



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

MARS 2022

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

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

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

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	7
Chapitre 1 : Politique du travail et de l'emploi	8
I. Textes adoptés en 2021	8
1. <i>Lois</i>	8
2. <i>Règlements grand-ducaux</i>	14
3. <i>Projets déposés avant le 31 décembre 2021</i>	18
4. <i>Textes législatifs en préparation</i>	24
5. <i>Transposition des directives européennes</i>	29
Chapitre 2 : Politique de l'emploi	35
1. <i>Lutte contre les effets de la pandémie sur le marché du travail</i>	35
2. <i>Le Socle européen des Droits sociaux</i>	37
3. <i>Autres dossiers européens</i>	38
4. <i>Initiatives sociales en faveur de l'emploi</i>	39
5. <i>Salariés handicapés</i>	41
6. <i>Aide à la formation professionnelle</i>	43
7. <i>Subventions apprentissage de la langue luxembourgeoise</i>	43
8. <i>Gestion du Fonds Social européen</i>	44
9. <i>RETEL</i>	48
10. <i>Congé linguistique</i>	50
11. <i>Congé de paternité (Pappecongé)</i>	51
Chapitre 3 : Préretraite	52
1. <i>Préretraite progressive</i>	52
2. <i>Préretraite solidarité</i>	54
1. <i>Préretraite-ajustement</i>	55
2. <i>Relevé par entreprise des salariés en préretraite</i>	57
Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi	63
1. <i>Dépenses</i>	63
2. <i>Recettes</i>	65
Chapitre 5 : Economie sociale et solidaire	66
1. <i>Mieux connaître l'économie sociale et solidaire</i>	66
2. <i>Outiller les entreprises de l'économie sociale et solidaire</i>	68
3. <i>Changer d'échelle</i>	69
Chapitre 6 : Office National de Conciliation	71

AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	73
Chapitre 1 : Emploi et chômage au Luxembourg	74
1. <i>L'emploi au Luxembourg</i>	74
2. <i>Le chômage au Luxembourg</i>	78
Chapitre 2 : Agir en faveur des demandeurs d'emploi	87
1. <i>Favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi</i>	87
2. <i>Evolution demandeurs d'emploi</i>	87
3. <i>Sanctions</i>	89
4. <i>Encadrement des salariés à capacité de travail réduite et des salariés handicapés</i>	89
5. <i>Soutenir les demandeurs d'emploi plus âgés</i>	103
6. <i>Offrir des mesures pour l'emploi adaptées afin de faciliter la réinsertion professionnelle</i>	104
7. <i>Indemniser les demandeurs d'emploi</i>	106
8. <i>Bénéficier des aides pour augmenter les chances d'intégration sur le marché de l'emploi</i>	109
Chapitre 3 : Les services de l'ADEM en faveur des jeunes	111
1. <i>La Garantie pour la Jeunesse</i>	111
2. <i>Les mesures pour l'emploi en faveur des jeunes</i>	112
Chapitre 4 :L'orientation professionnelle et l'apprentissage	115
1. <i>L'encadrement individuel</i>	115
2. <i>Les activités d'orientation collectives</i>	116
3. <i>L'apprentissage en 2021</i>	118
4. <i>Projets interministériels</i>	122
5. <i>Coopération européenne</i>	125
Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises	127
1. <i>Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises</i>	127
2. <i>Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises</i>	129
3. <i>L'évolution des postes vacants déclarés</i>	129
4. <i>Une présélection des candidats affinée</i>	132
5. <i>Engager un ressortissant des pays tiers</i>	134
6. <i>Bénéficier des aides financières pour l'embauche des demandeurs d'emploi</i>	136
Chapitre 6 : Proposer une offre de services en ligne en faveur des demandeurs d'emploi et des employeurs	145
1. <i>Le JobBoard de l'ADEM :</i>	145
Chapitre 7 : Investir dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi	146
1. <i>Formations « pool » - organisées pour et suivant la demande d'un secteur précis</i>	146

2.	<i>Formations « sur mesure » – exclusivement élaborées pour les besoins spécifiques des entreprises et ayant pour but la (ré)insertion professionnelle des demandeurs d’emploi</i>	146
3.	<i>Formations dites «de reconversion » – destinées à augmenter l’employabilité des demandeurs d’emploi</i>	147
4.	<i>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.</i>	147
5.	<i>Ateliers ADEM</i>	148
6.	<i>Formations cofinancées par le Fonds social européen (FSE)</i>	148
7.	<i>Institut national des langues</i>	149
8.	<i>Partenariats</i>	149
Chapitre 8 :	Les services internes de l’ADEM	151
1.	<i>Le Contact Center</i>	151
2.	<i>Le Service juridique et contentieux</i>	153
3.	<i>Le Service ressources humaines</i>	155
4.	<i>Le Service informatique</i>	158
5.	<i>Le Service communication et relations internationales</i>	159
L’INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES		167
1.	<i>INTRODUCTION</i>	168
2.	<i>OBJECTIFS ET MISSIONS</i>	168
3.	<i>ORGANIGRAMME</i>	170
4.	<i>LE WORKFLOW</i>	171
5.	<i>CONTRÔLES EFFECTUÉS DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE COVID-19</i>	172
6.	<i>CHIFFRES CLÉS 2021</i>	173
7.	<i>RESSOURCES HUMAINES & FORMATION (RHF)</i>	178
8.	<i>SERVICE HELP/CALL CENTER (HCC)</i>	185
9.	<i>SERVICE DÉTACHEMENT (DET)</i>	198
10.	<i>SERVICE INSPECTIONS, CONTRÔLES ET ENQUÊTES (ICE)</i>	212
11.	<i>SERVICE CONTRÔLES, CHANTIERS ET ACCIDENTS (CCA)</i>	220
12.	<i>SERVICE ÉTABLISSEMENTS SOUMIS À AUTORISATIONS (ESA)</i>	229
13.	<i>SERVICE CONTRÔLES, EXPLOITATIONS & AUTORISATIONS (CEA)</i>	235
14.	<i>SERVICE SECURITE, AUTORISATIONS & TUNNELS (SAT)</i>	239
15.	<i>SERVICE MINES, MINIÈRES & CARRIÈRES (MMC)</i>	240
16.	<i>SERVICE DIALOGUE SOCIAL ET ÉLECTIONS SOCIALES (DES)</i>	242
17.	<i>SERVICE DE SECRÉTARIAT DE DIRECTION (SDD)</i>	244
18.	<i>SERVICE BUDGET ET SERVICES GÉNÉRAUX (BSG)</i>	245
19.	<i>SERVICE INFORMATIQUE (INF)</i>	245
20.	<i>SERVICE MANAGEMENT QUALITÉ & CONTROLLING (MQC)</i>	247

21.	<i>SERVICE PROTECTION DES DONNÉES (PDD)</i>	249
22.	<i>SERVICE AFFAIRES EUROPÉENNES & INTERNATIONALES (AEI)</i>	250
23.	<i>SERVICE COMMUNICATION</i>	261
24.	<i>QUESTIONS PARLEMENTAIRES</i>	266
ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL		268
Chapitre 1 : Structure de l'administration		1
1.	<i>Les Missions et les compétences</i>	1
2.	<i>Les ressources et structure</i>	3
Chapitre 2 : Les activités de l'EST en 2021		7
1.	<i>Les formations des délégué(e)s du personnel</i>	7
2.	<i>La formation pour futurs dirigeant(e)s d'entreprises de travail intérimaires</i>	8
Chapitre 3 : Les statistiques		9
1.	<i>Les formations des délégué(e)s du personnel</i>	9
2.	<i>La Formation pour dirigeant(e)s d'entreprises de travail intérimaires</i>	17

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 2021

1. Lois

1.1. Loi du 22 janvier 2021 portant modification : 1. des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2. dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail

Face à la forte augmentation des infections à la Covid-19 au courant des mois d'octobre et de novembre 2020 et dans un souci de prendre toutes les mesures susceptibles d'endiguer la propagation du virus, et face au risque imminent de fermetures, du moins périodiques, des établissements d'enseignement et d'accueil par décision du Gouvernement, une loi du 24 décembre 2020 a prévu une dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail, et ce afin de créer 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 pour enfants ou dans une autre structure d'accueil, parce que ceux-ci ont été partiellement ou totalement fermés ou encore parce qu'il a été décidé de mettre en place un système d'enseignement à distance partiel qui fonctionnerait en alternance avec un enseignement en présentiel.

Dans son avis sur le projet de loi en question le Conseil d'Etat avait souligné que le dispositif tel qu'il était formulé risquait de créer des inégalités de traitement dans la mesure où les parents qui profitent d'une crèche peuvent se voir allouer le congé pour raisons familiales, alors que ceux qui ont recours à un assistant parental ne peuvent pas en profiter et que par ailleurs, tous les enfants en bas âge non scolarisés et qui ne profitent pas d'un mode de garde formel étaient exclus du dispositif.

Face à l'opposition formelle de la Haute Corporation sur ce point, la Commission parlementaire compétente avait décidé de faire droit à la demande du Conseil d'Etat et de reprendre telle quelle la proposition de texte que ce dernier avait formulé.

Toutefois, la commission et le Gouvernement se sont mis d'accord que la question soulevée par le Conseil d'Etat nécessite une réflexion plus approfondie, afin d'éviter des inégalités, et de ce fait il avait été décidé de limiter la durée d'application de la loi du 24 décembre 2020 précitée jusqu'au 20 janvier 2021 inclus. C'était pour faire droit à cette requête commune de clarification qu'un projet de loi portant modification de la loi du 24 décembre 2020 portant dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail a été déposé le 6 janvier 2021. Vu que ce texte présentait un certain nombre de problèmes dont notamment ceux soulevés par le Conseil d'Etat il a été retiré du rôle de la Chambre des Députés.

Par la suite, et après concertation entre les différents départements ministériels concernés, un nouveau projet de loi a été élaboré qui prévoit un congé pour raisons familiales directement conditionné par la décision de fermeture totale ou partielle des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants dans un but de lutter contre la propagation du Covid-19.

Ce texte présentait une urgence certaine étant donné que les dispositions de la loi du 24 décembre 2020 précitée venaient à expiration en date du 20 janvier 2021.

Alors bien que les écoles et structures d'accueil situées sur le territoire du Grand-Duché étaient à ce stade ouvertes et ne donnaient pas lieu à application du dispositif, il en était autrement dans nos pays voisins ce qui rendait indispensable la prolongation de la mesure pour les salariés frontaliers.

C'est pour cette raison qu'il a été prévu que les dispositions relatives à ces dérogations seraient applicables jusqu'au 2 avril 2021 inclus, ce qui correspondait à la date de début des vacances de Pâques, étant donné que la situation risquait de perdurer, respectivement de se reproduire de façon cyclique.

De plus, ce projet prévoyait de mettre fin de façon définitive au fait que les mises en quarantaine d'enfants de moins de treize ans accomplis de même que les mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile de ces enfants, pour des raisons impérieuses de santé publique, n'étaient pas visées dans le champ d'application défini dans le dispositif légal sur le congé pour raisons familiales alors que le règlement grand-ducal modifié 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, précisait que dans de tels cas de figure ledit congé peut être prorogé.

Finalement, il a été prévu d'élargir la base légale du règlement grand-ducal précité pour y inclure la définition des cas de mise en place de mesures de santé publique, destinées à limiter la propagation d'une épidémie permettant ainsi de prévoir, pour un certain nombre d'hypothèses, une prorogation de la durée du congé pour raisons familiales telle que définie à l'article L. 234-52 du Code du travail.

1.2. Loi du 2 avril 2021 portant modification de la loi du 22 janvier 2021 portant : 1. modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2. dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail

Face à l'évolution de la pandémie du Covid-19 au Luxembourg et en Europe, il n'a pas pu être exclu que les pouvoirs publics ne soient, à un moment déterminé, de nouveau obligés de décider une fermeture partielle ou totale des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour des raisons liées à la crise sanitaire due à cette pandémie.

Afin d'être préparé au mieux par rapport aux conséquences que la situation aurait pu avoir pour les parents d'enfants vulnérables et par rapport aux problèmes de garde qui peuvent se poser en cas de fermeture des écoles ou des structures d'accueil pour les parents d'enfants de moins de treize ans, il avait été proposé de prolonger le dispositif dérogatoire qui était en place depuis le 21 janvier 2021 et expirant le 3 avril 2021.

Afin d'éviter toute discrimination notamment des salariés et travailleurs indépendants frontaliers, il fallait rendre applicables ces dispositions jusqu'au 17 juillet 2021 inclus.

En effet, cette date précise permettait d'assurer que le dispositif reste en vigueur non seulement jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au Grand-Duché mais également jusqu'au début des vacances d'été dans nos deux Etats fédéraux allemands voisins, à savoir la Sarre et la Rhénanie-Palatinat, où ces vacances débutaient le 19 juillet 2021. En Meurthe et Moselle, cette date était fixée au 6 juillet 2021 et en Belgique au 1er juillet 2021.

1.3. Loi du 16 avril 2021 portant modification de l'article L. 631-2 du Code du travail

Dans le contexte de la pandémie du Covid-19, bon nombre d'entreprises se trouvaient en situation de chômage partiel et cela non seulement avec un nombre important de salariés directement concernés, mais également sur une durée exceptionnellement longue.

Cette situation qui risquait de perdurer encore un certain temps et ce notamment pour les entreprises des secteurs les plus vulnérables, cette loi visait à permettre le financement par le Fonds pour l'emploi de programmes de formation mis en place pour certaines catégories de salariés des entreprises en régime de chômage partiel. Le cas échéant, les formations offertes dans le cadre de ces programmes, qui sont entre autres destinés à réduire le risque de chômage de ces salariés, sont à charge de l'Etat qui les finance dès lors par le biais du Fonds pour l'emploi.

Ainsi, pour permettre la mise en exécution de tels programmes, cette loi a ajouté un point supplémentaire au paragraphe premier de l'article L. 631-2 qui détermine les dépenses couvertes par le Fonds pour l'emploi.

1.4. Loi du 30 juin 2021 portant modification de la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail

Malgré le fait que la cellule du contact tracing de l'Inspection sanitaire était parfaitement bien organisée pour faire face à la situation du moment, il restait un risque que, pour certaines personnes concernées, un laps de temps important s'écoulait avant qu'elles ne disposaient en cas de besoin, de l'ordonnance de mise en isolement ou de mise en quarantaine émise à leur titre.

Vu que ces ordonnances étaient cependant 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 étaient susceptibles de constituer un problème pour les salariés concernés.

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 pouvait éventuellement pas être respecté par le salarié concerné ce qui le privait, pendant un certain laps de temps, de la protection contre le licenciement prévue 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, la loi du 19 décembre 2020 portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail a dérogé temporairement à l'article en question en y rajoutant une disposition particulière.

Vu que cette problématique était à ce stade cependant toujours existante et qu'elle était même d'autant plus actuelle que le recours systématique à des tests antigéniques rapides, qui faisait dorénavant partie de la stratégie de lutte contre la pandémie du Covid-19 du Gouvernement, était susceptible de créer des situations où les personnes testées et leurs personnes de contact risquaient de ne pas recevoir leur ordonnance dans un délai leur permettant de le remettre à leur employeur au plus tard le troisième jour de leur absence, il importait de prolonger les dispositions dérogatoires à l'article L. 121-6 du Code du travail, qui étaient limitées au 30 juin 2021, jusqu'au 31 décembre 2021.

De même, cette loi est entrée en vigueur le lendemain de la fin de la disposition antérieurement en vigueur pour éviter un quelconque vide juridique.

1.5. Loi du 30 juin 2021 portant modification de la loi modifiée 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

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 la 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 au 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 l'état de 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^{er} 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.

Par la loi du 19 décembre 2020 portant modification de la loi du 20 juin 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 avait encore une fois été prorogée pour faire face à une nouvelle augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2 « COVID-19 ».

En outre, ce texte avait réduit le champ d'application de cette dérogation pour ne plus l'appliquer à tous les domaines économiques énumérés à l'annexe de la loi du 20 juin 2020 précitée mais pour la limiter au secteur de la santé en général, au secteur des aides et de soins et aux laboratoires d'analyses médicales.

De plus, les salariés ayant travaillé dans un de ces domaines avant de partir en préretraite pouvaient, depuis l'entrée en vigueur de cette loi, reprendre une activité salariée auprès de n'importe quel employeur actif dans le secteur de la santé ou dans le secteur d'aides et de 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.

Vu que le manque de personnel qualifié dans les secteurs susmentionnés risquait fortement de perdurer, sinon même d'augmenter, pendant les mois à venir, et vu qu'il importait aussi de pouvoir garantir les temps de repos

et de congé au personnel en place, qui était fortement marqué par des mois de travail effectués sous des conditions très difficiles, cette loi a prolongé le dispositif antérieurement en place jusqu'à la fin de l'année en cours.

De même, cette loi est entrée en vigueur le lendemain de la fin de la disposition antérieurement en vigueur pour éviter un quelconque vide juridique.

1.6. Loi du 16 juillet 2021 portant modification de la loi modifiée du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal

Cette loi a eu pour objet d'alléger les obligations de révision pesant sur les sociétés d'impact sociétal, ci-après « SIS ».

Conformément à la loi modifiée du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal, un réviseur d'entreprises agréé certifie annuellement le respect des obligations légales spécifiques aux SIS :

- la composition du capital social de la SIS qui doit être composé d'au moins 50% de parts d'impact ;
- la rémunération annuelle maximale des salariés ne doit pas excéder un plafond correspondant à 6 fois le salaire social minimum ;
- l'interdiction de contracter, directement ou indirectement, à destination de ses associés.

L'obligation de révision s'applique à toute SIS indépendamment du chiffre d'affaires, de la valeur du bilan, du nombre de salariés et de la durée d'existence.

En particulier, pendant sa première année d'existence, le chiffre d'affaires d'une entreprise n'a pas encore atteint des niveaux normaux et encore moins dans le cadre des restrictions imposées par la lutte contre la pandémie Covid-19.

Les initiatives législatives prises par le Gouvernement dans le cadre de la lutte contre la pandémie de la Covid-19 pour soutenir l'économie et atténuer les effets financiers et sociaux de la crise, étaient limitées dans le temps et visaient notamment les secteurs de la restauration, du tourisme, de l'évènementiel, de la culture et du divertissement ainsi que le commerce de détail et les organismes de formation professionnelle continue.

Ces initiatives ne prenaient pas en compte les spécificités des SIS. En effet, la période de révision pour les SIS relative à l'exercice 2020, est intervenue entre avril et juillet 2021, donc après la période pour laquelle les mesures visées sur les projets de loi « relance » s'appliquaient.

Dans le contexte de la pandémie de la Covid-19, il a été prévu que les SIS les plus jeunes auront encore plus de difficultés de se conformer à leurs obligations de révision. En particulier concernant les micro-SIS créées il y a moins de 12 mois, le coût de l'audit a pu atteindre 5 à 10% du chiffre d'affaires réalisé au cours de l'exercice concerné.

Au lieu de concevoir une aide spécifique qui ne servirait qu'à financer la prestation du réviseur d'entreprises, cette loi a allégé les obligations de révision pour réduire les coûts auxquels ont dû faire face cette catégorie d'entreprises en introduisant des seuils déterminant l'intervention de tiers indépendants dans le cadre des obligations générales de transparence visées par la loi.

Ainsi, les micro-SIS avec un chiffre d'affaires ou un actif net très réduit ne sont plus obligées de recourir à un réviseur d'entreprises, dont les coûts peuvent être disproportionnés par rapport à l'envergure de l'activité économique de la SIS en question.

Les SIS moyennes peuvent recourir à un commissaire aux comptes, qui n'est pas soumis à des méthodes de révision aussi chronophages et détaillées que celles qu'appliquent les réviseurs d'entreprises agréés. Les coûts à engager par les sociétés concernées par cette loi sont moindres.

S'agissant des SIS ayant atteint un volume d'affaires ou un actif net dépassant 1.000.001 euros, l'intervention d'un réviseur d'entreprises agréé est requise. Dans ce cas, le coût de la révision ne représentera plus que près de 0,5% du chiffre d'affaires ou de l'actif net.

1.7. Loi du 24 novembre 2021 portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail

Cette loi visait à 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 indispensables pour traiter utilement tous les points de l'ordre du jour de chaque réunion du comité.

De plus il a été précisé, 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.

1.8. Loi du 24 novembre 2021 portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 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 avait pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et dérogatoires notamment en ce qui concerne l'application du régime du chômage partiel.

Parmi ces mesures figurait celle d'immuniser la période de janvier à juillet 2020 par rapport au contingent de 1.022 heures disponibles en matière de chômage partiel par année de calendrier et par salarié.

Or, il s'avérait que non seulement la mesure de chômage partiel devrait continuer à soutenir les entreprises dans leur sortie de la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, mais qu'un certain nombre d'entreprises étaient amenées à procéder à des restructurations profondes ayant des répercussions au niveau de l'emploi.

Ces projets de restructuration n'étaient pas nécessairement tous directement dus au Covid-19, mais la crise sanitaire a certainement fait accélérer ces processus et en a augmenté l'impact et ce dans le cadre d'une toujours plus importante digitalisation des procédures de production.

Voilà pourquoi cette loi a réintroduit temporairement une disposition déjà utilisée lors de la crise économique de 2009, à savoir l'augmentation du nombre d'heures de travail pouvant être réduites dans le cadre du chômage partiel de source structurelle dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Finalement, cinq modifications ont été introduites de manière définitive dans le Code du travail.

En premier lieu, dans le même contexte de restructurations accompagnées par des périodes plus ou moins longues de chômage partiel structurel, il a été introduit la possibilité d'augmenter également et de manière définitive le nombre d'heures éligibles au chômage partiel pour des entreprises couvertes par un accord tripartite sectoriel.

Ensuite, toujours dans le contexte du chômage partiel, il s'agissait de compléter la condition d'éligibilité d'un salarié au bénéfice du chômage partiel relative à son occupation légale auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg par la précision que le salarié ne doit pas être en situation de préavis résultant de l'initiative de l'employeur et, dans le cadre des plans de maintien dans l'emploi, de rendre éligibles, le cas échéant, les programmes spécifiques de l'ADEM en matière d'accompagnement personnel des transitions de carrière.

Finalement, comme l'instrument du chômage partiel est également un élément souvent essentiel des plans de maintien dans l'emploi, cette loi entendait à déterminer quelques dispositions qui devront obligatoirement figurer dans un tel plan pour pouvoir être homologué par le ministre du travail.

2. Règlements grand-ducaux

2.1. Règlement grand-ducal du 20 janvier 2021 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 au courant des mois d'octobre et de novembre et dans un souci de prendre toutes les mesures susceptibles d'endiguer la propagation du virus, et face au risque imminent de fermetures, du moins périodiques, des établissements d'enseignement et d'accueil par décision du Gouvernement, une loi du 24 décembre 2020 a prévu une dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail, et ce afin de créer 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 pour enfants ou dans une autre structure d'accueil, parce que ceux-ci ont été partiellement ou totalement fermés ou encore parce qu'il a été décidé de mettre en place un système d'enseignement à distance partiel qui fonctionnerait en alternance avec un enseignement en présentiel.

Dans son avis sur le projet de loi en question, le Conseil d'Etat avait souligné que le dispositif tel qu'il était formulé risquait de créer des inégalités de traitement dans la mesure où les parents qui profitent d'une crèche peuvent se voir allouer le congé pour raisons familiales, alors que ceux qui ont recours à un assistant parental ne peuvent pas en profiter et que par ailleurs, tous les enfants en bas âge non scolarisés et qui ne profitent pas d'un mode de garde formel étaient exclus du dispositif.

Face à l'opposition formelle de la Haute Corporation sur ce point, la Commission parlementaire compétente avait décidé de faire droit à la demande du Conseil d'Etat et de reprendre telle quelle la proposition de texte que ce dernier avait formulé.

Toutefois, la commission et le Gouvernement se sont mis d'accord que la question soulevée par le Conseil d'Etat nécessite une réflexion plus approfondie, afin d'éviter des inégalités, et de ce fait il avait été décidé de limiter la durée d'application de la loi du 24 décembre 2020 précitée jusqu'au 20 janvier 2021 inclus.

C'est pour faire droit à cette requête commune de clarification qu'un projet de loi portant modification de la loi du 24 décembre 2020 portant dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail a été déposé en date du 6 janvier 2021.

Vu que ce texte présentait un certain nombre de problèmes dont notamment ceux soulevés par le Conseil d'Etat, il a été retiré du rôle de la Chambre des Députés. Par la suite, et après concertation entre les différents départements ministériels concernés, un nouveau projet de loi a été élaboré.

En attendant que ce texte de loi ait pu traverser la procédure législative et vu que les dispositions dérogatoires en vigueur venaient à expiration le 20 janvier 2021, il s'agissait d'éviter que des salariés ou travailleurs indépendants, qui sont confrontés à des situations de fermeture totale ou partielle des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants par décision des autorités compétentes afin de combattre la propagation du Covid-19, soient privés du congé pour raisons familiales lié à cette situation particulière.

Alors bien que les écoles et structures d'accueil situées sur le territoire du Grand-Duché étaient ouvertes et ne donnaient pas lieu à application du dispositif, il en était autrement dans nos pays voisins ce qui rendait la prolongation de la mesure pour les salariés frontaliers indispensable.

A cette fin, ce règlement grand-ducal comptait à combler le vide qui risquait de se produire entre l'expiration des dispositions de la loi du 24 décembre précitée et la loi à venir.

Il a été prévu que les dispositions relatives à ces dérogations seront applicables jusqu'au 2 avril 2021 inclus, ce qui correspond à la date de début des vacances de Pâques, étant donné que la situation risquait de perdurer, respectivement de se reproduire de façon cyclique.

2.2. Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant abrogation du règlement grand-ducal du 20 janvier 2021 portant dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail

Ce règlement grand-ducal a abrogé le règlement grand-ducal du 20 janvier 2021 portant dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail.

Cette abrogation a fait suite à l'adoption de la loi du 22 janvier 2021 portant modification : 1. des articles L. 234-51 et L. 234-52 du Code du travail ; 2. dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail, portant notamment sur les mêmes dérogations en matière de congé pour raisons familiales.

2.3. Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail

Les partenaires bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, en l'occurrence BusinessEurope, l'UEAPME, la CEEP et la CES, ont signé sur base de l'article 155 du Traité de 2009 sur le Fonctionnement de l'Union européenne un accord-cadre sur le télétravail en date du 11 juillet 2002 ; que les organisations signataires se sont engagées à mettre en œuvre cet accord conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres.

Considérant ensuite que les partenaires sociaux au niveau national, à savoir l'OGBL et le LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, ont conclu une convention relative au régime juridique du télétravail en date du 21 février 2006 afin de mettre en œuvre l'accord-cadre européen et que cette convention a ensuite été reconduite et déclarée d'obligation générale à deux reprises par règlement grand-ducal du 1^{er} mars 2012 et par règlement grand-ducal du 15 mars 2016.

Malgré le contexte légal international inchangé de nature à limiter le recours au télétravail des salariés frontaliers en raison des conventions fiscales internationales en matière de double imposition et des dispositions communautaires en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale, le télétravail fait l'objet d'intérêt sans cesse croissant de la part des salariés et des entreprises. Les partenaires sociaux au niveau national ont estimé qu'il serait opportun de moderniser ladite convention pour l'adapter aux défis de la digitalisation et d'encadrer tant le télétravail régulier que le télétravail occasionnel.

Afin d'établir des conditions de travail uniformes pour tout le secteur, il est important de le déclarer d'obligation générale pour tout le secteur.

L'application de la convention antérieurement en vigueur a cessé de produire ses effets au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention déclarée d'obligation générale.

2.4. Règlement grand-ducal du 30 juin 2021 portant modification du règlement grand-ducal modifié 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

Dans le cadre des mesures exceptionnelles que le Gouvernement a pris dès le début de la crise sanitaire, les règles généralement applicables en matière de chômage partiel ont été appliquées de façon adaptée à la situation d'exception dès la déclaration de l'état de crise en mars 2020.

A ce moment déjà il avait été constaté que de nombreuses demandes de chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 avaient été soumises par des entreprises relevant des secteurs HORECA et Commerce qui furent à ce moment fortement touchés par les décisions gouvernementales de fermeture.

Vu qu'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 ou aux alentours du salaire social minimum, l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels, qui prévoit 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 1975 précité pour prolonger l'application de cette substitution jusqu'au 31 décembre 2020.

Comme de nombreuses entreprises, notamment des secteurs économiques à faibles revenus, ont cependant dû continuer d'avoir recours au chômage partiel en 2021, cette dérogation avait été prolongée une première fois jusqu'au 30 juin 2021.

Vu que la crise sanitaire n'était malheureusement pas encore à sa fin et vu que par ailleurs la situation économique difficile, dans laquelle certaines entreprises se trouvaient, risquait fortement de ne pas s'améliorer immédiatement du fait de la fin de la pandémie, le recours au chômage partiel, surtout de la part des entreprises relevant des secteurs économiques vulnérables, semblait ne pas diminuer au cours des six derniers mois de l'année 2021.

C'était pour cette raison que ce règlement grand-ducal visait à prolonger la disposition dérogatoire introduite par le règlement grand-ducal du 20 juin 2020 portant dérogation temporaire à l'article 2 dudit règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 jusqu'au 31 décembre 2021.

De même ce règlement grand-ducal est entré en vigueur le lendemain de la fin de la disposition antérieurement en vigueur pour éviter un quelconque vide juridique.

2.5. Règlement grand-ducal du 23 décembre 2021 portant modification du règlement grand-ducal modifié 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

Dans le cadre des mesures exceptionnelles que le Gouvernement a pris dès le début de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les règles généralement applicables en matière de chômage partiel ont été appliquées de façon adaptée à la situation d'exception dès la déclaration de l'état de crise en mars 2020.

A ce moment déjà il avait été constaté que de nombreuses demandes de chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 avaient été soumises par des entreprises relevant des secteurs HORECA et Commerce qui furent à ce moment fortement touchés par les décisions gouvernementales de fermeture.

