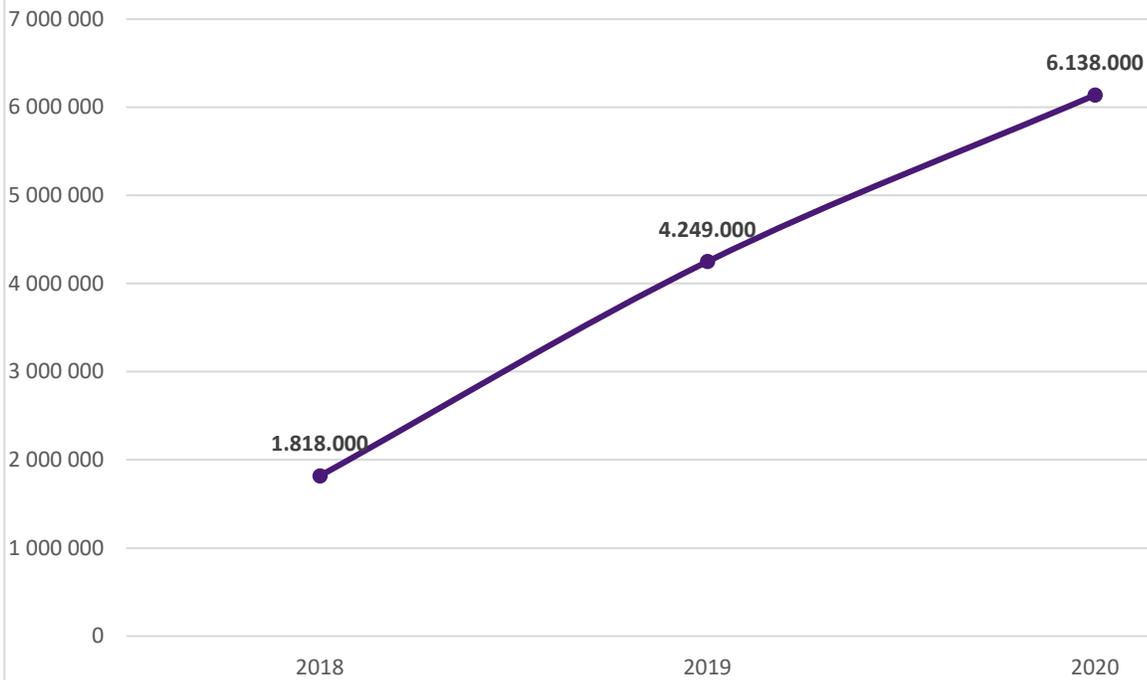
Suite à ces contrôles, 3.398 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères. Ceci représente une augmentation de 32,99% par rapport à l'année 2019 (2.555 injonctions).



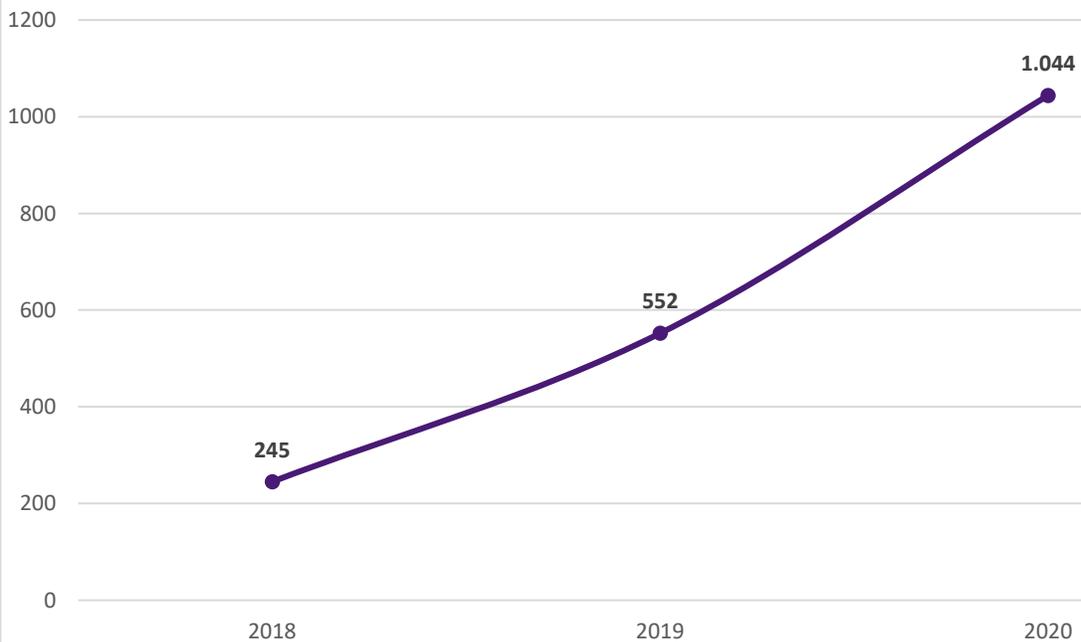
Suite aux injonctions précitées, 1.861 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 1.520 amendes administratives pour un montant total de 6.138.000 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiées par l'ITM.



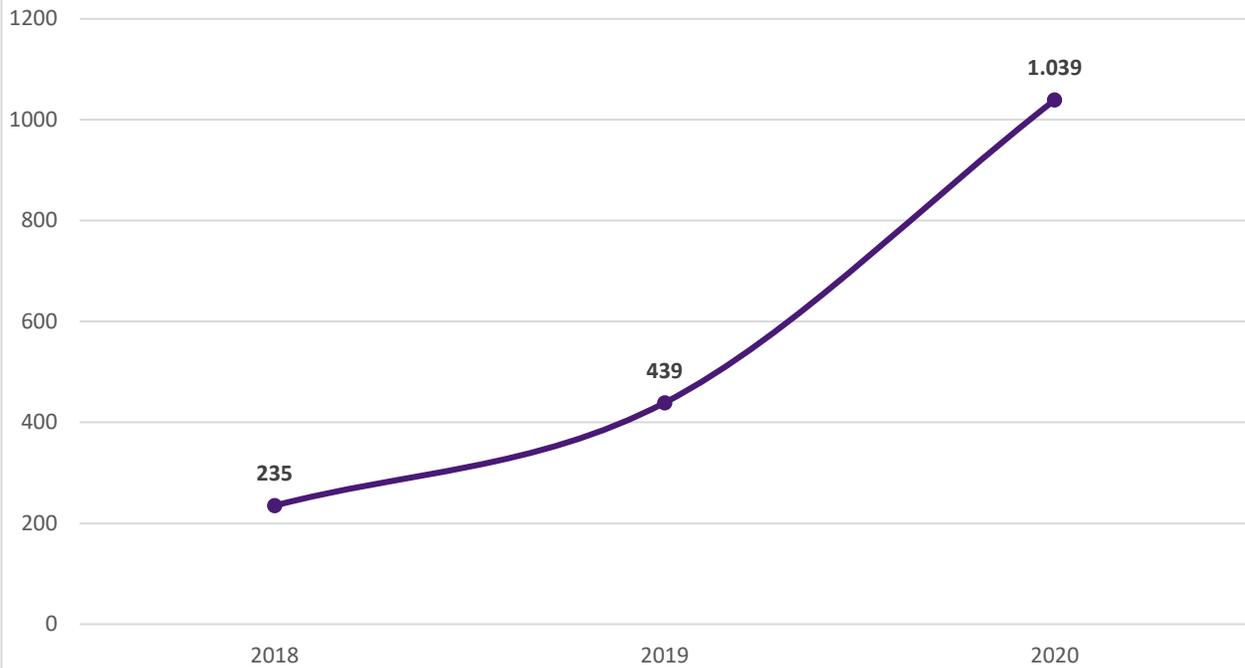
Détachement - montant des amendes - évolution



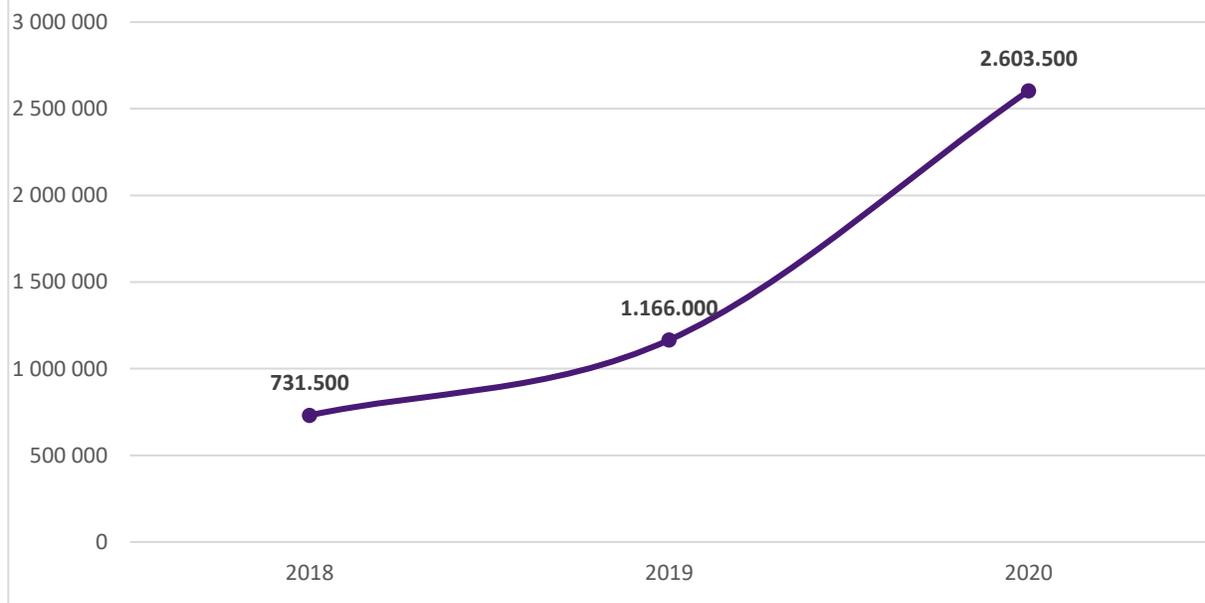
Détachement - nombre des oppositions - évolution

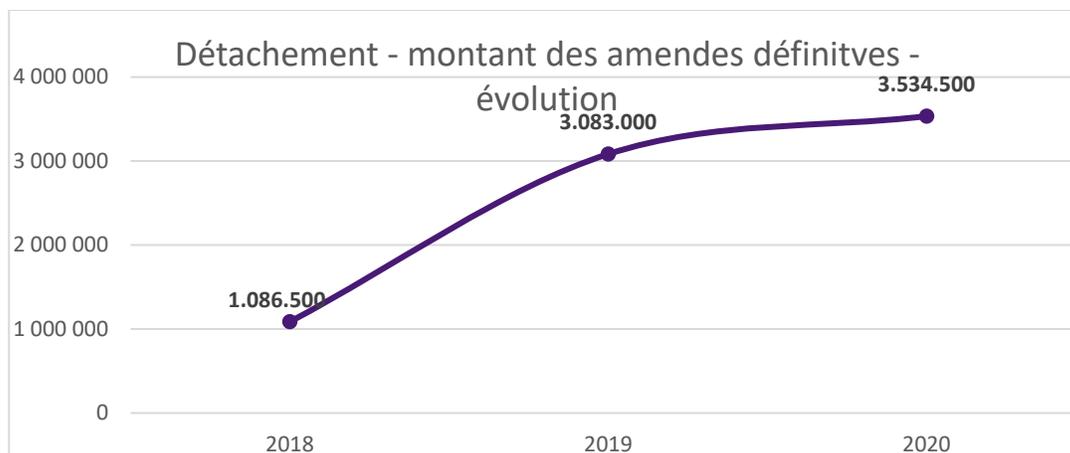


Détachement - nombre 2ème décisions - évolution



Détachement - montant des décharges - évolution





Résumé	
<b>Contrôles détachement</b>	<b>4.297</b>
Injonctions aux entreprises détachantes	3.398
Régularisations suite aux injonctions	1.861
Amendes administratives infligées (1 <sup>ère</sup> décision)	1.520
Oppositions aux amendes administratives	1.044
Amendes administratives (2 <sup>ème</sup> décision)	1.039
<b>Montant des amendes infligées (1<sup>ère</sup> décision)</b>	<b>6.138.000 €</b>
Décharges totales ou partielles suite à opposition	2.603.500 €
<b>Montant des amendes infligées (2<sup>ème</sup> décision)</b>	<b>3.534.500 €</b>

En tant qu'« Autorité nationale compétente » en matière de détachement de salariés, l'ITM a pour mission de coopérer avec les autorités homologues d'autres Etats-membres par le biais notamment du « Bureau de liaison luxembourgeois (BLL) ».

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](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm)).

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

En 2020, le « Bureau de liaison luxembourgeois » a envoyé 11 demandes officielles. Pendant la même période, 5 demandes ont été reçues par le « Bureau de liaison luxembourgeois ».

## Chapitre 10 : Service inspections, contrôles et enquêtes (ICE)

Les inspecteurs du travail du service Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE), ont pour mission principale de veiller et de faire veiller à l'application de la législation nationale et de mettre fin aux situations en

ICE	NOMBRE
Dossiers traités	1.478
Dossiers en cours de traitement	451
<b>Total des dossiers transférés au service ICE</b>	<b>1.919</b>

contradiction avec les 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 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.

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.

Le service Inspections, Contrôles et Enquêtes (ICE) est amené à collaborer à maintes reprises avec d'autres administrations luxembourgeoises mais aussi avec des administrations des pays voisins en vue de coordonner des actions conjointes de contrôle. Ceci a permis à l'ensemble des administrations concernées de gérer de manière efficace les irrégularités et infractions en lien avec leur domaine de compétence relatif et d'améliorer l'échange d'informations entre les différents intervenants.

### 1. Dossiers et contrôles en matière de conditions de travail

En 2020, 1.919 dossiers ont été affectés au service ICE, dont 1.478 ont été traités par les agents de ce service et 451 dossiers sont en cours de traitement.

#### Répartition des matières pour les dossiers transférés au service ICE

Matières	Requêtes	%
Salaire	1.520	35,41%
Durée de travail	752	17,52%
Congé	443	10,32%
Licenciement	335	7,81%
Sécurité et santé au travail/COVID-19	216	5,04%
Non compétent	209	4,84%
Contrat de travail	166	3,87%
Travail clandestin	157	3,66%
Maladie	87	2,03%
Jours fériés	60	1,40%
Conventions collectives	58	1,35%
Chômage partiel	46	1,07%
Travail illégal	45	1,05%
Harcèlement	30	0,70%
Période d'essai	29	0,68%
Examen médical d'embauche	26	0,61%

Attestation de conducteurs	24	0,56%
Délégation du personnel	19	0,44%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	13	0,30%
Etudiant	10	0,23%
Emploi des femmes enceintes	8	0,19%
Formation professionnelle continue	6	0,14%
Apprentissage	5	0,12%
Actions positives	5	0,12%
Transfert d'entreprise	5	0,12%
Détachement de salariés	5	0,12%
Travail intérimaire	4	0,09%
Tournage de film	4	0,09%
Prêt temporaire de main d'œuvre	2	0,05%
Autorisation d'exploitation	2	0,05%
Traite des êtres humains	1	0,02%
<b>Total</b>	<b>4.292</b>	<b>100.00%</b>

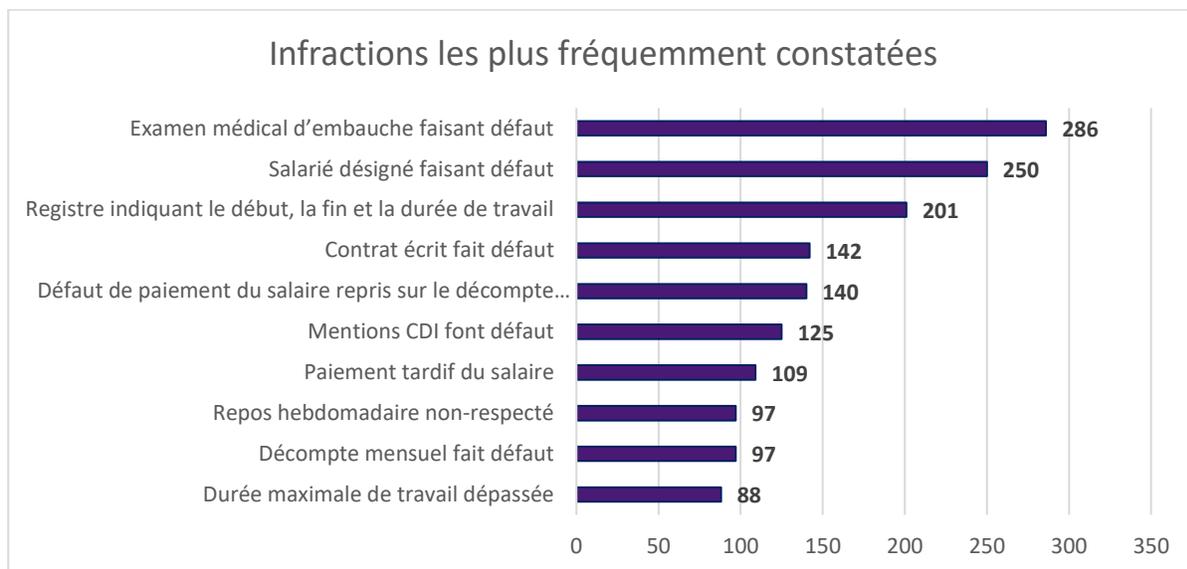
En 2020, 833 contrôles ont été effectués en entreprise. Lors de ces contrôles, les documents de 7.715 salariés ont été analysés. Suite aux contrôles effectués par les agents du service ICE, 410 amendes d'un montant total de 1.706.000 € ont été infligées aux entreprises n'ayant pas régularisé leurs infractions.

<b>ICE</b>	<b>NOMBRE</b>
Contrôles effectués	833
Salariés contrôlés	7.715
Injonctions	1.725
Régularisations	1.117
Procès-verbaux transmis au Parquet	23
Constats de carence transmis au Parquet	11
Amendes	410
<b>Montant des amendes infligées</b>	<b>1.706.000 €</b>

En 2020, les 833 contrôles effectués en entreprise ont été répartis sur les secteurs économiques suivants :

Secteur d'activité	Nombre de contrôles effectués	%
Commerce	178	21,37%
HORECA	171	20,53%
Construction	159	19,09%
Transport	76	9,12%
Services et nettoyage	56	6,72%
Activités récréatives	38	4,56%
Santé	36	4,32%
Industrie	31	3,72%
Activités comptables	29	3,48%
Finances	15	1,80%
Immobilier	15	1,80%
Sociétés intérimaires	9	1,08%
Communication	9	1,08%
Agriculture	6	0,72%
Administration	3	0,36%
Ménages privés	2	0,24%
<b>Total</b>	<b>833</b>	<b>100%</b>

En 2020, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été le plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués en entreprise :



Dans le cadre de ses missions, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines est aussi amené à émettre son avis au sujet de certaines demandes spécifiques. Les enquêtes des agents du service ICE ont permis de fournir toutes les informations pertinentes en vue d'émettre ces avis.

Type d'avis	Nombre d'enquêtes effectués
Attestation conducteur - Règlement (CE) n°1072/2009 du 21 octobre 2009	31
Autorisation tournage mineurs – Article L. 342-4(2) du Code du travail	4
Actions positives	2

## 2. Contrôles conjoints avec d'autres administrations

Les contrôles conjoints effectués en collaboration avec d'autres administrations se répartissent de la manière suivante :

Administrations	Nombre de contrôles conjoints avec ICE
Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)	28
Ministère de la Santé – Division de l'Inspection sanitaire	17
Police Grand-Ducale	8
Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA – Service Anti-Fraude	2
DIRRECTE Grand-Est	2
Centre commun de la Sécurité Sociale (CCSS) – Service de contrôle	1

Les contrôles conjoints avec l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et le Ministère de la Santé ont eu pour mission principale de vérifier l'application des mesures de lutte contre la pandémie COVID-19 au sein des sociétés ainsi que de contrôler d'éventuels abus au niveau de demandes de chômage partiel.

Les contrôles conjoints avec la Police Grand-Ducale ont permis d'approfondir certaines enquêtes plus vastes combinant des problématiques avec des infractions en lien avec le Code du travail ainsi que le Code pénal.

### 3. Traite des êtres humains, travail clandestin et travail illégal

#### 3.1. Traite des êtres humains

En ce qui concerne la traite des êtres humains, il convient de clarifier le domaine de compétence de l'ITM, les attributions et pouvoirs qui lui sont dévolus.

L'infraction de la traite des êtres humains, qui englobe notamment les situations relatives au proxénétisme, aux agressions sexuelles, à l'exploitation du travail, à la mendicité ou au prélèvement d'organes, est prévue à l'article 382-1 du Code pénal.

L'article 382-1 (1), point 2) du Code pénal concernant la « *traite économique* » dispose que : « (1) *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 ; [...].* »

La preuve de ce type d'exploitation doit être rapportée par un faisceau d'éléments qui traduisent un asservissement, une dégradation de la personne humaine par une atteinte à ses facultés de corps et d'esprit et ce de manière telle qu'il y a incompatibilité manifeste avec la dignité humaine.

A noter que la notion d'exploitation dans des conditions contraires à la dignité humaine ne se limite pas aux seules conditions matérielles (par exemple : défaut de paiement du salaire) mais bien à tout élément du statut du travailleur susceptible d'engendrer une atteinte à sa dignité.