Vu qu'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 ou aux alentours du salaire social minimum, l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 portant fixation du taux d'indemnisation des chômeurs partiels, qui prévoit 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 1975 précité pour prolonger l'application de cette substitution jusqu'au 31 décembre 2020.

Comme de nombreuses entreprises, notamment des secteurs économiques à faibles revenus, ont cependant dû continuer d'avoir recours au chômage partiel en 2021, cette dérogation avait été prolongée une première fois jusqu'au 30 juin 2021 et une deuxième fois jusqu'à la fin de l'année 2021.

En tenant compte de l'évolution des principaux indicateurs et de la situation épidémiologique telle qu'elle se présentait à ce stade, ainsi que du taux de vaccination de la population qui était encore trop faible pour une immunité cohorte, il était impératif de maintenir les mesures et dispositifs en place.

Par ailleurs la situation économique difficile, dans laquelle certaines entreprises se trouvaient, risquait fortement de ne pas s'améliorer immédiatement du fait de la fin de la pandémie, le recours au chômage partiel, surtout de la part des entreprises relevant des secteurs économiques vulnérables, ne semblait pas forcément diminuer pour la première moitié de l'année 2022.

C'était pour cette raison que ce règlement grand-ducal visait à prolonger la disposition dérogatoire introduite par le règlement grand-ducal du 20 juin 2020 portant dérogation temporaire à l'article 2 dudit règlement grand-ducal modifié du 15 septembre 1975 jusqu'au 30 juin 2022.

Pour éviter un quelconque vide juridique, il était indispensable que ce règlement grand-ducal entre en vigueur le lendemain de la fin de la disposition antérieurement en vigueur et donc, d'avoir recours à la procédure d'urgence.

3. Projets déposés avant le 31 décembre 2021

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 cette 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 et a été avisé par le Conseil d'Etat en date du 16 juillet 2021.

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

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

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

Il y est tenu compte du fait que les enfants en bas âge sont plus souvent malades en prévoyant pour les enfants âgés de zéro à moins de quatre ans accomplis un contingent de douze jours de congé pour raisons familiales.

Si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis, le salarié a droit à dix-huit jours et à partir de treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans, le congé pour raisons familiales est porté à cinq jours à condition que l'enfant soit hospitalisé.

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

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

C'est face à ces situations que ce projet entendait remédier.

Par ailleurs il avait été 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 29 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 a été adopté rapidement et le projet initial n°7489 devra être amendé en conséquence.

Il est évident que ces amendements devront tenir compte des remarques formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 28 janvier 2020 et des lois intervenues depuis le dépôt du projet de loi.

3.4. Projet de loi 7864 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail

Heinz Leymann (1932-1999), sociologue et psychosociologue suédois célèbre pour ses recherches sur le harcèlement moral, décrit ce concept, qu'il qualifia dès les années 1980 de « Mobbing », comme « une relation conflictuelle sur le lieu de travail, aussi bien entre collègues qu'entre supérieurs et subordonnés ». Pour lui « la personne harcelée, la victime, est agressée de façon répétitive sur une période de six mois au moins, le but étant de l'exclure. »

Sur ce même thème, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme française a par exemple précisé, dans un avis publié en 2000, que le Mobbing « remet en cause les principes contenus dans les textes fondateurs des Droits de l'Homme, et constitue une atteinte à la dignité du salarié, à l'intégrité de sa personne et à son droit au travail. Il met en danger, non seulement l'équilibre personnel, mais également la santé de l'individu et de sa famille ». Entre temps, le phénomène du harcèlement moral est devenu un véritable fléau du 21e siècle, tant dans le monde du travail que dans la société en général.

En réaction à cette situation néfaste, les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, ont signé, en date du 26 avril 2007, sur base de l'article 139 du Traité sur l'Union Européenne, un accord cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail dont l'objectif est de mieux sensibiliser et de mieux expliquer aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, et de leur fournir un cadre pragmatique permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail. De même, le 21 juin 2019, la 108e Conférence internationale du travail a adopté la convention (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Cette Convention de l'Organisation Internationale du Travail rappelle aux Etats membres qu'ils ont la responsabilité de promouvoir un « environnement général de tolérance zéro » et dans son préambule il est détaillé que « La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ».

Au Luxembourg le seul dispositif couvrant le harcèlement moral est actuellement la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail signée entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, transposant l'accord cadre autonome européen et déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 alors qu'il est cependant évident que le phénomène du harcèlement moral n'épargne pas le Grand-Duché. En effet, selon les chiffres de la Chambre des salariés deux salariés sur dix disent être victimes d'harcèlement moral au travail. Ainsi, le Luxembourg est, après la France, le pays présentant la prévalence la plus élevée de harcèlement moral.

Après une analyse approfondie du sujet, la CSL conclut que « le harcèlement moral au travail au Luxembourg comporte un taux de prévalence élevé sur la période allant de 2014 à 2018, ainsi que par rapport aux autres pays.

Le harcèlement moral implique de mauvaises conditions de travail ainsi qu'un niveau de bien-être général plus faible. Au vu de la problématique que cela soulève, il serait primordial de prévoir et de mettre en œuvre des mesures de prévention et de réduction de ce facteur de stress au travail. Il convient également de réfléchir si la prévalence du harcèlement moral au travail ne peut pas aussi être réduite à long terme par des mesures légales ». Au Luxembourg les salariés victimes d'un harcèlement moral sur le lieu de travail sont actuellement obligés de baser leur action en dommages et intérêts sur l'article 1134 du Code civil aux termes duquel « les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties à la convention » alors que bon nombre d'Etats-membres de l'Union européenne, dont notamment les trois pays voisins du Grand-Duché, ont mis en place un dispositif légal spécifique sur le harcèlement moral en matière de droit du travail.

Afin de remédier à ce vide juridique, ce projet de loi propose d'introduire un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI. – Harcèlement moral ».

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 23 juillet 2021.

3.5. Projet de loi 7862 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 suscitait 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 a été déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail.

Le but du 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.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 23 juillet 2021 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 28 septembre 2021.

3.6. Projet de loi 7890 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

Face au développement de la digitalisation et la généralisation des outils informatiques au cours des dernières années, le Gouvernement en place a retenu, dans le programme de coalition pour la période de 2018 à 2023, qu'en matière de télétravail, l'accord interprofessionnel de 2003 devra être réévalué et le droit à la déconnexion sera établi.

En septembre 2020, le Conseil Economique et Social (ci-après « CES ») a adopté son avis relatif au télétravail qui a permis aux partenaires sociaux de signer un nouvel accord interprofessionnel en date du 20 octobre 2020, qui fût déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Le droit à la déconnexion ayant été volontairement laissé de côté dans ce premier avis, puisqu'il dépasse le cadre du seul télétravail, les partenaires sociaux, réunis avec les représentants du Gouvernement dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi, ont retenu que le sujet de la déconnexion pourrait être traité par le CES par le biais d'un deuxième avis.

Dès le début des discussions, l'objet de cet avis a été d'essayer de faire une proposition de texte susceptible d'inscrire expressément le droit à la déconnexion dans le droit du travail luxembourgeois.

En effet, jusqu'à présent, le droit luxembourgeois ne règle ce droit que de manière indirecte en imposant notamment le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés.

Afin de remédier à la situation existante, le projet en question, qui se base dès lors largement sur l'avis tripartite susmentionné, propose de compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter, d'introduire une nouvelle section 8 au Chapitre II, du Titre premier, du Livre III du Code du travail intitulée « Le respect du droit à la déconnexion » incluant des sanctions administratives pouvant être prononcées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

De même, il contient des modifications législatives très ponctuelles, qui sont destinées à assurer une meilleure application du nouveau dispositif par l'implication des partenaires sociaux.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 28 septembre 2021.

3.7. Projet de loi 7931 portant dérogation temporaire à l'article L. 523-1 du Code du travail

L'article L. 523-1, paragraphe 2, alinéa 5, du Code du travail dispose que la durée de l'occupation temporaire indemnisée des chômeurs indemnisés âgés de moins de cinquante ans est limitée à six mois au maximum, renouvellements compris.

Pendant la pandémie Covid-19, de nombreux chômeurs indemnisés ont été affectés, moyennant une occupation temporaire indemnisée, à des travaux qui consistent entre autres : à distribuer des tests antigéniques rapides gratuits au public, à effectuer le Covidcheck sur les lieux de travail où ils sont affectés, à effectuer des missions de support dans le cadre du traçage des contacts ou de la Helpline Santé, etc.

L'accomplissement de ces tâches a contribué, de manière directe ou indirecte, à une lutte efficace contre la pandémie Covid-19.

Afin de permettre au chômeur indemnisé d'être affecté à d'autres tâches déclarées d'utilité publique par le règlement grand-ducal du 12 mai 2011 portant application des dispositions relatives aux occupations temporaires indemnisées prévues à l'article L. 523-1 du Code du travail, ce projet de loi prévoit que la période d'affectation à une tâche dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ne soit pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale de l'occupation temporaire indemnisée, qui est actuellement fixée à 6 mois, renouvellements compris.

Il est également précisé que la qualification d'une tâche comme tâche à pourvoir dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 revient à l'Administration pour le développement de l'emploi.

En effet, conformément à l'article 2 du règlement grand-ducal précité, les chômeurs indemnisés peuvent être affectés aux travaux moyennant une occupation temporaire indemnisée, sur demande motivée d'un promoteur et par décision du Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, prise sur avis de l'Administration pour le développement de l'emploi.

Vu que certains chômeurs indemnisés ont été affectés à des tâches dans le cadre de l'instauration du CovidCheck dans les différents ministères et les administrations publiques dès le mois d'octobre 2021, l'article 2 du présent projet de loi prévoit une application rétroactive à partir du 1^{er} octobre 2021 afin d'assurer une égalité de traitement entre les chômeurs indemnisés qui seront affectés à ce type de tâches dans le futur et les chômeurs indemnisés déjà affectés.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 14 décembre 2021 et avisé par le Conseil d'Etat en la même date.

3.8. Projet de règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel en matière de formation professionnelle continue pour le secteur immobilier conclu le 28 octobre 2021 entre la Chambre immobilière du Grand-Duché de Luxembourg, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part

Un accord interprofessionnel conclu entre la Chambre immobilière du Grand-Duché de Luxembourg, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part en matière de formation professionnelle continue pour le secteur immobilier a été signé le 28 octobre 2021.

Sur proposition concordante des assesseurs, l'Office national de conciliation s'est prononcé par la voie écrite en faveur de la déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail en matière de formation professionnelle continue pour le secteur immobilier signé le 28 octobre 2021.

Afin de rétablir des conditions de travail uniformes pour tout le secteur, il est important de le déclarer d'obligation générale pour tout le secteur.

4. Textes législatifs en préparation

4.1. 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 matières 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 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.

Cette modification 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, une réforme de la médecine du travail s'impose. L'audit de 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 cité ci-dessus devra être modifié en conséquence.

4.2. Avant-projet de loi portant modification du dispositif EMI

Cet avant-projet de loi propose d'introduire des critères limitant le nombre de contrats EMI pouvant être conclus par un promoteur.

4.3. Avant-projet de loi portant modification 1. de l'article L. 125-1 du Code du travail 2. de l'article 2101 du Code civil

Cet avant-projet comptait à introduire dans le Code du travail des modifications ponctuelles aux dispositions légales applicables en matière de faillite en vue d'assurer une meilleure protection des droits des salariés qui perdent leur emploi, et ceci notamment dans le contexte de la crise sanitaire Covid19.

4.4. Avant-projet de loi portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Dans le but de résoudre les problèmes pratiques ayant surgi au niveau de l'application de l'article L. 233-16 du Code du travail, cet avant-projet de loi a pour objet d'apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif.

En outre, il apporte deux grandes ouvertures du droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, à savoir, à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ainsi qu'à l'indépendant.

En ce qui concerne l'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ou encore comme co-parent (tel qu'il est actuellement le cas en Belgique par exemple) celle-ci permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant.

En effet, l'accès à ce congé n'est réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né. Cependant la directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants prévoit dans son article 4, paragraphe 1, ce qui suit :

« Article 4 Congé de paternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit 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. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible. »

En ce qui concerne l'ouverture du congé de paternité pour les indépendants, l'avant-projet a pour objectif de mettre en œuvre un élément de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit à la page 138 ce qui suit :

« *En ce qui concerne le statut de l'indépendant, l'application de certaines législations, qui diffèrent selon que la personne travaille dans le cadre d'un contrat de travail ou de façon indépendante, sera revue. Le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés sera ainsi rendu applicable aussi aux indépendants. »*

Vu qu'il est dans l'intention du Gouvernement de faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires de cette nouvelle ouverture au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, les dispositions légales afférentes applicables à toutes ces catégories de travailleurs seront adaptées en conséquence.

Le présent projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.

4.5. Avant-projet de loi portant modification :

1) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ;

de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire, et modifiant la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat ;

2) du Code du Travail

Les dispositions relatives à l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier qui sont reprises aux articles L. 572-1 et suivants du Code du travail prévoient l'interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, mais ne prévoient pas l'interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour régulier sans autorisation de travail conformément aux dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

A cet effet, cet avant-projet de loi entend modifier l'intitulé du Titre VII du Livre V du Code du travail et insérer un nouveau Chapitre IV au sein de ce même Livre, afin de prévoir désormais également l'interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière, à savoir ceux qui sont en séjour régulier sans autorisation de travail, conformément aux dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

L'avant-projet entend préciser que la relation d'emploi des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière est également présumée avoir duré au moins trois mois, à l'instar de celle des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Il entend par ailleurs préciser que la présomption précitée ne peut désormais être renversée que par preuve contraire « écrite » rapportée par l'employeur ou le ressortissant de pays tiers en situation irrégulière ou en séjour irrégulier.

Par ailleurs, il s'avère en pratique que les dispositions relatives aux circonstances aggravantes en cas d'occupation simultanée de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier manquent de précision, ce qui a conduit à l'existence de jurisprudences divergentes.

A cet effet, ces dispositions précitées ont été précisées pour permettre au Ministère public d'entamer des poursuites pénales à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas les dispositions y afférentes, ainsi qu'aux juridictions concernées de sanctionner pénalement ces mêmes employeurs. Aussi, l'avant-projet entend prévoir les mêmes circonstances aggravantes, dont notamment celle relative à la traite des êtres humains et à l'emploi des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière.

Il est à préciser que l'Inspection du travail et des mines, qui dans le cadre de ses missions, rencontre une situation laissant supposer une infraction relative à la traite des êtres humains, en avise le Parquet moyennant procès-verbal.

L'avant-projet de loi entend également augmenter le montant des amendes administratives et des sanctions pénales, se rapprochant ainsi du montant de celles prévues en France, pour dissuader encore davantage les employeurs d'avoir recours à des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière.

Dans le même ordre d'idées, il entend conférer expressément à l'Inspection du travail et des mines la compétence de constater les infractions relatives à l'emploi des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière interdit par le nouvel article L. 574-1.

L'avant-projet entend aussi modifier l'article 137 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration qui prévoit désormais que les agents de contrôle visés à l'article L. 573-1 du Code du travail procèdent sur le lieu de travail à des contrôles relatifs à l'observation des dispositions du Code du travail en relation avec le titre de séjour, l'autorisation de séjour et l'autorisation de travail des ressortissants de pays tiers.

Il s'ajoute qu'en janvier 2012, le législateur a instauré une loi qui prévoit que l'employeur qui désire recruter une personne de nationalité non-européenne, donc externe, doit d'abord déclarer un poste vacant auprès de l'ADEM. Si dans le délai de trois semaines qui suivent la déclaration, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas pu proposer un demandeur remplissant le profil recherché, l'employeur est en droit de demander un certificat lui autorisant de recruter une personne de son choix. ; l'ADEM délivre le certificat dans un délai de cinq jours ouvrables.

Chaque employeur doit passer par ce processus et ainsi attendre un mois pour avoir une décision, même si l'ADEM a déjà pu constater dès la première semaine qu'aucun demandeur d'emploi inscrit n'est disponible pour le profil recherché. Ceci constitue une perte de temps inutile pour les entreprises qui veulent embaucher un salarié qualifié dont l'ADEM ne dispose pas. De plus, il faut préciser que dès la demande de certificat de l'employeur, l'ADEM ne peut plus agir et proposer activement des demandeurs d'emploi.

En effet, seuls les demandeurs d'emploi éventuellement assignés durant les trois premières semaines après la déclaration de l'offre par l'employeur peuvent être prises en considération pour juger du bienfondé de la demande de certificat, même si l'ADEM constate qu'il y a suffisamment de demandeurs d'emploi inscrits et appropriés et qui seraient disponibles au moment de la demande de certificat. Ceci constitue évidemment une perte de chance pour les demandeurs d'emploi.

Cet avant-projet de loi propose aussi plusieurs changements en ce qui concerne les missions de l'Agence pour le développement de l'emploi. Premièrement, il sera désormais possible de déroger à l'obligation de patienter pendant trois semaines pour demander un certificat pour des profils qualifiés qui ne se trouvent pas dans la base de données de l'ADEM. Deuxièmement, si au moment de la demande de certificat, l'ADEM constate qu'il y a des demandeurs d'emploi inscrits et disponibles, alors l'ADEM dispose d'un nouveau délai de quinze jours pour effectivement proposer ces demandeurs d'emploi à l'employeur avant de devoir délivrer un certificat pour l'embauche d'un candidat externe. Dernièrement, cet avant-projet de loi propose d'enlever le test du marché pour les demandeurs d'une protection internationale ayant fait une demande d'autorisation d'occupation temporaire.

Cette dérogation permettra à l'ADEM de réagir dans un très court laps de temps afin de satisfaire les demandes du marché de l'emploi et donnera plus de garantie de planification au niveau du recrutement pour les

employeurs ainsi qu'un avantage dans l'attraction des talents au Luxembourg, ceci dans un temps de pénurie de main-d'œuvre dans n'importe quel secteur du marché du travail.

Par ailleurs, le présent avant-projet de loi accorde à l'ADEM la possibilité d'évaluer les déclarations de postes vacants des employeurs en fonction des besoins recherchés sur le marché de l'emploi.

Il s'agit ici d'un changement législatif que le marché du travail réclame afin de rester compétitif et attractif pour les employeurs. En effet, un processus de recrutement trop compliqué constitue un frein pour le développement des entreprises ainsi que pour l'implantation de nouvelles entreprises au Luxembourg.

4.6. Avant-projet de règlement grand-ducal déterminant l'organisation et la matière des examens spéciaux prévus à l'article 13 (3) de la loi modifiée du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi

L'article 13 (3) de la loi modifiée du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi confère aux employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la même loi, et pouvant se prévaloir d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, la possibilité de participer à un examen spécial en vue de leur nomination respectivement à la fonction de psychologue ou de pédagogue.

En cas de réussite dudit examen spécial, ils peuvent bénéficier des avantages définis à l'article 13 (3) précité.

Cet avant-projet de règlement grand-ducal, définissant l'organisation et les modalités de l'examen spécial visé, s'est avéré nécessaire dans la mesure où quatre agents de l'Agence pour le Développement de l'Emploi se trouvent dans la situation visée par l'article 13 (3) précité.

Dans ces circonstances, l'organisation d'un tel examen spécial auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est envisagée dans un délai rapproché suivant la publication de ce règlement grand-ducal.

4.7. Avant-projet de règlement grand-ducal fixant les modalités et les matières de l'examen de fin de stage sanctionnant la formation spéciale en vue de l'admission définitive ainsi que de l'examen de promotion des différentes catégories de traitement auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi

Le projet de règlement grand-ducal a pour objet de fixer les modalités et les matières de l'examen de fin de stage sanctionnant la formation spéciale ainsi que de l'examen de promotion des différentes catégories de traitement auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Actuellement, ces éléments sont, en fonction de la catégorie de traitement visée, fixés par le règlement grand-ducal afférent énuméré à l'article 17 du projet de règlement.

Or, lesdits règlements grand-ducaux ne sont plus à jour suite à différentes réformes législatives intervenues dans la fonction publique dont celle résultant de l'entrée en vigueur de la loi du 15 décembre 2019 portant modification : 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 2° de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique ; 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ; 4° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des

employés de l'État ; 5° de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale ; 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale.

Cet avant-projet de règlement grand-ducal vise ainsi à regrouper toutes les catégories de traitement et à remplacer les règlements existants afin de conformer les modalités et matières des différents examens de l'Agence pour le développement de l'emploi visés aux dispositions légales actuelles. Par conséquent, il est également proposé d'abroger les règlements grand-ducaux existants tels qu'énumérés à l'article 17 du projet de règlement.

L'avant-projet de règlement grand-ducal est, en grande partie, calqué sur les dispositions prévues par le règlement grand-ducal du 4 septembre 2020 fixant les modalités et les matières de l'examen de fin de stage sanctionnant la formation spéciale en vue de l'admission définitive ainsi que de l'examen de promotion des différentes catégories de traitement auprès de l'Administration gouvernementale et portant modification : 1° du règlement grand-ducal modifié du 13 avril 1984 déterminant la procédure des commissions d'examen de l'examen de fin de formation spéciale pendant le stage et de l'examen de promotion dans les administrations et services de l'État ; 2° du règlement grand-ducal modifié du 31 octobre 2018 portant organisation de la formation pendant le stage pour les fonctionnaires stagiaires de l'État et des établissements publics de l'État ainsi que du cycle de formation de début de carrière des employés de l'État.

Les dérogations proposées par cet avant-projet de règlement grand-ducal sont prévues uniquement pour des points où des particularités de la formation ou de l'examen auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi les rendent nécessaires.

5. Transposition des directives européennes

5.1. **Avant-projet de loi portant 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**

Cet avant-projet de loi a pour objectif de transposer en droit national la directive 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 (ci-après la « directive »).

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.

Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, la directive prévoit l'introduction d'un droit au congé de paternité de dix jours pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou

familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Il y a lieu de noter que les modifications législatives relatives au congé de paternité ne figurent pas dans cet avant-projet de loi mais seront réalisées dans un avant-projet de loi à part.

Au niveau du congé parental la directive prévoit de passer d'un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE.

Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir en outre droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an.

Outre le droit au congé d'aidant, la directive prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoyait la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant les congés.

Dans ce contexte, les États membres fixent un niveau de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.

Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, la directive prévoit que ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.

Ce projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.

5.2. Avant-projet de loi portant 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

Depuis l'adoption de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, le marché du travail a connu de profondes mutations dues à l'évolution démographique, à la dématérialisation de l'économie, ainsi qu'à l'émergence de nouvelles formes d'emploi.

Face à un marché du travail qui est en constante évolution, il devient donc nécessaire que les travailleurs soient pleinement informés des conditions de travail essentielles auxquelles ils sont soumis, ces informations devant être données en temps utile, par écrit et sous une forme accessible.

C'est dans ce contexte et à la suite de la proclamation du socle européen des droits sociaux par les institutions de l'Union européenne proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017 que la Commission européenne a présenté la proposition de la directive qui fut adoptée le 16 avril 2019 et signée par le Parlement européen et le Conseil le 20 juin 2019.

La directive a été publiée dans le cadre de l'article 31 de la [charte des droits fondamentaux](#) de l'Union européenne qui prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, de même qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Cette directive se base également sur les principes n°5 et 7 du socle européen des droits sociaux proclamés à Göteborg le 17 novembre 2017, lesquels sont relatifs d'une part, au droit des travailleurs à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation, et d'autre part, au droit des travailleurs d'être informé de leurs droits et obligations découlant de leur relation de travail, de connaître les raisons de leur licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis, ainsi que d'avoir accès à des mécanismes de règlement des litiges efficaces et impartiaux, et, en cas de licenciement injustifié, de disposer d'un droit de recours, assorti d'une compensation efficace.

L'objectif principal de la directive est ainsi de promouvoir un emploi plus transparent et plus prévisible, en améliorant l'accès des travailleurs aux informations essentielles applicables à leur relation de travail, en leur garantissant des exigences minimales applicables à leurs conditions de travail et en veillant à l'application stricte des règles y relatives en droit interne.

La directive vise encore à remédier aux faiblesses résultant du champ d'application personnel et matériel trop restreint de la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991, en élargissant son champ d'application à tous les travailleurs de l'Union qui sont liés par un contrat de travail ou plus généralement par une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque Etat membre, avec la particularité qu'il faudra tenir compte, dans la détermination de la définition du travailleur, de la jurisprudence de la Cour de Justice.

Finalement, la directive a pour objet de conférer une protection aux travailleurs contre tout traitement défavorable ou toutes conséquences défavorables, et notamment contre tout licenciement qui serait prononcé en réaction à l'exercice par ceux-ci de leurs droits résultant de la directive.

Un projet de loi visant à transposer cette directive importante sera déposée dans les meilleurs délais possibles.

5.3. Projet de loi 7901 portant

1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ;

2° modification du Code du travail

Ce projet de loi a pour objet de :

- transposer la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/ UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 (désignée ci-après la « directive 2020/1057 ») ;
- tenir compte des observations de la Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion de la Commission européenne (désignée ci-après la « Commission ») relatives à la transposition de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI ») (désignée ci-après la « directive 2014/67 ») ;
- modifier certaines dispositions du Code du travail en lien avec le détachement.

1) Transposition de la directive 2020/1057

Compte tenu du degré élevé de mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur du transport routier, des règles sectorielles sont nécessaires pour garantir un équilibre entre la libre prestation de services transfrontaliers pour les transporteurs par route, la libre circulation des marchandises, des conditions de travail satisfaisantes et la protection sociale des conducteurs. Afin d'assurer la mise en œuvre effective et proportionnée de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (désignée ci-après la « directive 96/71/CE ») dans le secteur du transport routier, il a été jugé nécessaire d'instaurer des règles sectorielles tenant compte des particularités liées à l'extrême mobilité de la main d'œuvre dans ce secteur et établissant un équilibre entre la protection sociale des conducteurs et la libre prestation de services transfrontaliers pour les opérateurs.

Les dispositions concernant le détachement de travailleurs, qui figurent dans la directive 96/71/CE et celles relatives au respect de ces dispositions, qui figurent dans la directive 2014/67, s'appliquent au secteur du transport routier et devraient être soumises aux règles spécifiques établies par cette directive.

Toutefois, il faut rappeler que 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 (désignée ci-après la « directive 2018/957 ») prévoit quant à elle qu'elle ne s'applique au secteur du transport routier qu'à partir de la date d'application d'un acte législatif modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67 pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier. Compte tenu du caractère extrêmement mobile du secteur du transport, les conducteurs ne sont généralement pas détachés dans un autre État membre dans le cadre de contrats de service pour de longues périodes, contrairement à ce qui se passe parfois dans d'autres secteurs.

Le but de la directive 2020/1057 est donc de préciser dans quelles circonstances ces conducteurs ne sont pas soumis aux règles relatives au détachement de longue durée prévues par la directive 96/71/CE.

La transposition de cette directive aura également pour conséquence que les dispositions résultant de la transposition de la directive 2018/957, dont l'objet n'est pas couvert par les dispositions de la directive 2020/1057, seront désormais applicables aux conducteurs dans le secteur du transport.

Le présent projet de loi a ainsi pour objet de transposer la directive 2020/1057 dans le droit national. Il est notamment institué l'obligation de faire une déclaration de détachement via le système d'information du marché intérieur (désigné ci-après « IMI »), l'obligation que le salarié mobile ait à sa disposition certains documents pour un éventuel contrôle sur route, ou encore l'obligation de transférer à l'Inspection du travail et des mines via l'IMI une copie de certains documents sur demande expresse de cette dernière.

2) Observations de la Commission relatives à la transposition de la directive 2014/67

Dans le cadre de l'évaluation préliminaire des mesures nationales luxembourgeoises de transposition de la directive 2014/67, la Commission a constaté certaines incohérences concernant la transposition de la directive précitée. La Commission considère que certaines de ces dispositions ne sont ni justifiées ni proportionnées, qu'elles pourraient notamment décourager les destinataires de services de passer des contrats avec des entreprises établies dans d'autres États membres, et qu'elles sont susceptibles d'entraver dès lors la libre prestation de services.

Ce projet de loi a pour objectif d'adapter la législation nationale en matière de détachement de salariés afin de se conformer aux exigences découlant des dispositions de la directive 2014/67, conformément aux points soulevés par la Commission. Ainsi, à titre d'exemples, la liste des informations à communiquer dans le cadre de la déclaration de détachement et la liste des documents à communiquer sur demande de l'Inspection du travail et des mines ont été réduites. De même, la responsabilité solidaire prévue par l'article L. 281-1 du Code du travail qui valait dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance a été limitée à la situation des chaînes de sous-traitance.

3) Modification des dispositions du Code du travail en lien avec le détachement

Dans le cadre de ce projet de loi, il est également proposé de modifier certaines autres dispositions du Code du travail en lien avec le détachement, pour plus d'efficacité et de protection. A titre d'exemples, les délais prévus par l'article L. 281-1 du Code du travail et les dispositions relatives aux conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail font l'objet de précisions. De même, des dispositions octroyant plus de pouvoirs à l'Inspection du travail et des mines et à son directeur sont prévues pour permettre d'agir de manière plus efficiente.

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.

Chapitre 2 : Politique de l'emploi

1. Lutte contre les effets de la pandémie sur le marché du travail

L'année 2021 fut encore et toujours marquée par la pandémie du coronavirus et les mesures déployées par le Gouvernement pour mitiger les conséquences de la pandémie et pour lutter contre le chômage.

Le Luxembourg est un des rares pays de l'Union européenne où l'emploi n'a pas reculé pendant la période de crise. Toutefois, dans le cadre du Semestre européen, 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 :

- Introduction, durant la période de l'état de crise entre mars et juin 2020, du « chômage partiel pour cas de force majeure Covid-19 ». À partir de juillet 2020, donc après la période de l'état de crise, le Gouvernement a décidé un passage progressif du régime de chômage partiel de force majeure « COVID-19 » vers un régime de chômage partiel structurel dans l'intention de maintenir le soutien aux secteurs les plus vulnérables.
- Soutien au développement du télétravail à travers la modification de l'imposition pour les salariés frontaliers (conventions fiscales bilatérales avec la France, la Belgique et l'Allemagne) ainsi qu'en introduisant une aide à l'investissement dans des infrastructures destinées à mettre en place un système de télétravail.
- Extension temporaire (du 24 juillet 2020 au 31 décembre 2021) 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 :
 - Ouverture de l'aide à l'embauche de chômeurs âgés aux demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 45 ans ; allègement des conditions d'octroi en cas de plan de maintien dans l'emploi, déclaration de faillite ou liquidation judiciaire ;
 - Stage de professionnalisation : ouverture aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans, inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins ;
 - Contrat réinsertion-emploi : ouverture aux demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 45 ans ; augmentation de l'aide étatique pour certaines catégories de bénéficiaires (âgés de plus de 45 ans, en reclassement externe, ayant le statut de salarié handicapé, appartenant au sexe sous-représenté).
- Introduction d'un bon de formation « DigitalSkills » consistant à offrir, au cours de l'année 2021, aux salariés en chômage partiel un accès à une formation numérique, afin de les accompagner dans la transition digitale de l'économie et des emplois verts (projet cofinancé par la Facilité pour la Reprise et la Résilience de l'UE).

- Accord du chômage partiel aux apprentis (mesure prolongée en fin d'année 2020 pour les apprentis dans les secteurs confinés).

Outre les mesures introduites pour lutter contre les conséquences directes de la pandémie sur le marché du travail, le Gouvernement a poursuivi ses efforts pour répondre aux recommandations du Conseil :

- L'emploi des personnes âgées étant un sujet important, depuis 2016 le Gouvernement a mis en place un certain nombre de mesures dont la mise en œuvre d'une réforme du système de reclassement professionnel et des régimes de préretraite.
- Par ailleurs, un dispositif de lutte contre le chômage de longue durée a été créé en 2017 (emplois d'insertion dits « EMI »).
- 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.
- 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. 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.
- 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 (projet cofinancé par la Facilité pour la Reprise et la Résilience de l'UE).

En date du 30 avril 2021, le Luxembourg a transmis son Plan pour la Reprise et la Résilience (PRR) à la Commission européenne.

Par ailleurs, 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 (FSE)

2. Le Socle européen des Droits sociaux

Un des points culminants de l'année 2021 en matière de politique de l'emploi fut certainement le Sommet social de Porto. Les 7 et 8 mai de l'année 2021 les institutions de l'Union, les Etats membres et les partenaires sociaux se réunissaient dans la perspective de fixer les objectifs des politiques sociales européennes d'ici 2030. Grâce au Sommet de Porto l'Europe sociale connaît un renouveau plus structurel et cela indépendamment de la crise sanitaire. Ce retour sur le devant de la scène s'était d'abord concrétisé avec la tenue du Sommet de Göteborg en novembre 2017, lors duquel les Etats membres s'étaient accordés autour du Socle européen des droits sociaux. Et ce n'est qu'en mai 2021 que les jalons de cette Union européenne plus sociale ont été posés.

2.1 Une Europe plus sociale : Le Sommet social de Porto du 7 et 8 mai 2021

Le 4 mars 2021, la Commission européenne a présenté un plan d'action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux et de ses 20 principes proclamés.

Ce plan d'action définit des mesures concrètes visant à poursuivre la mise en œuvre des principes du socle. Il propose également trois grands objectifs chiffrés en matière d'emploi, de compétences et de protection sociale, en lien avec les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies qui devraient être atteints d'ici 2030 :

- Au moins 78% de la population UE âgée de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi ;
- Au moins 60% des adultes devraient participer à des activités de formation/apprentissage chaque année ;
- Le nombre de personnes menacées de pauvreté et d'exclusion sociale devrait diminuer d'au moins 15 millions.

Ces objectifs sociaux devraient contribuer à focaliser les efforts des Etats membres sur l'obtention de résultats concrets et constituer une incitation aux réformes et à des investissements ciblés.

Chaque grand objectif chiffré est décliné en sous-objectifs relatifs à plusieurs composantes thématiques. A titre d'exemple, l'objectif de l'emploi intègre l'obligation de réduire l'écart d'emploi parmi les genres de la moitié d'ici 2030. L'objectif relatif aux compétences présuppose qu'au moins 80% de ceux âgés entre 16 et 74 ans devraient disposer de compétences digitales élémentaires. Celui de réduction de la pauvreté inclut un sous-objectif relatif à la réduction de la pauvreté infantile de 5 millions d'enfants d'ici le même horizon temporel.

Le monitoring de ces objectifs chiffrés se fera, dans les prochaines années dans le cadre du Semestre européen, par le biais d'un tableau de bord social révisé du socle, qui vise à retracer les performances des EM en matière de politiques sociales et d'emploi.

Le Luxembourg, fort d'une tradition de dialogue social et bien loti en matière de standards sociaux, a systématiquement adhéré au vœu d'une convergence sociale ascendante au sein de l'UE. Ce fut d'ailleurs l'une des priorités horizontales de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'UE en 2015.

Lors du Conseil informel EPSCO du 22 février 2021, du Conseil EPSCO du 15 mars 2021, ainsi que du Sommet social du 8 mai 2022, le Gouvernement luxembourgeois avait appelé à endosser des objectifs chiffrés au niveau UE en matière sociale pour la décennie à venir.

Dès le second semestre de l'année 2021, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a travaillé, en étroite collaboration avec les autres ministères et administrations concernés, sur l'élaboration d'un projet de plan d'action national de mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, en vue d'une adoption en 2022.

3. Autres dossiers européens

3.1. La directive européenne sur le salaire minimum avance à grands pas

La Commission a adopté le 28 octobre 2020 la proposition de directive visant à garantir aux travailleurs des salaires minimaux adéquats leur permettant de vivre dignement. La proposition de directive est fondée sur l'article 153, paragraphe 1, point b) du TFUE portant sur les conditions de travail. Dans le cadre du socle européen des droits sociaux proclamé en 2017, une référence au « salaire minimum adéquat » a été incluse (principe 6).

Les objectifs de la proposition sur les salaires minimaux sont, lorsqu'ils sont fixés à des niveaux adéquats, une source d'avantages économiques à plus grande échelle, puisqu'ils réduisent les inégalités salariales, contribuent à soutenir la demande intérieure et renforcent les incitations au travail. La proposition européenne contribue également à protéger les employeurs qui versent des salaires décents aux travailleurs en garantissant une concurrence loyale. L'actuel proposition de la directive n'oblige pas les Etats membres à instaurer un salaire minimal légal, pas plus qu'elle ne fixe un niveau commun de salaire minimal. Il s'agit avant tout de proposer un cadre qui respecterait les compétences et traditions nationales et l'autonomie des partenaires sociaux.

La proposition de la Commission vise donc à promouvoir les négociations collectives en matière de salaires dans tous les Etats membres sans remettre en question le fonctionnement des différents systèmes nationaux.

Selon la proposition de directive, les pays disposant de salaires minimaux légaux (comme le Luxembourg) devraient mettre en place les conditions permettant la fixation des salaires minimaux légaux à des niveaux adéquats. Parmi ces conditions figurent des critères pour la fixation des salaires minimaux et des valeurs de référence indicatives pour guider l'évaluation du caractère adéquat de ces salaires, ainsi que des actualisations régulières. De plus, la proposition prévoit pour tous le renforcement de l'application et du suivi de la protection offerte par des salaires minimaux et établie dans chaque pays, en prévoyant que les Etats membres présentent chaque année à la Commission des rapports contenant un grand nombre de données sur la protection offerte par les salaires minimaux.

Le 6 décembre 2021, le Conseil EPSCO a pu acter une orientation générale fixant la position de négociation des Etats membres sous Présidence slovène.

3.2 Renforcer le principe de l'égalité des rémunérations : la directive « pay transparency »

Le 4 mars 2021, la Commission a publié la proposition de « directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un travail égal ou de valeur égale entre les hommes et les femmes ». Cette proposition répond à l'appel lancé par le Conseil en juin 2019 à la Commission pour qu'elle élabore des mesures concrètes visant à accroître la transparence des rémunérations. L'initiative vise à remédier à l'insuffisance persistante de l'application du droit fondamental à l'égalité de rémunération et à garantir le respect de ce droit dans l'ensemble de l'UE, en établissant des normes de transparence salariale afin de permettre aux travailleurs de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération.

La directive proposée poursuit ces objectifs en établissant la transparence des rémunérations au sein des organisations ; en facilitant l'application des concepts clés relatifs à l'égalité de rémunération, y compris la « rémunération » et le « travail de valeur égale » et en renforçant les mécanismes d'application.

La directive a été présentée sous Présidence portugaise au sein du groupe de travail du Conseil sur les affaires sociales le 22 mars 2021, suivi de trois réunions. La plupart des délégations ont accueilli favorablement la proposition dans son principe et la grande majorité d'entre elles ont affirmé l'importance de la lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes dans le monde du travail, en tant que valeur sociale partagée au sein de l'UE.

Sous présidence slovène, treize réunions du groupe de travail « Questions sociales » ont eu lieu, au cours desquelles les délégations ont travaillé de manière intensive et constructive. Sur cette base, la Présidence a préparé un certain nombre de suggestions au projet de position du Conseil afin de répondre aux préoccupations exprimées par les délégations par rapport à la proposition. Au total, la Présidence a présenté six textes de compromis, dont le dernier a été soumis à une consultation informelle des délégations.

Une orientation générale a pu être adoptée lors du Conseil EPSCO du 6 décembre 2021.

4. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

La loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi régit l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte pour l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail, et ce indépendamment de la situation conjoncturelle.

L'objectif des initiatives sociales est donc de ramener des personnes plutôt défavorisées vers le premier marché du travail. A cette fin, le MTEESS signe tous les ans des conventions de coopération avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi.

En 2021, 30 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 2.152 personnes encadrées en moyenne :

- Beschäftigungs Initiativ Réimecher Kanton (B.I.R.K.) a.s.b.l.
- CIGL Bettembourg a.s.b.l.
- CIGL Differdange a.s.b.l.
- CIGR Dippach Reckange Garnich (DiReGa) a.s.b.l.
- CIGL Dudelange a.s.b.l.

- CIGL Esch-sur-Alzette a.s.b.l.
- CIGR Canton de Grevenmacher a.s.b.l.
- CIGL Hesperange a.s.b.l.
- CIGL Kayl a.s.b.l.
- CIGL Kopstal-Bridel a.s.b.l.
- CIGR Mëllerdall a.s.b.l.
- CIGL Mondercange a.s.b.l.
- CIGR Nordstad a.s.b.l.
- CIGL Pétange a.s.b.l.
- CIGL Roeserbann et Weiler-la-Tour a.s.b.l.
- CIGL Rumelange a.s.b.l.
- CIGL Sanem a.s.b.l.
- CIGL Schifflange a.s.b.l.
- CIGL Steinfort a.s.b.l.
- CIGR Steinsel-Lorentzweiler a.s.b.l.
- CIGL Strassen a.s.b.l.
- CIGR Syrdall a.s.b.l.
- CIGL Walferdange a.s.b.l.
- CIGR Wiltz Plus a.s.b.l.
- Co-labor s.c.
- Défi-Job a.s.b.l.
- Forum pour l'emploi a.s.b.l.
- ProActif a.s.b.l.
- Solina Aarbechtshëllef a.s.b.l.
- Ville de Dudelange

Les frais engendrés par la mise en œuvre de ces conventions sont à charge du Fonds pour l'emploi, la subvention maximale à laquelle l'employeur peut prétendre est l'addition des trois éléments :

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

A côté des activités des initiatives sociales, des conventions ont été signées avec les cinq centres de formation et d'orientation suivants, en vertu des dispositions de l'article L.523-1 du Code du travail :

- Centre d'Orientation Socio-Professionnelle – COSP a.s.b.l.
- Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.
- Femmes en détresse a.s.b.l (projet « Naxi »)
- Zarabina a.s.b.l.
- Fondation EPI (projet « inter-C »).

La participation financière de l'Etat aux frais de tous ces organismes gestionnaires d'initiatives sociales et de centres de formation s'élevé à un montant de quelques 96,2 millions d'euros pour l'exercice 2021.

5. Salariés handicapés

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

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

En 2021, le MTEESS avait signé des conventions de collaboration avec 11 organismes gestionnaires d'ateliers protégés/d'inclusion professionnelle, à savoir :

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

En sus des ateliers conventionnés directement avec le MTEESS, le MTEESS collabore également avec les ateliers thérapeutiques de ATP a.s.b.l. et Mathëllef a.s.b.l.

Par le biais d'une convention avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration, d'une part, et l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), d'autre part, les salaires des personnes sous contrat de travail sont pris en charge à travers le budget du MTEESS.

Fin 2021, les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle ont offert un contrat de travail à 1.378 salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR).

Le budget prévu pour la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement des ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'élevait à 24.110.050 EUR en 2021.

Le budget prévu pour les salaires des personnes travaillant sous le statut du salarié handicapé dans les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'est élevé à 36.900.000 EUR en 2021.

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

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

Déjà en 2019, et dans le cadre d'un projet FSE, le MTEESS a soutenu un projet de IMS Luxembourg a.s.b.l. visant la publication d'un e-book qui met en lumière les bonnes pratiques d'inclusion de certains employeurs. En 2020, ce projet a été développé davantage en travaillant sur les possibilités de collaboration entre les entreprises et les ateliers protégés afin de faciliter les interactions et les passerelles entre le secteur protégé et le marché ordinaire. A cet effet, IMS a publié en 2021, un fascicule décrivant les différentes possibilités de passerelles entre les ateliers d'inclusion professionnelle (AIP) et les entreprises au Luxembourg.

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

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

En 2021, le MTEESS a continué à travailler sur les actions retenues dans le plan d'action national 2019-2024. Ainsi, le MTEESS s'est engagé à favoriser l'inclusion des personnes handicapées au marché du travail en concentrant ses efforts sur les quatre points suivants :

- accès au travail ;
- maintien dans l'emploi ;
- suivi et qualité des mesures ;
- adaptation du cadre législatif.

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

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

Versée initialement à 600 personnes, le cercle des bénéficiaires s'élevait en 2021 à 181 personnes.

5.5. La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR)

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

6. Aide à la formation professionnelle

En 2021, 327 demandes pour une aide à la formation professionnelle ont été traitées en collaboration étroite avec l'ADEM. Parmi ces 327 demandes, 1 demande a été refusée.

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

8 personnes ont bénéficié d'une telle prolongation.

6 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.

88 personnes ont réussi la formation choisie et ont été remboursées à hauteur de 75 %. Un montant total de 186.651 euros a été versé à 94 demandeurs d'emploi qui ont suivi une aide à la formation professionnelle pendant l'année 2021.

7. 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. En 2021, le nombre des femmes prévaut sur celui des hommes avec 121 femmes et 73 hommes.

En 2021, la situation ne reprend que doucement car le nombre de demandes est de seulement 14 entreprises et sociétés qui ont déposé une demande pour le subside. 50% des frais de formation ont été remboursés pour un montant total s'élevant à 51.000 euros. A noter que l'enveloppe pour 2021 s'élevait à 118.000 euros.

8. Gestion du Fonds Social européen

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

Le FSE :

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

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

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

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

8.1. Le programme opérationnel 2014-2020

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

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

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

En 2021 un nouvel axe doté d'un budget supplémentaire de 69,7 mio € a été créé. Il est relatif au dispositif européen REACT-EU.

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

Axe prioritaire 0 : REACT-EU (créé en 2021)

- P.I. 0.1 : Favoriser la réparation des dommages à la suite de la crise engendrée par la pandémie de COVID-19 et préparer une reprise écologique, numérique et résiliente de l'économie

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 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 109.799.825 € (axes classiques : 40.112.446 € + REACT-EU 69.687.379 €). Pour les axes classiques la quote-part du FSE s'élève à 50% et pour l'axe REACT-EU elle est de 100%. Ainsi, la participation communautaire au programme se chiffre à 89.743.602 € (20.056.223 € et 69.687.379 €).

8.2. COVID-19, REACT-EU et appel à projets

La pandémie COVID-19 a eu des répercussions sur la mise en œuvre des projets et de leurs activités. Ainsi, afin de leur permettre de bien mener à terme leurs activités, les projets venant à échéance en 2021 ont pu bénéficier d'une prolongation de 6 respectivement de 12 mois.

A la fin de l'été il devenait évident que la mise en œuvre de la future période de programmation allait encore prendre du temps et que des non-consommations de budget sur les projets en cours allaient avoir lieu. Ainsi, il a été décidé de lancer en septembre un appel extraordinaire pour l'année comptable 2022. Le Comité de

sélection s'est réuni en date du 26 novembre 2021 et a retenu 17 nouveaux projets avec un budget de 1,9 io €.

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 en outre pour préparer une reprise écologique, numérique et résiliente de l'économie.

Ces ressources sont utilisées conjointement par le FSE, le FEDER (Fonds européen de développement régional) et le FEAD (Fonds européen d'aide au plus démunis. Le FSE a utilisé sa tranche de 69.687.379 € pour prendre en charge une partie des dépenses du régime de chômage partiel pour soutenir les entreprises impactées par la crise sanitaire.

Pour l'année 2022, une tranche supplémentaire de 3.899.141 € vient d'être allouée au Luxembourg.

8.3. Actions de communication et visibilité

Suite à la crise sanitaire COVID-19, beaucoup d'événements en présentiel ont dû être annulés, comme la participation au Relais pour la vie et la Fête de l'Europe.

Néanmoins deux campagnes de publicité ont été lancées afin de montrer que les projets FSE étaient actifs et toujours à la disposition de leurs bénéficiaires même en temps de crise :

- Une campagne « Fête de l'Europe 2021 » avec un spot commun des fonds européens diffusé les 9 et 10 mai 2021 sur RTL TV. Une série de spots présentant chaque fonds a été produite et les spots ont été diffusés sur les pages FB des différents ministères (juin, juillet & septembre) et sur la chaîne commune YouTube.
- Une campagne de 7 spots présentant des projets FSE ont été diffusés sur la page Facebook du ministère du Travail de septembre à novembre 2021.

D'autres actions à mentionner sont :

- La collaboration avec la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg notamment dans le cadre de leur campagne « Europe works » avec la production d'un spot présentant un projet FSE axé sur les jeunes
- L'envoi de newsletter avec présentation à chaque fois des équipes des différents fonds
- La refonte du portail des fonds structurels dont une nouvelle version sera mise en ligne au courant de l'année 2022
- Participation à de nombreuses réunions en visioconférence organisées par la Commission européenne notamment dans le cadre d'INFORM EU Meeting.

Le 8 décembre 2021, dans le respect des conditions sanitaires, la traditionnelle matinée d'information et d'échange des projets FSE a été organisée.

8.4. La nouvelle période de programmation 2021-2027

L'année 2021 a été consacrée à la mise en place et à la programmation de la future période de programmation pour les années 2021-2027. Le FSE est devenu le « Fonds social européen plus » pour renforcer davantage la dimension sociale de l'Union. 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 non seulement 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.

Au niveau européen, l'adoption du cadre réglementaire a eu lieu seulement fin juin 2021 encore sous la présidence portugaise et un nouveau fonds a également été lancé : le Fonds pour une transition juste. Celui-ci sera partiellement intégré dans la programmation du FSE+. Son objectif est de permettre aux régions et aux personnes de faire face aux conséquences sociales, économiques, environnementales et en matière d'emploi de la transition vers les objectifs spécifiques de l'Union pour 2030 en matière d'énergie et de climat et vers une économie de l'Union neutre pour le climat à l'horizon 2050, sur la base de l'accord de Paris.

En 2021, 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. Divers documents stratégiques ont été rédigés et finalisés et on peut s'attendre à ce que le nouveau programme soit officiellement adopté au courant de la première moitié de l'année 2022.

Le budget estimé pour la future période est de 45 mio € (part nationale et part communautaire confondues) et la programmation s'articulera autour des thématiques suivantes d'une Europe plus sociale :

Emploi et compétences

- Accès à l'emploi et aux mesures d'activation pour tous
- Systèmes d'éducation et formation qualitatifs en inclusifs, garantie pour la jeunesse
- Apprentissage tout au long de la vie et transitions professionnelles
- Inclusion sociale et lutte contre la pauvreté des enfants
- Inclusion active et employabilité
- Non-discrimination
- Garantie pour l'enfance pour les enfants vulnérables

Lutte contre la privation matérielle

- Aide alimentaire et/ou assistance matérielle de base aux personnes les plus démunies, y compris les enfants

Transition climatique

- Perfectionnement et reconversion des salariés
- Aide à la recherche d'emploi à l'intention des demandeurs d'emploi
- Inclusion active des demandeurs d'emploi

9. RETEL

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

9.1. Comité de gestion

Un arrêté ministériel a été signé le 8 janvier 2021 portant sur la nomination des membres du comité de gestion du RETEL. Ce comité est constitué de représentants des membres fondateurs du RETEL.

Le comité de gestion s'est rencontré à quatre reprises au cours de l'année 2021 pour faire le suivi des projets en cours et pour discuter et planifier les actions que le RETEL pourra mettre en œuvre les années à venir. Les réflexions en cours portent sur la définition des codes métiers dans les données administratives, mais aussi sur les actions à mettre en place pour rendre plus de visibilité au RETEL.

9.2. Participation du RETEL à différents projets

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).

9.3. 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. Du fait de la pandémie, il a été décidé que l'enquête qui doit être réalisée soit repoussée au premier semestre 2022, notamment afin d'éviter des réponses biaisées par les pratiques exceptionnelles, soit imposées par le législateur, soit adoptées par les employeurs et salariés en réaction à la pandémie du Coronavirus. 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.

9.4. Améliorer l'accès aux données relatives au marché du travail

Mise en ligne de tableaux interactifs

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

Publication de tableaux de bord

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

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

L'IGSS en collaboration avec le RETEL poursuit le développement de la plateforme d'accès aux registres administratifs. L'objectif de cette plateforme est de renforcer la recherche et l'étude sur le fonctionnement et l'évolution du marché du travail au Luxembourg. Cette plateforme, appelée la « Luxembourg Microdata Platform on Labour and Social Protection », garantit la protection des données à caractère personnel (conformément au GDPR) et assure la légitimité et la proportionnalité des demandes de données tout en restant utile à la recherche sur le marché du travail au Luxembourg^[6].

10. 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.

Voici quelques statistiques de ce jour (31 décembre 2021) :

3 703 personnes ont introduit une demande de congé linguistique

- 3 603 salariés
- 100 indépendants

5 833 demandes de congé linguistique ont été introduites

- 5 242 accords
- 2 dossiers en cours
- 212 refus MTEESS
- 13 refus employeur
- 199 demandes annulées
- 165 dossiers incomplets

Pour un total de 3 635 243,37€.

11. Congé de paternité (*Pappecongé*)

La loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail, 2. de la loi modifiée du 31 juillet 20016 portant introduction du Code du travail et abrogeant 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales a augmenté à partir du 1er janvier 2018 le congé de paternité de 2 à 10 jours dans le but de donner du temps libre au père en cas de naissance de l'enfant en vue de lui permettre de faire partie intégrante de cet événement et de créer une relation solide avec son enfant. Cette augmentation vise à répondre aux besoins des parents afin de s'entraider et de procéder à un véritable partage des responsabilités après la naissance de l'enfant.

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

Ces deux congés sont remboursés à partir du 3ième 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 Registers.

Jusqu'au 31 décembre 2021 : 5468 demandes de remboursement ont été présentées dont :

- 5219 dossiers éligibles pour le remboursement, dont :
 - 876 transmis via MyGuichet.lu
 - 192 dossiers incomplets à ce jour

249 dossiers refusés, dont :

- 189 demandes introduites après le délai de 5 mois
- 44 demandes d'indépendants
- 9 demandes où le congé de paternité a été pris après le délai de 2 mois
- 3 demandes où le congé a été accordé à des salariées du sexe féminin
- 2 demandeurs sous le statut du fonctionnaire communal
- 2 demandes pour le deuxième enfant d'une naissance multiple.

Jusqu'au 31 décembre 2021, 1776 demandes ont été remboursées pour un montant total de 3.001.303,11 euros, soit en moyenne 1689,92 euros par demande de remboursement.

Chapitre 3 : Préretraite

1. Préretraite progressive

Préretraite progressive 2021

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 SA	octobre 2019	01/09/2019-31/12/2021
3	Alcuilux Desox SA	mars 2021	01/01/2020-31/12/2022
4	Amer-Sil SA	09/03/2021	01/01/2021-31/12/2022
5	Ampacet Europe SA	01/10/2019	01/09/2019-31/12/2021
6	Ampacet Luxembourg sàrl	09/01/2020	01/01/2020-31/12/2022
7	Astron Buildings SA	15/12/2020	01/01/2021-31/12/2021
8	Auchan Luxembourg SA	29/06/2020	01/01/2020-31/12/2022
9	Blanchisserie Monplaisir SA	22/10/2019	01/01/2019-31/12/2021
10	Cactus SA	06/03/2020	01/01/2020-31/12/2022
11	Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste	31/07/2019	01/01/2019-31/12/2021
12	Cargolux Airlines International SA	05/08/2019	01/01/2020-31/12/2022
13	Catalyst Recovery Europe SA	05/11/2019	01/01/2020-31/12/2023
14	Ceratizit sàrl	16/07/2020	01/03/2020-28/02/2021
15	Ceratingsten sàrl	15/11/2019	01/03/2019-28/02/2022
16	Champ Cargosystems SA	28/06/2019	01/07/2020-30/06/2021
	id.	24/06/2021	01/07/2021-30/06/2022
17	Coca-Cola European Partners sàrl	22/07/2021	01/01/2021-31/12/2022
18	Comptoir des Fers et Métaux SA	18/03/2021	01/01/2021-31/12/2022
19	Courtheoux SA (+ Groupe Match)	18/12/2020	01/01/2021-31/12/2023
20	CRP (Centres de recherche publics LIH, LISER, LIST)	29/10/2021	01/01/2021-31/12/2023
21	CR Retail sàrl	09/01/2020	01/01/2020-31/12/2022
22	CTI Systems sàrl	28/04/2021	01/04/2021-31/03/2023
23	Faurecia Luxembourg sàrl	15/06/2020	01/10/2019-30/09/2022
24	Guardian Luxguard II sàrl	11/12/2019	01/01/2019-31/12/2021
25	Hema Luxembourg sàrl	22/03/2021	01/01/2019-31/12/2021
26	HIFI International SA	15/03/2021	01/01/2021-31/12/2023
27	Husky Injection Molding Systems SA + Husky IMS sàrl	25/06/2021	01/01/2019-30/06/2021
	id. (accord signé pour préretraite progressive)	22/10/2021	01/07/2021-28/02/2022
28	Hyosung Luxembourg SA	14/01/2019	01/01/2019-31/12/2020
29	IVC Luxembourg sàrl	20/11/2018	01/07/2018-30/06/2021
30	Luxair SA	09/11/2020	01/01/2021-31/12/2023
31	Luxcontrol SA / LC Luxcontrol asbl / Escem asbl	22/04/2021	01/01/2021-31/12/2021
32	Luxfuel SA	28/05/2021	01/01/2021-31/12/2021
33	Natur an Emwält asbl	26/11/2020	01/03/2019-28/02/2021
34	Anciens Magasins Jules Neuberg SA	05/03/2020	01/07/2019-30/06/2022
35	OGB-L	13/07/2021	01/01/2020-31/12/2021

36	Ricoh PSF Luxembourg	27/06/2018	01/04/2018-31/03/2021
37	Saint-Paul Luxembourg SA	20/12/2018	01/01/2019-31/12/2021
38	Simaform SA	mars 2021	01/01/2020-31/12/2022
39	Tarkett GDL SA	30/04/2021	01/01/2020-31/12/2021
40	Veolia SA	01/03/2018	01/03/2018-28/02/2021
41	WSA sàrl	17/11/2020	01/01/2020-31/12/2022
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 sàrl	05/10/2020	01/10/2020-30/09/2023
2	ARAL Luxembourg SA	31/08/2021	01/09/2021-31/08/2022
3	Auchan SA (salariés non couverts par cct)	19/08/2020	01/09/2020-31/08/2021
4	Bâloise Assurances SA + Bâloise Vie Luxembourg SA	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 SA	05/10/2020	01/01/2021-31/12/2023
7	Car Avenue Peugeot (Groupe)	18/06/2021	01/07/2021-30/06/2024
8	Cargolux Airlines International SA (salariés cadres)	06/11/2019	01/01/2020-31/12/2022
9	Caritas Accueil et Solidarité asbl	16/06/2021	01/07/2021-30/06/2024
10	Caritas Fondation	19/07/2021	01/08/2021-31/07/2024
11	Centre Hospitalier Emile Mayrisch	19/08/2020	01/09/2020-31/08/2023
12	Chambre des Salariés	05/10/2020	01/11/2020-31/12/2021
13	Claire asbl	07/10/2021	01/11/2021-31/10/2022
14	Energiehaff sàrl	25/03/2020	01/04/2020-31/03/2021
15	Eurest SA	19/12/2019	01/01/2020-31/12/2021
16	Familljen-Center asbl	10/02/2020	01/03/2020-28/02/2023
17	Fanuc Europe Corporation SA	21/11/2019	01/01/2020-31/12/2020
18	Femmes en Détresse asbl	15/07/2021	01/08/2021-31/07/2022
19	Fondation Autisme Luxembourg	02/12/2021	01/12/2021-30/11/2022
20	G4S Security Solutions sàrl	25/11/2021	01/12/2021-28/02/2022
21	GSL Fiduciaire sàrl	09/03/2021	01/04/2021-31/03/2022
22	Hein Group (Sablière, Transports + Déchets)	18/01/2021	01/02/2021-31/12/2023
23	IBLux Informatique SA	25/01/2018	01/02/2018-31/12/2022
24	Innoclean SA	19/12/2019	01/01/2020-31/12/2021
25	Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment (IFSB) SA	03/08/2021	01/08/2021-31/07/2024
26	Intrasoft International SA	05/10/2020	01/10/2020-30/09/2023
27	Logiver SA	26/06/2020	01/09/2020-31/08/2022
28	Lucas sàrl	07/09/2020	01/10/2020-30/09/2021
29	Lux-Fiduciaire Consulting sàrl	26/05/2021	01/06/2021-31/05/2024
30	Majerus Geimer Constructions SA	15/11/2019	01/01/2020-31/12/2022
31	Nordea Investment Funds SA	04/02/2020	01/03/2020-28/02/2022