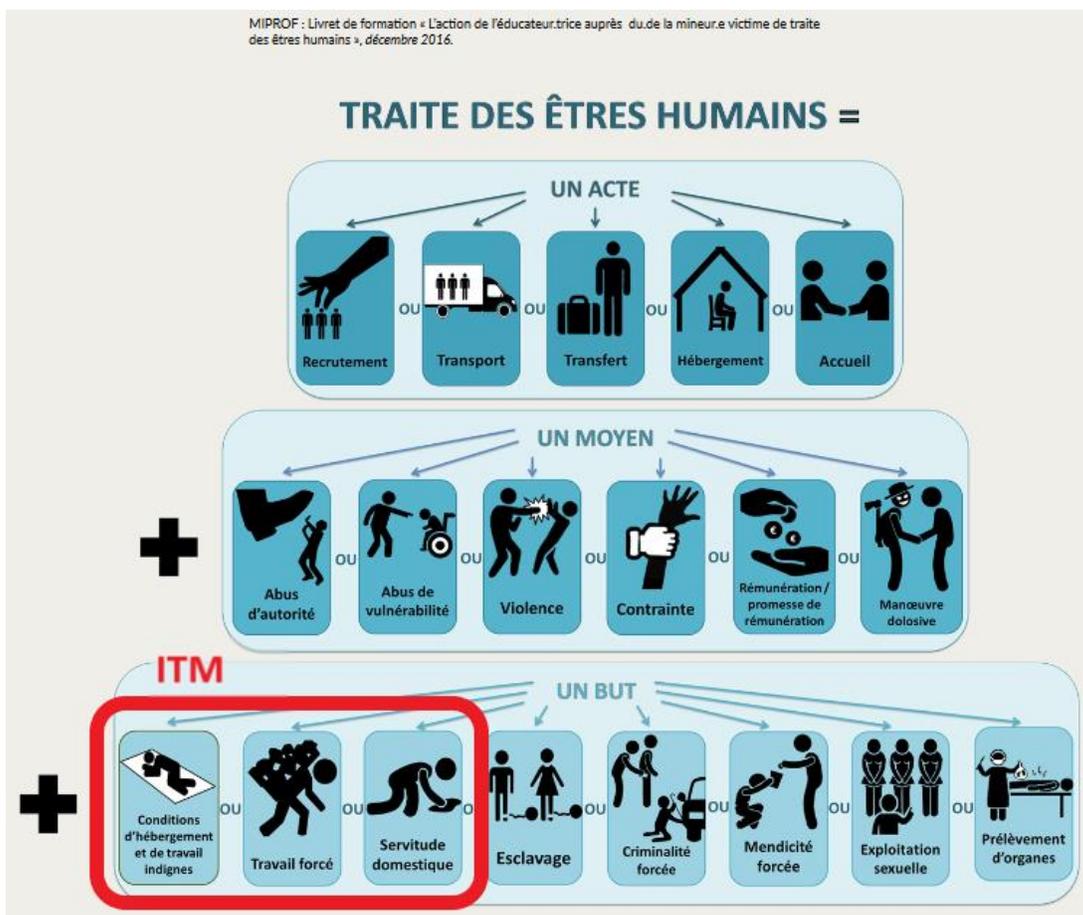
Les tribunaux doivent apprécier au cas par cas si le travail a été effectué dans de telles conditions. Différents éléments peuvent être pris en considération pour établir les conditions de travail contraires à la dignité humaine, comme par exemple :

- absence de contrat de travail écrit et/ou l'absence d'affiliation aux organismes de sécurité sociale ;
- contrat de travail prévoyant un salaire inférieur au salaire social minimum applicable et/ou défaut de paiement total ou partiel des salaires redûs – y compris retenues sur salaires pour prestations diverses (nourriture, logement) ou pour dommages causés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (outils cassés, différence de caisse à compenser, etc.) ;
- heures de travail excessives ;
- emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou qui ne disposent pas des autorisations de travail requises ;
- emploi de faux indépendants ou recours à des sociétés qui ne disposent pas d'une autorisation d'établissement ;
- travail dans des conditions insalubres, dangereuses et non-conformes aux dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail ;
- logements mis à disposition des salariés à des fins d'habitation ne respectant pas les critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité ;
- travail sous la contrainte violente physique ou économique.

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 également 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. L'ITM ne peut établir que des procès-verbaux concernant des violations de la législation relative au travail.

En tout état de cause, la charge de la preuve de l'existence d'une relation de travail ainsi que des conditions de travail contraires à la dignité humaine appartient au Ministère Public.



En 2020, 4 contrôles en matière de droit du travail, détachement et, sécurité et santé au travail, dont 3 par le service ICE et 1 par le service DET, ont permis de déceler des indices de traite des êtres humains. Suite à ces contrôles, l'ITM a transmis 4 procès-verbaux au parquet.

	Contrôles	Mesures prononcées	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Traite des êtres humains	4	4 (*)	(**)	(**)	-

(\*) 4 procès-verbaux ont été établis par les agents de l'ITM.

(\*\*) Les procès-verbaux sont ensuite transmis au parquet.

### 3.2. 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.

En 2020, 84 contrôles ont été effectués par les agents de l'ITM, dont 18 par le service CCA et 66 par le service ICE. Suite à ces contrôles, 80 injonctions ont été établies et 9 amendes pour un total de 23.500€ ont été prononcées.

	Contrôles	Mesures prononcées	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Travail clandestin	84	80	-	9	23.500€

### 3.3. 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.

En 2020, 54 contrôles ont été effectués par les agents de l'ITM, dont 42 par le service DET et 12 par le service CCA. Suite à ces contrôles, 39 arrêts de travail ont été ordonnés et 45 amendes pour un montant total de 175.000€ ont été prononcées.

	Contrôles	Mesures prononcées	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Travail illégal	54	39	-	45	175.000€

## Chapitre 11 : Service contrôles, chantiers et accidents (CCA)

En 2018, l'Inspection du travail et des mines 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), créé en mars 2018, avait 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.

Considérant que le secteur de la construction compte un grand nombre d'accidents de travail et vu l'expérience acquise par les inspecteurs du travail lors des +/- 1.250 contrôles chantiers réalisés depuis la création du service Contrôles Chantiers et Autorisations, la fusion depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020 des services Accidents Enquêtes et Contrôles (AEC) et Contrôles Chantiers et Autorisations (CCA) contribuera à poursuivre l'évolution de l'organisation et des méthodes d'intervention de l'ITM sur le terrain.

Avec cette fusion les efforts se poursuivent en vue d'augmenter le nombre de contrôles sur les chantiers pour 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 et dans les établissements où se produisent des accidents de travail.

Afin de pouvoir mener les enquêtes d'accidents du travail dans tous les secteurs à tout heure du jour et de nuit une astreinte nationale continue a été mis en place. De plus, la fusion garantira une flexibilisation des services au vu du nombre croissant d'inspecteurs de travail expérimentés regroupés dans ce nouveau service.

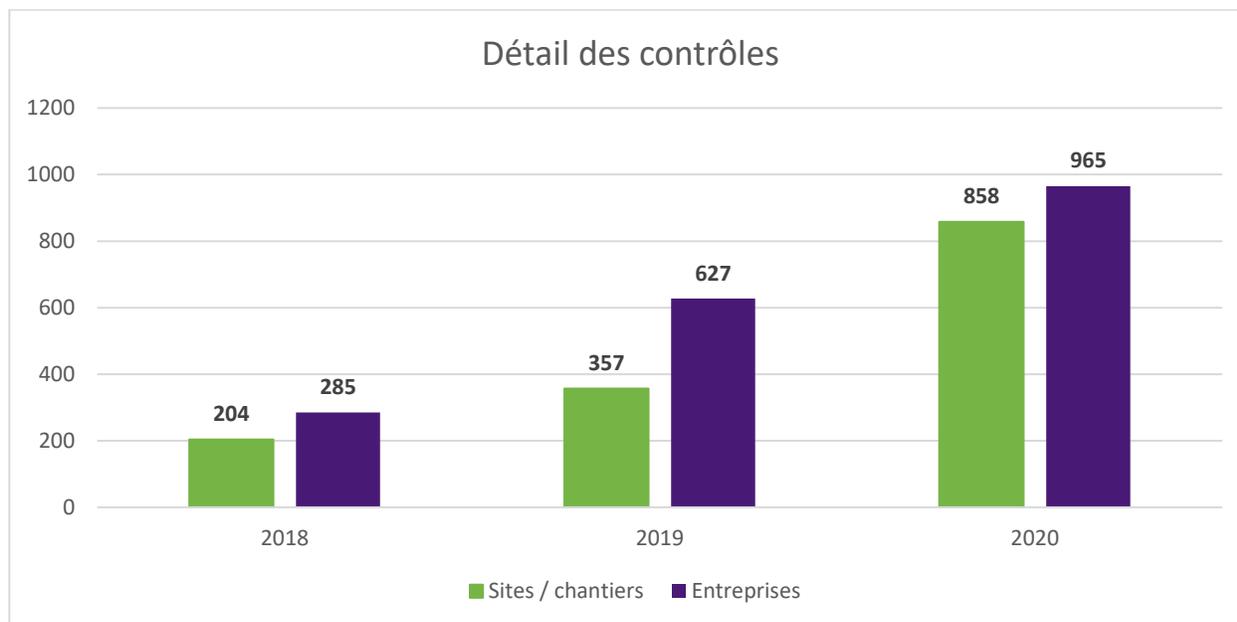
Les missions principales de ce service consistent à effectuer des contrôles en matière de conditions de travail, de sécurité et santé au travail, de détachement de salariés et d'exploitation d'appareils de levage sur les chantiers temporaires ou mobiles et à effectuer des enquêtes liées aux accidents de travail survenus dans tous les secteurs d'activités.

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.

### 11.1. La répartition du volume de travail

En 2020, 3.361 dossiers ont été affectés au service CCA, dont 2.742 ont été traités par les agents de ce service. 619 dossiers sont en cours de traitement.

Au cours de l'année 2020, les agents du service CCA ont contrôlés sur 858 chantiers un nombre total de 965 entreprises.

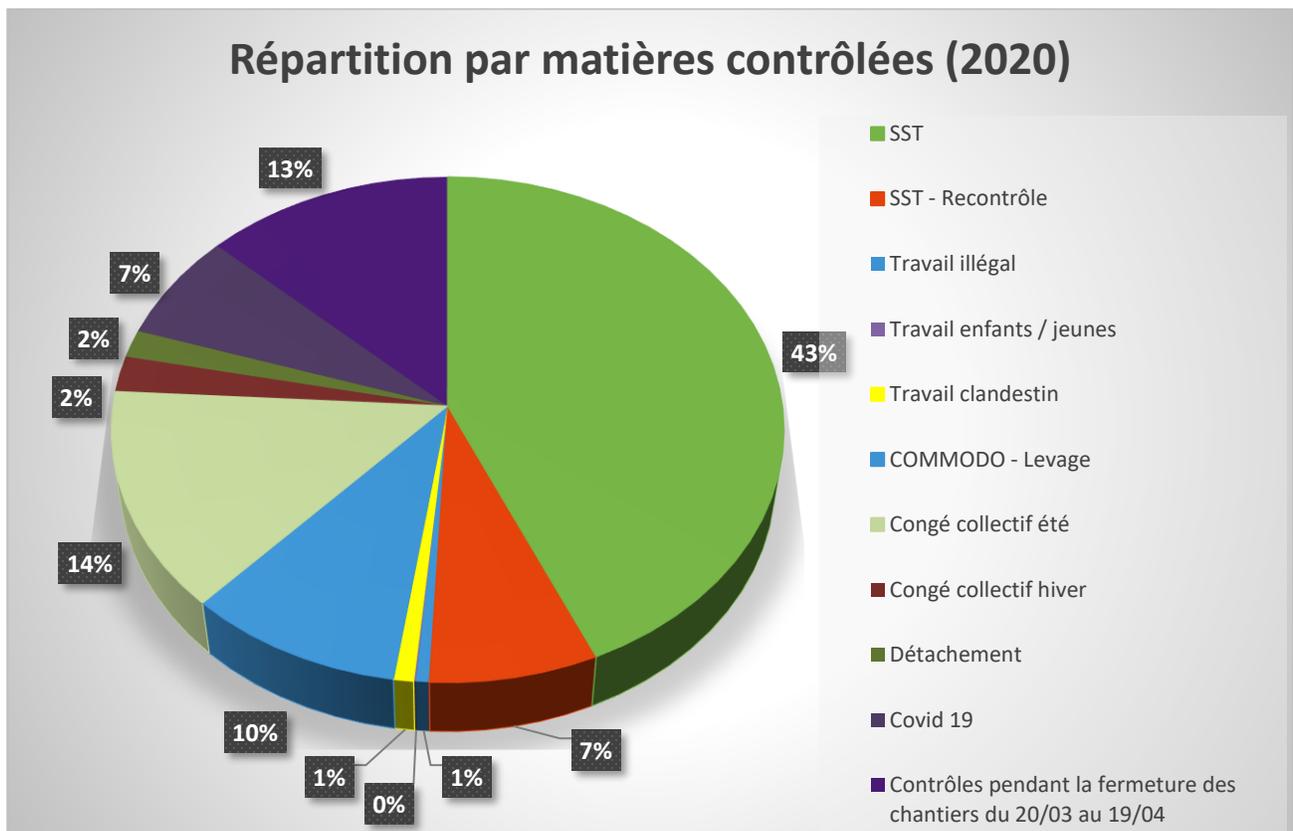


En 2020, les agents du service CCA ont effectué un total de 2.048 contrôles dans les matières reprises ci-dessous. Ceci représente une augmentation de 72,25% par rapport à l'année 2019 (1.189 contrôles).

<b>Nombre de contrôles effectués par le service CCA</b>	
Nombre de contrôles	1.896
Nombre de recontrôles	152
<b>Total</b>	<b>2.048</b>

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

	2018	2019	2020
SST	364	627	888
SST - Recontrôle	43	120	152
Travail illégal		13	12
Travail enfants / jeunes	1	0	2
Travail clandestin	5	2	18
COMMODO - Levage	9	86	196
Congé collectif été	70	225	287
Congé collectif hiver	0	19	47
Détachement	76	97	36
Covid 19			142
Contrôles pendant la fermeture des chantiers du 20/03 au 19/04			268
<b>Contrôles effectués</b>	<b>568</b>	<b>1.189</b>	<b>2.048</b>

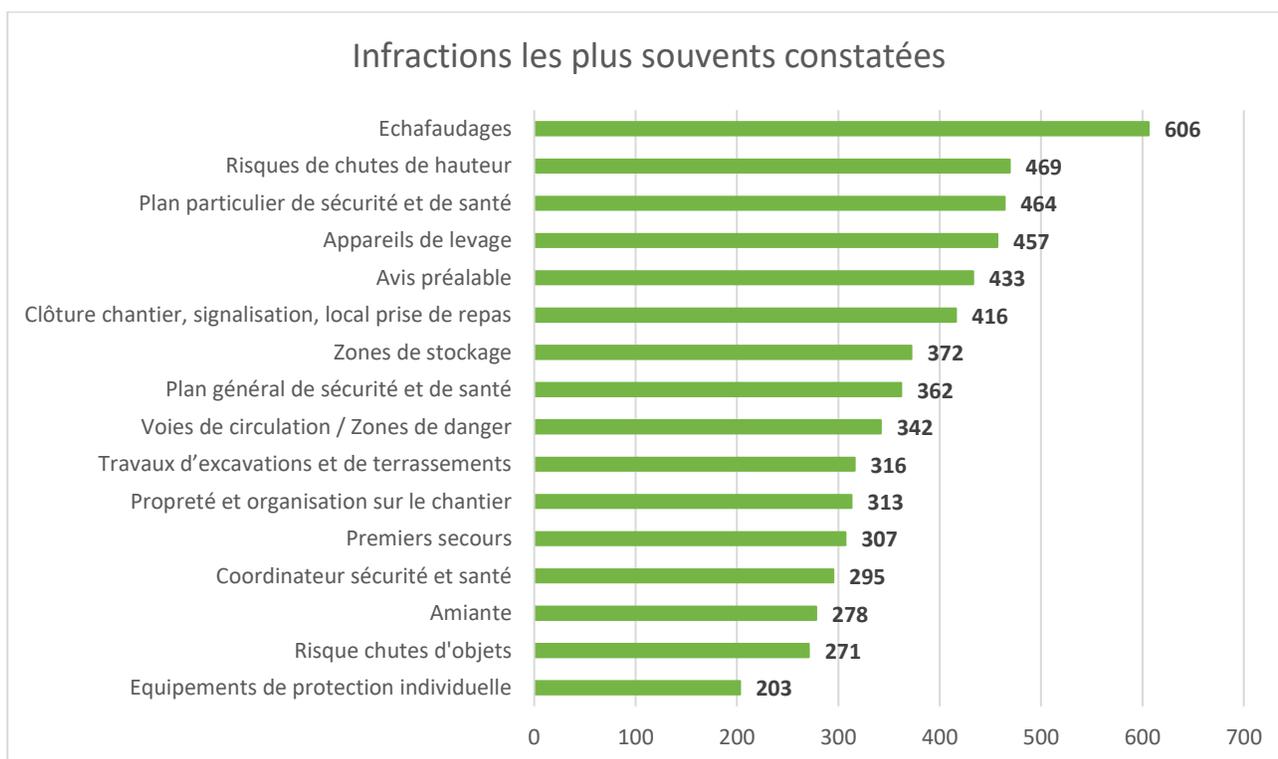


Lors de ces contrôles, 7.722 infractions ont pu être constatées par les agents du service CCA. Ceci représente une augmentation de 145,30% par rapport à l'année 2019 (3.148 infractions).

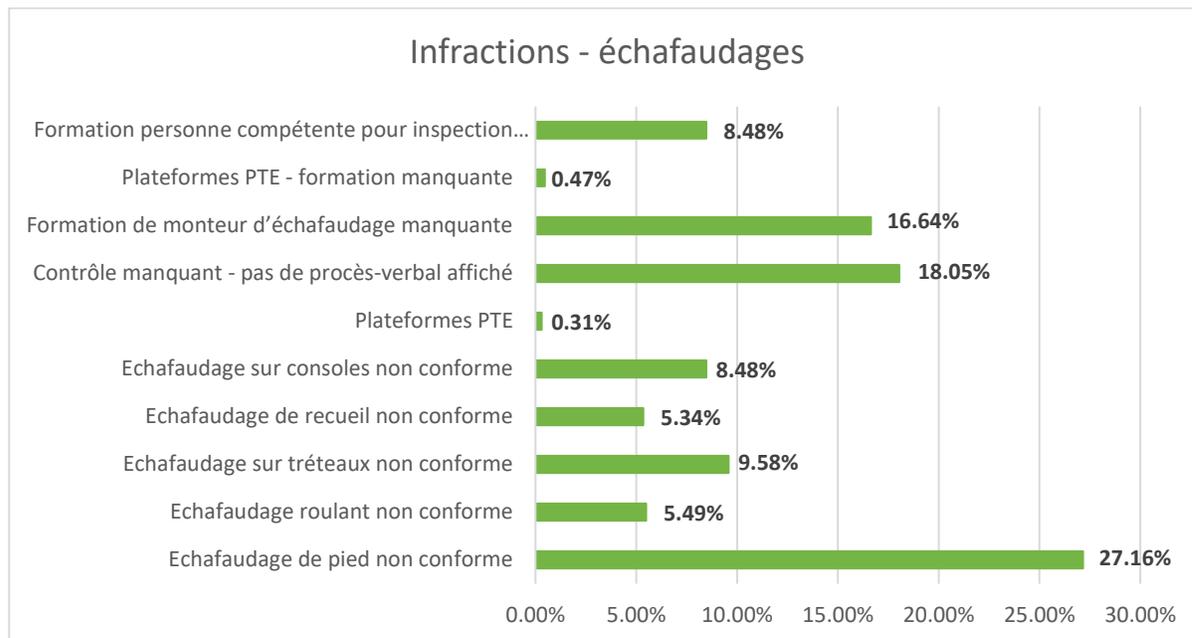
Décisions et mesures prononcées suite aux contrôles réalisés :

Décisions et mesures prononcées	2020	%
Fermeture de chantier	637	45.57%
Modification	272	19.46%
Modification M.O.	210	15.02%
Levage - Fermeture/arrêt/modification	196	14.02%
Arrêt de travail	37	2.65%
Contrôle Covid -19	19	1.36%
DDT - travail clandestin	16	1.14%
DDT - cessation de travail illégal	8	0.57%
DDT - travail enfants	2	0.14%
DDT - Coordinateur sans agrément	1	0.07%
<b>TOTAL</b>	<b>1.398</b>	<b>100.00%</b>

En 2020, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été le plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués :



Les 606 infractions constatées sur les échafaudages portent sur :



### 11.2. 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 (à l'exception des installateurs frigoristes).

Vu ce qui précède, les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, calorifugeurs et vitriers.

Les dispositions diverses concernant l'application des congés collectifs sont expliquées ci-après.