32	Rcarré SA	08/10/2021	01/10/2021-30/09/2022
33	Rcube Professional Services SA	26/11/2018	01/03/2019-28/02/2021
34	Sodexo Luxembourg SA id.	14/05/2018 29/03/2021	01/06/2018-31/05/2021 01/06/2021-31/05/2024
35	Sodexo Résidence sàrl	04/03/2020	01/07/2020-31/12/2022
36	Sodexo Senior Service SA	29/01/2020	01/02/2020-31/01/2023
37	Solucare SA, Maison de Soins Op Lamp SA	09/10/2018	01/11/2018-31/10/2021
38	Stëmm vun der Strooss sàrl	10/02/2020	01/03/2020-28/02/2023
39	Stöpler Luxembourg SA	22/09/2021	01/12/2021-30/11/2022
40	Sumitomo Mitsui Trust Bank SA	03/08/2021	01/08/2021-31/07/2022
41	Swiss Life SA id.	08/07/2019 28/06/2021	01/10/2019-31/08/2021 01/09/2021-31/08/2024
42	Tarkett GDL SA (salariés cadres)	28/05/2020	01/06/2020-31/12/2022
43	Thermogaz sàrl	07/01/2021	01/01/2021-31/12/2021
44	TSM Conduites SA	03/12/2020	01/01/2021-31/12/2022
45	UPS Luxembourg SA	05/10/2020	01/10/2020-30/09/2022
46	Voyages Emile Weber sàrl	02/09/2020	01/09/2020-31/08/2023
47	Wallerich SA	20/08/2020	01/09/2020-31/08/2021

2. Préretraite solidarité

Préretraite-solidarité 2021

	Entreprises ayant introduit le système de la préretraite-solidarité par convention collective de travail	Date de la signature	Durée de validité de la convention signée
1	Fédération des Ascensoristes	23.04.2018	01.05.2018-30.04.2021
2	Fédération des Hôpitaux	21.06.2017	01.07.2017-31.03.2021*
3	Keter sàrl (anct Curver)	28.06.2018	01.07.2018-30.06.2021
4	Luxlait association agricole/Luxlait Expansion SA	26.06.2018	01.07.2018-30.06.2021
5	Six Payment Services SA	23.05.2018	01.01.2018-26.04.2021**
6	Veolia Luxembourg SA	01.03.2018	01.03.2018-28.02.2021

* dénonciation cct en mars 2020 - durée de validité prorogée pour une année de calendrier

** dénonciation cct en novembre 2020 - durée de validité prorogée jusqu'à signature nouvelle cct

1. Préretraite-ajustement

Préretraite ajustement 2021

	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	Astron Buildings SA	23/12/2020	01/01/2021	31/12/2021
2	Borgwarner SA (anct Delphi Automotive Systems SA)	30/01/2020	01/02/2020	31/12/2021
3	Brasserie des Nations sàrl	03/08/2021	01/08/2021	31/07/2022
4	Brix Menuiserie sàrl	28/10/2020	01/11/2020	31/10/2021
5	CDCL SA (Compagnie de Construction Luxembourgeoise)	25/11/2020	01/12/2020	31/12/2021
6	Ceratool sàrl	23/03/2021	01/04/2021	31/03/2022
7	CMIL sàrl	09/11/2020	01/11/2020	31/10/2021
8	Crèche Attitude sàrl	31/08/2020	01/09/2020	31/08/2021
9	DSV Air & Sea SA (anct Panalpina SA)	25/03/2020	01/04/2020	31/12/2022
10	DuPont de Nemours sàrl	24/07/2020	01/01/2021	31/12/2021
11	DuPont Teijin Films SA	23/05/2019	01/06/2019	31/12/2021
12	Editpress SA	31/08/2020	01/10/2020	30/09/2021
	id.	31/08/2021	01/10/2021	30/09/2022
13	Energiehaff sàrl	25/03/2020	01/04/2020	31/03/2021
14	Eurest Luxembourg SA	02/03/2021	01/03/2021	28/02/2022
15	Goodyear SA/Goodyear Dunlop Tires Operations SA	23/12/2020	01/01/2021	01/01/2022
16	Groupe Goeres Hotels Luxembourg	31/08/2021	01/09/2021	31/08/2022
17	Guardian Luxguard II sàrl	11/01/2021	01/01/2021	31/08/2022
18	IEE SA	07/01/2021	01/02/2021	31/12/2021
19	Keller AG	28/10/2020	01/11/2020	31/10/2021
20	Luxair SA	25/11/2020	01/12/2020	31/12/2023
21	Lux-Langues SA	27/10/2021	01/11/2021	31/12/2021
22	Luxport SA	05/07/2021	01/07/2021	30/06/2022
23	Mahle Behr Luxembourg sàrl	04/03/2020	01/03/2020	28/02/2023
24	Mahle Behr Luxembourg sàrl	04/03/2020	01/03/2020	30/06/2021
25	Moog sàrl	05/07/2021	01/07/2021	30/06/2022
26	Morganite SA	16/02/2021	01/02/2021	31/01/2022
27	Paul Wurth SA	28/10/2020	01/01/2021	31/12/2023
28	RAK Porcelain Europe SA	27/11/2020	01/12/2020	30/11/2021
29	RBC Investor Services Bank SA	30/01/2020	01/02/2020	31/01/2021
	id.	28/04/2021	01/05/2021	30/06/2022
30	Renault Retail Group SA	28/04/2021	01/05/2021	30/04/2022
31	Salon de coiffure Teresa sàrl	23/12/2020	01/01/2021	31/12/2021
32	SES Group	31/08/2020	01/09/2020	31/08/2022

Préretraite ajustement 2021				
	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	Astron Buildings SA	23/12/2020	01/01/2021	31/12/2021
2	Borgwarner SA (anct Delphi Automotive Systems SA)	30/01/2020	01/02/2020	31/12/2021
3	Brasserie des Nations sàrl	03/08/2021	01/08/2021	31/07/2022
4	Brix Menuiserie sàrl	28/10/2020	01/11/2020	31/10/2021
5	CDCL SA (Compagnie de Construction Luxembourgeoise)	25/11/2020	01/12/2020	31/12/2021
6	Ceratool sàrl	23/03/2021	01/04/2021	31/03/2022
7	CMIL sàrl	09/11/2020	01/11/2020	31/10/2021
8	Crèche Attitude sàrl	31/08/2020	01/09/2020	31/08/2021
9	DSV Air & Sea SA (anct Panalpina SA)	25/03/2020	01/04/2020	31/12/2022
10	DuPont de Nemours sàrl	24/07/2020	01/01/2021	31/12/2021
11	DuPont Teijin Films SA	23/05/2019	01/06/2019	31/12/2021
12	Editpress SA	31/08/2020	01/10/2020	30/09/2021
	id.	31/08/2021	01/10/2021	30/09/2022
13	Energiehaff sàrl	25/03/2020	01/04/2020	31/03/2021
14	Eurest Luxembourg SA	02/03/2021	01/03/2021	28/02/2022
15	Goodyear SA/Goodyear Dunlop Tires Operations SA	23/12/2020	01/01/2021	01/01/2022
16	Groupe Goeres Hotels Luxembourg	31/08/2021	01/09/2021	31/08/2022
17	Guardian Luxguard II sàrl	11/01/2021	01/01/2021	31/08/2022
18	IEE SA	07/01/2021	01/02/2021	31/12/2021
19	Keller AG	28/10/2020	01/11/2020	31/10/2021
20	Luxair SA	25/11/2020	01/12/2020	31/12/2023
21	Lux-Langues SA	27/10/2021	01/11/2021	31/12/2021
22	Luxport SA	05/07/2021	01/07/2021	30/06/2022
23	Mahle Behr Luxembourg sàrl	04/03/2020	01/03/2020	28/02/2023
24	Mahle Behr Luxembourg sàrl	04/03/2020	01/03/2020	30/06/2021
25	Moog sàrl	05/07/2021	01/07/2021	30/06/2022
26	Morganite SA	16/02/2021	01/02/2021	31/01/2022
27	Paul Wurth SA	28/10/2020	01/01/2021	31/12/2023
28	RAK Porcelain Europe SA	27/11/2020	01/12/2020	30/11/2021
29	RBC Investor Services Bank SA	30/01/2020	01/02/2020	31/01/2021
	id.	28/04/2021	01/05/2021	30/06/2022
30	Renault Retail Group SA	28/04/2021	01/05/2021	30/04/2022
31	Salon de coiffure Teresa sàrl	23/12/2020	01/01/2021	31/12/2021
32	SES Group	31/08/2020	01/09/2020	31/08/2022

2. Relevé par entreprise des salariés en préretraite

Relevé par entreprise des salariés en préretraite					
<i>(Situation au 31 décembre 2021)</i>					
Employeur	Préretraite				
	Ajustement	Travail posté	Progressive	Progressive / Ajustement	Solidarité
ACCUMALUX SA	0	2	0	0	0
ADLER PELZER ESELBORN SARL	0	2	0	0	0
ADMINISTRATION COMMUNALE KAYL	0	0	0	0	1
AFOREST LUX, SÀRL	0	0	1	0	0
AGEDOC ASBL - ECOLE PRIVEE STE ANNE	0	0	0	0	1
AGENCE DE GESTION DE DÉPÔTS - WAREHOUSES SERVICE AGENCY, S.À R.L., EN ABRÉGÉ W.S.A. S.À R.L.	0	3	5	0	0
ALLIANCE GREEN SERVICES	0	1	0	0	0
ALS CUSTOMS SERVICES S.A.	0	2	0	0	0
ALYSEA LUXEMBOURG LES SOINS SA	0	0	0	0	1
AMER-SIL SA	0	1	0	0	0
AMSSSLU, APERAM STAINLESS SERVICES & SOLUTIONS LUXEMBOURG S.A.	0	0	1	0	0
ANAMA NLK	1	0	0	0	0
ARCELORMITTAL BISSEN & BETTEMBOURG	8	15	0	0	0
ARCELORMITTAL LUXEMBOURG S.A.	183	122	0	0	0
ARCUS KANNER, JUGEND A FAMILL ASBL	0	0	0	0	2
ARS EXPLOITATION SA	0	0	0	0	1
ASTRON BUILDINGS S.A.	29	0	0	1	0
ATALIAN EUROPE S.A.	1	0	0	0	0
AUCHAN LUXEMBOURG SA	0	1	1	0	0
AVERY DENNISON LUXEMBOURG	0	13	0	0	0
B MEDICAL SYSTEMS S.À R.L.	0	1	0	0	1
BAMALITÉ SA	0	2	0	0	0
BDO TAX & ACCOUNTING	0	0	1	0	0
BECKERICH PRÉFORMES SA	0	1	0	0	0
BORGWARNER LUXEMBOURG AUTOMOTIVE SYSTEMS S.A.	27	0	0	0	0
BORGWARNER LUXEMBOURG OPERATIONS SARL	3	0	0	0	0
BRINK'S SECURITY LUXEMBOURG SA	0	11	0	0	0
BROADCASTING CENTER EUROPE SA	0	0	0	0	9
BÂLOISE ASSURANCES LUXEMBOURG SA	0	0	1	0	0

CAISSE MEDICO-COMPLEMENTAIRE MUTUALISTE	0	0	1	0	0
CANON LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	2
CAR AVENUE RENT LUXEMBOURG	0	0	1	0	0
CARGOLUX, CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL SA	0	0	16	0	0
CARITAS JEUNES ET FAMILLES ASBL	0	1	0	0	0
CARLEX GLASS LUXEMBOURG S.A.	0	18	0	0	0
CASINO DE JEUX DU LUXEMBOURG - MONDORF-LES-BAINS SA & CIE SECS	0	7	0	0	0
CATALYST RECOVERY EUROPE SA	0	1	0	0	0
CDCL	15	0	0	0	0
CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG	0	33	0	0	20
CENTRE HOSPITALIER DU NORD	0	23	0	0	26
CENTRE HOSPITALIER NEUROPSYCHIATRIQUE	0	5	0	0	5
CERATIZIT LUXEMBOURG, SÀRL	0	3	6	0	0
CERATOOL SARL	3	0	0	0	0
CFL CARGO SA	0	1	0	0	0
CFL LOGISTICS	0	0	0	0	5
CHAMBRE DES SALARIÉS	0	0	2	0	0
CHEM, CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH	0	47	3	0	38
CHEMGAS BARGING S.À R.L.	0	1	0	0	0
CHEMOLUX, SÀRL	0	2	0	0	0
CIGR-WILTZ PLUS, CENTRE D'INITIATIVE ET DE GESTION RÉGIONAL, ASBL	0	0	0	0	1
CIMALUX	0	6	0	0	0
CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG, SÀRL	0	13	0	0	0
CLAIRE, ASBL	0	0	1	0	1
CLT-UFA SA	0	0	0	0	5
CONFISERIE NAMUR SA	0	3	0	0	0
CONTERN S.A.	0	0	1	0	0
CRECHE ATTITUDE LUXEMBOURG S.À R.L.	3	0	0	0	0
CREDEM INTERNATIONAL (LUX) SA	1	0	0	0	0
CREDITREFORM LUXEMBOURG SA	0	0	1	0	0
CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	0	2	0	0	2
DOHEEM VERSUERGT - SERVICE DES AIDES ET SOINS DE LA CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	0	6	0	0	3
DSV AIR & SEA S.A.	7	6	0	0	0
DUPONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.À R.L.	19	22	0	0	0
DUPONT TEIJIN FILMS LUXEMBOURG SA	5	18	0	0	0
DUSSMANN SECURITY S.À R.L.	0	3	0	0	0
DZ PRIVATBANK S.A.	0	1	0	0	0
EAUX MINERALES DE BECKERICH SA	0	1	0	0	0

EBOS LUXEMBOURG SA	0	0	1	0	0
EDITPRESS LUXEMBOURG S.A.	4	2	0	0	0
EEW ENERGY FROM WASTE LEUDELANGE S.À R.L.	0	1	0	0	0
ENERGIEHAFF SARL	0	0	0	1	0
EUREST LUXEMBOURG SA	12	0	0	0	0
EURO COMPOSITES SA	0	14	0	0	0
EUROFOIL LUXEMBOURG S.A.	0	25	0	0	0
FAMILJENCENTER CPF ASBL	0	0	1	0	0
FANUC EUROPE CORPORATION	0	0	1	0	0
FERRO-TECH SARL	0	1	0	0	0
FONDATION EMILE MAYRISCH - CROIX ROUGE	0	1	0	0	2
FONDATION KRÄIZBIERG, ETABLISSEMENT D'UTILITÉ PUBLIQUE	0	4	0	0	0
FONDATION LETZEBUERGER BLANNEVEREENEGUNG CIPA	0	0	0	0	1
FORUM POUR L'EMPLOI, ASBL	0	0	0	0	1
G.S.L. FIDUCIAIRE, S.À R.L.	0	0	1	0	0
GOODYEAR SA	14	39	0	0	0
GOODYEAR OPERATIONS S.A.	77	7	0	0	0
GRUPO CELESTE PRODUCTION S.À R.L.	0	1	0	0	0
GUARDIAN LUXGUARD II S.À R.L.	14	52	0	0	0
HGK LIQUID SHIPPING LUX S.À R.L.	0	2	0	0	0
HGK PUSHBARGING LUX S.À R.L.	0	3	0	0	0
HGK SHIPPING LUX S.À R.L.	0	15	0	0	0
HOSPICE CIVIL DE LA VILLE DE LUXEMBOURG	0	0	0	0	2
HRS - HÔPITAUX ROBERT SCHUMAN S.A.	0	24	0	0	21
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS	0	5	10	0	0
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LUXEMBOURG IP DEVELOPMENT S.À R.L.	0	0	2	0	0
HYOSUNG LUXEMBOURG S.A.	0	3	0	0	0
HÄRZFONDATION, INSTITUT NATIONAL DE CHIRURGIE CARDIAQUE ET DE CARDIOLOGIE INTERVENTIONNELLE (INCCI)	0	1	0	0	3
IEE S.A., IEE INTERNATIONAL ELECTRONICS & ENGINEERING S.A.	16	8	0	0	0
IMECOLUX SA	0	1	0	0	0
IMPRIMERIE CENTRALE	0	1	0	0	0
INDIGO PARK LUXEMBOURG S.A.	0	1	0	0	0
INDUSTEAM SA	0	1	0	0	0
INNOCLEAN SA	0	0	1	0	0
INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT S.A.	0	0	1	0	0
IVC LUXEMBOURG S.À R.L.	0	3	0	0	0

KATCON GLOBAL SA	0	0	1	0	0
KBL EUROPEAN PRIVATE BANKERS SA	0	1	0	0	0
KETER LUXEMBOURG SARL	0	4	0	0	1
KLEIN LUX SA	0	1	0	0	0
KRONOSPAN LUXEMBOURG SA	0	3	0	0	0
LIBERTY LIÈGE - DUDELANGE (LU) S.A.	0	14	0	0	0
LUCAS, SÀRL	0	0	2	0	0
LUX-LANGUES SA	1	0	0	0	0
LUXAIR, SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE DE NAVIGATION AÉRIENNE SA	64	43	0	0	35
LUXEMBOURG INSTITUTE OF HEALTH	0	0	4	0	0
LUXLAIT ASSOCIATION AGRICOLE	0	2	0	0	0
LUXPORT SA	0	0	0	1	0
MAHLE BEHR LUXEMBOURG SARL	8	0	0	0	0
MAHLE LUXEMBOURG SÀRL	8	0	0	0	0
MAISON DE GERIATRIE ET DE RETRAITE	0	0	0	0	1
MARIE ASBL - ECOLE PRIVEE MARIE-CONSOLATRICE	0	0	2	0	1
MEDIAHUIS LUXEMBOURG S.A.	2	4	2	0	0
MERCEDES-BENZ LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	3
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI *	3	0	0	0	0
MOOG LUXEMBOURG	1	0	0	0	0
MORGANITE LUXEMBOURG SA	4	0	0	0	0
NAVILUX SCHIFFFAHRT SARL	0	1	0	0	0
NORDEA BANK SA	1	0	0	0	0
NOVELIA SENIOR SERVICES SA	0	1	0	0	0
OGBL	0	0	2	0	0
OMEGA 90, ASBL	0	1	0	0	0
PANELUX S.A.	0	9	0	0	0
PHILIPS LUXEMBOURG SA	1	0	0	0	0
POST LUXEMBOURG	0	2	0	0	0
PROTECTION UNIT LUXEMBOURG	0	1	0	0	0
RAK PORCELAIN EUROPE S.A.	5	0	0	0	0
RBC INVESTOR SERVICES BANK S.A.	10	0	0	0	0
RCUBE PROFESSIONAL SERVICES S.A.	0	0	3	0	0
RENAULT RETAIL GROUP LUXEMBOURG S.A.	2	0	0	0	0
RISCH CHARLES & PAUL, SÀRL	1	0	0	0	0
SABLIÈRE HEIN, SÀRL	0	0	1	0	0
SAINT-GOBAIN ABRASIVES SA	0	0	0	0	1
SALON TERESA, SÀRL	1	0	0	0	0
SCHËFFLENGER JUGENDHAUS, ASBL	0	1	0	0	0
SENIORIE ST JOSEPH CONSDORF	0	1	0	0	0
SENIORIE ST JOSEPH PETANGE	0	0	0	0	5

SERIS SECURITY S.À R.L.	0	3	0	0	0
SERVICE MOYENS ACCESSOIRES SMA ASBL	0	0	0	0	1
SERVIOR CIPA OP DER LEIER	0	0	0	0	1
SERVIOR, CENTRE "OP DER RHUM"	0	3	0	0	0
SES	2	0	0	0	0
SES NETWORKS LUX	2	0	0	0	0
SES ASTRA SA	10	0	0	0	0
SES ENGINEERING (LUXEMBOURG) S.À R.L.	6	2	0	0	0
SES TECHCOM SA	1	0	0	0	0
SIX PAYMENT SERVICES (EUROPE) S.A.	0	2	0	0	1
SOCIETE DE L'AEOROPORT DE LUXEMBOURG SA	0	1	0	0	0
SOCIÉTÉ ANONYME DES EAUX MINÉRALES GAZÉIFIÉES DE BECKERICH SA	0	1	0	0	0
SOCOM SA	0	0	1	0	0
SODEXO LUXEMBOURG S.A.	0	0	4	0	1
SODEXO RESIDENCES SERVICES	0	2	3	0	9
SODEXO SENIOR SERVICE SA	0	0	1	0	0
SOGETI, SOGETI LUXEMBOURG SA	0	2	0	0	0
SOLINA SOLIDARITÉ JEUNES	0	2	0	0	0
SOLUCARE SA / MAISON DE SOINS "OP LAMP"	0	0	1	0	0
STËFTUNG HËLLEF DOHEEM	0	2	0	0	22
STËMM VUN DER STROOSS ASBL - STIMME DER STRASSE ASBL - VOIX DE LA RUE ASBL	0	0	1	0	0
SUMITOMO MITSUI TRUST BANK (LUXEMBOURG) S.A.	0	0	1	0	0
SWISS LIFE (LUXEMBOURG) S.A.	0	0	1	0	0
SYNDICAT DE L'HÔPITAL INTERCOMMUNAL DE STEINFORT	0	5	0	0	1
SYNDICAT DES EAUX DU BARRAGE D'ESCH-SUR- SÛRE	0	1	0	0	0
TARKETT GDL S.A.	0	10	10	0	0
TECHNOFIBRES SA	0	7	0	0	0
TECHPRINT SA	0	2	0	0	0
TEXTILCORD STEINFORT SA	0	3	0	0	0
TRACTEL SECALT S.A.	0	0	1	0	0
TRICENTENAIRE, ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF, RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE, SERVICES POUR PERSONNES	0	0	0	0	1
TSM CONDUITES S.A., TECHNICAL SERVICES & MAINTENANCE (TSM) CONDUITES S.A.	0	0	1	0	0
UNSEN GARY SAYS	0	0	1	0	0
VIGICORE LUX SARL	0	1	0	0	0
VOSSLOH COGIFER KIHN	0	2	0	0	0

VOYAGES EMILE WEBER, SÀRL	0	0	1	0	0
WURTH PAUL SA, SOCIÉTÉ ANONYME PAUL WURTH	47	0	0	0	0
XIEON NETWORKS SARL	1	0	0	0	0
YOLANDE ASBL - INSTITUT ST JOSEPH	0	4	0	0	0
ZITHASERVICES SA	0	0	0	0	1
Total :	623	759	104	3	239
Total général :	1728	Salariés en préretraite au 31.12.2021			
* paiements directs par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (cessation d'activités de l'employeur, versement de l'indemnité de préretraite à des salariés ayant rempli les conditions d'admission à la préretraite au cours de leur indemnisation au titre de chômage complet)					

Chapitre 4 : Fonds pour l'emploi

1. Dépenses

FONDS POUR L'EMPLOI I. DÉPENSES DE L'EXERCICE 2021 Situation au 31 mars 2022

A. Dépenses générales	
a. Indemnités de chômage	
Chômage complet	296.441.879 €
Chômage des frontaliers (Règlement européen 883/2004)	24.124.627 €
Chômage partiel structurel	188.057.157 €
Chômage partiel conjoncturel	33.663.696 €
Chômage partiel pour cas de force majeure dû aux inondations	1.130.675 €
Chômage pour intempéries / Chômage accidentel et technique	11.275.703 €
Sous-total a.	554.693.737 €
b. Actions pour combattre le chômage des jeunes	
CAE – État (Contrat appui emploi)	6.546.263 €
CAE – Communes, asbl, etc. (Contrat appui emploi)	3.032.464 €
CAE – Agrément	833.459 €
CIE (Contrat d'initiation à l'emploi)	6.603.687 €
Complément CAE/CIE	28.197 €
Remboursement des charges patronales (Art. L.543-11 (5))	504.570 €
Sous-total b.	17.548.640 €
c. Actions en faveur de l'emploi	
<i>c.1. Dépenses sans cofinancement communautaire</i>	
CRE (Contrat de réinsertion emploi)	10.184.239 €
Stages de professionnalisation	845.570 €
Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur / Avances sur arriérés de salaires	10.548.789 €
Aide à la mobilité géographique	20.885 €
Aide temporaire au réemploi	12.254.755 €
Aide au réemploi dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre	29.535 €
Aides à l'embauche de chômeurs âgés (Remboursement des charges patronales)	22.829.265 €
Aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée (État, communes, asbl et fondations)	18.993.970 €
Préretraite (hors sidérurgie)	79.983.711 €
Pool des assistants à la direction dans l'enseignement secondaire / Assistants pédagogiques	5728.108 €
Travaux extraordinaires d'intérêt général / Prêt de main d'œuvre (WSA)	524.365 €
Détachement de main-d'œuvre	8.663.061 €
Indemnité compensatoire pour salariés reclassés	130.010.766 €
Indemnité compensatoire pour salariés handicapés	1.091.104 €
Indemnité professionnelle d'attente	26.532.372 €
Subsides aux employeurs (Capacité de travail réduite)	549.886 €
Mesures de réhabilitation et de reconversion (Capacité de travail réduite)	32.266 €
Formations professionnelles continues dans le cadre du reclassement professionnel	39.528 €

Indemnité forfaitaire remboursée à l'employeur dans le cadre du reclassement professionnelle	379.055 €
Examens médicaux des salariés dans le cadre du reclassement professionnel	311.038 €
Frais d'avocat	380.909 €
Plateformes du MTEESS (Initiatives sociales, Centres de formation, Ateliers protégés)	20.714 €
<u>Sous-total c.1.</u>	<u>329.953.889 €</u>
<u>c.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</u>	
CIGL et CIGR	42.257.044 €
Proactif	20.674.383 €
Forum pour l'emploi	17.605.287 €
COLABOR	3.298.015 €
Aarbechtshëllef	1.872.935 €
Défi-Job asbl	710.098 €
Actions locales (Communes)	932.005 €
<u>Sous-total c.2.</u>	<u>87.349.766 €</u>
<u>c.3. Autres dépenses avec cofinancement communautaire</u>	
	4.393.233 €
<u>Sous-total c.3.</u>	<u>4.393.233 €</u>
Sous-total c.	421.696.889 €
d. Section spéciale (Formation pratique)	
Aides et primes d'apprentissage	11.208.148 €
Complément – Apprentissage pour adultes	4.999.978 €
COSP – Centre d'orientation socio-professionnelle	5.272.000 €
NAXI - Femmes en détresse	1.006.050 €
Initiativ Rem Schaffen	335.350 €
ZARABINA	1.906.000 €
Fondation EPI	240.000 €
Aides à la formation professionnelle	188.300 €
Indemnités de formation	207.644 €
Build Your Future	759.153 €
FutureSkills	1.870.614 €
DigitalSkills	130.847 €
Autres actions de formation	699.818 €
Sous-total d.	28.823.900 €
Sous-total A.	1.022.763.165 €
B. Dépenses liées au secteur de la sidérurgie	
Préretraite	17.920.801 €
Modèle alternatif au chômage partiel	10.525 €
Sous-total B.	17.931.326 €
C. Remboursements des comptables extraordinaires	
Remboursements des comptables extraordinaires	558.405 €
Sous-total C.	558.405 €
TOTAL – I. DÉPENSES	1.041.252.896 €

2. Recettes

FONDS POUR L'EMPLOI
II. RECETTES DE L'EXERCICE 2021
Situation au 31 mars 2022

A. Alimentation courante	
Impôt sur le revenu des personnes physiques	451.918.060 €
Impôt sur le revenu des collectivités	159.712.879 €
Impôt sur le revenu des communes	20.693.837 €
Impôt sur la fortune	17.634.214 €
Contribution sociale sur carburants	114.113.494 €
Sous-total A.	764.072.484 €

B. Remboursements	
Remboursements – Comptables extraordinaires :	558.405 €
- Chômage complet	
- Avances sur arriérés de salaires en cas de faillite de l'employeur	
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	350.256 €
Remboursement d'indemnités de chômage de l'étranger	272.489 €
Remboursements – Soldes faillites	2.722.211 €
Remboursement de la CNAP (Indemnité professionnelle d'attente)	12.721.013 €
Remboursements – Fonds social européen	1.001.995 €
Participation des entreprises au CRE (Contrat de réinsertion emploi)	2.852.373 €
Participation au coût de la préretraite (CNAP)	25.936.931 €
Remboursements – Initiatives sociales en faveur de l'emploi	558.171 €
Remboursements – Chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise sanitaire COVID-19	23.612.344 €
Remboursements – Administration des contributions directes et Centre commun de la sécurité sociale	39.286.303 €
Divers	408.815 €
Sous-total B.	110.281.304 €

C. Alimentation supplémentaire – Dotations budgétaires	
Dotation budgétaire ordinaire	110.000.000 €
Dotation budgétaire supplémentaire	69.687.379 €
Sous-total C.	179.687.379 €

TOTAL – II. RECETTES	1.054.041.168 €
-----------------------------	------------------------

FONDS POUR L'EMPLOI
III. SITUATION DE TRÉSORERIE
Situation au 31 mars 2022

Solde reporté de l'exercice 2020	394.856.303 €
Total des dépenses 2021	1.041.252.896 €
Total des recettes 2021	1.054.041.168 €
Avoir au 31.12.2021	407.644.575 €

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 2021 et malgré le contexte de pandémie, 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.

- **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 continué à déployer ses efforts pour le 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. En novembre 2021, le projet a été finalisé et un rapport y relatif sera publié en 2022.

Les unités productives du secteur de l'économie sociale et solidaire, faisant partie intégrante d'autres secteurs, apparaîtront 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 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a reconduit son partenariat avec l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg qui fut créé 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, le département de l'économie sociale et solidaire continue à assurer des formations dédiées aux principes de l'économie sociale et solidaire ainsi qu'aux opportunités qu'offre l'entrepreneuriat social.

De même, le département de l'économie sociale et solidaire a participé à la 1^{ère} journée des écoles entrepreneuriales durables.

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

2.1. Légiférer

- **Loi du 16 juillet 2021 portant modification de la loi modifiée du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal**

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2021 portant modification de la loi modifiée du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal, un réviseur d'entreprises agréé a dû annuellement certifier le respect des obligations légales spécifiques aux SIS :

- la composition du capital social de la SIS qui doit être composé d'au moins 50 % de parts d'impact;
- la rémunération annuelle maximale des salariés ne doit pas excéder un plafond correspondant à 6 fois le salaire social minimum;
- l'interdiction de contracter, directement ou indirectement, des emprunts auprès de ses associés et d'émettre des instruments de dette, directement ou indirectement, à destination de ses associés.

L'obligation de révision s'appliquait à toute SIS indépendamment de sa taille. Avec l'entrée en vigueur de la loi en 2021, les obligations de révision pesant sur les sociétés d'impact sociétal ont pu être allégées.

Seules les sociétés d'impact sociétal présentant un chiffre d'affaires ou un actif net supérieur à EUR 1 million sont soumises à une obligation de révision par un réviseur d'entreprises agréé.

- **Les sociétés d'impact sociétal**

La Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal s'est réunie 6 fois et a émis un avis sur 14 dossiers de demande d'agrément reçus durant l'année 2021. Elle a pour mission d'assister le Ministre ayant l'économie sociale et solidaire dans ses attributions 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 38 au 31 décembre 2021.

2.2. Conseiller et soutenir

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

Depuis 9 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 entrepreneurs sociaux en herbe qui souhaitent développer leur entreprise (création, développement ou reprise d'entreprise), en particulier à travers la société d'impact sociétal.

Le programme distingue 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 2021, une vingtaine d'entrepreneurs sociaux 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. A travers la MESIS, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire assure désormais un guichet unique à des créateurs de sociétés d'impact sociétal.

En tant que lieu de référence unique pour l'entrepreneuriat social et l'innovation sociale à Luxembourg, la MESIS offre un accompagnement et un suivi individualisé et elle met également à disposition des espaces de travail à des entrepreneurs sociaux qui pourront créer et développer leur entreprise dans un environnement privilégié.

Au 30 septembre 2021, la MESIS a déménagé pour désormais accueillir toute personne intéressée dans les locaux de la House of Start-Ups avant de pouvoir accueillir ses incubés dans un nouvel espace dédié à la Kalchesbruck en 2022.

3. Changer d'échelle

3.1. Politiser et diversifier

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

En 2021, 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 du plan d'action européen pour l'économie sociale et solidaire qui a été présenté le 9 décembre 2021 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 2021.

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

En 2021, 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 le Portugal.

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.

- **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 depuis 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.

- **Economie sociale et circulaire**

En collaboration avec le Ministère de l'Economie, un projet de recherche sur l'économie sociale et solidaire en tant que levier de l'économie circulaire a été lancé en 2021.

Le département ministériel avait organisé une journée d'échange sur l'économie de demain le 17 novembre 2021 pour présenter les principaux résultats et conclusions de l'étude.

Le livre blanc fait partie intégrante du présent rapport d'activités et est consultable sur www.mesis.lu.

- **Marchés publics socialement responsables**

Le département de l'économie sociale et solidaire a entamé durant l'année 2021 les travaux liés au développement d'un guide pour des marchés publics socialement responsables.

Ce guide qui sera publié en 2022 vise à encourager les pouvoirs adjudicateurs à avoir d'avantage recours à des critères sociaux dans leurs appels d'offre.

Chapitre 6 : Office National de Conciliation

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2021 des litiges suivants :

- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des salariés de la S.A. **EUROFOIL Luxembourg**.
- Litige surgi dans le cadre des négociations d'un plan social pour le personnel de la société **IBM Luxembourg S.A.R.L.**
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des salariés de la **SNCT**.
- Litige surgi dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective de travail des salariés de la S.A. **IVC Luxembourg**.

Par ailleurs l'Office National de conciliation a été saisi en 2021, en vue de la déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, de 8 déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 28 avril 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés du **Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur social** (CCT SAS) signée le 9 février 2021 conclue entre l'asbl Fédération COPAS (en abrégé COPAS), l'asbl Fédération des Acteurs du Secteur Secteur Social au Luxembourg (en abrégé FEDAS Luxembourg) et l'asbl Daachverband vun de Lëtzebuerger Jugendstrukturen (en abrégé DLJ), d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part;
- Règlement grand-ducal du 14 juillet 2021 portant déclaration d'obligation générale du protocole d'accord signé le 31 mars 2021 portant renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés occupés dans les **Etablissements hospitaliers luxembourgeois** couvrant la période du 1er avril 2021 au 31 décembre 2021 (CCT FHL) conclu entre la Fédération des Hôpitaux Luxembourg (ci-après FHL) asbl et les syndicats OGBL et LCGB ;
- Règlement grand-ducal du 21 juillet 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail (valable du 1er mai 2021 au 30 avril 2024) pour le secteur « **Nettoyage de bâtiments** » signée le 17 mai 2021 conclue entre la Fédération des Entreprises de Nettoyage, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 14 septembre 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les **Salariés de banque** (2021-2023) conclue entre l'ABBL, d'une part et les syndicats ALEBA, OGBL et LCGB-SESF, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 13 octobre 2021 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant I à la convention collective de travail pour le **Métier d'installateur d'ascenseurs** conclue le 23 avril 2018 (valable du 01.05.2021 au 31.07.2021) et de l'avenant II à la convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs conclue le 23 avril 2018 (valable du 01.08.2021 au 31.07.2024) conclus entre la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 24 novembre 2021 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant I à la convention collective de travail pour le métier de **Carreleur-marbrier-tailleur de pierres** conclue

le 1er avril 2018 prolongeant la validité de la convention collective de travail du 01.04.2021 au 31.08.2021 et de la convention collective de travail signée le 8 septembre 2021 (valable du 01.09.2021 au 31.08.2024) conclus entre la Fédération des Entreprises de carrelages du Grand-Duché de Luxembourg, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;

- Règlement grand-ducal du 15 décembre 2021 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel pour les **Gens de mer** (valable du 01.11.2021 au 31.10.2022) conclu entre la FEDIL Shipping, d'une part et les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale l'OGBL et le LCGB.

AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI



Adresse :

13A, Rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg

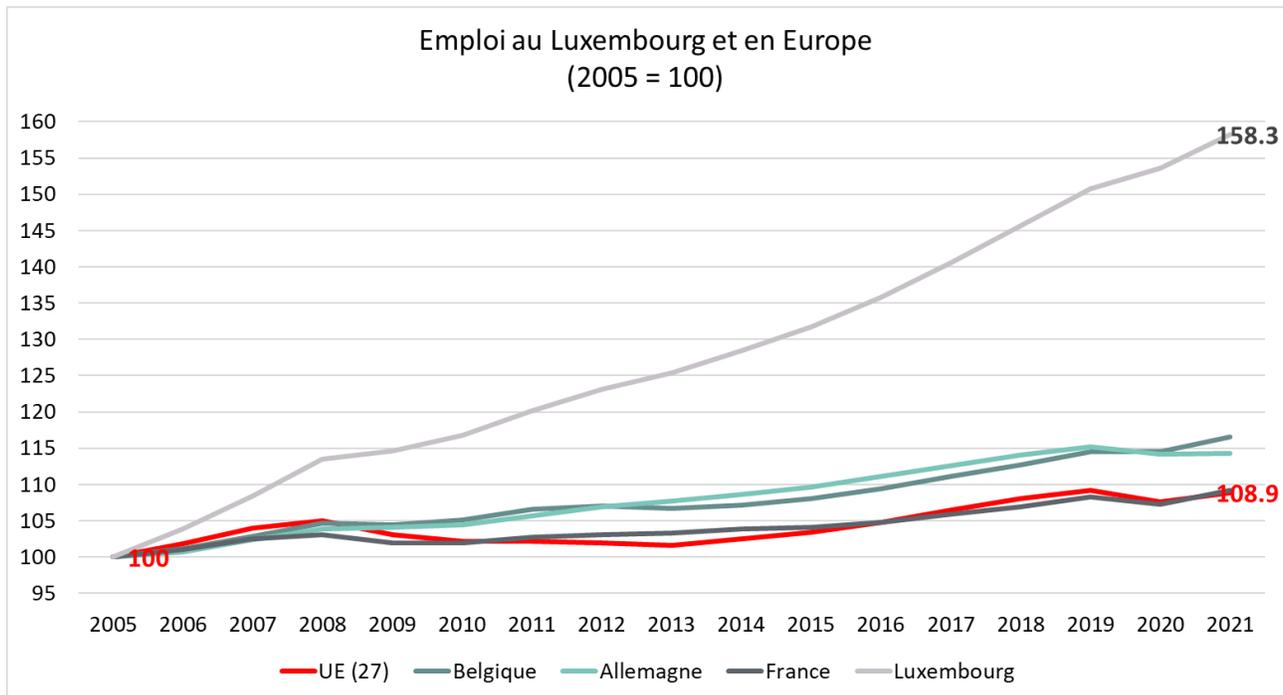
Tel : 274-8888
info@adem.etat.lu

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 2005-2021¹, l'emploi a progressé de 58,3%. 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. En 2021 l'emploi est reparti à la hausse en Europe et dans les pays limitrophes du Luxembourg.



Source : Eurostat

Plus précisément au Luxembourg, quelque 464.433 personnes exerçaient un emploi salarié au quatrième trimestre 2021.

Ce chiffre est en hausse de 3,7% par rapport au quatrième trimestre 2020. A cela se rajoutent encore plus de 28.900 travailleurs non-salariés (indépendants et aidants familiaux). Cette population a progressé de 2,9 % par rapport au quatrième trimestre 2020.

¹ Derniers chiffres publiés

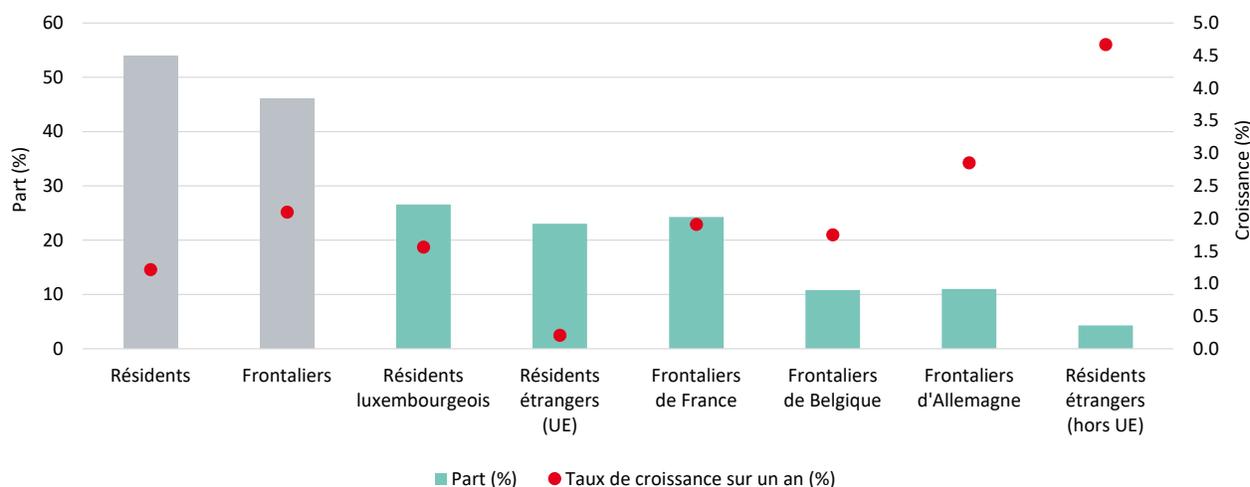
Les travailleurs frontaliers, c'est-à-dire les personnes qui ne résident pas au Luxembourg mais qui s'y déplacent tous les jours pour y travailler, représentent 46,5% de l'emploi salarié. Un peu plus de la moitié de ces travailleurs frontaliers, est originaire de France. Les autres travailleurs frontaliers se répartissent à parts égales entre la Belgique et l'Allemagne.

Les ressortissants luxembourgeois qui résident au Luxembourg représentent 26,3% des salariés. Le reste des salariés résidents se répartit comme suit : 22,6% des salariés sont des ressortissants de l'UE et 4,6% sont des ressortissants de pays tiers qui vivent et travaillent au Luxembourg.

Au quatrième trimestre 2021, l'emploi des frontaliers progresse de 4,4% par rapport au même trimestre de l'année précédente. Sur la même période, la progression de l'emploi des résidents est de 3%.

Parmi les résidents, ce sont les ressortissants des pays tiers qui affichent le taux de croissance le plus élevé avec 4,6% en 2021. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est 1,9% et pour les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à 2,7% en 2021.

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



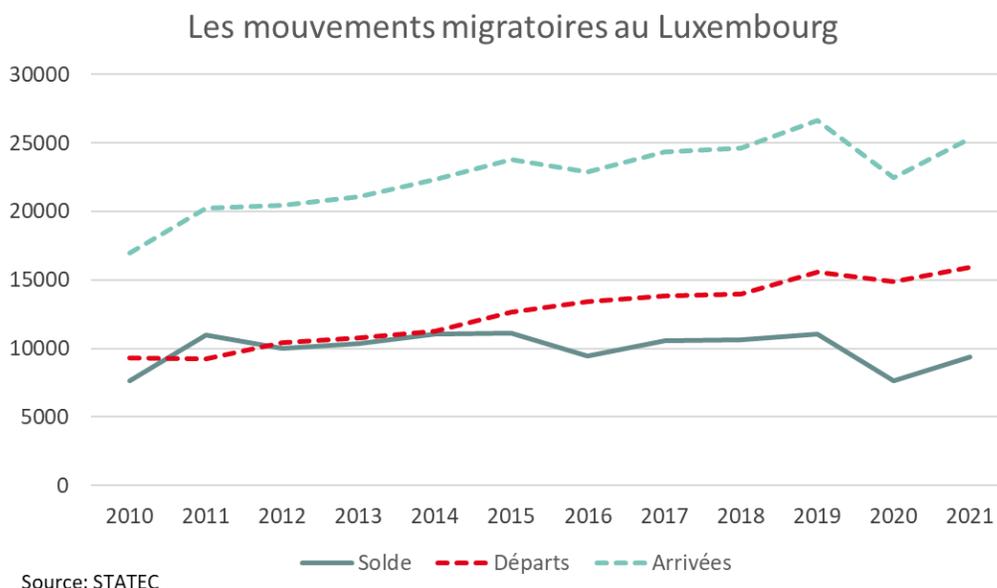
Données STATEC au 4^{ème} trimestre 2021

La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la période 2005-2021² 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 2021 on constate, un solde migratoire toujours positif résultant d'une augmentation du nombre d'arrivées supérieur au nombre de départs.

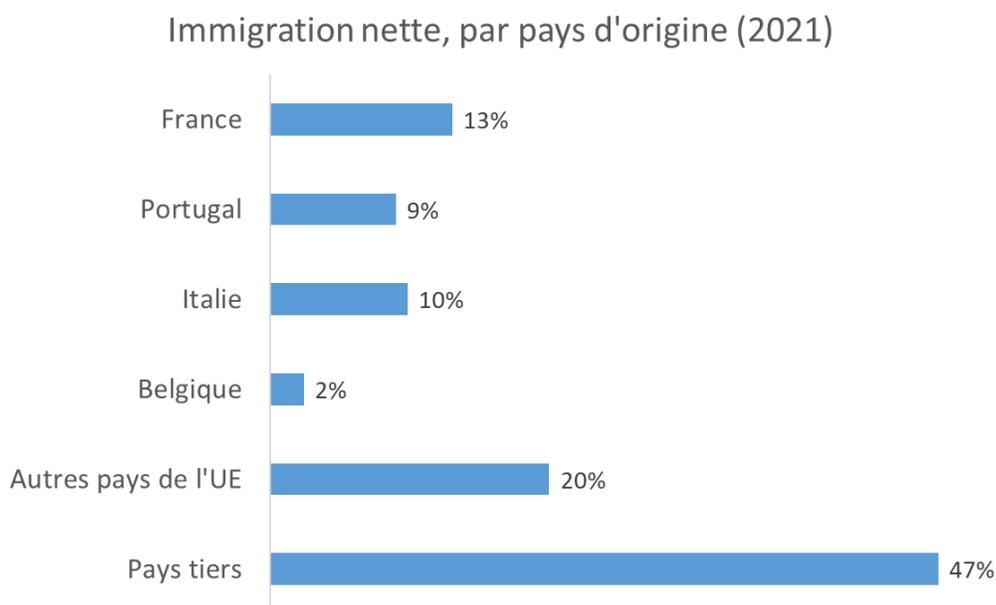
² Derniers chiffres publiés au 1^{er} avril 2021

Pour rappel en 2020, la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19 avec les limitations des déplacements qui en résultaient avait donc aussi influencé en termes de volumes les flux migratoires internationaux.



Entre 2001 et 2013, l’immigration portugaise a été relativement forte. Pour rappel, les Portugais sont le premier groupe d’étrangers au Luxembourg représentant 14,5% de la population totale au 31 décembre 2021. Par ailleurs, ils sont le premier groupe en termes de flux migratoires entre 2001 et 2013.

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 2021, 13% des flux migratoires suivis des Italiens (10%) Portugais (9%), et des Belges (4%). L’immigration provient en grande majorité des pays de l’UE. En 2021, 47% des immigrants sont issus d’un pays hors UE.



1.2. L'emploi salarié par grand secteur

L'emploi salarié a progressé de 3,7% entre le quatrième trimestre 2021 et le quatrième trimestre 2020 soit une augmentation nette d'emplois de plus de 16.360 unités. On est proche des données constatées entre 2019 et 2018 : 3,6% et 15400 unités.

Le secteur le plus dynamique en 2021 est « **l'Administration et autres services publics** » avec une progression à un an d'écart de 5,5%. Ce secteur représente 21,7% de l'emploi salarié au quatrième trimestre 2021 et contribue à hauteur de 31,8% de la création nette d'emplois entre 2020 et 2021.

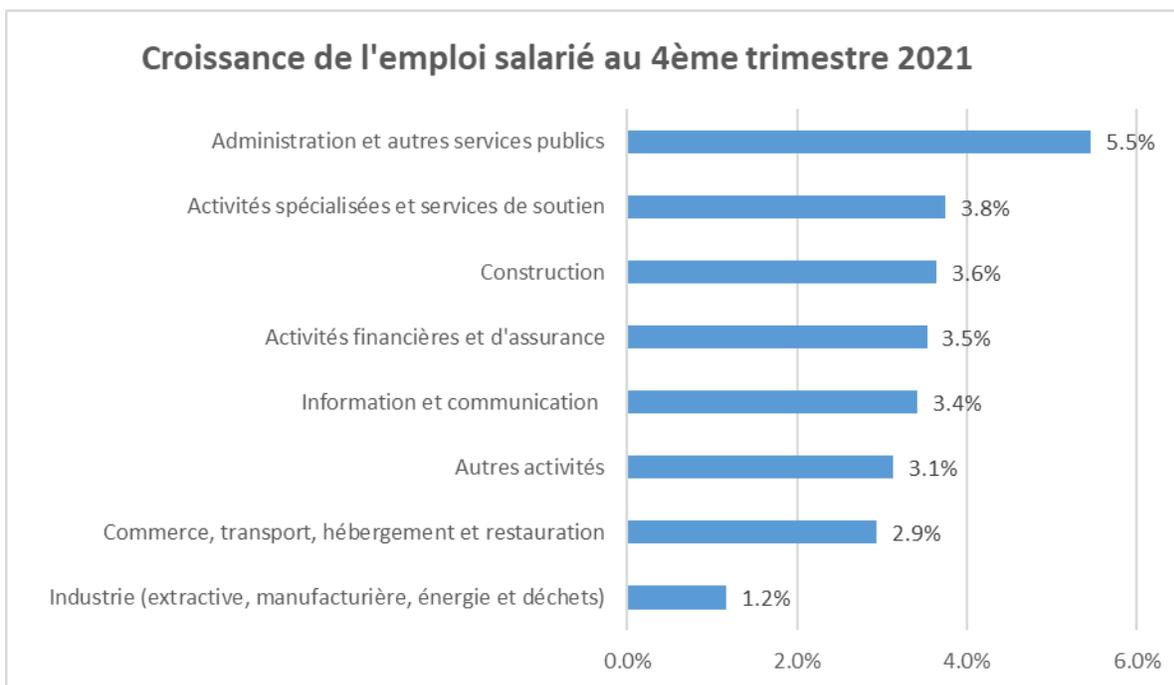
Le secteur des « Activités spécialisées et services de soutien » représente 16,6% de l'emploi salarié total au quatrième trimestre 2021.

Il regroupe entre autres des activités spécialisées, scientifiques et techniques (*activités juridiques et comptables, ingénierie, conseil aux entreprises et la recherche et développement. -activités s'adressant à des travailleurs hautement qualifiés*) et des activités de services administratifs et de soutien (*les agences de travail intérimaire, 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 3,8% entre le quatrième trimestre 2020 et le quatrième trimestre 2021.

Il représente 17% de la création nette d'emplois entre 2020 et 2021.

Deux secteurs parmi d'autres affichent des progressions en termes d'emplois inférieures à la moyenne : « **le Commerce, transport, hébergement et restauration** » (+2,9%) et « **l'Industrie (extractive, manufacturière, énergie et déchets)** » (+1,2%). Ces deux secteurs contribuent cependant à 20,6% de la création nette d'emploi entre 2020 et 2021.



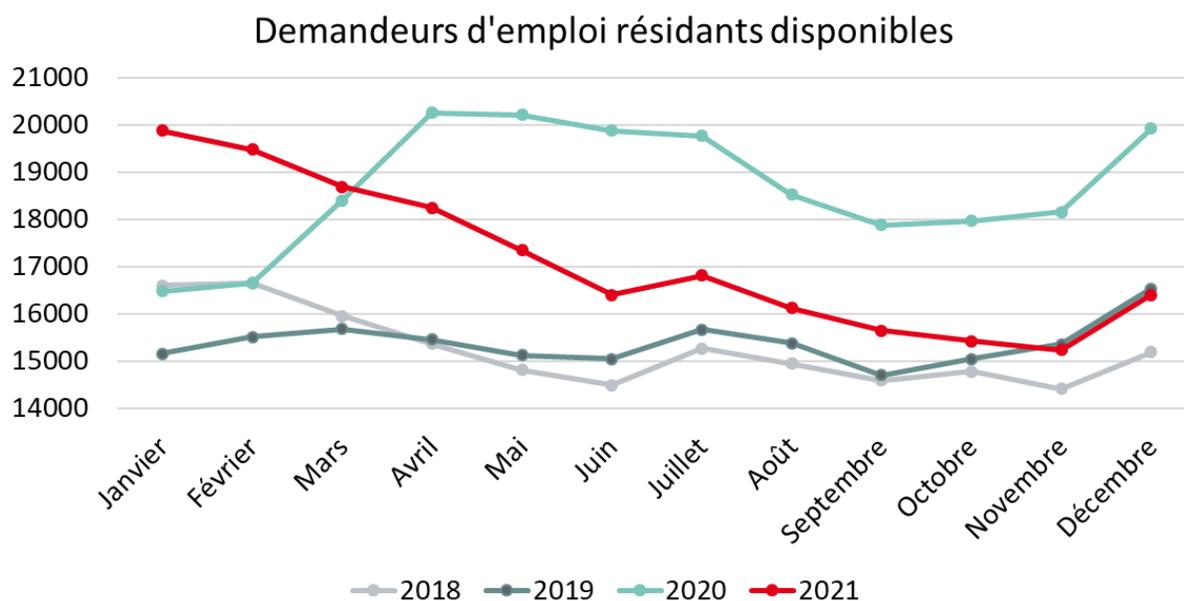
2. Le chômage au Luxembourg

2.1. Evolution du chômage

Entre janvier 2015 et mars 2019 on constate une longue période de 51 mois 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.

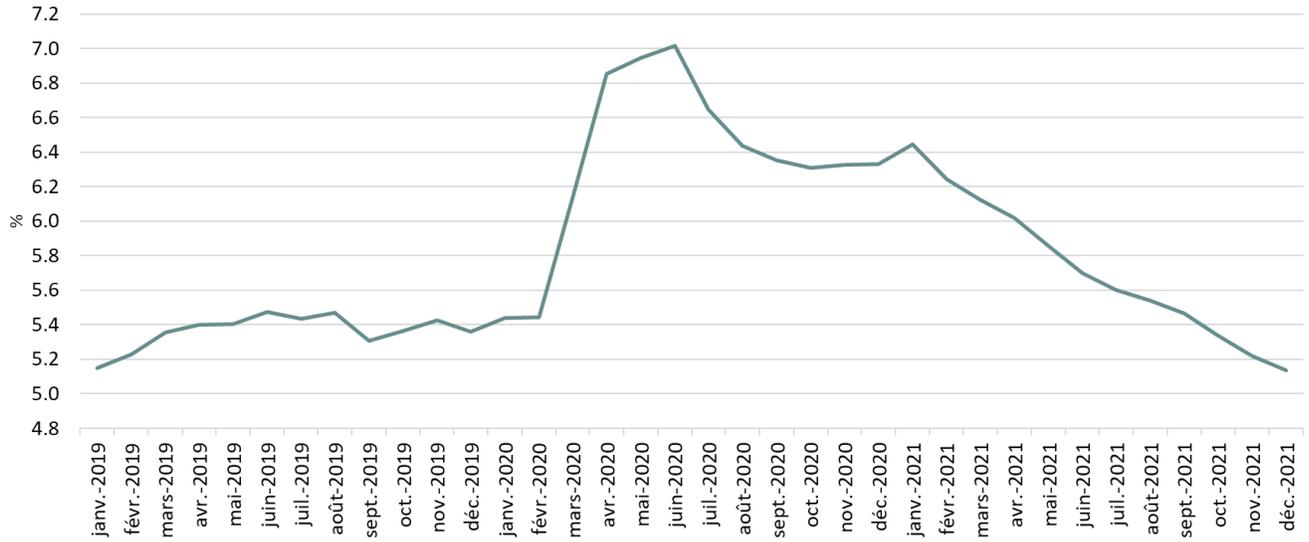
En 2020, année particulièrement affectée par la pandémie perceptible dans les chiffres dès le mois de mars, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles a fortement grimpé. En moyenne, pour l'année 2020, la hausse est de 21,4% par rapport à 2019.

En 2021, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles est reparti à la baisse avec des écarts à un an négatifs dès le mois d'avril. En moyenne pour l'année 2021 la baisse est de 8,2% par rapport à 2020.



Cette tendance positive enregistrée en 2021 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 2021, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'établit à 5,1%, c'est-à-dire à 1,1 point au-dessous de son niveau de décembre 2020.

Taux de chômage corrigé des variations saisonnières



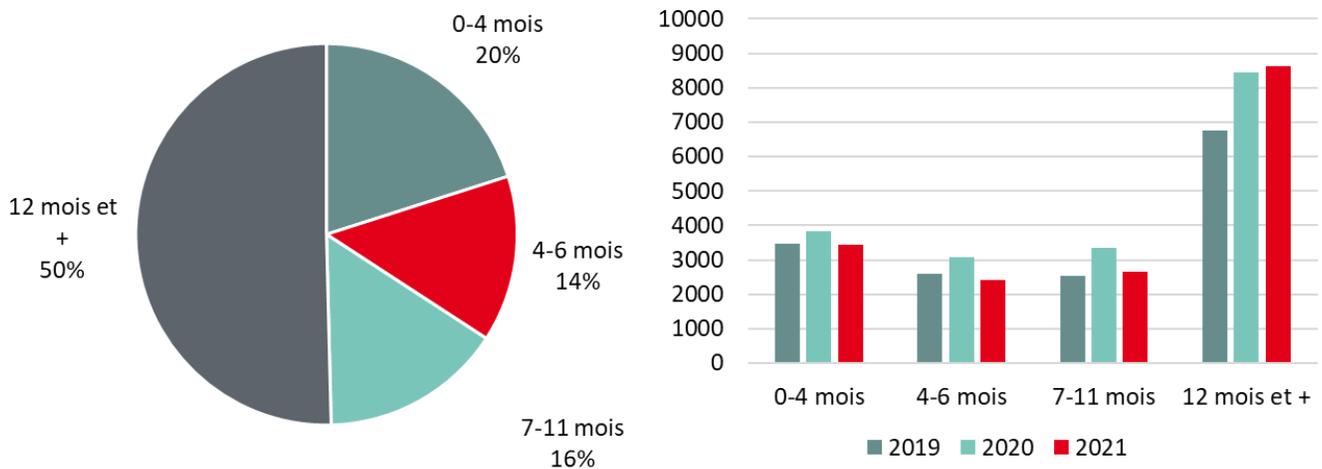
Durée d'inscription

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

En 2021, un demandeur d'emploi sur deux (50%) est inscrit à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Si leur nombre a augmenté de 2,4% entre 2020 et 2021, leur proportion a augmenté de 5 points de pourcentage et est passée de 45% à 50%.

Au niveau des personnes inscrites entre 7 et 11 mois, leur nombre a diminué 21,3% entre 2020 et 2021 et leur proportion est passée de 18% à 15%.

Demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2021, par durée d'inscription (moyennes annuelles)



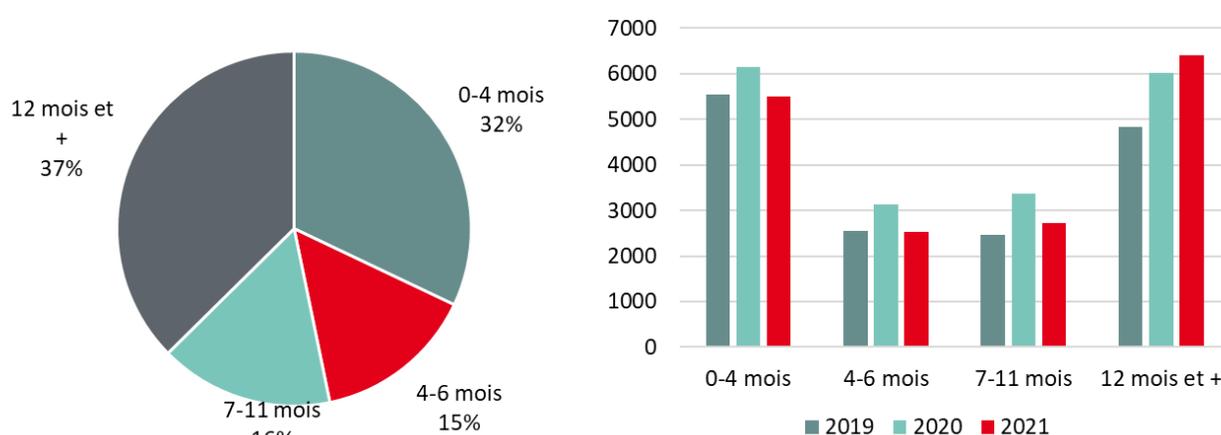
Durée d'inactivité

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

En 2021, plus d'un demandeur sur trois (37%) a une durée d'inactivité de 12 mois et plus. Leur nombre a augmenté de 6,3% entre 2020 et 2021 et leur proportion a augmenté de 5 points de pourcentage.

Au niveau des personnes dont la durée d'inactivité est inférieure à 4 mois, leur nombre a diminué de 10,7% entre 2020 et 2021 et leur proportion est passée de 33% à 32%.

Demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2021, par durée d'inactivité (moyennes annuelles)



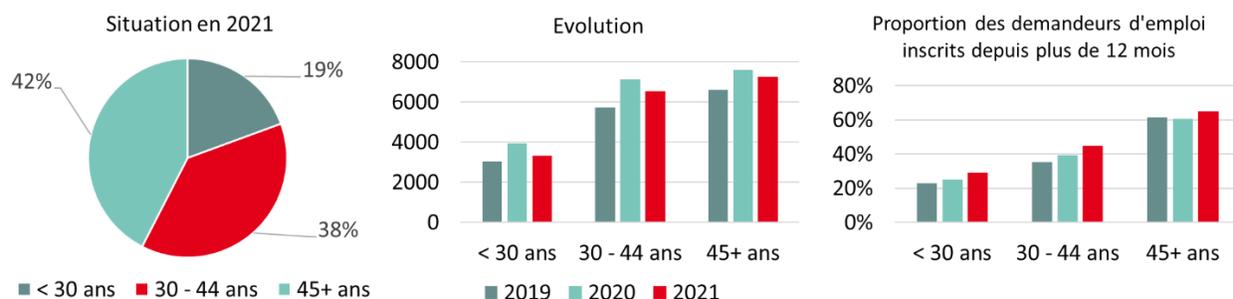
2.2. La structure du chômage

En 2021, le chômage des jeunes est en recul de 15,5% par rapport à 2020 année particulièrement perturbée par la pandémie. Ces jeunes représentent 19% des demandeurs d'emploi inscrits.

Le nombre de personnes âgées de 30 à 44 ans a diminué de 8,4%, tandis que celui des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus n'a diminué que de 4,2%. Ce dernier groupe correspond à 42% des demandeurs d'emploi inscrits.

Le risque du chômage de longue durée augmente également avec l'âge. Chez les jeunes de moins 30 ans, 29% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 12 mois. Chez les 30 à 44 ans, la proportion est de 45% et de 65% pour ceux âgés de 45 ans et plus.

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



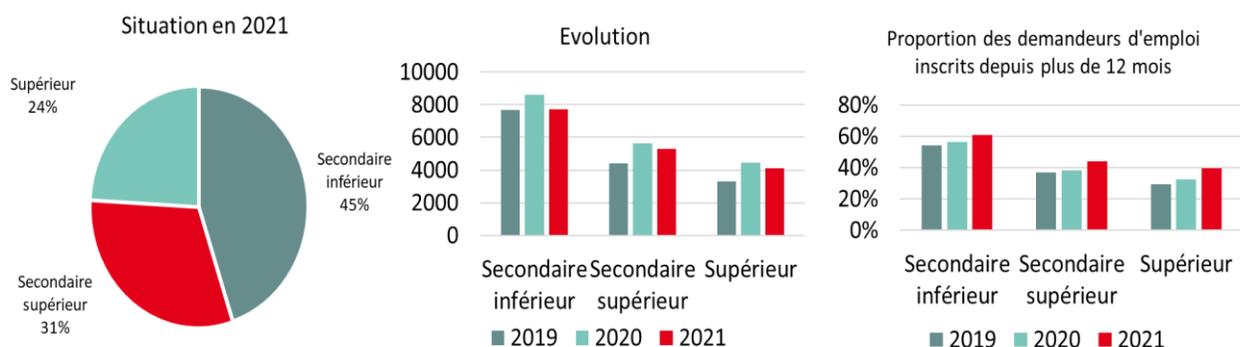
Un élément susceptible d'entraver la (ré)insertion sur le marché du travail réside dans le manque de qualifications. En effet, près de la moitié (45%) des demandeurs d'emploi ont un niveau de diplôme « secondaire inférieur », c'est-à-dire qu'ils ont terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe 11^{ème} de l'enseignement secondaire technique ou la classe de 3^{ème} de l'enseignement secondaire classique.

Si le nombre total de demandeurs d'emploi disponibles en 2021 est en baisse (-8,2% à un an d'écart), les demandeurs avec un niveau de diplôme « inférieur » sont eux en recul de 10,5% à un an d'écart.

Le nombre de personnes avec un niveau « secondaire supérieur » (avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 13^{ème} de l'enseignement secondaire technique ou des classes de 1^{ère} de l'enseignement secondaire) ou d'un diplôme « supérieur » (avoir terminé avec succès des études post-secondaires) diminue respectivement de 5,7% et 7%. Ces diminutions sont à relativiser toutefois avec leur part respective dans la demande d'emploi ; 31% avec un niveau de diplôme « secondaire supérieur » et 24% pour le « supérieur »

Si la proportion des demandeurs d'emploi qualifiés voire hautement qualifiés a diminué en 2021, 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 39%. De l'autre côté de l'échelle, pour les personnes très peu qualifiées (niveau secondaire inférieur), cette part est de 61%.

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

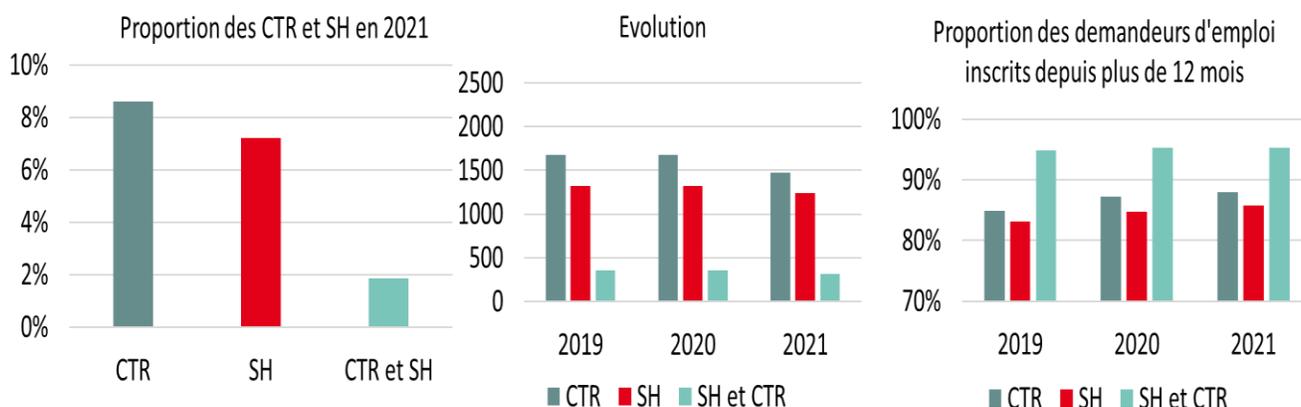


Les problèmes de santé risquent également d'entraver la (ré)insertion sur le marché du travail. Près d'un demandeur d'emploi disponible sur 5 (18%) a le statut du salarié à capacité de travail réduite (CTR) ou du salarié handicapé (SH).

Le nombre de demandeurs CTR a baissé de 0,4% entre 2020 et 2019 et de 11,7% entre 2021 et 2020.
Le nombre de demandeurs d'emploi SH a diminué de 6% entre 2021 et 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 85%.

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



2.3. La mobilité du chômage

2.3.1. Indemnisation des chômeurs non-résidents

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

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

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

Ventilation des formulaires U1 émis au Luxembourg selon le pays de destination											
Pays / Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Allemagne	2.879	2.916	2.999	2.903	2.889	3.227	3.309	3.336	3.150	2.750	2.550
Autriche	49	43	26	14	25	26	17	30	42	22	16
Belgique	2.029	3.008	3.232	3.307	3.202	4.117	4.697	4.819	5.376	4.428	3.637
Bulgarie	40	103	87	15	21	21	21	41	42	37	27
Chypre	/	4	3	/	2	/	2	0	0	0	1
Croatie	1	1	7	/	3	8	9	6	6	4	5
Danemark	15	2	3	4	4	5	6	3	6	2	2
Espagne	23	18	31	52	53	58	86	108	122	75	74
Estonie	9	/	5	2	2	7	4	5	0	5	5
Finlande	2	3	2	1	3	3	2	5	5	2	5
France	12.262	11.922	11.650	11.896	14.022	14.873	14.990	15.795	17.303	20.915	16.538
Grèce	1	4	2	2	2	2	4	2	5	2	2
Hongrie	156	120	102	46	47	42	38	39	55	15	20
Irlande	3	9	4	6	3	6	8	6	6	1	3
Islande	/	/	/	/	/	/	1	1	2		
Italie	18	25	17	10	17	49	40	50	73	54	55
Lettonie	7	2	1	3	1	4	2	2	8	4	3
Liechtenstein	/	/	1	/	/	/	/	/	/	0	
Lituanie	1	3	1	/	/	/	/	/	/	0	
Malte	4	7	4	4	4	4	4	1	/	1	2
Norvège	2	/	1	/	/	1	5	/	/	1	1
Pays-Bas	117	84	112	84	65	58	77	82	61	50	43
Pologne	162	180	195	197	229	243	236	243	194	182	189
Portugal	25	25	32	37	52	39	55	56	66	62	54
République	122	96	82	78	39	52	59	46	40	53	47
Roumanie	57	70	66	7	6	10	13	28	30	27	52
Royaume-Uni	10	32	16	4	5	4	4	10	5	9	2
Serbie-	2	1	/	/	/	/	/	/	/	0	
Slovaquie	171	164	76	52	43	36	41	47	59	47	30
Slovénie	8	6	6	2	3	5	8	4	11	7	4
Suède	7	9	10	1	5	9	1	8	2	6	6
Suisse	17	19	29	17	16	40	34	20	18	21	15
Total	18.199	18.876	18.802	18.744	20.763	22.949	23.773	24.793	26.687	28.782	23.388

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	2021
Allemagne	11	14	15	17	16	19	18	8	12	16	11
Autriche	1	1	2	1	1		1	2	5	4	4
Belgique	11	7	14	16	28	18	9	10	10	8	11
Bulgarie		1			2	1	1		1	3	3
Chypre	1						1				
Croatie					1						
Danemark	1		1	1	1	1	1	2	3	3	2
Espagne	5	1	9	14	18	17	15	16	16	12	9
Estonie			3			1	2		1	1	
Finlande	1		2		1	1	1		2		1
France	35	48	40	43	54	63	42	38	31	44	56
Grande-Bretagne	5	10	7	10	3	11	4	7	6	5	
Grèce	3	2		2	4	2	3	3	6	8	5
Hongrie				1	3	6		3	2	1	1
Italie	7	7	8	14	9	10	12	20	7	18	12
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		1
Malta		1									1
Norvège			3	1	3				1	1	
Pays-Bas	1		2	3	1	2	2	2	3	5	1
Pologne	2	1	2	3	2	1	6	4	7		2
Portugal	28	36	56	60	66	76	91	103	88		92
Roumanie	1				3		1	4		3	1
Slovaquie			3	2	1		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	1
Rép. Tchèque		4	1	1		2	3	1		3	2
Total :	115	148	186	198	231	238	219	238	212	233	217

En 2021, le nombre de travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi a diminué de 6.9 % par rapport à 2020.

Ventilation des formulaires U2 selon le pays d'origine des travailleurs venant chercher un emploi au Luxembourg

Pays	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Allemagne	10	18	9	13	12	16	13	11	15	12	11
Autriche	4	3	2	5	5	3	3	3	3	10	2
Belgique	19	10	17	8	18	11	17	11	10	2	12
Bulgarie					1						
Chypre								1			
Croatie											
Danemark	5	5	3	1	1	5	3		3	3	2
Espagne	3	12	13	11	6	4	7	6	8	1	3
Estonie			3				1				
Finlande	1	2	1	2	3			1		1	1
France	27	26	27	39	47	37	49	43	50	23	36
Grande-Bretagne				1		1	1	2			
Grèce			1			1				2	
Hongrie	1						1	1			
Italie	1		2	2		2		2	5	4	2
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			1
Pays-Bas	1		4	2	1	1	3	2	1		
Pologne		1					1				
Portugal	15	84	121	68	36	28	15	11	22	14	10
Roumanie								1			
Slovénie		1	1	1	1						1
Slovaquie	1			1		1		1			1
Suède	1										
Suisse	2	3	3	2	6	2	8	7	5	4	5
Rép. Tchèque		1	1		1		1		1		
Total :	94	172	212	158	143	115	129	106	129	80	87

En 2021, le nombre de travailleurs en provenance d'un pays de l'UE venant chercher un emploi au Luxembourg a augmenté de 8,8% par rapport à 2020.

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 eu euros
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
2020	10.960	39.483.231
2021	6.809	26.379.675

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. Le parcours personnalisé des demandeurs d'emploi

En 2021, le profilage des personnes inscrites à l'ADEM s'est poursuivi pour obtenir une meilleure description de la population.

En 2021, 26 918 demandeurs d'emploi enregistrés à l'ADEM, ont reçu un profilage. 77 % d'entre eux ont été orientés vers un encadrement dit « régulier », 13% ont été dirigés vers un encadrement « modéré » 9% vers un « intensif » et 7% vers d'autres encadrements.

En moyenne, en décembre 2021 un conseiller professionnel (en équivalent temps plein) assure le suivi de 170 dossiers de demandeurs d'emploi.

1.2. 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 2021, 1.311 avis ont été émis par les agents du guichet REVIS. 55% des personnes ont été dirigées vers une prise en charge par l'ADEM et 45% par l'ONIS.

2. Evolution demandeurs d'emploi

Le suivi des demandeurs d'emploi est assuré dans sept 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 41,1% des demandeurs d'emploi et 35,9% des personnes dans une mesure pour l'emploi. Viennent ensuite les agences d'Esch (25% des demandeurs, et 28,1% des personnes en mesure) et Diekirch (11,3% des demandeurs et 15,8% des personnes en mesure). Les agences de Wiltz, Dudelange, Differdange et Wasserbillig sont plus petites et accueillent chacune entre 3,7% et 9% des demandeurs d'emploi et entre 3,9% et 7,1% des personnes en mesure.

Demandeurs d'emploi résidents disponibles (moyenne annuelle)			
	Effectifs	Part en %	Variation
	2021		2021/2020
Luxembourg	7.036	41,1%	-8,6%
Esch	4.277	25,0%	-8,1%
Diekirch	1.938	11,3%	-13,1%
Differdange	1.547	9,0%	-1,8%
Dudelange	882	5,1%	-5,2%
Wiltz	831	4,9%	-10,2%
Wasserbillig	627	3,7%	-4,7%
Total général	17.138	100%	-8,2%

Personnes en mesure (moyenne annuelle)			
	Effectifs	Part en %	Variation
	2021		2021/2020
Luxembourg	1.577	35,9%	16,1%
Esch	1.236	28,1%	10,2%
Diekirch	694	15,8%	-0,5%
Differdange	311	7,1%	3,4%
Wiltz	215	4,9%	16,0%
Dudelange	192	4,4%	18,2%
Wasserbillig	173	3,9%	3,2%
Total général	4.397	100%	10,1%

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

En moyenne pour l'année 2021, 4.397 demandeurs d'emploi résidents étaient affectés à une mesure pour l'emploi. Comparé à l'année 2020 cela constitue une hausse de 10,1% : Ce nombre est la résultante du flux des personnes entrant en mesure et du flux des sortants de ces mesures.

En 2021, l'ADEM a ouvert 27.022 dossiers de demandeurs d'emploi résidents, soit 1.480 de moins qu'en 2020. Sur la même période, 30.480 dossiers ont, quant à eux, été clôturés soit 4.769 de plus qu'en 2020.

La baisse du chômage s'explique avant tout par une hausse des sorties vers l'emploi combinée à une diminution des inscriptions. Sur toute l'année 2021, les inscriptions des demandeurs d'emploi résidents ont baissé de 5,2% par rapport à l'année 2020. En même temps, le nombre de dossiers clôturés a augmenté de 18,5%. 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. 1374 (1207 en 2020) dossiers ont été traités par la cellule sanctions en 2021 ; 490 (342 en 2020) sanctions ont été émises alors que dans 884 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

Pour rappel un grand changement 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%.

Année	Réévaluations périodiques des personnes en reclassement interne et externe
2017	822
2018	1.546
2019	1.783
2020	1.694
2021	2.034

En 2021, 85% des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail. En 2020, ce chiffre s'élevait à 93%.

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 2021, la Commission mixte a été saisie de 1818 dossiers par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Evolution des nouveaux dossiers

Année	Nouveaux dossiers
2015	1.561
2016	2.012
2017	3.259
2018	2.558
2019	2.768
2020	2.112
2021	1.818

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
2020 ancienne et nouvelle loi	658	461	1.119
2021	828	807	1.635

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2021

Décisions	Saisines Contrôle Médical	Saisines Service Santé au Travail	Total	En %
INTERNE	111	717	828	45,5%
EXTERNE	195	612	807	44,4%
REFUS	29	27	56	3,1%
SANS OBJET	2	4	6	0,3%
SANS SUITE	1	2	3	0,2%
STATUT	113		113	6,2%
MAINTIEN	1	4	5	0,3%
Total	452	1.366	1.818	100%

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2021

Secteur NACE LUX V2	H	F	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	8	1	9
B Industrie extractive	1		1
C Industrie manufacturière	148	28	176
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7		7
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	13	3	14
F Construction	238	11	249
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	140	122	262
H Transports et entreposage	105	15	120
I Hébergement et restauration	29	58	87
J Information et communication	12	12	24
K Activités financières et d'assurance	27	36	63
L Activités immobilières		3	3
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	22	19	41
N Activités de services administratifs et de soutien	44	87	131
O Administration publique	41	47	88
P Enseignement	1	5	6
Q Santé humaine et action sociale	37	197	234
R Arts, spectacles et activités récréatives	4	5	9
S Autres activités de services	6	12	18
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre		17	17
U Activités extra territoriales			
(vide)	9	67	76
Total général	892	743	1635

Répartition des dossiers de 2021 par âge des reclassés

Age	H	F	Total général	%
20-29 ans	25	14	39	2,4%
30-39 ans	115	97	212	13,0%
40-49 ans	231	239	470	28,7%
50-59 ans	459	361	820	50,2%
60 ans et +	62	32	94	5,7%
Total général	892	743	1635	100%

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2021

Pays de résidence	H	F	Total général	%
Belgique	65	18	83	10,3%
Allemagne	61	27	88	10,9%
France	159	99	258	31,9%
Luxembourg	184	188	372	46,2%
<i>Autre</i>	6		6	0,7%
Total général	475	332	807	100%

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2021

Motifs	Nombre	%
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	253	34,4%
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	223	27,6%
Employeurs ayant atteint le quota	141	17,5%
Préjudice grave	72	8,9%
Licenciement avant la saisine de la commission mixte	63	7,8%
Rente complète	18	2,2%
Fin de contrat	9	1,1%
Fin du contrat suite à la 52ème / 78ème semaine pendant la procédure	8	1,0%
Retrait d'une pension d'invalidité	3	0,4%
Faillite	1	0,1%
Autres	16	2,0%
Total général	807	100%

Reclassements internes décidés en 2021

Reclassements internes décidés en 2021	Nombre	%
ACCORD	753	90,9%
SANS ACCORD	75	9,1%
Total général	828	100%

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

Année	Nombre
2016	361
2017	715
2018	398
2019	643
2020	820
2021	113

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 euros)
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
2020 (anc. et nouvelle loi)	5.718	883	6.601	114.780.114
2021 (anc. et nouvelle loi)	4.890	733	5.623	123.051.758

Mesures de reconversion

En 2021, la Commission mixte a prescrit des mesures de reconversion à des personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe ou interne.

Année	Dépenses (en euros)
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
2020	75.451
2021	32.266

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 euros)
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
2020	2.663	67.152.786
2021	2.207	56.946.033

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

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

Année	Bénéficiaires	Dépenses en euros
2017	20	153.125
2018	196	2.828.248
2019	487	8.972.832
2020	557	14.622.737
2021	1.111	25.382.667

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 2021, 104 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 728 personnes ont été invitées et 590 ont effectivement participé. 430 personnes ayant participé à ces ateliers d'information ont fait une demande pour obtenir le statut de salarié handicapé. Parmi ces 104 ateliers, 60 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 2021, la Commission médicale a siégé à 28 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 964 décisions.

Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bénéficiaires	459	493	497	421	426	371	472	475	459	474	348	435

Reconnaitances salariés handicapés 2021								
Tranche d'âge	Reconnaitances	Reconnaitances transitoires	Refus	Irrecevables	Déboutement	Demandes supplémentaires	Sursis	Total des décisions
< 26 ans	150	16	9	3	0	26	0	204
26 à 30	33	10	11	1	0	17	0	72
31 à 40	80	25	29	0	2	30	4	170
41 à 50	87	21	75	1	1	42	0	227
51 à 60	74	16	109	3	0	59	2	263
> 60	11	0	13	0	0	4	0	28
Totaux :	435	88	246	8	3	178	6	964

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 2021, 363 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité. 15 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 2021, 278 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 2021

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP	Cotisations Sociales	Mesures	Frais de transport	Total
174	201	241	131	25	24	1	797

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 2021, le Service handicap et reclassement professionnel a pris en charge la participation financière de 24 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	472	34,6%
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative	240	17,6%
Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	160	11,7%
Ministère des Affaires étrangères et européennes	92	6,7%
Ministère de la Justice	80	5,9%
Ministère de la Culture	80	5,9%
Ministère de l'Environnement, du climat et du Développement durable	40	2,9%
Ministère de l'Economie	40	2,9%
Ministère de la Santé	40	2,9%
Ministère de la Digitalisation	40	2,9%
Ministère de la Famille	40	2,9%
Ministère de l'Agriculture	20	1,5%
Ministère des Finances	20	1,5%
Grand Total	1364	100%

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

4.4. Autres activités

Outils IDA et MELBA

Les conseillers spécialisés du Service handicap et reclassement utilisent systématiquement 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 2021, 197 analyses IDA et 189 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 de 2017 à 2020, le projet a été prolongé en 2021.

Projet COSP-HR	2021
Nombre de groupes constitués	10
Nombre de personnes ayant suivi le projet	149
Nombre de personnes ayant abandonné	23
Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité	126
Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)	39
<i>dont orientées vers le marché ordinaire</i>	35
<i>dont orientées dans une initiative sociale</i>	4
Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches	50
Nombre d'embauches	12

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 2021, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 1 346 places vacantes auprès des Initiatives Sociales
- 7.362 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1 442 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	1.545	6.325	1.592
2021	1.346	7.362	1.442

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 2021

- Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 3 821
- Nombre total des personnes présentes : 2 951 (77% du total)

d. Personnes convoquées pour la Commission médicale en 2021

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 513

Nombre total des personnes présentes : 379 (74% du total)

e. Personnes convoquées pour la Commission d'orientation et de reclassement professionnel en 2021

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 180

Nombre total des personnes présentes : 123 (68% du total)

f. Personnes convoquées pour un bilan des capacités restantes en 2021

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 564

Nombre total des personnes présentes : 437 (77% du total)

g. Personnes convoquées pour une aptitude à la formation en 2021

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 437

Nombre total des personnes présentes : 322 (74% du total)

h. Personnes convoquées pour une admission aux indemnités de chômage en 2021

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 20

Nombre total des personnes présentes : 13 (65% du total)

i. Personnes convoquées pour une réduction du temps de travail en 2021

Nombre total des personnes convoquées aux examens médicaux : 330

Nombre total des personnes présentes : 275 (74% 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 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 2022, 79 séances d'informations WeBINAR 45+ ont été organisées par l'ADEM. 2321 personnes ont été convoquées et 1421 étaient présentes.

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

Au 31 décembre 2021, 4.225 personnes bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi proposée par l'ADEM. Sur un an, le nombre de personnes en mesure est en hausse de 8,9%. Les définitions des mesures pour l'emploi sont disponibles sur le portail de l'emploi (<http://www.adem.lu>)

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

Résidents en mesure pour l'emploi	2020	2021	Variation 2020-2019	
			en v.a	en %
Mesures spéciales	1932	1945	13	0,7%
Apprentissage pour adultes	455	500	45	9,9%
Contrat d'initiation à l'emploi	397	417	20	5,0%
Contrat de réinsertion-emploi	136	373	237	174,3%
Contrat appui-emploi	351	348	-3	-0,9%
Occupation temporaire indemnisée	150	201	51	34,0%
Mesures de formation	222	169	-53	-23,9%
Pool des assistants	156	166	10	6,4%
Création ou reprise d'entreprise	29	45	16	55,2%
Stage de professionnalisation	23	44	21	91,3%
Service volontaire	25	15	-10	-40,0%
Travaux d'utilité publique	2	2	0	0,0%
Total général	3878	4225	347	8,9%

Au 31 décembre 2021 on dénombre 4.225 demandeurs d'emploi résidents affectés à une mesure pour l'emploi. Sur un an, cela constitue une hausse de 347 personnes, soit de 8,9%. Le nombre de personnes en mesure (le stock) est la résultante du flux des entrants en mesure et du flux des sortants.

Les mesures s'adressent majoritairement à des personnes de niveau de diplôme secondaire inférieur (ayant terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 3^{ème} ou de 11^{ème}). En effet, ceux-ci représentent 52% des personnes en mesure.

Les personnes de niveau de diplôme secondaire supérieur (ayant terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 1^{ère} ou de 13^{ème}) représentent 34% des bénéficiaires, tandis que les demandeurs d'emploi qui ont fait des études supérieures (ayant terminé avec succès des études post-secondaires) représentent seulement 14% 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 64%. En outre, près d'un CIE sur 6 (17%) est effectué par une personne diplômée du supérieur (Bac+). En revanche, les mesures spéciales sont occupées à 64,2% par des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Situation au 31/12/2021	Secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Supérieur
Mesures spéciales	64,2%	27,2%	8,5%
Apprentissage pour adultes	63,8%	32,6%	3,6%
Contrat d'initiation à l'emploi	35,5%	47,5%	17,0%
Contrat de réinsertion-emploi	39,1%	34,3%	26,5%
Contrat appui-emploi	37,4%	54,9%	7,8%
Occupation temporaire indemnisée	43,3%	48,8%	8,0%
Mesures de formation	45,6%	39,1%	15,4%
Pool des assistants	0,6%	15,1%	84,3%
Création ou reprise d'entreprise	11,1%	13,3%	75,6%
Stage de professionnalisation	43,2%	38,6%	18,2%
Service volontaire	73,3%	20,0%	6,7%
Travaux d'utilité publique	100,0%	0,0%	0,0%
Total général	51,9%	33,7%	14,3%

Les jeunes de moins 30 ans représentent près de 36% 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.

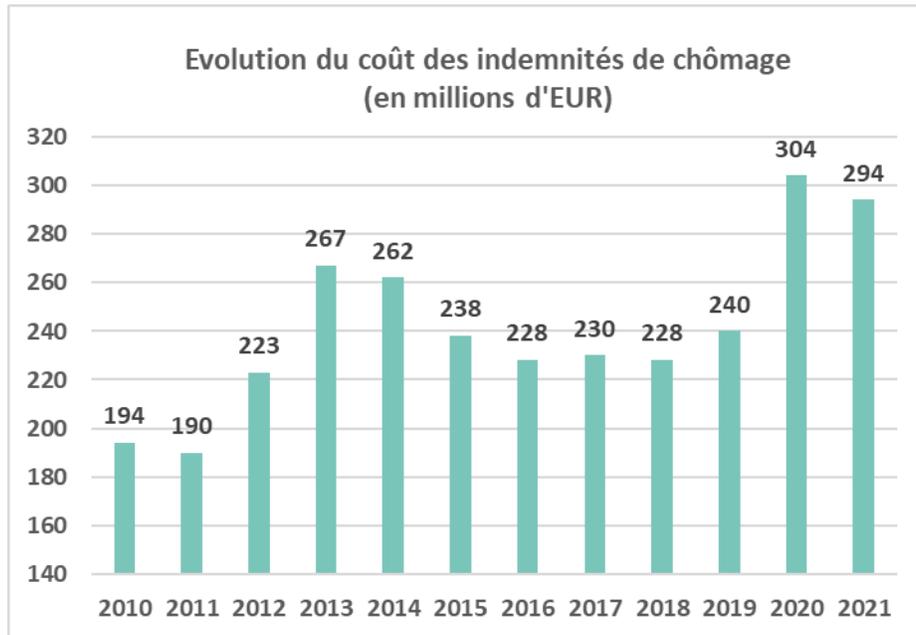
Situation au 31/12/2021	< 30 ans	30-44 ans	45+ ans
Mesures spéciales	11,9%	39,4%	48,7%
Apprentissage pour adultes	59,2%	35,0%	5,8%
Contrat d'initiation à l'emploi	95,9%	4,1%	0,0%
Contrat de réinsertion-emploi	0,0%	60,6%	39,4%
Contrat appui-emploi	99,4%	0,6%	0,0%
Occupation temporaire indemnisée	12,4%	23,9%	63,7%
Mesures de formation	30,2%	46,2%	23,7%
Pool des assistants	78,3%	20,5%	1,2%
Création ou reprise d'entreprise	6,7%	75,6%	17,8%
Stage de professionnalisation	22,7%	38,6%	38,6%
Service volontaire	73,3%	20,0%	6,7%
Travaux d'utilité publique	0,0%	0,0%	100,0%
Total général	35,6%	33,2%	31,3%

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.