### 11.3. 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.

#### 11.4. 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.

#### 11.5. 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.

#### 11.6. Congés d'été et d'hiver – demandes de dérogations

Pour les congés d'été et d'hiver 2019/2020, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

DEMANDES	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2019	ÉVOLUTION		HIVER 2020	HIVER 2019	ÉVOLUTION
Total des demandes	228	225	3		60	66	-6
Demandes d'entreprises	127	105	22		21	22	-1
Accord	157	132	25		47	61	-14
Refus	53	16	37		13	2	11
Non concerné	18	77	-59				0
OBJET	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2019	ÉVOLUTION		HIVER 2020	HIVER 2019	ÉVOLUTION
Écoles	62	47	15		2	0	2
Entreprises	29	44	-15		22	26	-4
Travaux urgents	135	139	-4		36	40	-4
Les travaux urgents sont :	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2019	ÉVOLUTION		HIVER 2020	HIVER 2019	ÉVOLUTION
Arrêt impossible	7	2	5		0	0	
Permanences	44	49	-5		32	39	-7
Travaux normaux	84	88	-4		4	1	3
	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2019	ÉVOLUTION		HIVER 2020	HIVER 2019	ÉVOLUTION
<b>Salariés concernés</b>	1725	1274	451		258	263	-5

## **Bilan des contrôles pendant le congé collectif d'été 2020 :**

- 13 arrêts de travail ont été prononcés par l'ITM à l'encontre d'entreprises de travaux de bâtiment et de génie civil qui ne disposaient pas de dérogations pour pouvoir travailler durant le congé collectif ;
- 3 arrêts de travail ont été prononcés par l'ITM à l'encontre d'entreprises exerçant le métier d'installateur sanitaire, d'installateur de chauffage et de climatisation qui ne disposaient pas de dérogations pour pouvoir travailler durant le congé collectif ;
- 5 arrêts de travail de 48 heures et 1 prolongation 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 ;
- 19 fermetures d'installations soumises aux dispositions relatives aux établissements classés (commodo/incommodo) ont été prononcées ;
- 55 fermetures de chantiers ont été prononcées suite aux constatations de différentes infractions en matière de sécurité et santé au travail ;
- 28 injonctions ont été établies à l'encontre d'entreprises en vue de régulariser des infractions en matière de sécurité et de santé au travail ;
- 3 cessations de travail ont été prononcées à l'encontre de 3 employeurs qui, dans l'ensemble ont occupé 13 salariés ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, respectivement sans autorisation de travail ;
- 1 cessation de travail de jeunes a été prononcée à l'encontre d'une entreprise pour avoir employé 1 jeune âgé de moins 16 ans ;
- 1 cessation de travail d'enfants a été prononcée à l'encontre d'une entreprise pour avoir employé 1 enfant âgé de moins 15 ans ;
- 3 procès-verbaux ont été transmis au Procureur d'Etat en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, de traite des êtres humains, de travail des jeunes et de travail des enfants.

## **Bilan des contrôles pendant le congé collectif d'hiver 2020 :**

- 2 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 ;

### **11.7. Accidents du travail**

#### **11.7.1. Analyses et enquêtes effectuées**

Suite à la fusion des services AEC et CCA en date du 1<sup>er</sup> novembre 2020, les analyses et enquêtes portant sur les accidents de travail sont traitées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020 par le nouveau service Contrôles Chantiers et Accidents.

Au courant de l'année 2020, 581 accidents du travail ont été déclarés à l'ITM. Ceci constitue une augmentation de 24,68 % (466 en 2019). En 2020, 476 accidents du travail ont été traités et clôturés. 106 dossiers sont en cours de traitement et 40 dossiers ont été transmis au Ministère public.

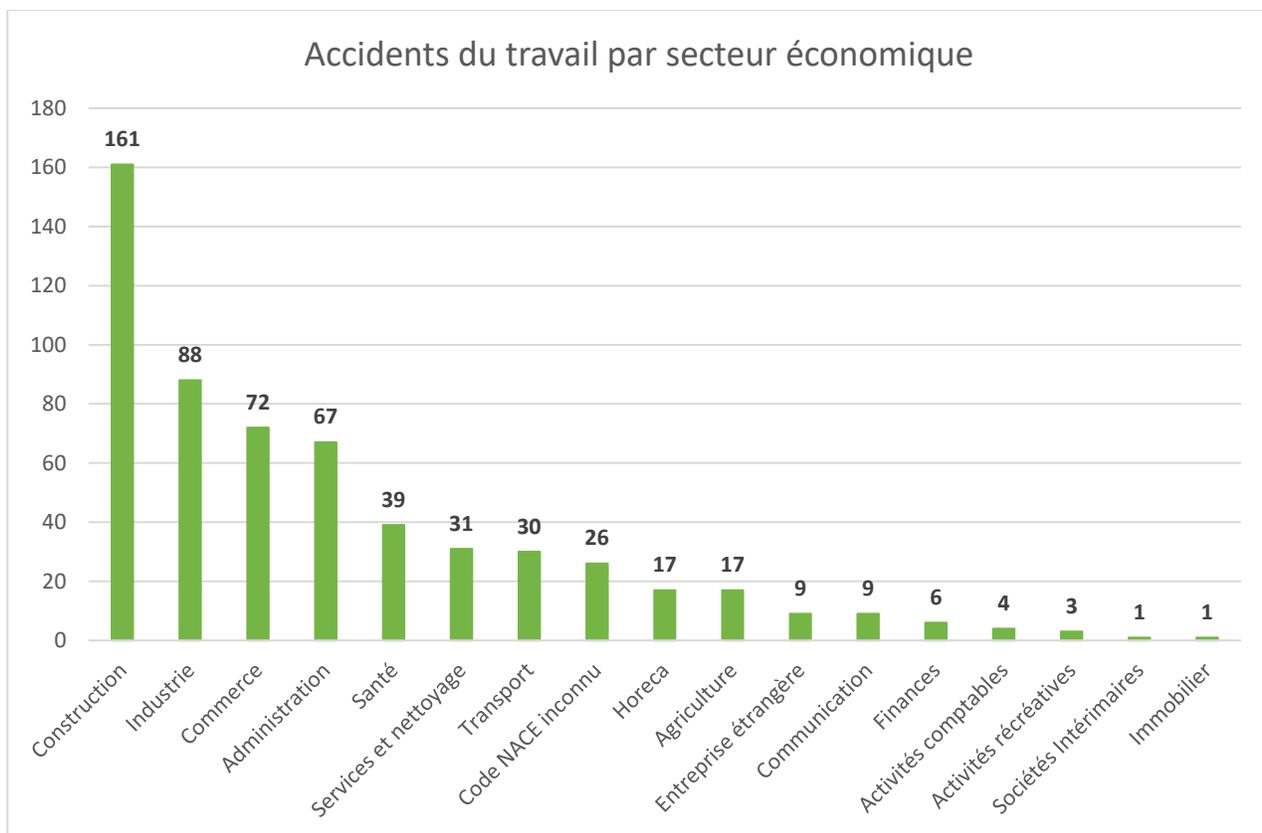
Par ailleurs, les agents du CCA, respectivement AEC ont procédé à 75 contrôles, dont 46 contrôles sans plainte et 26 contrôles sans plainte et 29 contrôles constituant un danger imminent.

Les 581 accidents du travail se répartissent comme suit en fonction de leur gravité :

Gravité des accidents	Accidents du travail déclarés	%	Accidents du travail traités et clôturés	%	Dossiers transmis au Parquet	%
<b>mortels</b>	4	0,96%	2	0,42%	3	7,50%
<b>graves</b>	96	16,52%	61	12,82%	29	72,50%
<b>moyens</b>	344	59,21%	284	59,66%	8	20%
<b>bénins</b>	137	23,58%	129	27,10%	0	0%
<b>Total</b>	<b>581</b>	<b>100%</b>	<b>476</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Les 581 accidents du travail déclarés à l'ITM se répartissent comme suit en fonction du secteur d'activité :

Secteur économique	Nombre	%
Construction	161	27,71%
Industrie	88	15,15%
Commerce	72	12,39%
Administration	67	11,53%
Santé	39	6,71%
Services et nettoyage	31	5,34%
Transport	30	5,16%
Code NACE inconnu	26	4,48%
Horeca	17	2,93%
Agriculture	17	2,93%
Entreprise étrangère	9	1,55%
Communication	9	1,55%
Finances	6	1,03%
Activités comptables	4	0,69%
Activités récréatives	3	0,52%
Sociétés Intérimaires	1	0,17%
Immobilier	1	0,17%
<b>Total</b>	<b>581</b>	<b>100,00%</b>



## Chapitre 12 : Service établissements soumis à autorisations (ESA)

Le service Établissements Soumis à Autorisations (ESA) réalise un travail d'analyse et de conseil, respectivement d'information, liés aux dispositions des lois, règlements grand-ducaux, prescriptions de sécurité et de santé, prescriptions incendie, règles techniques, normes internationales et règles de l'art applicables dans les différents domaines relatifs :

- Aux établissements classés ;
- A la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses SEVESO ;
- A la convention sur les effets transfrontaliers des accidents industriels TEIA ;
- A la protection de la sécurité et santé des salariés sur les lieux de travail ;
- A la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à l'amiante ;
- A la sécurité dans certains tunnels routiers ;
- Aux transferts d'explosifs à usage civil.

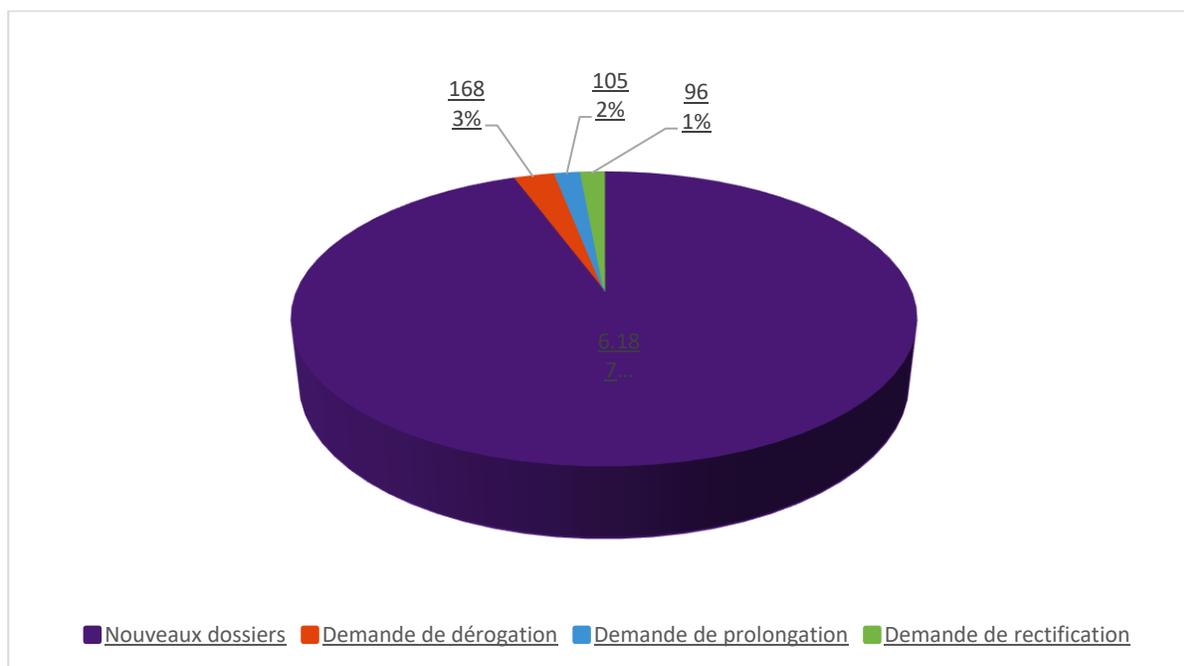
Dans le cadre des activités de contrôle et d'expertise liés aux dossiers traités, les membres du service travaillent en étroite collaboration avec les experts en charge des études et expertises, les organismes de contrôle agréés en charge des réceptions et contrôles règlementaires et les différents services de contrôle de l'ITM.

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

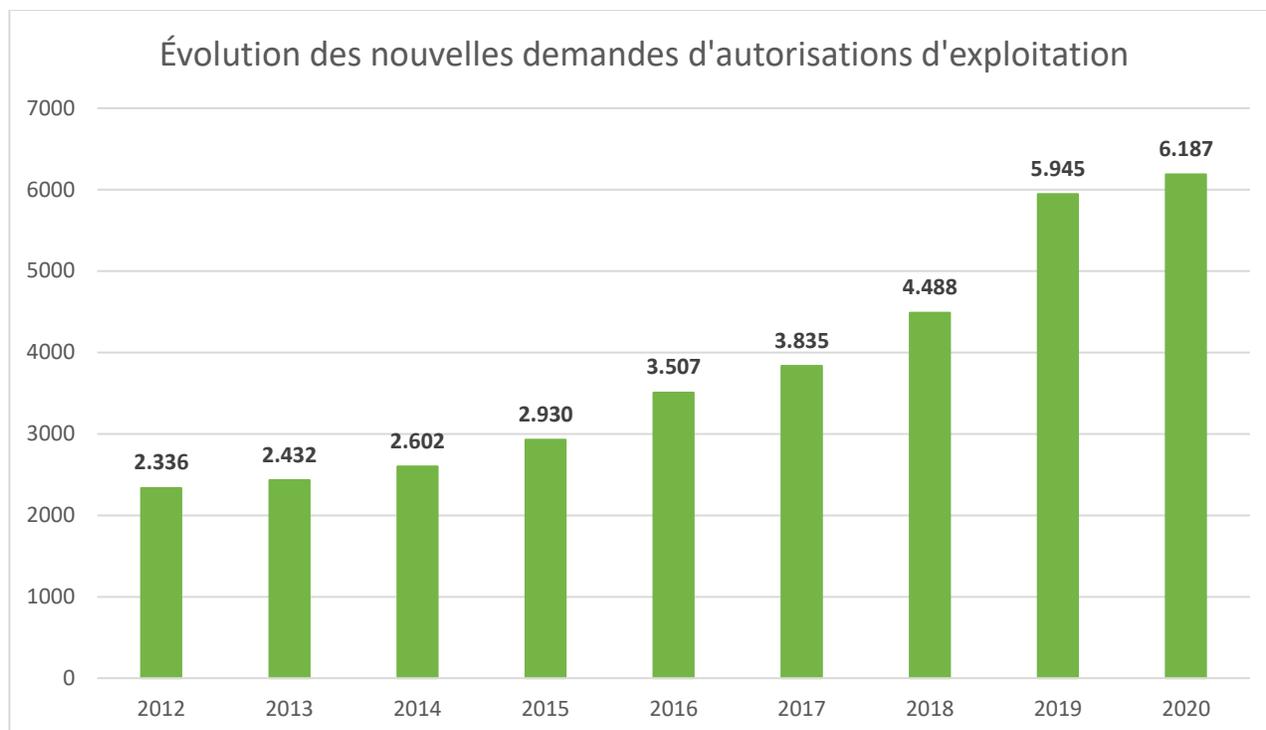
Au cours de l'année 2020, 6.556 nouvelles démarches ont été introduites au titre de la législation relative aux établissements classés. Ces démarches se répartissent comme suit :

Répartition des démarches - 2020	
Nouvelles demandes d'autorisations d'exploitation	6.187
Demandes de dérogation	168
Demandes de prolongation	105
Demandes de rectification	96
<b>Total des démarches</b>	<b>6.556</b>

Ceci représente une augmentation des démarches de 10,28% par rapport à l'année 2019 (5.945 démarches).



En ce qui concerne les nouvelles demandes d'autorisations d'exploitation, une augmentation de 4,07% est à constater.

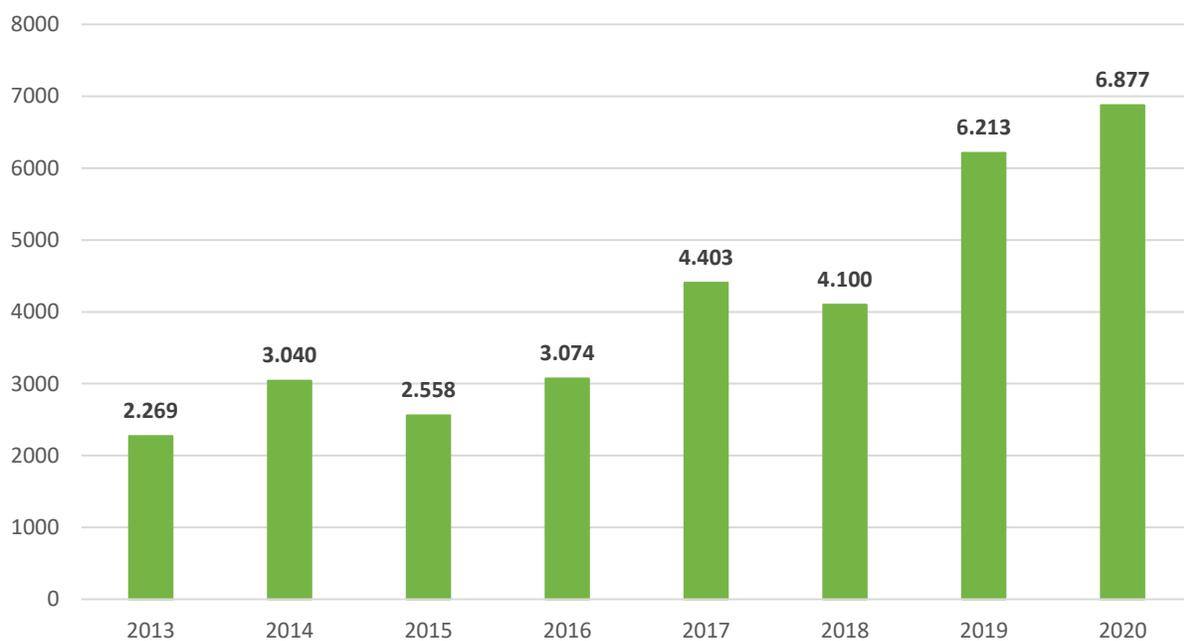


Pendant la même période, 6.877 démarches ont été clôturées. Ce nombre se répartit comme suit :

<b>Démarches clôturées - 2020</b>	
Arrêtés d'autorisations	5.474
Arrêtés de dérogation	133
Arrêtés de prolongation	73
Arrêtés de rectification	97
Dossiers classés	1.100
<b>Total des démarches clôturées</b>	<b>6.877</b>

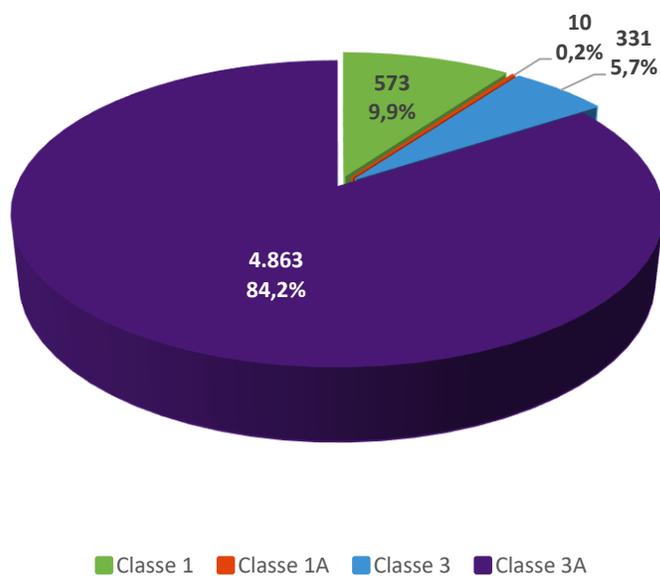
1.100 démarches n'ont pas abouti. Celles-ci ont soit été annulées par le demandeur en cours de procédure d'instruction, soit classées sans suite par l'ITM après analyse de la demande.