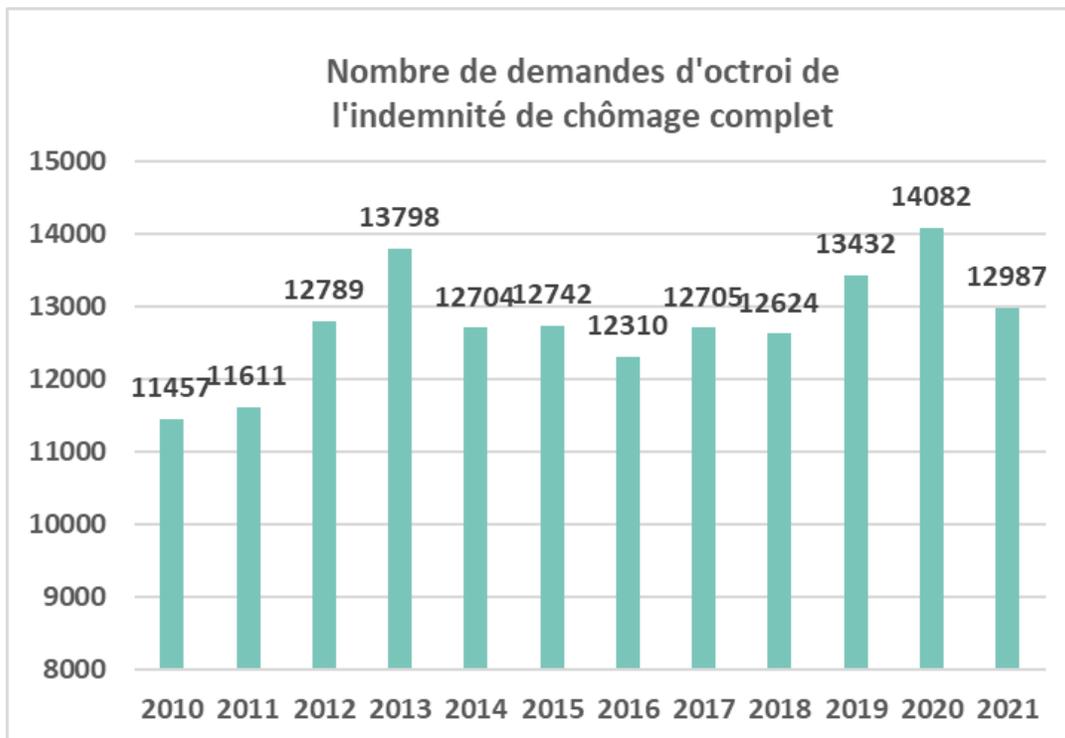
Pour rappel en 2020 : Afin de pouvoir garantir le paiement des indemnités de chômage complet pendant l'état de la crise sanitaire, l'ADEM a mis en place en un temps record des solutions efficaces. Une présence personnelle n'était plus requise pour demander des indemnités de chômage. Grâce à un échange 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.

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 2021, 12.987 demandes d'octroi des indemnités de chômage complet ont été introduites.



Sur les 12.987 demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet, 10.774 demandes ont été avisées favorablement, 1.414 demandes ont été refusées, 126 demandes ont été classées (sans objet, renonciation ou plus présenté) et 663 demandes ont été clôturées en automatique pour non-introduction des documents nécessaires à l'instruction dans un délai de 2 mois.

Chiffres clés chômage 2021

En 2021, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 2.244,75€ par mois.

La durée moyenne d'indemnisation d'un demandeur d'emploi percevant les indemnités de chômage était de 6,3 mois en 2021.

Chiffres clés	Moyenne 2021 par mois	Moyenne 2020 par mois
Volume des paiements	24.485.404,15€	25.372.426,77€
Durée moyenne d'indemnisation en mois	6,6 mois	6,6 mois
Volume moyen d'indemnisation	2.244,75€	2.192,03€

7.3. Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2021, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.365 interventions pendantes (dont 328 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 328 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	219
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	69
Tribunal du travail de Diekirch	40

En tout, 48 actes d'appel et 1 mémoire en cassation ont été introduits.

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

3.095 saisies arrêts, cessions, sommations, pensions alimentaires ont été traitées en 2021 soit une diminution de 8,9% par rapport à 2020.

Saisies-arrêts	853 dont 891 exécutées
Cessions	1.205 dont 980 exécutées
Sommation à tiers détenteurs	344 dont 357 exécutées
Pensions alimentaires	102 dont 60 exécutées
Requêtes (injonctions judiciaires de recherche et autres)	591

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 euros)
2010	5.021	40.306.552
2011	3.419	43.948.696
2012	3.672	44.567.965
2013	3.996	47.993.973
2014	3.420	47.635.627
2015	3.328	45.373.517
2016	3.068	43.066.018
2017	2.772	42.825.460
2018	2.939	38.824.173
2019	2.382	28.591.292
2020	1.299	19.654.835
2021	969	12.254.903

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 euros)
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
2020	20	32.262
2021	43	22.050

8.3. Aide à la formation professionnelle et bons de réduction

Tout demandeur d'emploi, indemnisé ou non, voulant suivre une formation professionnelle qui n'est pas offerte par l'ADEM ou un de ses partenaires peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide financière, dite aide à la formation professionnelle. En 2021, 409 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 326 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
2021	326

Au-delà des aides à la formation professionnelle, 7.079 bons de réduction pour cours pour adultes ont été émis en 2021.

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 2021, 31 conseillers (27,8 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 2021

En 2021, 4.397 demandeurs d'emploi se sont inscrits au programme de la Garantie pour la Jeunesse. Parmi eux, 667 (11%) ont abandonné dans les quatre premiers mois sans avoir reçu une offre de qualité. Parmi les 3.730 personnes qui n'ont pas abandonné, la population de référence, 2.781 (75%) ont reçu une offre de qualité et 1.797 (65%) 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 et 69% en 2020

La part des abandons avant 4 mois passe de 9,9% en 2020 à 11% en 2021. Ce sont d'un côté des jeunes qui quittent le programme soit parce qu'ils y ont été contraints, c'est-à-dire sanctionnés pour non-respect des obligations de suivi soit il s'agit de jeunes qui ont trouvé autre chose (un emploi ou une formation), mais n'ont pas prévenu l'ADEM.

1.2. Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

	2014*	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Inscriptions	2.815	3.863	3.237	2.743	2.544	5.145	5.048	4.397
Abandons avant 4 mois	501	939	580	418	419	636	563	667
Population de référence	2.314	2.924	2.657	2.325	2.125	4.464	4.485	3.730
Offres de qualité	2.057	2.542	2.384	2.113	1.717	3.081	2.980	2.781
dont: < 4 mois	1.346	1.735	1.740	1.609	1.384	2.349	2.048	1.797
4 - 6 mois	419	489	396	326	264	521	617	563
7 -12 mois	254	283	210	155	65	179	286	353
> 12 mois	38	35	38	23	4	32	27	65

* juillet 2014 – décembre 2014

Situation au 30 avril 2022

L'emploi représente la majorité des offres de qualité, avec une part de 76% en 2020 et de 73% en 2021. La part des mesures pour l'emploi est de 18% en 2020 et de 23% en 2021. Finalement, en 2021 3,7 % des jeunes 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, 4% en 2019 et 5,4% en 2020.

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 et manquent 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 sont pas profilés ni orientés vers un conseiller, lors de leur inscription à l'ADEM, mais inscrits **dans l'encadrement 'P'** et directement convoqués à une séance d'information :

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

Etapas du projet:

En 2021, Le parcours comportait 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 de formation actuels, qui se sont répartis les groupes en fonction de leurs domaines d'expertises

En 2021, 186 personnes ont participé à ce projet d'encadrement.

Pour 2021 la ventilation des participants est la suivante :

- 62% d'hommes et 38 % de femmes
- 47 % des participants ont un niveau de formation inférieur, 38% un niveau moyen et 15% un niveau supérieur
- 29% ont suivi le module en luxembourgeois, 47% en français et 24% en anglais.

2.1. Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE)

Le CIE s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins trois mois à l'ADEM. Dans le cadre de cette mesure, l'employeur peut, sur demande, récupérer 50 % des indemnités salariales, ainsi que l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

Pour le jeune, le contrat CIE offre divers avantages :

- La durée du contrat est de 12 mois (prolongation de 6 mois possible)
- Salaire social minimum
- Encadrement par un tuteur pendant toute la durée du contrat
- Elaboration d'un plan de formation

En 2021, 561 contrats CIE ont été signés.

2.2. Le contrat d'appui-emploi (CAE)

Le CAE s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans inscrits depuis au moins trois mois à l'ADEM. Le but est de permettre une progression vers l'emploi au bénéficiaire du contrat. Pour le jeune, cela offre divers avantages :

- la durée du contrat est de 12 mois (prolongation de 6 mois possible)
- Salaire social minimum
- Encadrement par un tuteur pendant toute la durée du contrat
- Elaboration d'un plan de formation

En 2021, 399 contrats CAE ont été signés.

2.3. Jobelo

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

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

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

Bilan 2021 :

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

En 2021, 24 employeurs ont participé au projet.

Chapitre 4 :L'orientation professionnelle et l'apprentissage

Le Service d'orientation professionnelle (OP) de l'ADEM propose des entretiens d'orientation et des séances d'information collectives en faveur des jeunes et adultes en vue de choisir un métier adapté. Il gère également le Centre d'Information professionnelle / [BiZ – Berufsinformationszentrum](#), qui met à disposition un large éventail de médias.

En 2021, le Service d'orientation professionnelle a accueilli 6.404 personnes. Ces personnes désiraient soit un encadrement individuel en orientation professionnelle ou soit 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 en plus des entretiens en présentiel, 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 2021.

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.

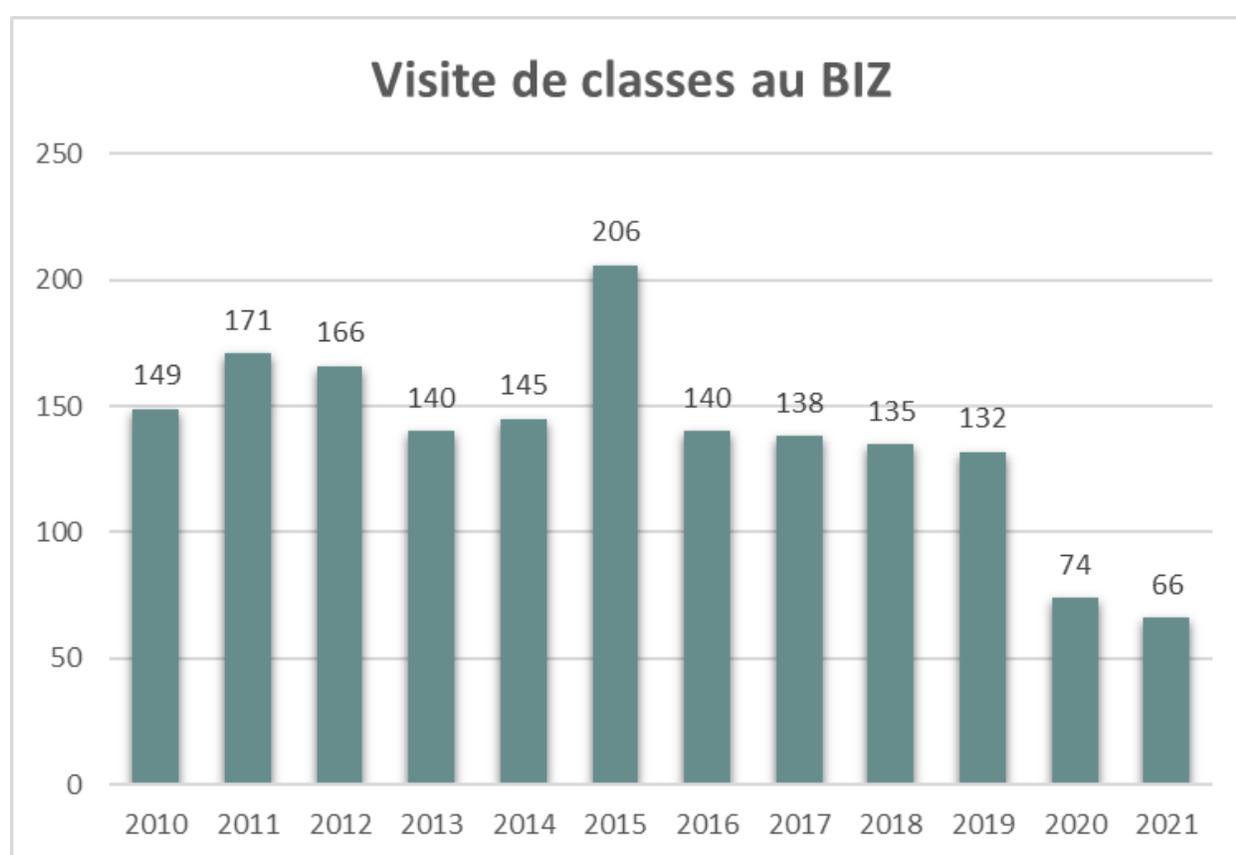
Service OP	Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou encadrement individuel en 2021
Luxembourg	1.334
Esch	1.127
Diekirch	747

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 2021, les deux BIZ ont animé 66 classes scolaires via Teams. 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.



Cette diminution du nombre d'interventions en classe s'explique par le fait qu'un nombre considérable d'entre elles n'étaient pas habilitées à organiser des interventions via Teams. L'ADEM-OP a envoyé un courriel comprenant une présentation PowerPoint commentée en audio à tous les tuteurs de classe concernés.

En effet, en raison des mesures de restriction dans le cadre de la pandémie COVID-19, l'ADEM-OP a élaboré pour la rentrée scolaire 2020/2021 une présentation PowerPoint commentée en audio.

Le but de cette présentation PowerPoint est de fournir aux élèves des classes de 5^e et de 10^e plein exercice des explications nécessaires en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage. En effet, il s'agit de sensibiliser les élèves à la recherche d'un poste d'apprentissage et de les informer sur les modalités à respecter lors de leur inscription au Service d'orientation professionnelle.

Pour répondre aux besoins des classes à régime linguistique spécifique, cette présentation a été commentée en cinq langues, à savoir luxembourgeois, français, allemand, anglais et portugais.

Il est à noter que les conseillers de l'agence de Diekirch ont effectué 5 interventions virtuelles dans le Lycée Edward Steichen et le Lycée Ermesinde suite à des questions supplémentaires surgies après visualisation de la PowerPoint en classe.

En outre, dans le cadre de deux journées d'information et de rencontre du Lycée du Nord, les conseillers de l'agence de Diekirch ont élaboré une présentation supplémentaire, elle aussi commentée en audio pour les classes terminales.

La matinée pédagogique pour les classes terminales a été organisée le 27 février 2021 sur une plateforme virtuelle. Les élèves des classes de 2^e et 1^{ère} de l'enseignement secondaire classique, secondaire général et des formations du technicien avaient la possibilité de télécharger la présentation contenant des informations relatives au choix professionnel, au marché de l'emploi et à l'inscription et au fonctionnement de l'ADEM.

En date du 23 avril 2021 une deuxième journée d'information a été organisée par le Lycée du Nord pour les classes de 5^e. Dans le cadre de cette intervention, trois classes ont pu profiter d'une rencontre virtuelle interactive grâce à l'application de visioconférence TEAMS.

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

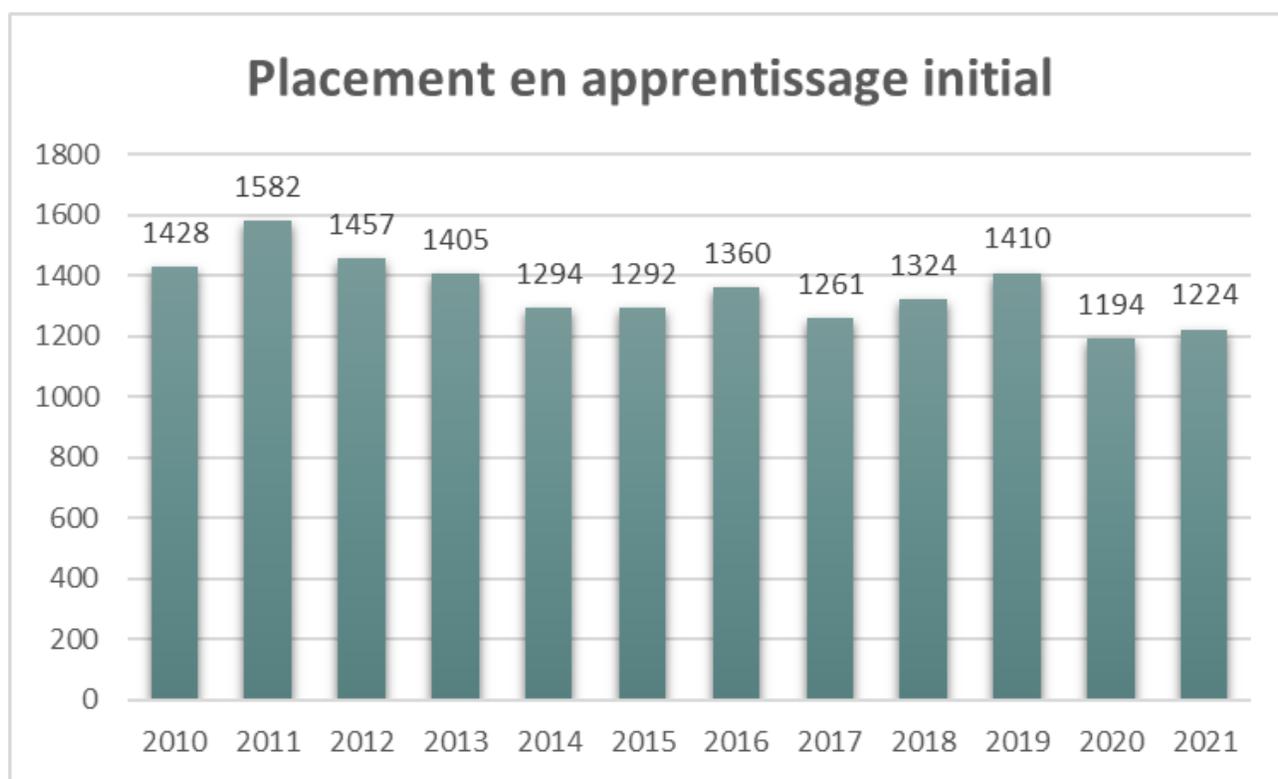
Aucune classe n'a pu profiter d'une intervention en présentiel, en raison des restrictions liées à la pandémie. Les conseillers d'orientation ont élaboré des présentations PowerPoint sous forme audio, qui ont été transmises aux régents des classes en question

3. L'apprentissage en 2021

La loi du 15 octobre 2021 portant dérogation temporaire au délai de conclusion des contrats d'apprentissage a permis de conclure lesdits contrats jusqu'au 30 novembre 2021

3.1. L'apprentissage initial

En 2021, le nombre de placements en apprentissage initial a progressé pour atteindre 1.224 alors qu'il était de 1.194 en 2020.



Le nombre de placement en apprentissage initial de cette année est supérieur à celui de l'année précédente.

Malgré toutes les restrictions dues à la pandémie qui ont eu des impacts sur l'économie, le nombre global de placements (apprentissage initial et apprentissage pour adultes) est le deuxième plus élevé au cours de la dernière décennie.

Demandeurs d'apprentissage initial n'ayant pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage

Année	Demandeurs sans contrat d'apprentissage
2010	358
2011	352
2012	309
2013	342
2014	261
2015	302
2016	280
2017	305
2018	270
2019	108
2020	177
2021	101

Offres d'apprentissage non satisfaites

Année	Offres non satisfaites
2010	263
2011	127
2012	188
2013	166
2014	192
2015	304
2016	160
2017	207
2018	207
2019	201
2020	440
2021	426

Le nombre d'offres non satisfaites en 2020 et 2021 s'explique par le fait que beaucoup plus d'employeurs que lors des années antérieures à 2020 veulent engager pour le début de l'année des apprenti(e)s licencié(e)s au sein d'autres entreprises, car :

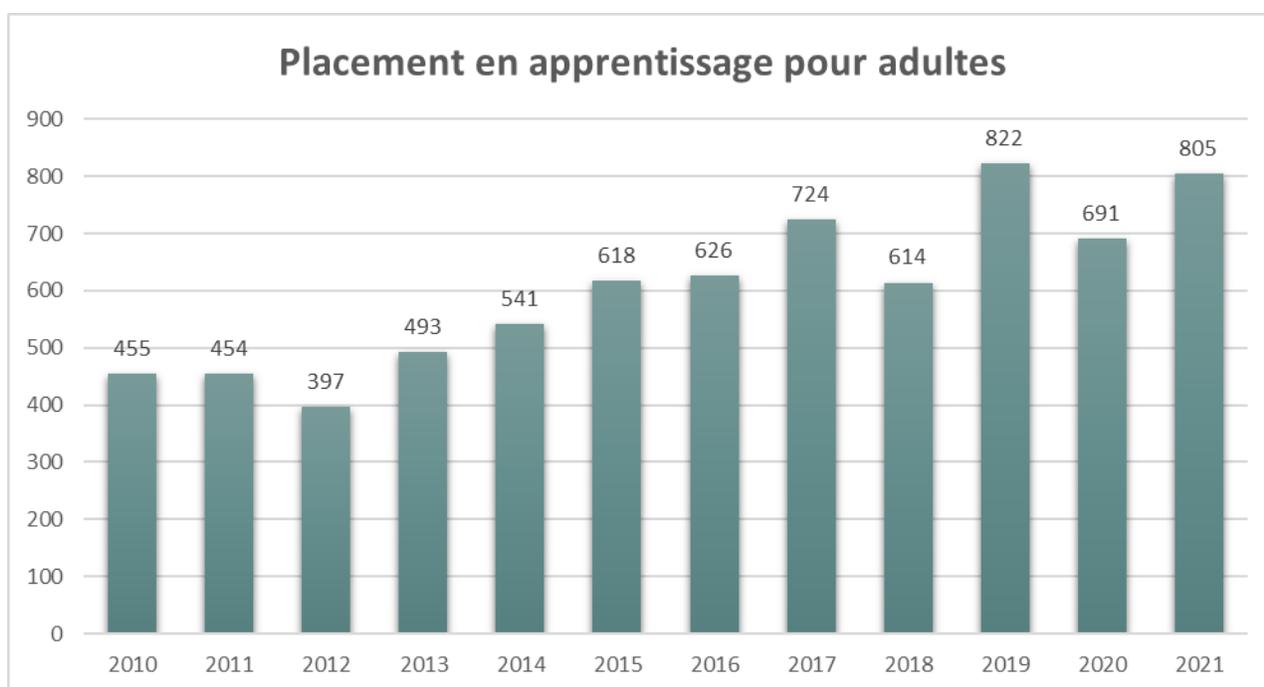
- a) une prime unique est accordée aux entreprises formatrices engageant des apprentis qui nécessitent une reprise de contrat d'apprentissage
- b) durant la pandémie, le manque de main-d'œuvre qualifiée s'est aggravé.

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

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, vendeur technique en optique, mécanicien d'usinage, mécanicien industriel et de maintenance, parqueteur, peintre décorateur, pépiniériste-paysagiste, plafonneur-façadier, serveur de restaurant.

3.2. L'apprentissage pour adultes

En 2021, 805 personnes ont été engagées sous contrat d'apprentissage pour adultes.



Le nombre de placement d'apprentis adultes est cette année le deuxième le plus élevé jamais enregistré.

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
2020	90
2021	98

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 et 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€
2021	3.011	11.483.975€	3.548	6.255.420€

En 2021, on constate que le nombre de demandes de primes a été le plus élevé 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€
2021	2.815	5.200.972€	6.017	11.076.952€

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 2021, 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 leur intégration dans la vie civile et sur le marché de l'emploi.

Des interventions régulières ont eu lieu avec les conseillers d'orientation afin d'aider et préparer les soldats volontaires en phase de reconversion à 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 invité à exprimer son projet professionnel en présence de trois acteurs, 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, 37 soldats volontaires ont été vus pendant l'année 2021.

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 2021, le Conseil d'Orientation s'est réuni quatre fois.

Par ailleurs en 2021 trois séances d'information ont été organisées pendant lesquelles un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires de 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 présentes sur leur stand d'information et de se renseigner au sujet des professions et métiers d'apprentissage respectifs.

Des entreprises formatrices, 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 les 20 mai et 30 septembre 2021 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/.

Au total, six (le 20 mai) puis huit (le 30 septembre) employeurs formateurs ont pu participer en tant que « Patron vun der Stonn ». Les candidats intéressés avaient la possibilité de se présenter via CV vidéo et les employeurs formateurs ont réagi à l'antenne aux présentations des candidats.

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

L'ADEM-OP avait planifié pour l'année 2021 deux nouveaux ateliers pour permettre aux demandeurs d'emploi inscrits de s'informer sur leurs possibilités en matière d'apprentissage pour adultes.

Les deux ateliers, l'un en luxembourgeois et l'autre en français, ont pris pour la première fois la forme de webinaires (via Livestorm).

Lors du premier atelier, 33 des 40 personnes inscrites ont réellement participé à la séance et lors du deuxième, 49 sur 55 candidats étaient présents. Au total, pour les deux ateliers, 86.32% des personnes inscrites ont été présentes lors des séances virtuelles.

Les webinaires ont non seulement permis aux participants de poser leurs questions via le chat tout au long de la séance, mais leur ont également offert l'opportunité de revoir la séance enregistrée.

L'enregistrement permet ainsi aux candidats de revoir les informations importantes au moment de leur demande effective : en effet, les ateliers sont toujours environ un mois avant le début des inscriptions pour un apprentissage pour adultes.

4.5. Action de réorientation

Au cours du mois de novembre 2021, l'ADEM-OP a contacté encore 142 jeunes dans le cadre de l'apprentissage initial. Le but de cette action était de sensibiliser les jeunes aux métiers en pénurie et de remettre encore en dernière minute aux apprentis des offres de poste d'apprentissage vacantes.

27 offres de poste d'apprentissage dans les métiers d'apprentissage comme p.ex. couvreur, charpentier, boucher-charcutier, plafonneur-façadier, électronicien en énergie, etc. ont été délivrées aux jeunes intéressés.

4.6. Action de matching CNFPC

Action de matching – CNFPC Esch - 6.7.2021

Les candidats motivés n'ayant pas trouvé d'employeur formateur pour l'année scolaire 2020-2021 ont eu la possibilité de signer une convention avec le CNFPC Esch afin de pouvoir entamer leur apprentissage.

Le CNFPC Esch a conclu des conventions dans les métiers de peintre-décorateur et d'électricien.

Le 7 juillet 2021, ces élèves ont eu l'occasion de rencontrer des employeurs formateurs pour un « speed-dating » et de montrer leur savoir-faire et leurs compétences déjà acquises lors des travaux dans les ateliers. Un employeur formateur du secteur de la peinture et trois du secteur électronique étaient sur place. Une promesse d'embauche a été faite le jour même. Deux candidats ont reçu l'opportunité de rencontrer l'employeur formateur lors d'un deuxième entretien afin de pouvoir le convaincre.

4.7. Action ADEM CNFPC « LÉIERPLAZENDAG »

ADEM-CNFPC, Léierplazendag” – 25+26.10.2021

Les 25 et 26 octobre 2021, l'ADEM et les CNFPC, ont pris l'initiative d'organiser un « Léierplazendag » afin que des candidats, encore à la recherche d'un apprentissage, puissent directement rencontrer les employeurs n'ayant pas encore trouvé leur futur(e) apprenti(e).

Les métiers représentés le 25 et le 26 étaient ceux d'agent administratif et commercial, de conseiller/commis en vente et de gestionnaire qualifié en logistique. Dix employeurs étaient présents sur les sites du CNFPC Esch/Alzette et Ettelbruck et ont eu l'opportunité de rencontrer et d'échanger avec plus de 50 apprentis potentiels.

Le retour de la part des entreprises était positif et l'initiative a été saluée. Suite à cette journée de rencontre, deux contrats d'apprentissage ont été conclus.

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. Hélas, en raison de la pandémie de COVID-19 aucune intervention n'a eu lieu en 2021.

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 des 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 aux possibilités après avoir quitté le lycée.

Cette année, la pandémie a eu un impact majeur sur le déroulement des entretiens avec les élèves. En effet, seulement 7 entretiens virtuels ont eu lieu. Aucune intervention en présentiel en classe n'a été possible.

5.3. International Symposium

Le Symposium international a été organisé le 30 juin 2021, sous forme de visioconférence, dans le but de diffuser les principaux résultats de recherche et les réalisations à venir du projet Erasmus + KA2 « Programme d'échange d'études et de formation des conseillers pour les principaux défis des marchés du travail et des sociétés européennes ».

Le projet contribue à renforcer la coopération internationale au sein de l'orientation en fournissant des outils, un soutien et des ressources concrètes qui démontrent la valeur de la mobilité et de l'apprentissage

transnational pour les professionnels, et contribuent ainsi à accroître l'utilisation des opportunités dans différents pays.