### Évolution du nombre de démarches cloturées



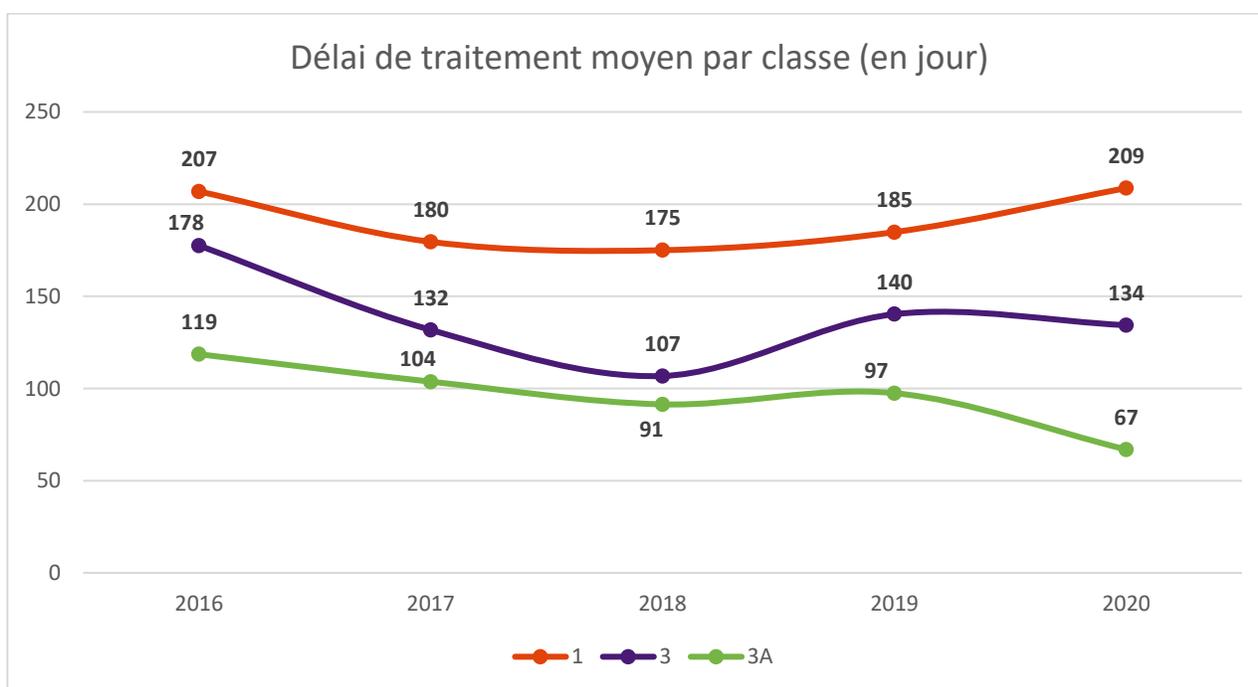
Au cours de l'année 2020, 5.777 autorisations ont été délivrées par le service ESA. Ce nombre se répartit comme suit :

### Autorisations délivrées



Le tableau ci-après reprend le délai de traitement moyen par classe (en jour) :

Classe	1	3	3A
2016	207	178	119
2017	180	132	104
2018	175	107	91
2019	185	140	97
2020	209	134	67



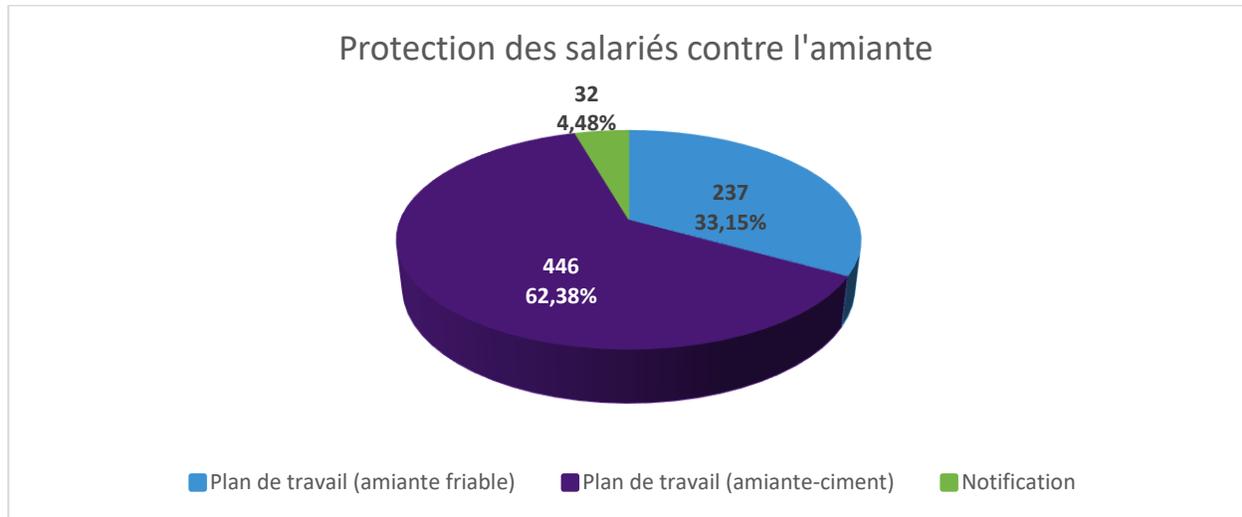
Le tableau ci-après reprend le nombre d'inspecteurs du travail travaillant sur les dossiers Commodo :

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Inspecteur du travail	19	18	16	17	24

## 2. Protection des salariés à l'égard des risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques

- **Exposition à l'amiante**

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, 715 dossiers relatifs à cette problématique ont été introduits au cours de l'année 2020 auprès de l'ITM et ont pu être suivis par les agents du service ESA.



- **Exposition à des agents chimiques**

64 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 2 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 2020, les membres du service ont participé dans le cadre de leurs différents domaines d'activités à 660 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, 87 contrôles ont été effectués au cours de l'année 2020.

Ceux-ci ont aboutis à :

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

## 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 des conséquences pour la sécurité et la santé des personnes ainsi que l'environnement, 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 le Grand-Duché de Luxembourg compte :

- 8 établissements sont classés seuil haut,
- 8 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 2020, 10 inspections SEVESO ont été effectuées par le personnel du service, notamment 8 auprès des établissements qui sont classés seuil haut et 2 auprès des établissements classés seuil bas.

En complément des 10 inspections pour les établissements existants, 3 pré-inspections ont été effectuées pour les établissements susceptibles de tomber sous la législation.

## 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, 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 2020, 73 demandes d'autorisation concernant les matières et objets explosibles ont été introduites au titre de la loi précitée. 71 autorisations ont été délivrées, dont 68 dans les domaines « poudre sans fumée » et « poudre noire sous forme de grains ou de pulvérin » et 3 dans le domaine des « explosifs de carrière et accessoires y relatifs ».

## 7. La sécurité dans les tunnels

Les exigences de sécurité minimales applicables aux 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 N° 2004/54/CE du 29 avril 2004, 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 1<sup>er</sup> avril 2017 relatif aux mesures de sécurité applicables dans certains tunnels routiers.

Pour assurer un niveau minimal de sécurité pour les usagers des tunnels routiers, l'ITM veille à ce que tous les aspects de la sécurité de ces tunnels soient respectés et elle prend les dispositions nécessaires pour assurer en conformité avec les dispositions de la législation en vigueur 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, ainsi que par la protection en cas d'accidents.

Pour ce faire, des inspecteurs du travail 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 effectués. En 2020, un contrôle périodique a été réalisé dans le tunnel Grouft.

Suite aux constatations effectuées lors des recontrôles périodiques de l'année 2018, des études approfondies relatives aux équipements et aux infrastructures assurant l'alimentation en eau d'extinction des tunnels Stafelter, Grouft, Gousselerbiert et Mersch se situant sur la route du Nord N7 ont été finalisées en 2020.

Une dernière étude supplémentaire relative à ce sujet est en cours de finalisation pour le tunnel Micheville.

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.

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 d'octobre 2020, 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 Markusbiert sur l'autoroute de la Sarre A13.

Des membres du service ont assisté au courant de l'année 2020 à 17 réunions avec les différents acteurs intervenants 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. Le but de ces réunions était de discuter et de traiter différents sujets tels que les fiches réflexes, les conditions minimales d'exploitation et l'organisation et la coordination des exercices grandeur nature.

Ils ont également participé à trois conférences internationales sur la sécurité des tunnels routiers en Allemagne.

## 8. 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

- Loi du 11 mars 2020 modifiant la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés - Législation provisoire en relation avec la prorogation de l'état de crise déclaré par le [règlement grand-ducal du 18 mars 2020](#) portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre Covid-19 ;
- Arrêté ministériel du 24 mars 2020 suspendant certains contrôles et délais en matière d'établissements classés et de maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses ;
- Règlement grand-ducal du 1er avril 2020 portant suspension de certains délais et de certaines obligations en matière d'environnement ;
- Règlement grand-ducal du 8 avril 2020 portant suspension de certains délais prévus par la loi du 28 avril 2017 relative aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses.

### 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 instructions techniques et des formulaires types pour les établissements repris par la nomenclature des établissements classés. En 2020, les prescriptions, instructions techniques et formulaires suivants ont été élaborés et publiés.

ITM-SST 11001.2	Instruction technique - Effets d'évènements accidentels - Valeurs limites de référence
ITM-SST 6801.4	Formulaire-type de demande d'autorisation : Service d'éducation et d'accueil

## Chapitre 13 : Service contrôles, exploitations & autorisations (CEA)

En 2020, l'ITM a continué à poursuivre l'évolution de son organisation et de ses méthodes d'intervention, c'est pourquoi le service Contrôles, Exploitations et Autorisations (CEA) a été créé le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

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 CEA a comme missions principales, de renforcer la promotion d'une culture de prévention, de sensibilisation et d'information pour les employeurs et les salariés en matière de sécurité et de santé au travail dans les entreprises tombant sous les dispositions du Code du travail, à l'exception des chantiers temporaires ou mobiles.

Dans ce cadre le service CEA conseille et assiste les employeurs et les salariés dans le domaine de la sécurité et la santé au travail. Le service effectue des contrôles quant à l'application de la législation en matière de protection de salariés et en matière d'établissements classés.

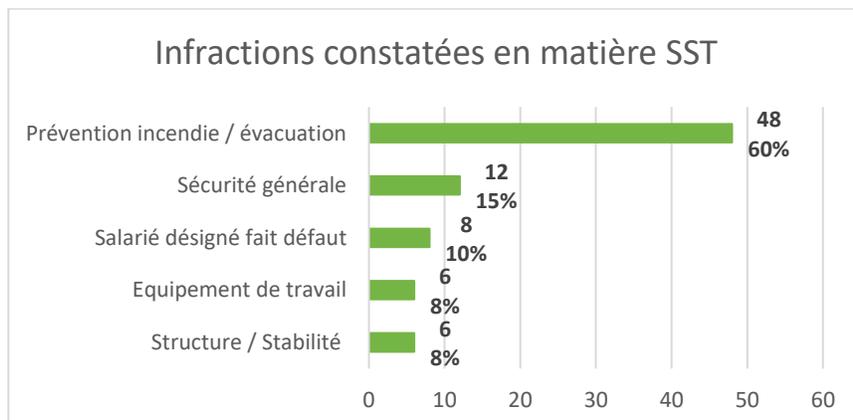
### 1. Les activités en relation avec la législation sur la sécurité et santé au travail et avec la loi relative aux établissements classés

Les activités du service en relation avec la législation sur la sécurité et santé au travail ont pour objectif de garantir la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail, la salubrité et l'ergonomie dans les entreprises.

Dans ce cadre les agents du service CEA conseillent les salariés ainsi que les employeurs sur toutes questions relatives à la sécurité et de la santé au travail mais également sur les réclamations issues des injonctions administratives. Les injonctions précitées font suite aux contrôles annoncés ou inopinés pour vérifier le respect de la législation relative au SST et aux établissements classés, ainsi qu'aux prescriptions ITM, règles techniques, règles de l'art et normes internationales applicables en vigueur.

Au cours de la période de 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2020, les inspecteurs de travail du service CEA ont contrôlé 25 entreprises aboutissant ainsi à 80 infractions relatives aux dispositions légales en matière de sécurité et santé au travail. Suite aux infractions constatées en matière de sécurité et de santé au travail, 22 injonctions ont été prononcées.

En même temps, 30 infractions relatives à la loi en matière d'établissements classés ont été constatées. 68% des infractions étaient liés à l'absence d'autorisation d'exploitation pour les appareils de levage et 32% concernaient des conditions d'arrêt d'autorisation non respectées. Suite à ces infractions, 3 mises en demeure ont été prononcées.



## Chapitre 14 : Service mines, minières & carrières (MMC)

Le service Mines, Minières et Carrières (MMC) a été créé début 2020. Le service a notamment pour mission d'établir un état des lieux des sites existants, l'identification complète des sites, réaliser des cartographies, définir des méthodes de surveillance et de prévention. Sur base des problèmes rencontrés dans la pratique en relation avec la sécurisation des orifices miniers, l'ITM envisage d'élaborer une nouvelle législation en la matière qui implique également la rétrocession des concessions minières. Deux personnes au sein de l'ITM ont été chargées des questions spécifiques ayant trait à la sécurité des mines existantes exploitées ou condamnées et ce, dans le but d'assurer la sécurité de tous les intervenants.

Les galeries ouvertes au public sont les suivantes :

- Musée National des Mines à Rumelange
- Minièr's Bunn Doihl à Lasauvage = nomination changée
- « Koffergrouf » à Stolzembourg
- Musée des Ardoisières Haut-Martelange
- Site touristique Mine Grôven à Differdange
- Les casemates de la ville de Luxembourg

## Chapitre 15 : Service dialogue social et élections sociales (DES)

### 1. Le service

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, les compétences et attributions des délégations du personnel, le fonctionnement des délégations, la médiation et la résolution de conflits entre délégués ainsi qu'entre délégués et employeurs dans les cas de figure énumérés par la loi etc. sont traitées par le service DES en vue de conseiller et d'assister les administrés.

Le service DES s'occupe également du traitement de dossiers ayant trait à la thématique du harcèlement sur le lieu de travail, plus précisément encore aux plaintes relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel ainsi qu'au harcèlement discriminatoire.

## 2. L'activité du service en 2020

Au cours de l'année 2020, 1.398 dossiers, dont 1257 en relation avec les élections et les délégations du personnel ont été traités par le service DES.

Dans la foulée des élections sociales qui se sont déroulées en 2019, le service DES a poursuivi en 2020, en collaboration avec le service Informatique, le travail de modernisation des démarches en relation avec les élections sociales. La digitalisation d'une partie des démarches en relation avec les élections permet d'avoir tout à la fois pour l'usager une simplification et uniformisation de certaines démarches administratives, pour le public un accès direct aux résultats des élections sociales et pour les collaborateurs de l'ITM un outil de suivi des dossiers des élections sociales performant.

Dans le cadre de leurs missions, le service DES traite toutes les questions ayant trait au cadre législatif et réglementaire des élections sociales.

En 2020, 101 nouvelles élections sociales se sont tenues. Pendant la même période, l'ITM a été saisie, conformément à l'article L. 417-4 du Code du travail, d'une contestation d'élections sociales. Cette élection a été validée.

Par ailleurs, 70 entreprises ont eu recours à la procédure telle que définie à l'article L. 413-1 (7) du Code du travail qui prévoit qu'à défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse un procès-verbal de carence qu'il communique, au plus tard à la date fixée pour les élections sociales sur la plateforme électronique destinée à cet effet à l'Inspection du travail et des mines qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise. Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et le cas échéant les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre ayant le Travail dans ses attributions parmi les salariés éligibles de l'établissement, endéans les deux mois suivant la date des élections.

En 2020, 65 injonctions ont été envoyées aux entreprises qui ont été en défaut au niveau de leurs obligations en matière des élections sociales. Pendant la même période, 67 entreprises ont reçu une amende administrative pour non-élection d'une délégation du personnel pour un montant total de 750.000 EUR. Parmi ces entreprises, 50 ont formé une opposition. Dans ces dossiers, une deuxième décision a été rendue, dont 34 décharges et 16 confirmations.

Au cours de l'année 2020, le service DES s'est aussi vu attribuer 8 dossiers ayant trait à du harcèlement moral sur le lieu de travail, 50 dossiers relatifs à la durée du travail (avis défavorables de la délégation du personnel pour la prestation d'heures supplémentaires ou travail du dimanche, demandes de renseignements) et 83 dossiers relevant du dialogue social au sein des entreprises, soit en tout 141 dossiers.

		Nombre de dossiers 2020	
Élections sociales	Questions sur le cadre législatif et réglementaire des élections sociales	280	1.257
	Questions sur l'organisation matérielle des élections sociales	461	
	Nouvelles élections sociales	101	
	Questions sur les délégations du personnel	265	
	Questions sur les autres formes de représentation du personnel	12	
	Traitement des contestations	1	
	Procédure de désignation d'office de délégués du personnel	70	
	Amende administrative	67	
Harcèlement sur le lieu de travail	Harcèlement moral	8	
	Harcèlement sexuel	0	
	Harcèlement discriminatoire	0	
Durée du travail (avis défavorables de la délégation du personnel)		50	
Dialogue social au sein des entreprises		83	
<b>Total des dossiers traités</b>		<b>1.398</b>	

### 3. Les élections sociales sur le site de l'ITM

Depuis le 12 mars 2019, les résultats des élections sont publiés sur le site Internet de l'ITM.

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](http://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.

Cette possibilité de consulter les résultats en direct sur le site de l'ITM est particulièrement appréciée par tous les intéressés.

Le tableau ci-après reprend le nombre d'entreprises ayant mis en place une délégation du personnel (par année) :

	2019	2020	TOTAL
Délégation du personnel	2.897	101	2.998

## Chapitre 15 : Service de secrétariat de direction (SDD)

Le secrétariat de direction (SDD) 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 16 : Service budget et services généraux (BSG)

Le service Budget et Services Généraux (BSG) 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 de la 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 des stocks ;
- Gestion du bâtiment ;
- Gestion du parc automobile de l'ITM.

## Chapitre 17 : Service Informatique (INF)

Le service Informatique (INF) de l'ITM s'occupe de la gestion des systèmes informatiques et des projets de développement informatique.

### 1. Activités de développement informatique en 2020

- Evolution de l'application Idomis
  - Maintenance de l'application ;
  - Fusion des services AEC et CCA, nouveau service CEA ;
  - Evolution du module « amende administrative » ;
  - Déploiement du module d'import démarches MyGuichet ;
  - Modularisation de la génération des lettres ;
  - Développement et déploiement du module « contrôle Covid-19 » ;
  - Amélioration de la recherche avancée ;
  - Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, PostgreSQL.
- Application e-Détachement
  - Réplication synchrone de la base de données pour des raisons de sécurité ;
  - Analyse, développement et déploiement d'une fusion des documents mensuels par mois et par salarié ;
  - Déploiement de l'authentification à 2 facteurs du type TOTP ;
  - Analyse et développement de l'évolution pour la loi « hébergement » ;
  - Langages et outils utilisés : Java, Vaadin, Excel VBA.

- Application « Back-office » détachement
  - Analyse et développement de l'évolution pour la loi « hébergement »
  - Adaptation de la génération des lettres ;
  - Adaptation suite à la fusion des documents mensuels par mois et par salarié dans l'application e-Détachement ;
  - - Maintenance de l'application ;
- Application ITM-AAA
  - Analyse des besoins et préparation du cahier des charges pour le back-end ;
- Maintenance et évolution des rapports et statistiques existants.
  - Langages et outils utilisés : Excel, VBA.
- Participation aux projets d'analyse et développement en collaboration avec le CTIE
  - Projet « Elections sociales » : évolution du back-end ;
  - Projet « e-Commodo » : analyse et support des tests ;
  - Projet « Portail publique » : analyse et support des tests.
- Tickets de gestion et de documentation des développements
  - 341 tickets ouverts en 2020, dont 267 ont été traités à la fin de 2020
- Développement d'une stratégie d'archivage ;  
Support 2<sup>e</sup> niveau aux utilisateurs des applications.

## 2. Activités de maintenance et de support

- Support technique au niveau des systèmes informatiques pour les utilisateurs :
  - 7583 messages électroniques au service informatique en 2020 ;
  - 87 tickets de support ouverts en 2020, dont 76 résolus.
- Déploiements et redéploiements d'ordinateurs de bureau.
- Déploiement de cartes d'authentification forte du type RCDevs : 21.
- 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.
- Nouveau site rue Thomas Edison : planification de l'infrastructure.

## Chapitre 19 : Service management qualité & controlling (MQC)

Depuis le début d'année 2020, le Service Management, Qualité et Controlling (MQC) s'est renforcé au niveau du personnel et a étayé l'envergure de ses missions.

En plus de la mise en place de processus Qualité, du suivi des indicateurs et du conseil à la Direction, le service MQC s'occupe également du suivi du Programme de Travail de l'ITM, de projets d'amélioration de la législation en termes de sécurité et santé au travail, des dossiers relatifs aux salariés désignés et des dossiers relatifs aux coordinateurs de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles.

Ainsi, le service MQC conforte son rôle de processus support et d'amélioration à tous les niveaux pour les autres processus de l'ITM.

De plus, et selon les principes des « démarches qualité », la qualité d'une prestation de service public 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.

## Chapitre 20 : Service protection des données (PDD)

L'ITM collecte, traite et transfère 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 délégué à la protection des données tient dûment compte, dans l'accomplissement de ses missions, du risque associé aux opérations de traitement compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement.

Ce service (PDD) est principalement chargé :

- D'informer et de conseiller le responsable de traitement ou le sous-traitant, ainsi que le personnel ;
- De contrôler le respect du règlement et du droit national en matière de protection des données ;
- De conseiller l'ITM sur la réalisation d'études d'impact sur la protection des données et d'en vérifier l'exécution ;
- De coopérer avec la Commission Nationale pour la Protection des Données (CNPD) et le Commissariat du Gouvernement à la Protection des Données (CGPD) et d'être leur point de contact ;
- D'informer sur le contenu de nouvelles obligations ;
- De mettre en œuvre une culture de responsabilité en matière de protection des données ;
- De sensibiliser et former le personnel participant aux opérations de traitement des données ;
- De réaliser l'inventaire des traitements de données de l'ITM ;
- D'organiser les audits internes se rapportant à la protection des données ;
- De répondre aux demandes des personnes exerçant leurs droits.

## Chapitre 21 : Service Affaires européennes & internationales (AEI)

Le service Affaires Européennes et Internationales (AEI) entretient des relations et des échanges avec les institutions, organisations, partenaires sociaux et les inspections du travail au niveau européen et international.

Le service AEI suit les initiatives européennes et internationales relevant du champ d'application de l'ITM et assiste la Direction dans la préparation d'avis en matière de propositions législatives et non législatives européennes ainsi que dans la réalisation de projets transnationaux (accords bilatéraux, inspections conjointes et concertées, programme d'échange, etc.).

Au courant de l'année 2020, le service AEI a également participé aux travaux de différents comités et groupes de travail :

- Conseil d'Administration de l'Autorité européenne du Travail
- Groupe de travail « inspections » de l'Autorité européenne du Travail
- Groupe de travail « informations » de l'Autorité européenne du Travail
- Conseil d'Administration de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
- Point focal de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
- Comité des hauts responsables de l'Inspection du travail
- Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail
- Comité d'experts en matière de détachement de travailleurs
- Différents groupes d'experts européens en matière de la sécurité et de la santé 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 ».

La pandémie a impacté de manière non négligeable les travaux législatifs et non législatifs au niveau européen.

### 1. Législation européenne

L'ITM a émis en 2020 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

L'ITM, en collaboration avec la Direction de la Santé, a participé aux négociations de la Directive (UE) 2020/739 de la Commission du 3 juin 2020 modifiant l'annexe III de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'inscription du SARS-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme et modifiant la directive (UE) 2019/1833 de la Commission.

#### 1.2. Propositions non législatives

- Conclusions du Conseil sur l'amélioration du bien-être au travail adoptées le 8 juin 2020.
- Conclusions du Conseil sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs saisonniers et autres travailleurs mobiles adoptées le 12 octobre 2020.
- Dans le cadre de l'Union Benelux, l'ITM a émis différents avis en ce qui concerne le plan annuel 2021 du Benelux, le programme de travail pluriannuel 2021-2024 du Benelux, la déclaration du sommet Benelux et la recommandation 906/1 concernant la mobilité de travail au Benelux.

### 1.3. Transposition des directives européennes

En 2020, le règlement grand-ducal du 24 janvier 2020 modifiant le règlement grand-ducal du 14 novembre 2016 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail a transposé en droit national la directive (UE) 2017/2398 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2017 modifiant la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Aussi, la loi du 15 décembre 2020 portant modification du Code du travail a transposé 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.

En outre, l'ITM a participé à l'élaboration des projets de règlement grand-ducaux suivants :

- Projet de règlement grand-ducal n°7711 modifiant le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle et ayant pour objet de transposer la 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 en ce qui concerne des adaptations purement techniques.
- Projet de règlement grand-ducal n°7697 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 novembre 2016 concernant la protection de la sécurité et de la santé des salariés contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail ayant pour objet de transposer la 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.
- Projet de règlement grand-ducal n°7696 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 14 novembre 2016 concernant la protection des salariés contre les risques liés à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail ayant pour objet de transposer la directive (UE) 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail et la 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.
- Projet de règlement grand-ducal n°7710 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 4 novembre 1994 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail ayant pour objet de transposer la 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 en ce qui concerne des adaptations purement techniques et la directive (UE) 2020/739 de la Commission du 3 juin 2020 modifiant l'annexe III de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'inscription du SARS-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme et modifiant la directive (UE) 2019/1833 de la Commission.
- Projet de règlement grand-ducal n°7572 modifiant le règlement grand-ducal du 17 mai 2017 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des salariés aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) ayant pour objet de transposer le rectificatif du 17 octobre 2013 à la directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) (vingtième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) et abrogeant la directive 2004/40/CE.

## 2. Autorité Européenne du Travail (AET)

### 2.1. Conseil d'Administration de l'AET

Après sa création en 2019, l'AET a développé sa structure et ses activités au courant de l'année 2020. En tant que membre du Conseil d'Administration, l'ITM a participé à trois séances ordinaires et une séance extraordinaire du Conseil d'Administration. A l'issue des différentes séances du Conseil d'Administration, un total de 27 décisions a été acté, ayant trait, entre autres, à l'élection du directeur exécutif de l'autorité, au recrutement des ressources humaines, à l'assurance de l'autonomie financière et au contrôle interne, au programme stratégique multi-annuel 2022-2024, au programme de travail pour l'année 2021, ainsi qu'à la création du groupe de travail médiation. Le Conseil d'Administration a également traité la question du transfert vers l'Autorité européenne du travail, des activités d'EURES et de la plateforme européenne dédiée au travail non déclaré, prévu à la deuxième moitié de 2021, sous réserve que la situation sanitaire le permet.

### 2.2. Groupe de travail « inspections »

Le groupe de travail « inspections », qui a été créé sur base de la décision du Conseil d'Administration du 3 décembre 2019, a débuté ses activités en 2020. Parmi les membres de ce groupe de travail, on compte des experts de la Commission européenne, des États membres, des partenaires sociaux et du Parlement européen.

En tant que membre de ce groupe de travail, l'ITM a participé à 5 réunions qui se sont tenues en présentiel et avec l'aggravation de la pandémie, en virtuel. Les discussions y menées portaient sur la mise en place d'un système d'inspections conjointes et concertées dans le cadre de la coopération transfrontalière. Une attention particulière a été donnée à la coopération entre les autorités de contrôles au niveau national et européen et le rôle des partenaires sociaux.

A cet effet, un ensemble d'outils et de procédures standards relatif à la bonne réalisation de ces inspections a été proposé au Conseil d'Administration pour adoption. Les livrables adoptés comportent les lignes directrices incluant une cartographie des législations nationales applicables aux inspections transfrontalières, un modèle d'accord, un modèle de plan d'inspection, un modèle de description de cas, un modèle de rapport post-inspections, un ensemble d'indicateurs clés de performance quantitatifs et qualitatifs, ainsi qu'un guide de flux de travail pour signaler les irrégularités.

Quant à l'Autorité européenne du travail, elle est appelée à soutenir l'organisation d'inspections concertées et conjointes en fournissant un soutien conceptuel, logistique et technique, des services de traduction ainsi qu'une expertise juridique.

Lors de l'élaboration de ce système d'inspections conjointes et concertées, certains États membres étaient volontaires pour réaliser des inspections pilotes, afin de tester les procédures et documents. Dans ce contexte, l'ITM et la DIRECCTE Grand Est (France) ont réalisé un projet pilote en matière d'inspections conjointes. Cette action commune s'est déroulée pendant la semaine du 28/09 au 02/10, semaine également dédiée à la campagne européenne #EU4FairWork. A l'issue de ce projet, il a été retenu entre parties que cette action d'inspections conjointes sera répétée en 2021.

### **2.3. Groupe de travail « informations »**

Le groupe de travail « informations », qui a été créé sur base de la décision du Conseil d'Administration du 3 décembre 2019, a également débuté ses activités en 2020. Parmi les membres de ce groupe de travail, on compte des experts de la Commission européenne, des États membres, des partenaires sociaux et du Parlement européen. Lors de la deuxième moitié de 2020, l'ITM a rejoint ce groupe de travail en tant que membre et a participé à deux réunions virtuelles.

Un des objectifs de ce groupe de travail est de soutenir la cartographie des sources d'informations en ligne et hors ligne aux citoyens et aux employeurs aux niveaux européen et national et d'analyser les lacunes en matière d'informations, les incohérences et les besoins d'action sur les sites Web de l'UE et nationaux dans le domaine de la mobilité des travailleurs. Les discussions et analyses de ce groupe de travail porteront également sur les stratégies européennes et nationales en matière de diffusion d'informations aux citoyens et aux employeurs et des campagnes de sensibilisation et d'information y seront développées.

Dans le cadre de la pandémie, ce groupe de travail s'est penché sur les informations communiquées sur les sites Web nationaux relatives aux mesures adoptées liées au COVID-19. Un échange de bonnes pratiques nationales en matière d'information des citoyens et des employeurs transfrontaliers quant aux mesures adoptées affectant la mobilité de la main-d'œuvre pendant la crise du Covid-19 a eu lieu.

Avec l'application de la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de service, les États membres sont obligés de mettre leurs sites Web uniques « détachement » à jour et les experts se sont échangés sur l'état d'avancement de leurs sites nationaux respectifs. Dans un souci de rendre l'information plus compréhensible en matière de conventions collectives, il a été retenu d'élaborer une approche commune quant à la présentation des conventions collectives sur les sites Web nationaux. Cette approche et méthodologie de présentation des conventions collectives se veut flexible et non contraignante et devrait aider les États membres à synthétiser le contenu des conventions collectives applicables au niveau national.

Sur proposition du groupe de travail « informations » un service de traduction a été mis à disposition des États membres par l'Autorité européenne de travail. Ainsi, chaque État membre s'est vu alloué un budget d'EUR 9.259.30 et l'ITM a eu recours à ce service de traduction pour un montant total d'EUR 8.282,-.

La vulnérabilité des travailleurs saisonniers transfrontaliers, surtout dans un contexte de pandémie, a incité les experts du groupe de travail à se pencher sur l'organisation d'une campagne d'information et de sensibilisation à mener au courant de l'année 2021. La réalisation de cette campagne a été adoptée par le Conseil d'Administration de l'Autorité européenne de travail dans son programme de travail 2021.

### **2.4. Formations organisées par l'Autorité européenne de travail**

L'ITM a participé au cycle de formation « Train the Trainer » organisé par l'Autorité européenne de travail. Ce cycle de formation comprend 4 modules, dont deux ont été organisés en 2020 et deux seront organisés en 2021. Le module 1 intitulé « *Les outils et procédures en matière d'inspections conjointes et concertées* » a été organisé en date du 26/11 et le module 2 intitulé « *Echange d'informations sécurisées* » s'est tenu en date du 27/11.

L'ITM a également participé au séminaire organisé en date du 02/12 dédié au paquet de mobilité et plus spécifiquement aux questions liées au transport routier. La Commission y a présenté les défis de la mise en application du paquet mobilité et les discussions ont porté sur le rôle que pouvait jouer l'Autorité européenne du travail en matière de la promotion d'échange d'informations et de bonnes pratiques, ainsi que son soutien aux États membres dans la réalisation d'inspections conjointes et concertées.

### 3. Coopération européenne

Face à la pandémie, les inspections du travail et organes de contrôle au niveau européen étaient confrontés à de nouveaux défis dans le cadre de la réalisation de leur mission.

Les discussions et échanges d'informations au sein des différents comités d'experts et groupes de travail s'articulaient non seulement autour de la mobilité des travailleurs et de la sécurité et de la santé au travail, mais également autour du rôle des inspections de travail, de l'organisation des actions de prévention et la réalisation des contrôles dans un contexte de pandémie. Une attention particulière a été donnée aux travailleurs transfrontaliers et saisonniers, qui ont été considérés comme extrêmement vulnérables.

#### 3.1. Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSST)

L'ITM a participé aux travaux du groupe de travail « **Pandémies** », mis en place par le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSST) en 2020. Ce groupe de travail, à composition tripartite, avait été mandaté pour élaborer un avis consultatif en matière de sécurité et de santé au travail dans le cadre de pandémies. Cet avis, s'il avait été adopté en plénière du CCSST, aurait non seulement permis à la Commission européenne d'identifier de nouvelles initiatives législatives en matière de sécurité et santé au travail, mais lui aurait également servi d'input dans l'élaboration du nouveau cadre stratégique en matière de sécurité et de santé au travail (2021-2027).

#### 3.2. Projet « Euro-détachement »

Dans le cadre du projet « Euro-détachement », un plan de coopération a été mis en place entre la France, la Belgique, le Portugal et le Luxembourg, dans le cadre duquel un séminaire a été organisé à Lisbonne en date du 29 janvier 2020 intitulé « Encadrement, Formalités, outils et contrôles ». L'ITM a participé au séminaire et aux débats avec une présentation du système d'inspection national en matière de détachement des salariés dans le cadre d'une prestation de service.

Dans le même contexte, un plan de coopération a été mis en place entre la Suède, la Norvège, la Pologne, l'Estonie, la Lettonie et le Luxembourg, dans le cadre duquel des cas complexes en matière de détachement des travailleurs ont été analysés et discutés impliquant des sociétés boîtes aux lettres et des ressortissants de pays tiers. L'objectif était de comparer et de mieux comprendre les différents systèmes d'inspection et d'identifier les « montages » mis en place pour contourner la législation nationale en matière de détachement des travailleurs. Des inspections conjointes sur le terrain ont été organisées en Pologne en dates des 24 au 26 février 2020. Les séminaires et inspections conjointes prévues en Lettonie et en Suède n'ont pas pu être réalisés à cause de la pandémie.

Le projet de coopération n'a pas pu être achevé en 2020 et il continuera en 2021, certes dans une moindre envergure, sous forme d'échanges virtuels.

### **3.3. Traite des êtres humains**

L'ITM a également participé à un cycle de séminaire en ligne sur le trafic des êtres humains, organisé par le « Federal Bureau of Investigations » des États-Unis.

### **3.4. Activités diverses**

Au courant de l'année 2020, l'ITM a participé aux différents échanges d'informations et de bonnes pratiques en matière de détachement des travailleurs, d'agences d'intérim frauduleuses, de la lutte contre le travail non déclaré spécifiquement dans un contexte de COVID-19, de la « roadmap on carcinogens », de la sécurité et la santé au travail des coiffeurs, de la prévention des troubles musculosquelettiques, de lieux de travail résilients et durables, de l'avenir d'une inspection de travail intelligente et efficace et de l'intelligence artificielle dans le milieu du travail.

## **4. Collaboration au niveau nationale dans le cadre de la campagne sectorielle « Agissons pour la sécurité et santé en coiffure »**

L'ITM s'est associée à la Division de la santé au travail du ministère de la Santé, l'Association d'assurance accident, le Service de santé au travail multisectoriel (STM) et la Chambre des métiers, en vue de mettre en œuvre une campagne de sensibilisation sectorielle en coiffure. Cette action est orientée vers le long terme et s'est distinguée par des initiatives d'information sur les mesures sanitaires coronavirus organisées en mai 2020 pour les entreprises prestant des « soins à la personne ».

L'objectif de la campagne de sensibilisation sectorielle en coiffure était de présenter les risques en termes de sécurité et de santé en coiffure et, surtout, les moyens de prévention systématiques afin de permettre d'éviter, sinon de limiter, toute exposition aux risques liés au métier de coiffeur/coiffeuse pour le chef d'entreprise, les salariés et les clients. A ces fins, un « guide coiffure » pour les employeurs et un flyer pour les salariés et des affiches ont été élaborées en versions française et allemande.

En coiffure, les risques peuvent être d'ordre physique, chimique, biologique, environnemental, concerner la posture, la gestuelle, la manutention et même l'environnement psychosocial.

L'initiative a été coordonnée par le STM et la Chambre des métiers en étroite coopération avec la Confédération « Hair Beauty and Tattoo Guild » et « Enterprise Europe Network » (EEN), avec le support financier des institutions mentionnées ci-dessus.

## 5. Point focal national à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Les points focaux servent d'interface entre l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et la sécurité et la santé au travail au niveau national. Ils sont désignés par les gouvernements comme représentants officiels de l'EU-OSHA dans chaque pays. L'Inspection du travail et des mines assume la fonction de point focal (FOP) au Luxembourg. Chaque point focal gère son propre réseau tripartite. Il s'agit notamment des acteurs nationaux de la sécurité et de la santé au travail, des représentants des organisations de salariés et d'employeurs et d'autres acteurs concernés de la sécurité et de la santé au travail.

Les tâches obligatoires des FOP sont définies dans un plan de travail avec l'EU-OSHA. Les tâches comprennent, p. ex. le soutien à la campagne européenne.

Dans le cadre de la campagne « Healthy Workplaces Campaign » (HWC) 2020/2022 de l'Agence européenne de la sécurité et de la santé au travail (EU-OSHA), et dans la continuation de ses missions de prévention, de sensibilisation, de conseil et d'assistance, l'ITM avait organisé 4 webinaires autour la thématique des troubles musculosquelettiques.

La salle de formation 'Bleue' a été réaménagée en 'studio de télé', la salle 'Verte' fonctionnait comme local de préparation. Les webinaires se sont déroulés en langue française, avec une traduction simultanée en allemand. Les experts étaient physiquement sur place. Les règles sanitaires ont été respectées (port de masque dans le studio ; désinfecteurs ; aération périodique des salles, port des masques des personnes à l'intérieur de la salle, à l'exception du 'speaker'). Les webinaires ont été effectués moyennant la plateforme 'ZOOM'.

Le 29 octobre, deux **webinaires** ont été organisés, dont un le matin et un l'après-midi.

### 1) *Les troubles musculosquelettiques (TMS), comment les éviter ? (146 participants connectés)*

La conférence en ligne s'est articulée autour du lien entre l'environnement de travail et les TMS, qui sont des troubles de l'appareil locomoteur. L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans leur genèse, leur maintien et leur aggravation.

Les cas pratiques, présentés par les experts invités, ont décrit les causes des TMS et présenté différentes démarches en matière de prévention pour différents secteurs d'activité et tailles d'entreprise.

## 2) Les troubles musculosquelettiques (TMS) : témoignages sur la prévention sur le lieu de travail (142 participants connectés)

Le séminaire en ligne s'est concentré sur l'ampleur des problèmes TMS pour les travailleurs et l'impact sur la sécurité et la santé au travail. Un cas pratique issu du secteur de la santé a été présenté par les experts, qui ont décrit leur démarche pratique ainsi que leur approche en matière de formation au sein de l'entreprise.

Le 18 décembre, deux webinaires supplémentaires ont été organisés lors de la matinée.



## 3) Les TMS et l'identification des risques (99 participants connectés)

Ce webinaire, autour la thématique des troubles musculosquelettiques, avait mis plutôt un focus sur l'identification des facteurs de risque et comment les prévenir.

## 4) Les TMS et l'ergonomie (91 participants connectés)

L'aspect de l'ergonomie a bien été expliqué autour d'un modèle de compréhension des situations de travail centré sur la personne et son activité. Des projets concrets des d'exercices d'échauffement ont clôturé ce webinaire.

A noter que la participation à ces événements était gratuite et avait permis aux personnes éligibles de recevoir un certificat de participation dans le cadre du programme de formation complémentaire pour salariés désignés et coordinateurs de sécurité et de santé. Au total, 337 certificats ont été émis.

Pour la préparation et l'exécution des webinaires, 42 réunions (visioconférences ; réunions téléphoniques ; réunions physiques) ont été conduites avec experts, partenaires sociaux, des services internes de l'ITM.

## Webinaires

“Les TMS et l’identification des risques” et “Les TMS et l’ergonomie”



### Autres activités FOP

En raison de la pandémie, les rencontres physiques n'ont été possibles qu'en début d'année. Ainsi, seule la première des trois réunions FOP a eu lieu à Bilbao, combiné avec un séminaire intitulé "Review articles in the future of work".

Pendant tout le reste de l'année, les réunions en ligne ont dominé, comme notamment :

- 6 réunions informelles
- FOP II et III
- HWC 2020-2022 kick-off meeting
- EU-OSHA : Info Session 'Facts and Figures on MSDs'
- FOP-Benelux & FR (Réunion de concertation transnationale)
- Webinaire Campaign website - Healthy Workplaces Lighten the Load 2020-22

En outre le FOP a participé aux travaux de relecture de différentes thématiques s'inscrivant dans le portefeuille des activités de l'Agence EU-OSHA.

## Chapitre 22 : Service communication

La mission principale du service Communication (COM) consiste en la préparation, coordination, mise en œuvre et suivi du plan de communication externe (y compris digital) et dans 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, etc. ;
- Coordination et rédaction de tous les documents destinés à l'externe ;
- Coordination avec le Ministère de tutelle : rapports, notes, etc. ;
- 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. L'ITM recrute ! (06/01/2020)

Afin de renforcer ses effectifs, l'ITM a diffusé une campagne de recrutement en début d'année 2020.

L'objectifs étant de trouver différents profils :

- des inspecteurs du travail,
- des informaticiens,
- des juristes,
- des ingénieurs,
- des salarié(e)s pour le nettoyage,
- des secrétaires / assistants(es) de Direction



Les informations sont disponibles sur : <https://govjobs.public.lu>  
Notre service de ressources humaines est également à votre disposition: Tél.: (+352) 247-76100

## 2. ÊTRE VIGILANT, C'EST ÉVITER L'ACCIDENT ! (31/01/2020)

Fin janvier, l'ITM a lancé sa première campagne en matière de sécurité et santé au travail pour l'année 2020. Avec la thématique « Chute en hauteur », l'ITM a cherché à sensibiliser les publics concernés contre le risque de chute de hauteur afin de protéger la vie des salariés.



## 3. Salon Moovijob (25/09/2020)

C'est pour la deuxième fois que l'ITM a participé au salon Moovijob, le plus grand salon d'emploi, de formation et de carrière du Luxembourg. Des emplois mais également des stages ainsi que des postes d'alternance y étaient proposés. Avec la COVID-19, le salon a dû être revisité par une solution en ligne.



#### 4. Campagne : Net Ouni Mech / Pas sans moi (25/08/2020)

L'ITM a participé à la campagne « Net ouni mech », lancé par le Ministère de la santé.



#### 5. Prix national sécurité-santé au travail – Coup de cœur du public (1<sup>er</sup>, 5 et 12 octobre 2020)

Dans le cadre du Prix sécurité-santé au travail 2020, cinq entreprises ont été primées dans les catégories « volet sécurité », « volet santé et bien-être », et « agent multiplicateur ».

Le jury était composé de représentants des partenaires et organisateurs : AAA, DSATE, UEL, INDR et ITM. Trois ministères étaient partenaires, notamment le Ministère de la Santé, de la Sécurité sociale, et du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.



(source : [www.visionzero.lu](http://www.visionzero.lu))

## 6. “Orange the World” ! (30/11/2020)

L’ITM a soutenu la campagne mondiale pour l’élimination des violences à l’égard des femmes. La campagne a été organisée par les Nations unies et à Luxembourg par le Conseil national des femmes avec notamment le soutien du ministère de l’Égalité entre femmes et hommes.



## 7. « Être bien conseillé, c'est d'abord nous consulter » (14/12/2020)

Dans le cadre de sa mission de prévention, de sensibilisation et de coopération, l’ITM a effectué une campagne pour rappeler aux employeurs(ses) et aux salariés(ées), sa volonté de les accompagner dans leurs démarches professionnelles ou entrepreneuriales au niveau :

- du droit du travail
- sur les thématiques liées à la sécurité et santé au travail.



## 8. Liste des communiqués et conférences de presse

En 2020, l'ITM a rédigé et diffusé différents communiqués de presse et répondu à de nombreuses questions et interviews en provenance des journalistes.

- 16 et 17 mars Coronavirus : Communication sur la continuité des services de l'ITM.
- 27 mars : Covid-19 : Guide de protection de la sécurité et la santé des salariés ; communication sur les mesures à prendre pour protéger la sécurité et la santé des salariés face au virus Covid-19.
- 02 avril : Covid-19 : Publication du document temporaire de demande de dérogation en matière de durée de travail.
- 25 avril : Covid-19 : Mesures temporaires concernant la sécurité et santé des salariés.

Recommandations sanitaires temporaires de la Direction de la santé dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19 et publication du guide de la protection de la sécurité et de la santé de salariés.

- 15 juin : Covid-19 : Mesures temporaires.
- Contrat d'étudiant - Nouvelle démarche digitale permettant de transmettre de manière électronique, le "**Contrat pour l'occupation d'élèves et d'étudiants pendant les vacances scolaires**", développée conjointement avec le CTIE. La démarche est disponible sur [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).
- 25 juin : Rapport annuel 2019.
- 05 août : Fortes chaleurs et canicule - Les obligations de l'employeur !  
Recommandations de l'Inspection du travail et des mines.
- 29 octobre : Coronavirus : Continuité des services de l'ITM.
- 20 novembre 2020 : Agissons pour la sécurité et santé en coiffure.

## Chapitre 23 : Questions parlementaires

Au cours de l'année 2020, 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°1654 du 3 janvier 2020 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant les contrats à durée déterminée ;
- Question parlementaire n°1903 du 20 février 2020 de Monsieur le Député Marc GOERGEN concernant les contrats de travail intérimaire ;
- Question parlementaire N°1910 du 21 février 2020 de Monsieur le Député Jeff ENGELEN concernant les contrats de travail dans la fonction publique ;
- Question parlementaire N°2011 du 17 mars 2020 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant la protection des salariés du commerce dans le contexte de la pandémie du coronavirus ;
- Question parlementaire N°2070 du 21 avril 2020 de Madame la Députée Françoise HETTO-GAASCH et Monsieur le député Claude WISELER concernant la réouverture des chantiers dans le contexte de la pandémie du coronavirus ;
- Question parlementaire N°2213 du 14 mai 2020 de Monsieur le député Gilles ROTH concernant le refus d'annulation d'un congé posé par un salarié ;
- Question parlementaire N°2226 du 15 mai 2020 de Monsieur le député Jeff ENGELEN concernant les entreprises de livraison ;
- Question parlementaire N°2261 du 25 mai 2020 de Monsieur le député Marc GOERGEN concernant la demande de congé pour raisons familiales ;
- Question parlementaire n°2414 du 18 juin 2020 de Monsieur le Député Jeff ENGELEN concernant la constatation des infractions dans le cadre de la loi du 10 juin 1999 relative aux établissements classés ;
- Question orale N°129 du 30 juin 2020 de Monsieur le député Charles MARGUE concernant les conditions de travail des travailleurs saisonniers ;
- Question parlementaire N°2553 du 16 juillet 2020 de Monsieur le député Sven CLEMENT et le député Monsieur Marc GOERGEN concernant la traite des êtres humains ;
- Question parlementaire N°2633 du 7 août 2020 de Monsieur le député Jeff ENGELEN concernant l'organisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ;
- Question parlementaire N°2638 du 7 août 2020 de Monsieur le député Gusty GRAAS concernant l'audit des entreprises Seveso disposant de stocks de nitrate d'ammonium ;
- Question parlementaire N°2693 du 19 août 2020 de Monsieur le député Gusty GRAAS concernant les enquêtes publiques commodo-incommodo ;
- Question parlementaire N°2695 du 20 août 2020 de Monsieur le député Sven CLEMENT concernant les changements dans le monde du travail ;
- Question parlementaire N°3066 du 29 octobre 2020 de Monsieur le député Sven CLEMENT concernant le mobbing au lieu de travail ;
- Question parlementaire N°3254 du 4 décembre 2020 de Monsieur le député Marc BAUM concernant le respect des obligations sanitaires dans le contexte d'activités professionnelles.

# ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL



Adresse :

1, Porte de France  
L - 4360 Esch-sur-Alzette Luxembourg

TÉL. : (+352) 247-86202  
[estinfo@est.etat.lu](mailto:estinfo@est.etat.lu)

## Chapitre 1 : Structure de l'administration

### 1. Introduction : Rappel historique à l'occasion des 75 ans de l'École supérieure du travail

C'est dans le contexte de l'après-guerre, dans le cadre de la reconstruction du pays, que l'École supérieure du travail vit le jour, suite à une volonté politique de permettre à la classe ouvrière de profiter des nouvelles lois sociales.

Sa création date du 27 décembre 1945, le ministre du travail de l'époque, Pierre Krier, citant que la mission de l'EST était de raviver le domaine social et culturel malmené par l'occupant, et de ramener la paix sociale dans le pays.

L'EST obtiendra en 1984 sa base légale : « elle a pour mission de dispenser (...) aux travailleurs salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants, un enseignement visant à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation de leurs connaissances dans les domaines de l'économie, de la fiscalité, du droit constitutionnel, du droit du travail, de la législation de la sécurité sociale et de la culture. » [Loi du 20 mars 1984 portant création d'une École supérieure du travail.](#)

Ce n'est donc pas un enseignement à vocation professionnelle, mais, comme cela était retenu dès le début, une formation continue permettant d'acquérir une culture générale de nature politique et sociale. Voilà pourquoi ces cours s'adressent aujourd'hui en particulier aux délégué(e)s du personnel. [Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.](#)

Au fil du temps, l'offre de formations de l'EST s'est étoffée par :

- Des formations spécifiques pour les délégué(e)s à l'égalité (depuis l'an 2000 et conformément à l'article L. 414-3 du Code du travail)
- et aux délégué(e)s à la santé et à la sécurité Art. L. 415-9 du [Code du travail](#) (PDF), "Section 6. – Délégué à l'égalité" (Loi du 23 juillet 2015)"
- des formations certifiantes pour les dirigeant(e)s d'entreprises intérimaires, (Article L. 131-2 (4) du Code du travail)

[Règlement grand-ducal du 14 décembre 1994 portant application des dispositions de l'article 2 de la loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire](#)

- des formations traitant de l'actualité sociale et culturelle à l'intention du grand public, essentiellement dans les domaines des sciences sociales et humaines. Ces cours et séminaires étaient tellement appréciés du public, que l'année 1974 vit la création d'une « Amicale de l'École Supérieure du Travail ».

L'administration a ses bureaux à Esch-Belval (dans les bâtiments de l'ADEM) et profite ainsi des salles de formations disponibles sur le site.

Un bureau d'accueil permanent de l'EST est également hébergé au « CEFOS » de Remich (Centre de Formations et de Séminaires de la Chambre des salariés), où sont données une grande majorité des formations.

Le Conseil administratif de l'EST a mandaté les chambres professionnelles pour développer une offre de formation modulaire pour les délégué(e)s du personnel. Après les dernières élections sociales, un programme quinquennal comprenant 85 modules et 15 parcours de formation a été proposé aux délégué(e)s du personnel.

## 2. Les missions et les compétences

L'EST est une administration à vocation didactique relevant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS).

Cette structure traditionnelle est chargée, selon un consensus tripartite, de la mission de transmission du savoir s'adressant, à titre non-onéreux à un public-cible, composé notamment des trois catégories principales d'utilisateurs/ères suivant(e)s :

### **a) Les représentant(e)s élu(e)s du personnel au sein des entreprises et des administrations publiques ou assimilées.**

Il avait déjà été relevé dans les précédents rapports annuels de 2018 et 2019 qu'au terme des dernières élections sociales, plus de 15.000 personnes élues sont éligibles pour les formations de l'EST.

Il s'agit en l'occurrence d'acteurs/trices-clé 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 santé.

Ces formations spécifiques pour représentant(e)s élu(e)s du personnel sont prises en charge par l'État luxembourgeois, particularité sans doute unique en Europe, voire dans le monde.

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).

Par ailleurs, l'EST gère certains aspects administratifs liés aux formations, telles que les inscriptions, l'organisation des journées et les démarches de congé-formation des délégué(e)s.

L'EST gère aussi les remboursements des dépenses des délégué(e)s du personnel pendant leur congé-formation sur le budget du Ministère du travail.

La gestion exacte des crédits d'heures dont dispose chacun des représentant(e)s du personnel est impossible, s'appuyant sur trop de paramètres inconnus notamment leur participation à des formations offertes par les syndicats. Néanmoins les heures suivies par les délégué(e)s aux formations de l'EST sont enregistrées.

La Chambre des salariés (CSL) est en charge de la conception de l'offre de formation, de la communication aux délégué(e)s et aux formateurs ainsi que de l'amélioration continue des programmes de formation.

### **b) Les futur(e)s dirigeant(e)s 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 et mise à disposition d'entreprises utilisatrices, considérée comme particulièrement précaire et vulnérable et statistiquement plus exposée aux accidents du travail et maladies professionnelles graves, que des salarié(e)s disposant d'un contrat à durée indéterminée, les critères d'accès à la profession d'employeur intérimaire sont particulièrement sévères.

L'activité d'entrepreneur de travail intérimaire est régie par le Titre III du Code du Travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 (anciennement loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre).

L'exercice est soumis à une double autorisation préalable de la part et du Ministre des Classes moyennes et du Ministre du Travail, ce dernier statuant sur avis de l'Administration de l'Emploi (ADEM) et de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Les autorisations sont délivrées après une instruction administrative. Le dossier est à introduire dans son intégralité auprès de la Direction générale des Classes Moyennes qui vérifie d'abord si la personne a des connaissances suffisantes en matière de gestion d'entreprise. Il procède ensuite au contrôle des exigences spécifiques à l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire comme par exemple, l'honorabilité professionnelle, la qualification professionnelle ou encore, la garantie financière.

Si toutes les conditions se trouvent être remplies, le ministère des Classes Moyennes soumet la demande à une commission consultative en matière d'autorisations d'établissement et, après avis favorable, la continue au ministère du Travail pour agrément.

Le ministère du Travail donne quant à lui son agrément par arrêté ministériel. L'arrêté est notifié au requérant et copie de l'arrêté est versée au dossier du ministère de Classes Moyennes. Ce n'est que par après que le ministère des Classes Moyennes délivre une autorisation d'établissement à titre d'entrepreneur de travail intérimaire.

Toutefois s'agit-il toujours de deux autorisations bien distinctes l'une de l'autre : autorisation d'établissement du ministère des Classes Moyennes et autorisation particulière du ministère du Travail.

Conformément à l'article L. 131-2 (4) du Code du travail et aux dispositions d'application en vigueur, la qualification professionnelle des personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire résulte de la participation à une formation, ainsi que de la réussite à un test d'aptitude dans les matières faisant l'objet de ladite formation.

La formation correspondant à 36 heures de droit du travail et 12 heures de droit de la sécurité sociale, ainsi que le test d'aptitude sont assurés 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.**

Bien qu'inscrits dans la loi, ce type de cours (appelées aussi « formations citoyennes ») n'a pas été offert en 2019 ni en 2020.

En 2019 les traditionnels cours du soir et les journées thématiques de l'EST, en raison de la priorisation des formations spécifiques destinées aux délégations élues du personnel, par suite du report des élections sociales au mois de mars 2019.

### 3. Les ressources et structure

#### 3.1. Les ressources humaines et l'administration

Fin 2020, les effectifs de l'EST comprenaient :

- Dans la carrière A :
  - 1 employée A1 100% (gestion de l'EST, juriste dipl.)
  - 1 fonctionnaire A1 détachement temporaire et renouvelable ADEM 80% depuis juin (ingénierie des formations, psychologue dipl.)
  - 1 employée A1 50% (administratif-communication, philosophe dipl.)
- Dans la carrière B :

- 1 fonctionnaire B1 50% (secrétaire de l'EST, administratif)
- 1 employé B1 100% (informatique, digitalisation)
- 1 employée B1 50% (formations-informatique)
- Dans la carrière D :
  - 1 employée D1 100% (administratif-formations)
  - 1 employée D1 50%, augmentation de tâche 100% de septembre à décembre, (administratif-secrétariat).

L'organigramme de l'EST totalisait dès lors fin 2020 l'équivalent numérique de 6,3 postes ou cadres à plein temps.

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.

L'ancien directeur est parti à la retraite le 22 mars 2020. Dans la continuité, la juriste a assuré les fonctions de de gestion journalière de l'administration.

Malgré la pandémie, le personnel de l'EST a pu bénéficier de formations, notamment le Tronc commun digital qui s'est déroulé du 24 août au 18 septembre 2020 par le biais de l'INAP pour 2 agents et l'ensemble du personnel s'est vu proposer une formation Powerpoint en date du 15, 16 & 17 juillet 2020.

Selon la loi du 20 mars 1984 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.

En 2020 le nouveau conseil administratif nommé par arrêté ministériel du 5 décembre 2019 s'est réuni 3 fois, le 1<sup>er</sup> juillet, le 22 juillet et le 30 Septembre.

En raison de la pandémie, l'ensemble des réunions du conseil administratif ont eu lieu par webinaires, organisés par l'EST.

Le conseil administratif est de nature tripartite, de sorte qu'un véritable échange à ce niveau a permis aux partenaires sociaux d'aboutir en 2020 à la signature d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel portant sur la prolongation de la durée pendant laquelle les délégué(e)s du personnel élus pour la première fois peuvent jouir du quota de congé-formation supplémentaire.

En effet, aux termes de la loi du 25 juillet 2015 portant réforme du dialogue social et modifiant le Code du travail, les mandats des délégué(e)s du personnel ne commencent plus à courir à partir du premier janvier et toutes les dispositions relatives au congé-formation sont désormais exprimées « par année de mandat ».

Les délégué(e)s élus pour la première fois ont droit à un supplément de seize heures (délégué(e) effectif), respectivement de huit heures (délégué(e) suppléant) de formation pendant la première année de leur mandat (art. L.415-9 (2) du Code du travail).

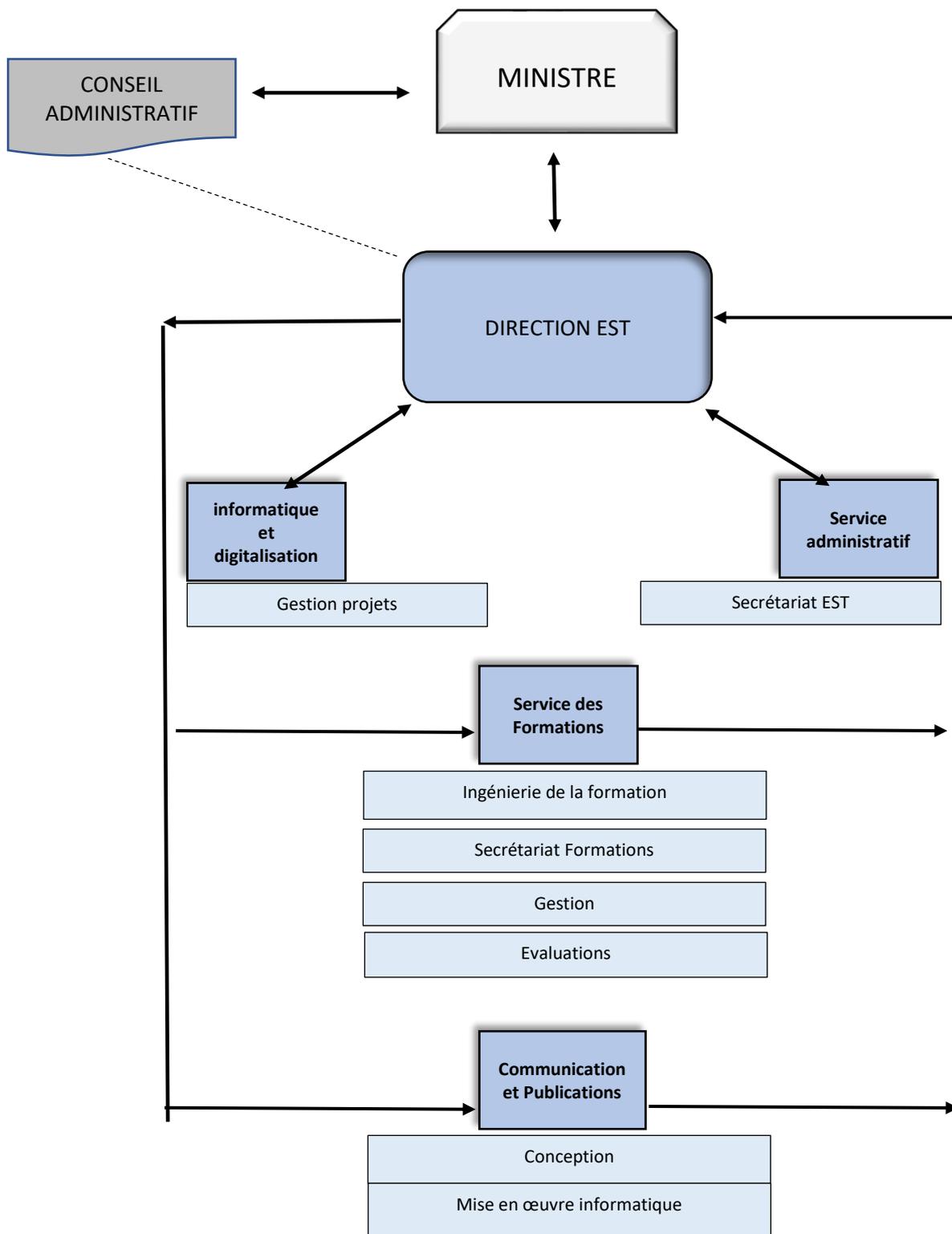
Cependant, les dates de l'installation des délégations du personnel suite aux élections sociales du 12 mars 2019, respectivement du 5 novembre 2019, diffèrent selon les entreprises de sorte que le début, respectivement la fin, de « la première année de mandat », n'est pas une date fixe pour l'ensemble des délégué(e)s.

L'offre de formation pour les délégués du personnel pour le mandat 2019-2024 a été mise en place de façon tardive de sorte que les cours n'ont commencé que le 1er octobre 2019, soit six mois et demi après les élections sociales.

S’y ajoute que suite aux mesures prises par le Conseil de gouvernement en date du 12 mars 2020 pour limiter la propagation du virus Covid-19, l’ensemble des formations pour délégué(e)s du personnel prévues jusqu’au 8 juin 2020 ont dû être reportées.

Ainsi, à l’initiative du conseil administratif de l’EST, le délai pendant lequel le supplément de seize, respectivement de huit heures de formation, prévu à l’article L.415-9 (2) pour le 1er mandat des délégués du personnel élus en 2019 a été prorogé jusqu’au 31 mars 2021.

### ORGANIGRAMME EST



### **3.2. Les sites de formation**

En 2020, les sites de formation permanents 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 dans la formation ;
- Esch-Belval, une salle de réunion partagée avec d'autres administrations a été spécialement équipée en salle de cours à distance pour les webinaires ;
- Les examens sanctionnant les cours pour dirigeant(e)s d'entreprises intérimaires, ainsi que la présentation « hybride » de la formation a eu lieu dans les locaux dits du « ETC » (« Training Center » de l'EST) au siège administratif, à Esch-Belval.

### **3.3. Coopération avec la CSL au niveau de l'infrastructure pour les formations des délégué(e)s du personnel**

Les frais de location des salles, de restauration et de logement facturés à l'EST par la CSL dépassant les limites pour un marché public, l'EST a été tenue, en application de la loi budgétaire, d'établir une convention de coopération qui a été signée en date du 6 janvier 2020 entre la CSL et le MTEESS.

Cette convention règle l'organisation des cours pour les délégué(e)s qui sont tenus au CEFOS et fixe les montants à payer pour la location des salles, et les frais de restauration et de logement. Le budget prévu pour 2020 était de 300.000 €, dont un montant de 88.234 € a été déboursé.

### **3.4. L'offre de formation pour les délégué(e)s du personnel**

L'offre de formation est ouverte à tous les délégué(e)s du personnel. Ces derniers disposent d'un contingent d'heures de formation continue.

Après l'entrée en vigueur de la loi réformée de 2015 sur le dialogue social, une refonte du programme de formation pour les délégué(e)s s'imposait. Il était devenu opportun de reformer l'offre existante, notamment du fait que la loi de 2015 attribue de nouvelles missions aux délégué(e)s.

Depuis 2019, 85 modules et 15 parcours de formation sont proposés aux délégué(e)s du personnel.

Cette nouvelle offre modulaire permet aux délégués de choisir des formations en fonction de leurs besoins et de leurs expériences. Par le biais de ce programme de formation, l'EST et la CSL souhaitent offrir aux délégué(e)s les meilleures conditions possibles pour accomplir leurs missions avec succès et en toute confiance.

Les parcours de formation recommandés sont notamment structurés en fonction du type de mandat du délégué(e) et tiennent compte du contingent d'heures de formation à sa disposition.

Les 85 formations qui composent l'offre sont réparties en 8 domaines :

- la connaissance de la législation sur les délégations du personnel ;
- la compréhension et l'analyse des données de la situation de l'entreprise ;
- la sécurité et la santé dans l'entreprise ;
- la prévention et la gestion des différends collectifs et individuels ;
- la formation professionnelle initiale et continue ;
- les régimes complémentaires de pension ;
- l'égalité de traitement – la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ;
- la communication dans l'entreprise et le travail en équipe.

Les formations peuvent être dispensées en 5 langues, en luxembourgeois, en français, en allemand, en anglais et en portugais. Les cours se tiennent à Remich dans les locaux du Centre de formation et de séminaires (CEFOS).

En 2020, comme en 2019 la formation la plus demandée a été celle de l'exercice du mandat de délégué(e), dédiée aux délégués élus pour la première fois.

### **3.5. Les indemnités et le recrutement des formateurs**

Il est renvoyé aux rapports annuels précédents pour le détail des antécédents à ce sujet.

Durant tout l'exercice 2020, l'EST a continué 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.

Avec effet au 1.1.2021, la CSL bénéficiera d'un soutien financier du MTEESS destiné à compenser les frais engagés dans le cadre de sa contribution active à la formation des délégué(e)s du personnel, y compris les indemnités des formateurs.

En ce qui concerne l'année 2020, 35 chargé(e)s de cours ont tenu des formations au CEFOS pour les délégué(e)s du personnel.

Sur ces formateurs/trices, 7 sont issus de la fonction publique (service extraordinaire) et 28 du secteur privé (tiers), dont 26 hommes et 9 femmes.

### **3.6. Modernisation de l'organisation des formations**

Tout d'abord, l'EST a pu constater que l'arrivée du Covid-19 pose de grands défis à l'organisation des formations (par exemple, réticences des employeurs pour laisser partir leur personnel en formations dans des salles de classe avec risque de contamination).

De surcroît, les déplacements des salariés pour rejoindre les centres de formations deviennent de plus en plus fastidieux (circulation automobile en augmentation permanente).

Dans ces conditions il fallait rapidement trouver des solutions adéquates pour satisfaire les besoins des clients de l'EST et maintenir le plus possible l'offre des formations.

Etant donné que le monde digital joue un rôle de plus en plus important dans les relations interpersonnelles et que le Gouvernement luxembourgeois ait déclaré la digitalisation de ses services comme une de ses priorités politiques, l'EST a opté résolument pour une réorganisation de ses services en mettant la digitalisation au centre de ses aspirations de modernisation.

Dans ces conditions l'EST a su développer rapidement des webinaires, des formations hybrides ainsi que des projets de formations en deux langues simultanées pour s'adapter ainsi au plus près des exigences du monde moderne et de ses aléas pas toujours prévisibles.

Les premières expériences ont été propices et témoignent de la pertinence de la décision prise (voir questionnaires de satisfaction adressés aux formateurs(-trices) et aux participants).

Enfin, la qualité de cette nouvelle offre en formations digitales est continuellement évaluée et améliorée au sein du service « Formations » de l'EST.

Depuis 2018, l'EST proposait aux usagers/ères de l'ensemble de ses formations de remplir des fiches d'évaluation.

Les retours de ces évaluations étaient repris manuellement dans des listings sous format « Excel ».

Depuis le mois de septembre 2020 l'EST a remplacé ces feuilles par un questionnaire qui est diffusé par voie électronique permettant aux participants aux formations de répondre rapidement à la demande d'évaluation.

À partir de décembre 2020, la CSL est également devenue destinataire de ces évaluations afin d'assurer l'amélioration continue des programmes et de répondre aux missions qui lui sont conférées par le MTEESS.

Le retour de ces questionnaires « en ligne » est désormais recueilli dans des fichiers qui peuvent faire l'objet de différentes interrogations, (qualité des structures d'accueil, qualité de la formation, attentes, ...) permettant l'établissement de graphiques et listings de suggestions de la part des participant(e)s.

### **3.7. Modernisation et digitalisation de l'organisation interne de l'EST**

En 2019, l'EST avait fait face à de nombreuses difficultés et complications dans le traitement des inscriptions aux formations des délégué(e)s du personnel.

D'une part, le catalogue des formations sur support papier, suite à des changements après impression ne renseignait plus correctement les dates et formations offertes. D'autre part, des formulaires remplis de façon manuscrite parfois incomplets ou partiellement illisibles, ont augmenté inutilement les délais de traitements.

Ainsi, l'EST a résolument opté pour la solution digitale et « paperless », aussi promue fortement par le Gouvernement luxembourgeois.

En fin de compte, l'EST a ouvert en 2020 un chantier énorme de digitalisation de ses services qu'elle a pu mener à bien dans un temps record.

Par ailleurs, eu égard à la lutte contre le Covid-19, il a été décidé que les cours de droit du travail et de la sécurité sociale offerts aux futurs dirigeants d'entreprises de travail intérimaire seront dispensés en e-learning.

Les différentes étapes de ce travail peuvent être résumées comme suit :

- 1<sup>ère</sup> étape : développement d'un catalogue digital et online.
- 2<sup>ème</sup> étape : réorganisation complète du site web de l'EST avec tous les liens nécessaires pour une inscription en ligne.
- 4<sup>ème</sup> étape : ajustement du programme SAP aux inscriptions automatiques.
- 5<sup>ème</sup> étape : inscription automatique via [Myguichet.lu](https://myguichet.lu).
- 6<sup>ème</sup> étape : organisation d'une formation entièrement on-line pour les intérimaires.

### **3.8. Réorganisation dynamique de la communication de l'EST**

La communication de l'EST a connu en 2020 un nouvel essor.

Les informations sont dispensées selon un système à 3 axes :

- Les newsletters pour les abonnés(e)s
- La page Facebook témoigne dorénavant d'une activité régulière
- Le site web de l'EST qui renseigne sur l'activité générale de l'EST et où on publie l'historique des newsletters.

Un flyer version papier (un imprimé) édité avec la CSL pour informer sur le calendrier de l'année 2021 a été envoyé en 15000 exemplaires à l'adresse des délégué(e)s et suppléant(e)s fournie par l'ITM via un publipostage.

À l'occasion de ce flyer, les intéressé(e)s ont été invité(e)s à répondre à un questionnaire en ligne par le biais d'un « QR Code » et à s'inscrire sur une liste permettant de leur fournir des informations leur spécialement dédiées relatives aux formations futures et aux webinaires.

Suite aux mesures sanitaires décidées par le gouvernement, le projet de l'EST de participer de concert avec la CSL au Forum sécurité-santé au travail (Event Vision Zéro) initialement prévu le 29 avril 2020, a été reporté à une date ultérieure.

Il était prévu d'animer en commun un workshop sur le thème « promouvoir la santé et le bien-être au travail par le dialogue social ».

## Chapitre 2 : Les activités de l'EST en 2020

### 1. Calendrier des dates clés

#### **Janvier**

---

- 16 janvier 2020 : entrevue CTIE au sujet du projet d'inscription online

#### **Février**

---

- 21 février 2020 : entrevue de travail avec la CSL au CEFOS

#### **Mars**

---

- 11 mars 2020 : entrevue avec la CSL pour mise en place Forum Vision Zéro
- 12 mars 2020 : le Conseil de gouvernement a pris la décision de suspendre toutes les activités d'éducation
- 16 mars 2020 : fermeture nationale des centres de formation et par conséquent fermeture du CEFOS
- 22 mars 2020 : départ en retraite du directeur de l'EST

#### **Avril**

---

- 1<sup>er</sup> avril 2020 : la suspension des activités d'éducation a été prolongé au 3 mai 2020
- 22 avril 2020 : la suspension des activités d'éducation a été prolongé au 7 juin 2020

#### **Mai**

---

- Déconfinement : reprise du service de l'EST à temps plein avec masques et distances
- 6 mai 2020 : lancement des « Webinaires » (conférences thématiques en ligne) jusqu'au 15 juillet 2020
- 14 mai 2020 : 1<sup>er</sup> Webinar en langue Anglaise

#### **Juin**

---

- « Webinaires »
- 12 juin 2020 : reprise des formations au CEFOS après le lock down

## **Juillet**

- 1 juillet 2020 : réunion du Conseil administratif de l'EST
- 15-17 juillet 2020 : formation interne au Powerpoint
- 22 juillet 2020 : réunion du Conseil administratif de l'EST
- Lancement des inscriptions en ligne sur le site de l'EST via la plateforme MyGuichet.lu
- 22 juillet 2020 : entrevue avec un nouveau formateur pour le droit de la sécurité sociale (intérimaires)

## **Août**

- 10 août 2020 : début enregistrements e-learning Droit du travail
- 11 août 2020 : enregistrements e-learning Droit du travail
- 18 août 2020 : mise en ligne du catalogue de formations de septembre à décembre 2020
- 19 août 2020 : enregistrements e-learning Droit du travail
- 19 août 2020 : remise de la médaille de l'Officier de l'Ordre du Mérite à M. C. Lorang
- 20 août 2020 : enregistrements e-learning Droit du travail
- 24 août 2020 : début formation Stage INAP en e-Learning pour 2 agents de l'EST
- 31 août 2020 : enregistrements e-learning Droit du travail

## **Septembre**

- 2 septembre 2020 : enregistrements e-learning Droit du travail
- 7 septembre 2020 : enregistrements e-learning Droit du travail
- Lancement des évaluations électroniques
- 15 septembre 2020 : 1<sup>er</sup> cours intérim en Hybride
- 17 septembre 2020 : reprise des cours de l'EST au CEFOS
- 30 Septembre 2020 : réunion du Conseil administratif de l'EST

## **Octobre**

- 6 octobre 2020 : entrevue avec une délégation du personnel avec des questions particulières
- 15 octobre 2020 : entrevue avec la CSL au sujet du programme 2021
- 21 octobre 2020 : début enregistrement e-learning Sécurité Sociale
- 26 octobre 2020 : enregistrement e-learning Sécurité Sociale

## **Novembre**

- 6 novembre 2020 : présentation de l'EST au MTEESS
- 9 & 10 novembre 2020 : 1<sup>er</sup> cours en langue anglaise au CEFOS
- 9 - 13 novembre 2020 : : formation sur mesure pour les délégués des Ponts et Chaussées au Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)
- 11 novembre 2020 : réunion avec la CSL au siège de la CSL au sujet du flyer pour les formations 2021
- 18 novembre 2020 : mise au point et suivi préparation avec formateur e-learning Sécurité Sociale

## **Décembre**

- Envoi groupé du flyer calendrier 2021 à 15.000 délégués du personnel
- 8 décembre 2020 : examen en droit du travail pour les futurs dirigeants d'entreprises de travail intérimaires
- 15 décembre 2020 : examen en droit de la sécurité sociale pour les futurs dirigeants d'entreprises de travail intérimaires
- 21 décembre 2020 : décision du Ministre de la Fonction publique de mettre en place le télétravail généralisé obligatoire à temps plein du 26 décembre 2020 jusqu'au 10 janvier 2021 inclus
- 30 décembre 2020 : meeting on-line de fin d'année avec le MTEESS

## 2. Les formations des délégué(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 représentant(e)s du personnel varient en fonction de l'importance numérique des salarié(e)s occupé(e)s par les établissements respectifs.

L'EST est cependant dans l'impossibilité de vérifier la totalité du nombre d'heures suivies par chacun(e) des délégué(e)s du personnel, sauf en ce qui concerne les formations qu'elle organise. En effet, les syndicats organisent également des formations à l'attention de leurs délégué(e)s.

### 2.1. Les cours en présentiel au CEFOS

Le calendrier des cours qui avait commencé le 1<sup>er</sup> octobre 2019 s'est brusquement interrompu le 12 mars 2020 suite à la décision du Conseil de gouvernement de suspendre toutes les activités d'éducation, y compris la formation pour adultes.

Toutefois en 2020, 119 des 274 formations planifiées ont été tenues, et grâce aux dispositifs sanitaires mis en place, le CEFOS a pu accueillir 804 participants au cours des 1100 heures de formations prestées.

### 2.2. Les Webinaires

Les répercussions de la crise sanitaire sur les formations ont amené l'EST à organiser rapidement des « Webinaires » diffusés à partir d'une salle spécialement dédiée qui a été aménagée dans les locaux de l'EST à Belval.

Entre le 11 mai et le 15 juillet 2020, 117 délégué(e)s du personnel ont participé à 48 séances Webinaires qui ont été donnés en français, en anglais et en allemand par 12 formateurs, portant sur 8 sujets de cours différents.

La participation à ces webinaires s'est faite de façon volontaire, sans aucun impact sur le congé de formation.

## 2. La formation pour futurs dirigeant(e)s d'entreprises de travail 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 en outre de la participation à une formation, ainsi que de la réussite à un test d'aptitude.

Ladite formation est offerte à titre non-onéreux par l'EST à Esch-Belval, 30 heures étant consacrées au droit du travail et 20 heures au droit de la sécurité sociale.

À la suite des mesures sanitaires contre le Covid19, l'EST a pris la décision d'offrir ces cours de formation qualifiants pour futurs entrepreneurs(euses) de travail intérimaire en se servant de l'enseignement à distance, c.à.d. en ligne.

Mettant à bien les contacts professionnels du responsable informatique, l'EST a pu bénéficier de la mise à disposition par l'INAP de leur plateforme e-learning.

Ainsi, la première et la dernière séance de droit du travail ont été organisées en « hybride » avec la moitié des participants (une douzaine dans une grande salle) en présentiel dans les locaux de l'EST et l'autre moitié à distance sous forme de Webinaire à l'aide du logiciel « Big Blue Button ».

Les cours préenregistrés ainsi que le support de cours ont été mis à disposition des participants sur la plateforme E-Learning, leur permettant de les télécharger et de les suivre à leur guise.

L'inscription a été gérée par un formulaire téléchargeable sur le site de l'EST.

Ainsi, 26 personnes se sont inscrites à la formation, dont 22 ont participé à l'examen.

Au total, 21 candidat(e)s ont réussi les épreuves.

### 3. Les formations diverses « tous publics »

Pour 2019 il a été décidé de se concentrer sur le nouveau programme de formation lancé à la suite des élections sociales de sorte que ces cours ont été suspendus.

En 2020 les projets de relance de ces formations, notamment en e-learning au lieu et place des cours du soir et du weekend ont été pris de court avec l'avènement de la deuxième vague du Covid-19.

L'idée de l'EST est de proposer « on-line » un certain nombre de didacticiels (sur base de PowerPoint préenregistrés) autour du monde du travail permettant à des personnes de trouver des réponses rapides à des questions relatives au droit du travail ou à la recherche d'un emploi.

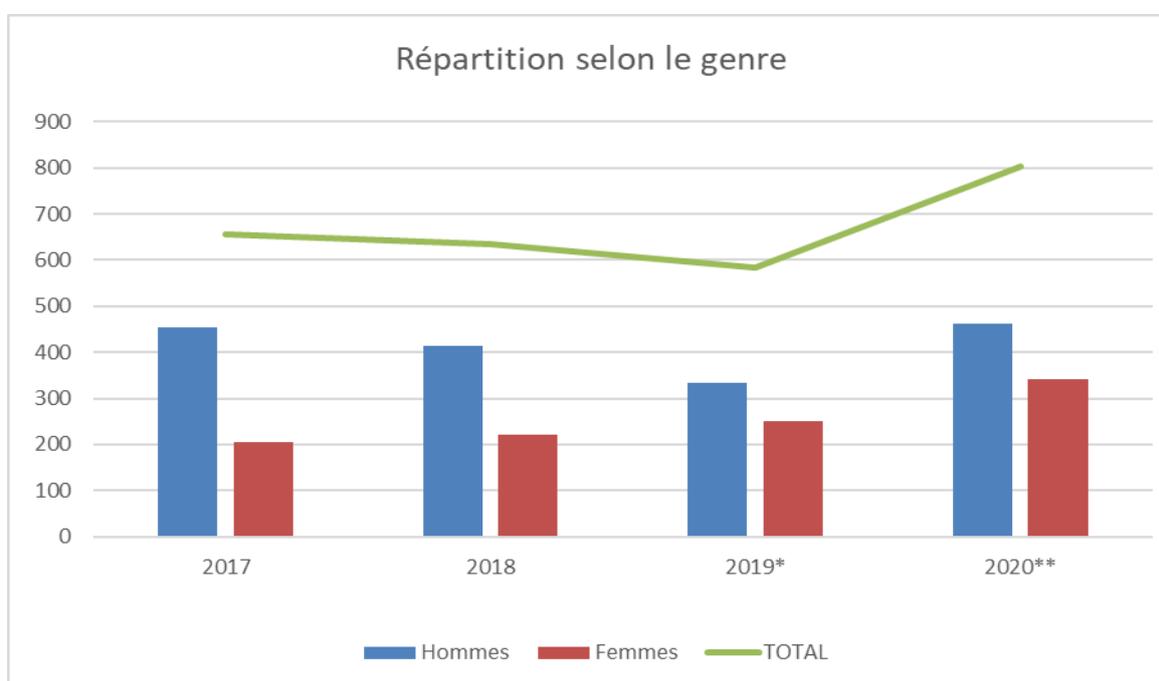
## Chapitre 3 : Les statistiques

### 1. Les formations des délégué(e)s du personnel

#### 1.1. Délégué(e)s titulaires & suppléant(e)s

##### a) Répartition selon le genre

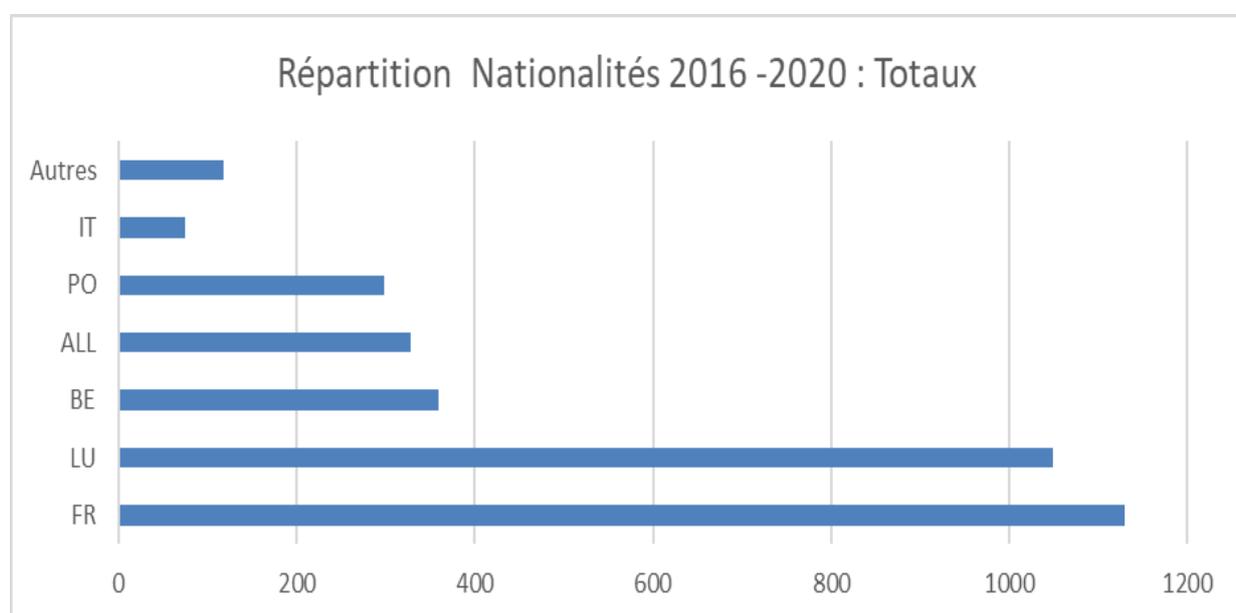
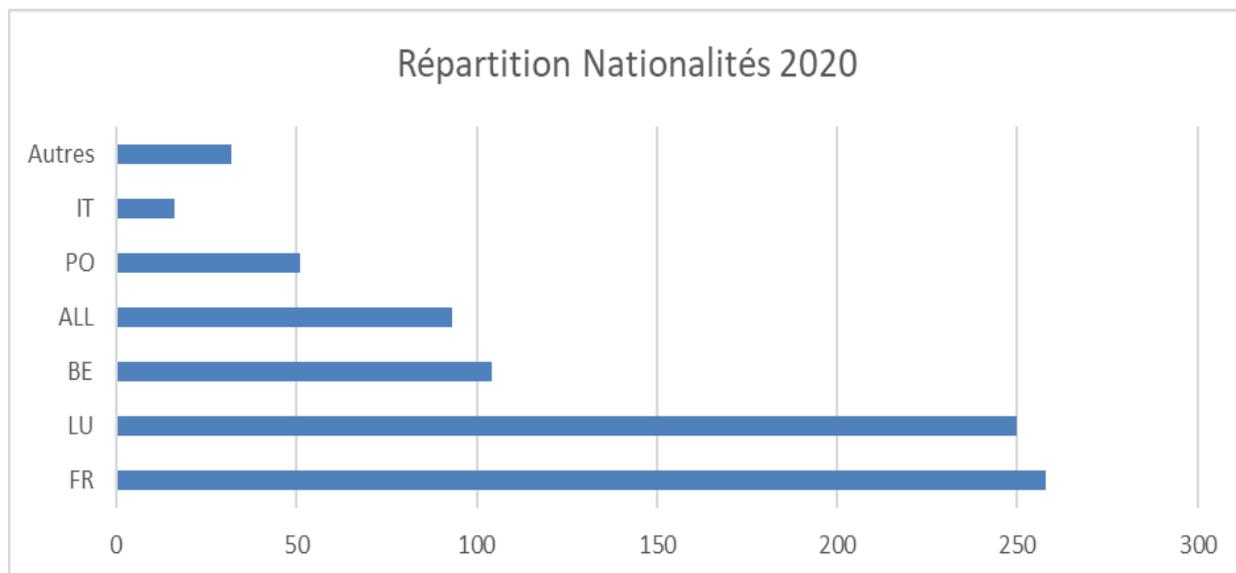
	2017		2018		2019*		2020*	
Hommes	453	68.9%	413	65.1%	333	57.0%	463	57.6%
Femmes	204	31.1%	221	34.9%	251	43.0%	341	42.4%
<b>TOTAL</b>	<b>657</b>	<b>100%</b>	<b>634</b>	<b>100%</b>	<b>584</b>	<b>100%</b>	<b>804</b>	<b>100%</b>



\*Année de +/- 10 semaines de cours

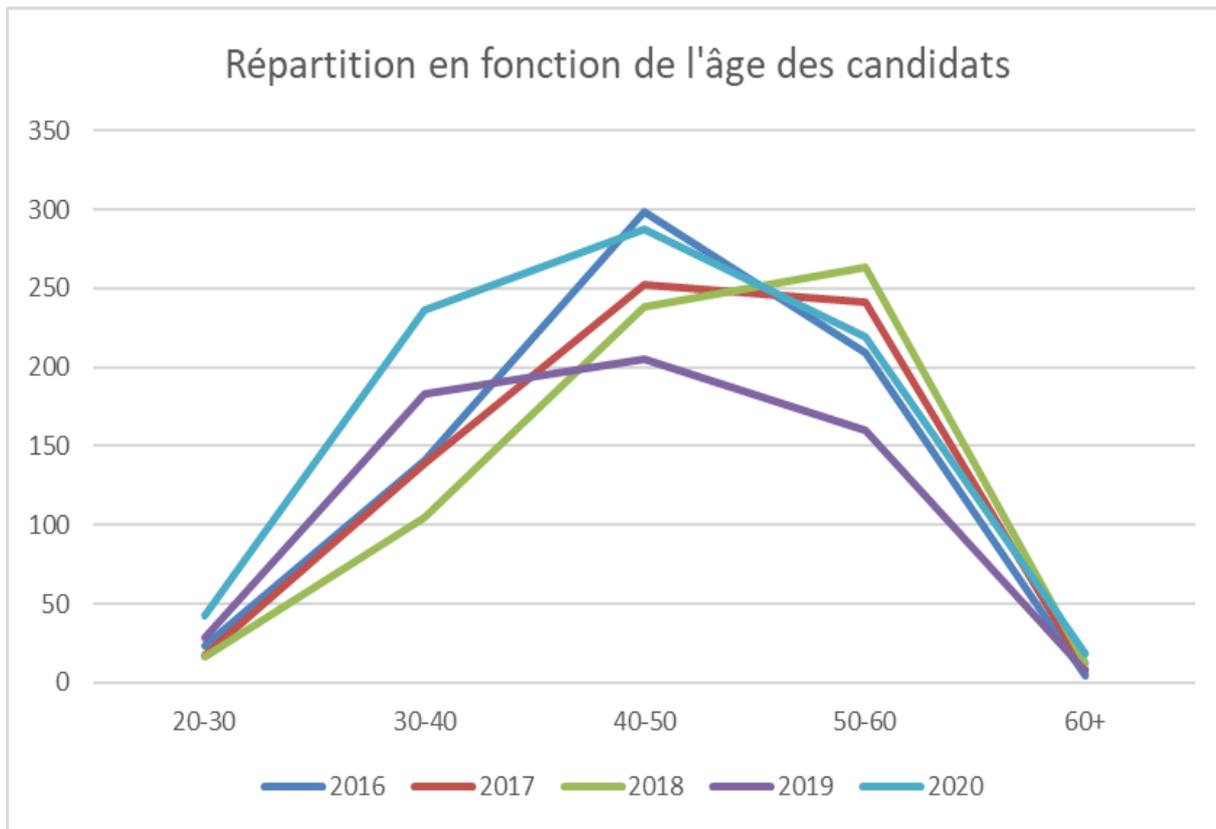
##### b) Répartition selon la nationalité des titulaires et suppléant(e)s

	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAUX
LU	223	187	188	201	250	1049
FR	239	257	231	145	258	1130
ALL	52	54	65	63	93	327
BE	67	66	59	63	104	359
IT	13	14	14	18	16	75
PO	73	67	68	39	51	298
Autres	9	12	9	55	32	117



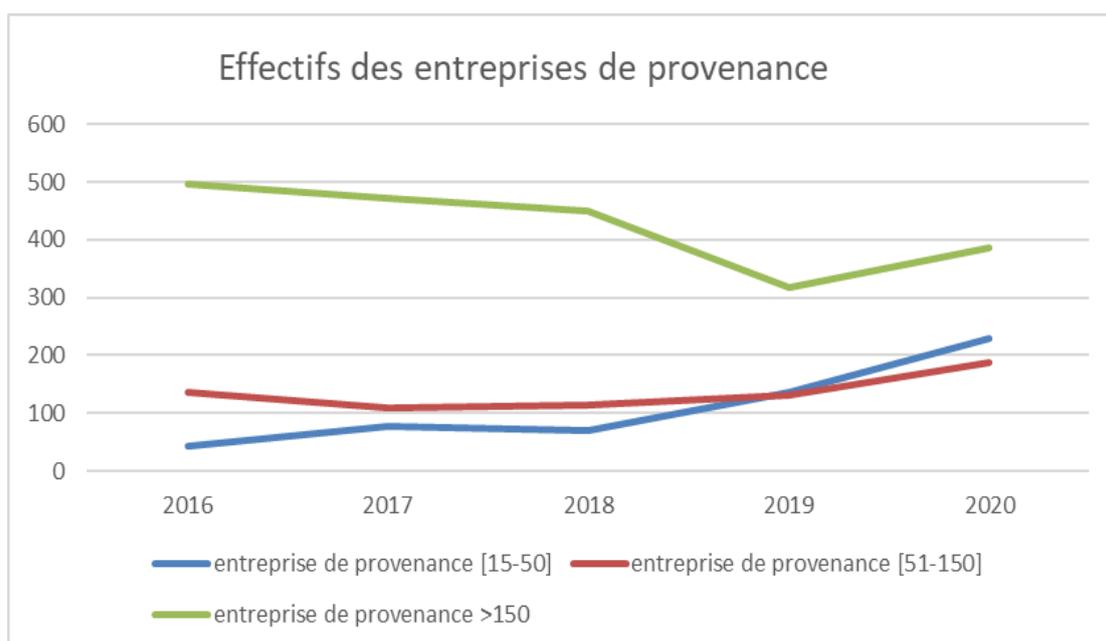
#### c) Répartition selon l'âge

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>20-30 ans</b>	23	17	16	29	43
<b>30-40</b>	141	139	105	183	236
<b>40-50</b>	299	252	238	205	288
<b>50-60</b>	209	241	263	160	219
<b>60+</b>	4	8	12	7	18



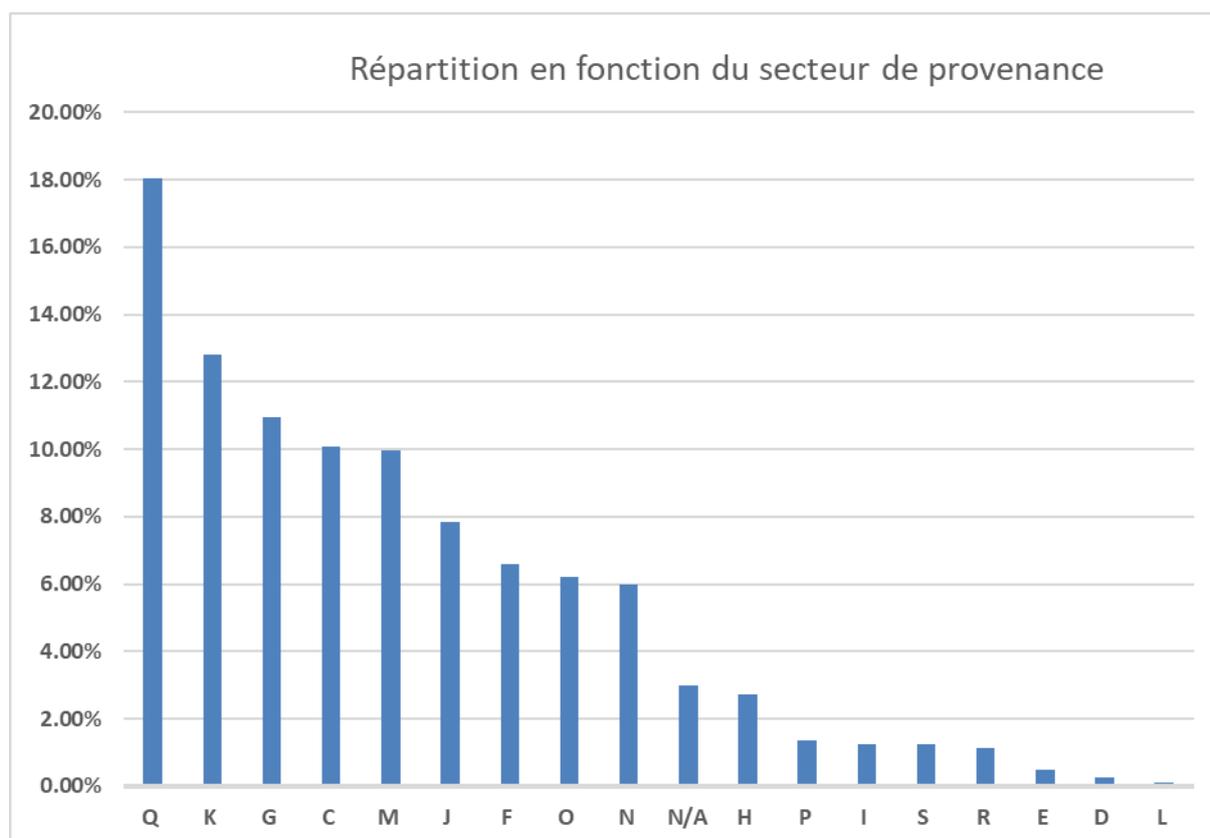
#### d) Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Effectifs	2016	2017	2018	2019	2020
<b>15-50</b>	44	76	71	135	229
<b>51-150</b>	135	108	114	131	188
<b>150 +</b>	497	473	449	318	387
<b>TOTAL</b>	676	657	634	584	804



e) Répartition selon le secteur d'activité (NACE)/en fonction de 804 participants en 2020

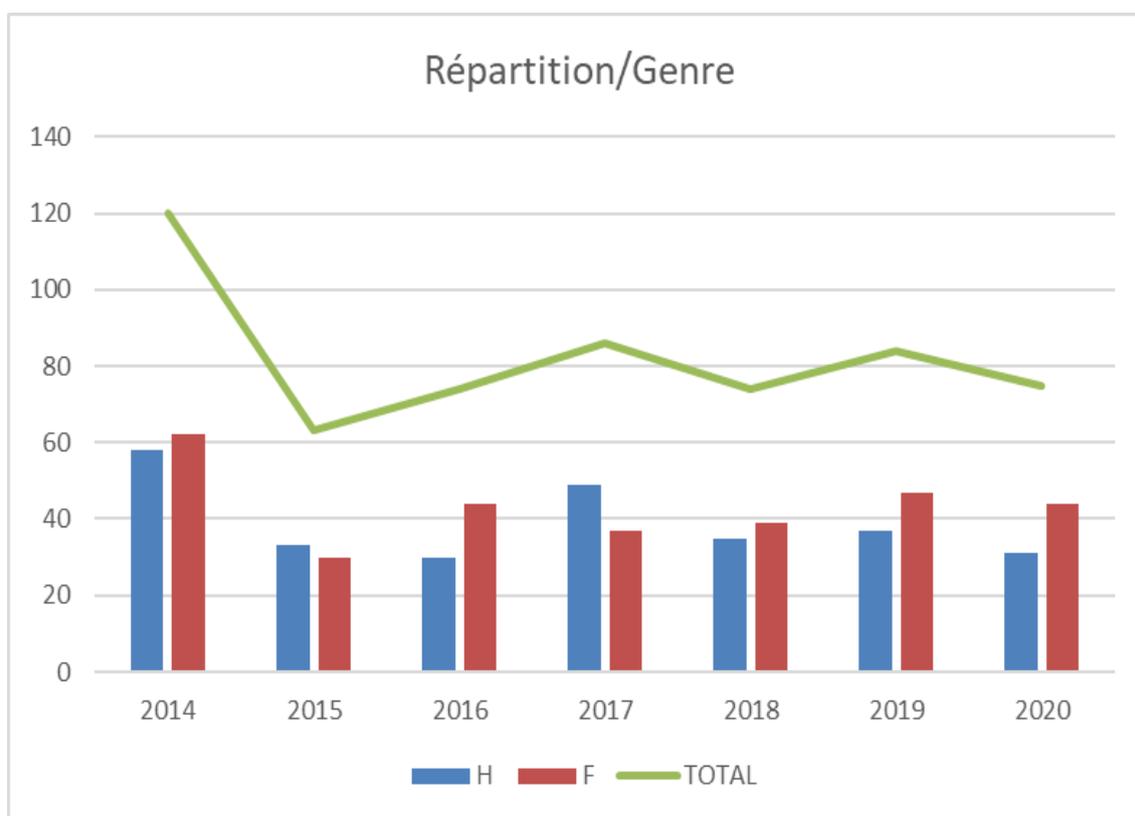
C	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	81	10.07%
D	PRODUCTION ET DISTR. D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ	2	0.25%
E	PRODUCTION ET DISTR. D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	4	0.50%
F	CONSTRUCTION	53	6.59%
G	COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	88	10.95%
H	TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	22	2.74%
I	HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	10	1.24%
J	INFORMATION ET COMMUNICATION	63	7.84%
K	ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	103	12.81%
L	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	1	0.12%
M	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	80	9.95%
N	ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	48	5.97%
O	ADMINISTRATION PUBLIQUE	50	6.22%
P	ENSEIGNEMENT	11	1.37%
Q	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	145	18.03%
R	ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	9	1.12%
S	AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	10	1.24%



## 1.2. La formation des délégué(e)s à l'égalité\*

Répartition selon le genre (égalité)

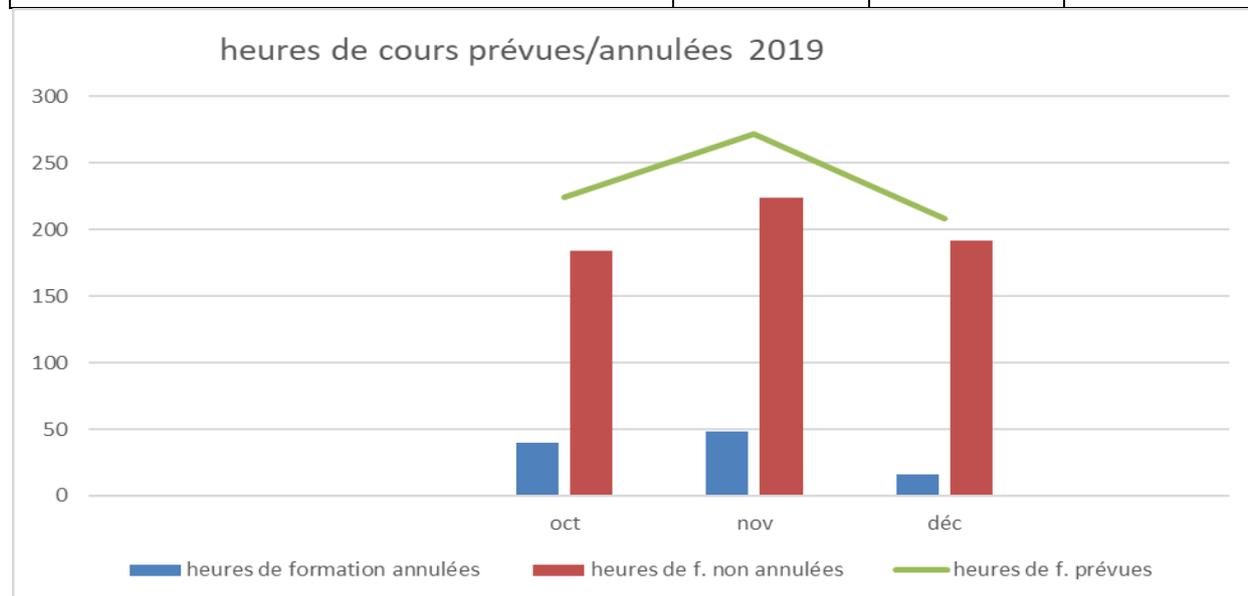
Année	Hommes	Femmes	Total
2014	58	62	120
2015	33	30	63
2016	30	44	74
2017	49	37	86
2018	35	39	74
2019	37	47	84
2020	31	44	75
<b>Totaux</b>	<b>273</b>	<b>303</b>	<b>576</b>



\* Les délégué(e)s à l'égalité sont inclus(es) dans le total des 576 délégué(e)s du personnel

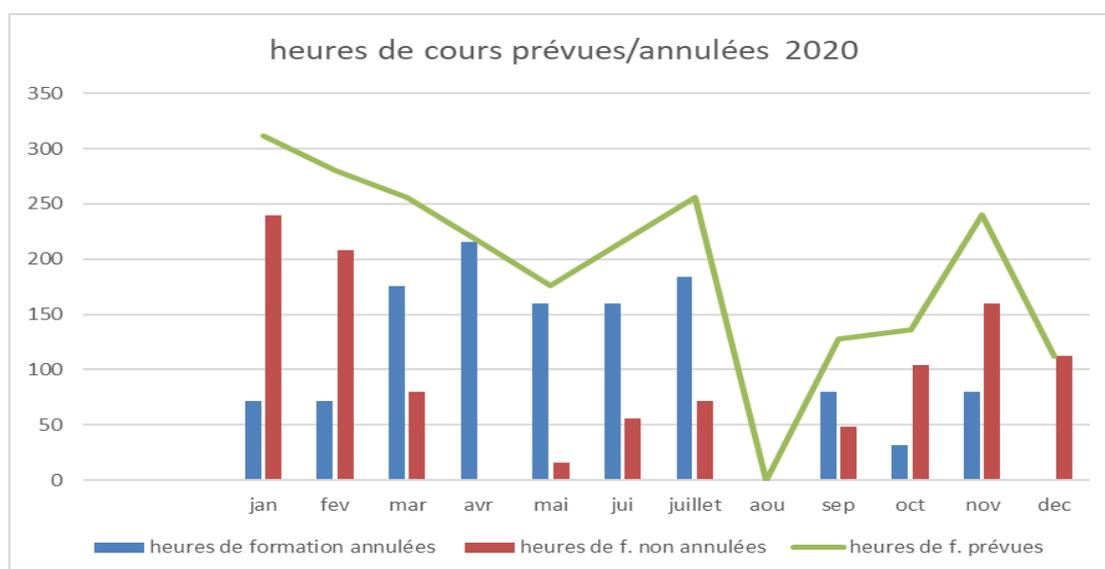
## 1.2. Les formations prévues et les formations annulées

2019	Octobre	Novembre	Décembre
Heures de formation annulées	40	48	16
Heures de formation tenues	184	224	192
Heures de formation prévues	224	272	208

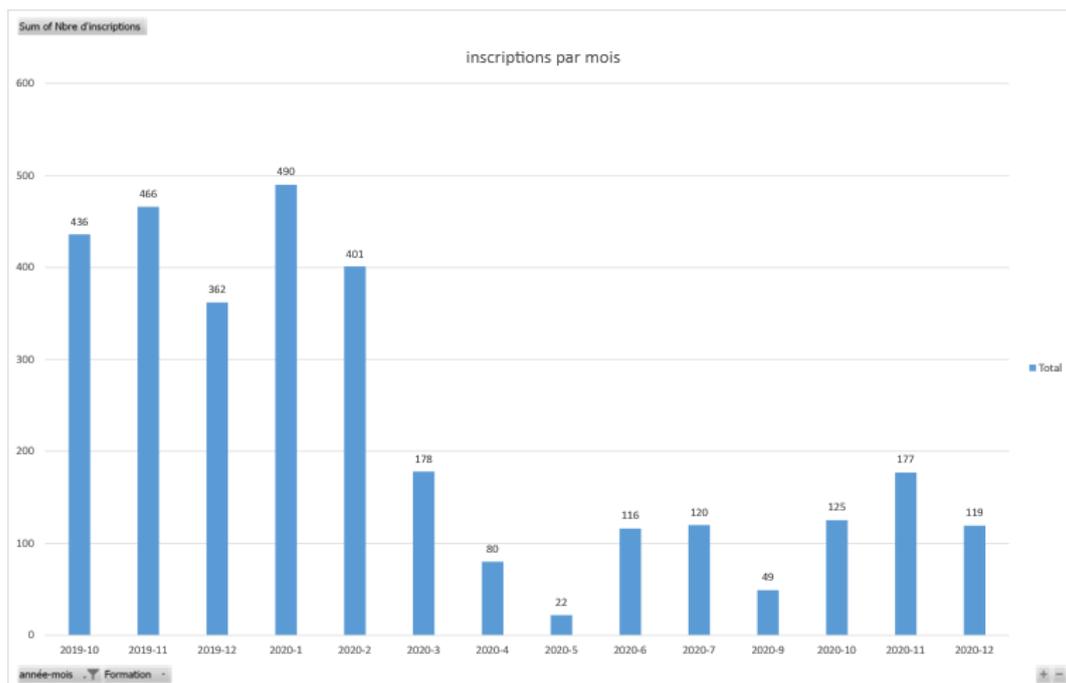


2020	Jan	Fév.	Mar	Avril	Mai	Juin
H formations annulées	72	72	176	216	160	160
H formations tenues	240	208	80	0	16	56
H formations prévues	312	280	256	216	176	216

2020	Juil	Aout	Sep	Oct.	Nov.	Déc.
H formations annulées	184	0	80	32	80	0
H formations tenues	72	0	48	104	160	112
H formations prévues	256	0	128	136	240	112



### 1.3. Evolution des inscriptions par mois (depuis le début des formations pour le mandat 2019-2024)



### 1.4. Les Webinaires de l'EST en 2020

Suite aux mesures sanitaires décidées par le gouvernement, le CEFOS a dû fermer ses portes au public.

Afin de réagir à la fermeture du CEFOS, l'EST a rapidement entrepris d'organiser des « Webinaires » diffusés à partir d'une salle spécialement dédiée qui a été aménagée dans les locaux de l'EST à Belval.

Ces cours Webinaires ont eu lieu entre le 11 mai et le 15 juillet 2020.

**48 séances Webinaires**  
**8 sujets de cours**  
en FRANCAIS, ALLEMAND et ANGLAIS

**117 Délégués online**  
(497 participations)

**12 Formateurs online**

**Satisfaction côté Formateurs et  
Candidats – Situation Win/Win**



### 1.3. La Formation pour dirigeant(e)s d'entreprises de travail intérimaires

#### Répartition selon le genre

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
2020	12	10	22