Le projet se concentre sur le développement de programmes de formation pour répondre aux problèmes urgents et aux principaux défis actuels du marché du travail, ainsi que du conseil. Le projet Academia + utilise le potentiel du réseau Academia pour développer des unités de formation ciblées afin de professionnaliser davantage l'apprentissage des praticiens de l'orientation et du conseil professionnels (CGC) de toute l'Europe. Les praticiens de l'orientation peuvent en savoir plus sur les approches les plus récentes pour relever les défis actuels et futurs tel que :

- ✓ conseiller les migrants et les réfugiés
- ✓ les emplois futurs
- ✓ le changement démographique

Les praticiens de l'orientation ont également la possibilité de découvrir les approches et les expériences d'autres pays, à la fois en théorie et en pratique.

Chapitre 5 : Faciliter les recrutements des entreprises

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

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

Secteurs et activités couverts par le Service employeurs de l'ADEM	
14 Cellules sectorielles	Services
Commerce	Bâtiment
Industrie	Logistique
Finance	
Artisanat	
Entreprises de conseil et de recrutement	6 Cellules spécialisées
Nettoyage	Cellule éligibilité des mesures en faveur de l'emploi
Intérim (Services et BTP)	Salariés handicapés et salariés à capacité de travail réduite
HORECA	Création d'entreprise
Secteur Public	Projets féminins
ICT	Initiatives sociales
Santé et socio-éducatif	Ressortissants de pays tiers

1. Un partenariat pour l'emploi avec les entreprises

1.1. Modes de diffusion des offres

En juin 2021, l'ADEM a introduit le choix entre deux modes de diffusion des déclarations de postes vacants :

- **Diffusion restreinte** (sans publication des coordonnées de l'entreprise et avec filtrage des candidatures par l'ADEM, l'approche « classique » connue jusqu'à présent)
- **Diffusion publique** (avec publication des coordonnées de l'entreprise et sans filtrage des candidatures par l'ADEM)

En parallèle, les employeurs peuvent manifester dès la déclaration du poste vacant sur leur intention de faire appel à la procédure de demande de certificat pour recruter de la main d'œuvre étrangère.

Diffusion restreinte :

Si l'employeur opte pour la diffusion restreinte, l'offre est publiée uniquement sur le JobBoard de l'ADEM. Ni le nom, ni les coordonnées de l'entreprise ne sont visibles et seuls les candidats inscrits à l'ADEM voient l'offre. Ces derniers peuvent postuler à l'offre, mais leur candidature doit être validée par les conseillers de l'ADEM. Il s'agit de l'approche « classique » appliquée jusqu'à présent.

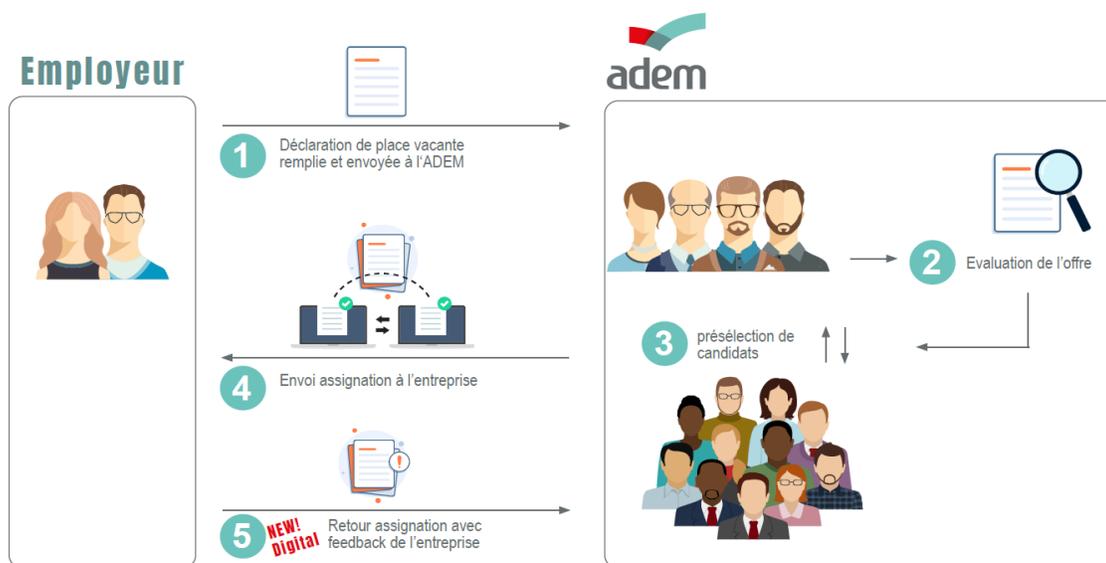
Diffusion publique :

En optant pour la diffusion publique, l'offre est publiée avec le nom et les coordonnées de l'entreprise sur le JobBoard de l'ADEM, le Portail européen EURES et sur les sites partenaires de l'ADEM. Après une période initiale de sept jours, pendant laquelle l'offre n'est visible que sur JobBoard et que pour les candidats inscrits à l'ADEM, des candidats non-inscrits à l'ADEM auront accès à l'offre et pourront postuler directement. L'ADEM ne fera pas de filtrage des candidatures.

Nouveau sur le Jobboard de l'ADEM :

L'accès au JobBoard pour les demandeurs inscrits à l'ADEM ne change pas. Mais pour toute personne non-inscrite à l'ADEM et intéressée il est possible désormais de consulter sur le portail EURES les offres d'emploi déclarées en mode « diffusion publique » par l'employeur. Elles peuvent alors postuler en direct auprès de l'employeur, sans présélection effectuée par les conseillers de l'ADEM.

1.2. Retour d'assignation digitalisé



L'ADEM propose depuis octobre 2021 la dématérialisation des retours d'assignations. Ce nouveau service est proposé en français, allemand et anglais.

Pour rappel, le processus de recrutement via l'ADEM est formalisé grâce à la déclaration de place vacante (DPV) à remplir et à renvoyer par les employeurs (voir étape 1 dans l'infographie ci-dessus).

De suite, les conseillers procèdent à son analyse et à la présélection de candidats répondant au profil souhaité. (2)(3) Ces candidats sont assignés aux employeurs, par email ou courrier, pour qu'ils puissent planifier un entretien en vue d'une embauche. (4) Suite à cet entretien, l'employeur effectue un retour d'assignation qui équivaut à un feedback sur le candidat. (5)

Depuis le 15 octobre 2021, les formulaires ne doivent plus être renvoyés, car pour chaque candidat un email individualisé avec un lien direct vers un formulaire en ligne est envoyé, ce qui permet aux employeurs de donner ce feedback en quelques instants, en cochant les cases pré-remplies.

Le feedback des entreprises est essentiel pour l'ADEM. Il lui permet de mieux cibler les profils souhaités et d'échanger avec les candidats sur les éventuels besoins en formation ou autres remarques qui permettent à l'ADEM de travailler sur les points à améliorer avec le demandeur d'emploi.

Il permet également de procéder à des débats contradictoires, voire à des sanctions prévues par le Code du Travail si cela s'avère nécessaire.

Pour les entreprises ne souhaitant pas utiliser ce nouveau système électronique, il reste bien sûr également possible de renvoyer les retours d'assignation à l'ADEM par email ou par courrier postal.

2. 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 : ils 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 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

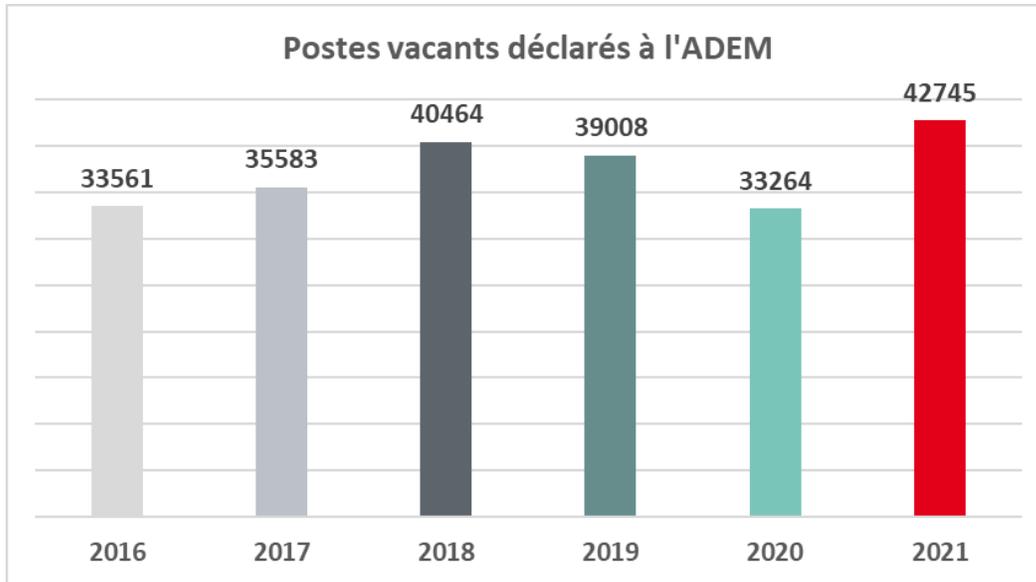
3. L'évolution des postes vacants déclarés

Au cours des dernières années, le nombre de postes vacants déclarés fut en progression de fin 2013 à 2018. Les chiffres mensuels s'avèrent certes fluctuants, mais la tendance pointait clairement à la hausse ; jusqu'en 2019, où fut constaté un tassement des postes vacants.

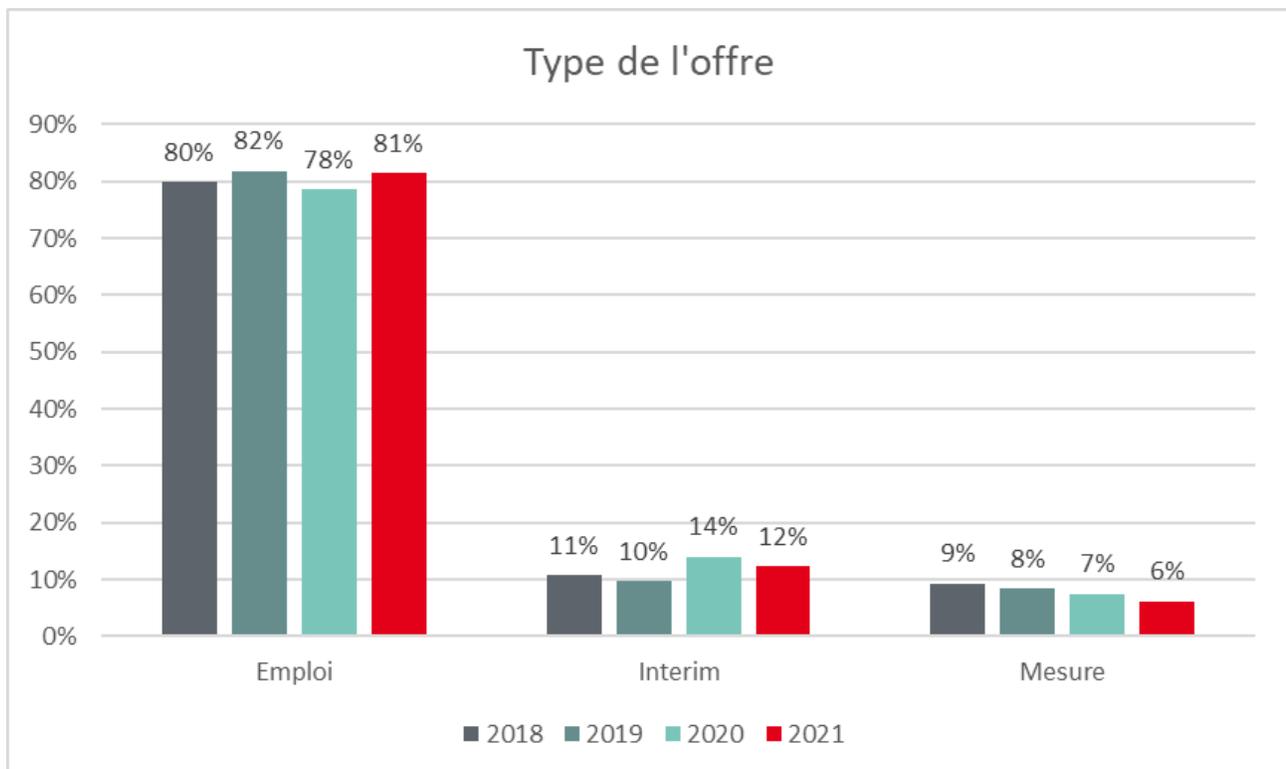
La hausse régulière s'expliquait d'un côté par une amélioration de la conjoncture (de 2015 à 2018), impliquant une hausse des embauches. Elle était également le résultat des démarches réalisées par le Service employeurs auprès des entreprises. On remarque cependant que la conjoncture a été moins favorable en 2019.

Si la conjoncture économique fut moins favorable en 2019, en 2020, c'est la pandémie du COVID-19 qui a fortement impacté le nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM - une baisse de 15% en un an.

La courbe s'est nettement redressée en 2021 : avec 42.745 postes vacants déclarés à l'ADEM, la progression sur un an est de 28,5%.



En 2021, 81% des offres concernent un emploi avec un contrat à durée déterminée ou indéterminée et 12% des offres concernent un emploi intérimaire. Dans 6% des cas les postes offerts relèvent des mesures pour l'emploi. De 2018 à 2021, la part des emplois hors intérim est restée stable autour de 80% sauf en 2020 (78%). Sur la même période la part des mesures a baissé de 9% à 6%, tandis que celle des intérim a progressé de 11% à 12% avec une pointe à 14% en 2020.



Les métiers du « support à l'entreprise » concernent 30% des postes vacants déclarés à l'Adem. 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 15, 12 et 8% des postes déclarés.

En 2021, 42.745 postes ont été déclarés à l'ADEM, ce qui correspond à une hausse de 28,5% par rapport à 2020. Les domaines professionnels qui ont enregistré les variations à la hausse les plus importantes en valeur absolue sont : le support à l'entreprise (4.037 postes soit 45%), l'hôtellerie-restauration, le tourisme les loisirs et l'animation (1.253 postes soit 57%), la Banque, l'assurance, l'immobilier (1.074 postes soit 50%), l'industrie (530 postes soit 30%)

Les métiers et les domaines 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 et utilisé à l'ADEM depuis 2014. Il est accessible sur <http://rome.adem.public.lu/>.

Postes vacants déclarés à l'ADEM par domaine	2020	2021	Part 2021 en %	Variation 2021/2020	Variation en%
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces					
A verts, soins aux animaux	972	1018	2.4%	46	4.7%
B Arts et façonnage d'ouvrages d'art	39	41	0.1%	2	5.1%
C Banque, assurance, immobilier	2144	3218	7.5%	1074	50.1%
D Commerce, vente et grande distribution	1815	2246	5.3%	431	23.7%
E Communication, média et multimédia	336	407	1.0%	71	21.1%
F Construction, bâtiment et travaux publics	5998	6507	15.2%	509	8.5%
G Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	2209	3462	8.1%	1253	56.7%
H Industrie	1750	2280	5.3%	530	30.3%
I Installation et maintenance	1612	1976	4.6%	364	22.6%
J Santé	785	1183	2.8%	398	50.7%
K Services à la personne et à la collectivité	4704	5002	11.7%	298	6.3%
L Spectacle	37	73	0.2%	36	97.3%
M Support à l'entreprise	9013	13050	30.5%	4037	44.8%
N Transport et logistique	1834	2281	5.3%	447	24.4%
Total	33264	42745	100%	9481	28.5%

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 43% de toutes les offres déclarées en 2021. 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.

ROME	Postes vacants déclarés à l'ADEM par métiers en 2021	Emploi	Intérim	Mesure	Total général
M1805	Études et développement informatique	1888	16	7	1911
M1203	Comptabilité	1591	72	16	1679
M1607	Secrétariat	1081	105	211	1397
M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	1168	1		1169
M1402	Conseil en organisation et management d'entreprise	1083	4	8	1095
G1602	Personnel de cuisine	1026	17	24	1067
C1202	Analyse de crédits et risques bancaires	930	57	2	989
F1703	Maçonnerie	488	448	14	950
G1803	Service en restauration	838	8	23	869
M1201	Analyse et ingénierie financière	843	13	1	857
K1903	Défense et conseil juridique	834	7	2	843
K2204	Nettoyage de locaux	685	49	106	840
C1301	Front office marchés financiers	758	11	1	770
A1203	Entretien des espaces verts	205	53	470	728
M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	662			662
K1202	Éducation de jeunes enfants	560	1	0	561
F1701	Construction en béton	96	450	2	548
N1103	Magasinage et préparation de commandes	324	198	18	540
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	443	15	29	487
G1605	Plonge en restauration	430	1	19	450

4. Une présélection des candidats affinée

4.1. 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 dans tous les CV des demandeurs d'emploi. Une concertation a alors lieu entre les conseillers demandeurs et les conseillers employeurs pour décider d'une liste de candidats correspondant au profil recherché. Les candidats présélectionnés peuvent alors être assignés.

Pour chaque poste déclaré, l'ADEM a pu assigner en moyenne 2,9 candidats en 2021 (3 en 2020). Dans certains métiers de la construction, du secrétariat, des transports (chauffeurs et manutentionnaires) ce ratio est particulièrement élevé (plus de 4 assignations par poste déclaré).

En revanche, pour 30% des offres aucun candidat adéquat n'a pu être assigné. Cette proportion est en hausse par rapport à 2020, où elle était de 23%. (29% en 2019). 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 62% des offres sans assignation. Il s'agit de métiers qui nécessitent un haut niveau de qualification (comme informatique et finance ou des diplômes particuliers, tels que défense et conseil juridique, intervention socio-éducative).

Dénomination des métiers	Offres	Offres sans assignation	Postes déclarés	% offres sans assignation	% de toutes les offres sans assignation	% cumulé de toutes les offres sans assignations
M1805 - Études et développement informatique	1635	886	1960	54%	9.4%	9.4%
M1203 - Comptabilité	1476	573	1746	39%	6.1%	15.5%
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	991	563	1116	57%	6.0%	21.4%
M1201 - Analyse et ingénierie financière	739	461	883	62%	4.9%	26.3%
M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	598	398	675	67%	4.2%	30.6%
K1903 - Défense et conseil juridique	717	397	868	55%	4.2%	34.8%
C1301 - Front office marchés financiers	717	286	781	40%	3.0%	37.8%
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	859	283	1006	33%	3.0%	40.8%
J1506 - Soins infirmiers généralistes	350	249	443	71%	2.6%	43.4%
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	359	210	1605	58%	2.2%	45.7%
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	372	199	405	53%	2.1%	47.8%
K1202 - Éducation de jeunes enfants	434	199	572	46%	2.1%	49.9%
M1806 - Expertise et support technique en systèmes d'information	299	177	381	59%	1.9%	51.8%
J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient	247	145	296	59%	1.5%	53.3%
K2402 - Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	234	134	247	57%	1.4%	54.7%
M1801 - Administration de systèmes d'information	255	129	273	51%	1.4%	56.1%
C1206 - Gestion de clientèle bancaire	344	126	376	37%	1.3%	57.4%
M1703 - Management et gestion de produit	186	113	191	61%	1.2%	58.6%
M1204 - Contrôle de gestion	180	78	190	43%	0.8%	59.5%
M1403 - Études et prospectives socio-économiques	142	78	147	55%	0.8%	60.3%
M1502 - Développement des ressources humaines	249	77	257	31%	0.8%	61.1%
C1302 - Gestion back et middle-office marchés financiers	304	68	323	22%	0.7%	61.8%

4.2. Ateliers de recrutement

L'ADEM peut, dans le cas de plusieurs postes vacants similaires déclarés par une ou plusieurs entreprises, organiser des ateliers de recrutement gratuits. L'ADEM présélectionne alors des candidats sur base de critères convenus avec le, ou les employeurs. 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 avec la participation de l'entreprise.

La même entreprise peut bien sûr bénéficier de plusieurs ateliers de recrutement par an, selon ses besoins de main-d'œuvre.

En 2021, le Service employeurs de l'ADEM a organisé de nombreuses séances d'information ainsi que des ateliers de recrutement. Néanmoins, la pandémie du Covid-19 a continué à limiter 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 ont été rencontrés de suite en présentiel, mais en nombre strictement limité. 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 (agents de nettoyage, bâtiment). Pour le bâtiment notamment, beaucoup d'entretiens individuels ont été réalisés par téléphone.

5. 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.

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

Si dans 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 dehors de l'UE.

En 2021, la Cellule « ressortissants des pays tiers » a été saisie de 3.957 demandes de certificat donc une augmentation de 72.87% par rapport à 2020 : 3523 demandes ont été accordées (augmentation de 80.20 % sur un an) et 434 demandes ont été refusées, soit une augmentation de 29.94 % sur un an.

Par ailleurs, 35 demandes de réexamen ont été présentées sous forme de recours gracieux.

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

Les demandeurs de protection internationale peuvent demander une autorisation d'occupation temporaire. En 2021, 52 demandes en obtention d'une première AOT ont été avisées par la Cellule « ressortissants des pays tiers ».

5.3. 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 de 58 demandes d'avis ainsi que de 18 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 contraintes de procéder à des licenciements.

	Demandes d'avis	Notifications préalables
2019	36	8
2020	33	87
2021	58	18

Les notifications préalables et les prêts temporaires de main-d'œuvre sont abordés dans l'article 132 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 six 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 aux 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 huit 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 huit 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, respectivement notification au préalable, 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 huit semaines (endéans six 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.

6. Bénéficiaire des aides financières pour l'embauche des demandeurs d'emploi

L'ADEM propose aux entreprises des aides financières à l'embauche et au maintien de l'emploi. 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.

6.1. 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
2018*	1.225	9.609	30.840.751
2019	1.021	9.709	27.014.587
2020	974	10.756	29.401.595
2021	1.436	10.965	22.995.365

*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 a remboursé 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 aient été :

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

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.

La durée de remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale pour les chômeurs âgés de 30 ans au moins jusqu'à 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, établissement publics, sociétés d'impact social dont le capital est composé de 100% de parts, associations sans but lucratif, fondations). L'aide est accordée pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 30 ans au moins qui est inscrit et sans emploi auprès de l'ADEM depuis au moins 12 mois.

Emplois d'insertion

	Demandes introduites	Dépenses en euros	Personnes embauchées	Nombre maximum d'emplois prévus
2017	95	0*	70	150
2018	297	3.795.963	224	400
2019	321	10.267.472	250	400
2020**	136	18.699.933	89	400
2021**	197	18.993.970	138	400

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

***Situation au 18/03/2022.*

197 demandes ont été introduites en 2021. 43% des demandes concernaient des tâches manuelles et 57% des tâches administratives.

En 2021, parmi les 138 personnes embauchées, on remarque :

- une majorité d'hommes (60%) ;
- une très forte proportion de personnes âgées de 50 ans ou plus (88%).

En 2021, parmi les employeurs ayant embauché ces 138 personnes, on distingue que :

- 58.7% des embauches concernent des ASBL ;
- 22.5% dans des communes et dans des syndicats communaux ;
- 10.1% dans des établissements publics ;
- 8.7% dans des sociétés coopératives ou de droit privé.

6.2. 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 d'initiation à l'emploi (CIE) ou d'un contrat d'appui à l'emploi (CAE) peut bénéficier du remboursement d'une partie des indemnités salariales, ainsi que de l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

	dépense en euros (au 28/02/2022)	Nombre de demandes de remboursements ou salaires CAE payés
CAE état	6.546.262,96	2672
CAE communes	1.135.314,15	30
CIE/CAE asbl	1.897.149,83	72
CIE	6.603.687,19	1751
Projet Jeunes	833.458,60	151
Remboursements charges patronales	504.569,93	77
Complément CIE / CAE	28.197,06	86
Total	17.548.639,72	4839

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

6.3. Prime après un stage de professionnalisation

Si à la suite d'un stage de professionnalisation (SP), nouvelle mesure introduite en 2016, le demandeur d'emploi remplissant 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 est proratisé en fonction de la durée de travail.

Prime après un stage de professionnalisation				
Année	Demandes introduites	Dossiers en cours	Dossiers liquidés	Dépenses en euros
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	937.539
2021	96	90	66	847.570

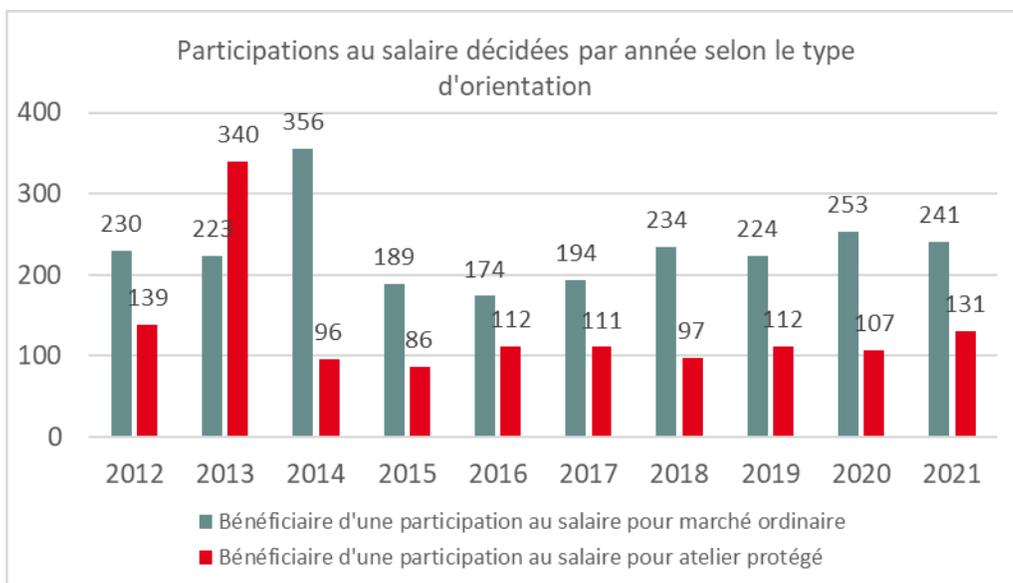
Le remboursement n'est dû et versé que douze mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai.

6.4. 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 2021

- Prise en charge des cotisations de sécurité sociale pour 13 travailleurs indépendants handicapés.
- Prise en charge des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail pour 17 salariés handicapés.
- Financement en tout ou en partie de formations pour 17 salariés handicapés.
- Remboursement des frais de transport pour 1 salarié handicapé frontalier, les transports en commun étant gratuits sur le territoire.
- Prise en charge de 864 remboursements du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés.



6.5. Embaucher un salarié en situation de reclassement professionnel

L'employeur qui procède au reclassement interne de son salarié ou qui embauche une personne bénéficiaire d'une décision de reclassement externe, peut bénéficier de la 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 euros)
2016	420.016
2017	428.305
2018	325.730
2019	352.933
2020	497.344
2021	591.655*

*Situation au 23 mars 2022

6.6. 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 euros
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
2020	3.393	13.855.523
2021	3.011	11.483.975

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 euros	Nombre de demandes	Montant global (Fonds du MENJE) en euros
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
2020	2.954	5.433.228	6.580	11.275.044
2021	2.815	5.200.972	6.017	11.076.952

6.7. 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 2021 l'ADEM a procédé à l'émission de 268 certificats de bonification d'impôt.

BONIFICATION D'IMPOT				
Année	AS*	RE**	RI***	TOTAL
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>		
2020		963
2021		268

6.8. Maintenir l'emploi

6.8.1. 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.

	Bénéficiaires distincts	Bénéficiaires	Montant payé en euros
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	10.636	7.804.375
2020	155.906	513.486	988.025.255
2021	44.578	193.737	202.809.436

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.

Pour rappel, en 2020, la procédure de demande de chômage partiel a été digitalisée et simplifiée de manière significative dans le contexte de la crise liée au Covid-19. »

En 2021 les bénéficiaires et les montants payés dans le cadre du chômage partiel ont fortement diminué par rapport à 2020. Ils s'établissent cependant à un niveau supérieur à ceux constatés dans les années 2016 à 2019.

6.8.2. 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 euros)
2016	11.804	8.636.782
2017	12.566	11.278.510
2018	13.826	13.728.256
2019	11.929	9.588.447
2020	5.311	4.440.794
2021*	13.198	11.001.621
* données provisoires au 31 mars 2022		

6.8.3. 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)
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
2020	1.164	283	8.362.148
2021	1.256	278	9.606.216

Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite de l'employeur

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2016	189	358.000€
2017	219	421.305€
2018	124	263.050€
2019	185	348.925€
2020	52	101.000€
2021	136	279.100€

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 2021

- Plus de 20.000 candidats ont demandé la création d'un compte JobBoard en 2021, parmi lesquels 14.272 ont activé leur compte. Au 31 décembre, 16.803 comptes candidats étaient actifs sur JobBoard.
- 3.910 employeurs ont demandé la création d'un compte JobBoard. Au 31 décembre, 3.995 comptes employeurs étaient actifs sur JobBoard.

139.403 candidatures ont été reçues. Après le filtre effectué par les conseillers qui vérifient si le profil correspond bien à la demande de l'entreprise, 43.067 candidatures ont été acceptées pour proposition à l'employeur. Aussi, 13.548 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 2021, 5.673 demandeurs d'emploi ont participé aux formations organisées par ou avec l'ADEM (hors apprentissage professionnel pour adultes voir chapitre 4).

En 2021, 7.079 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis.

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Formation « Agent d'entretien en hôtellerie - Housekeeping »	9
Formation « Agent de nettoyage »	20
Formation « Chauffeurs professionnels »	69
Formation « Gestionnaire de salaires »	12
CodingJobs	50
Green & Build Jobs	
Formation - Aide chauffage /sanitaire	8
Formation - Aide plâtrier	8
Formation - Aide peintre	8
Formation - Aide assembleur ou bois	8
Formation - Aide façadier	6
Formation - Aide maçon	6
Formation - Bancheur	8
Formation - Conducteur d'engins E1	20
Formation - Etancheur	7
Formation - Grutier F1	8
Bilan d'aptitudes	62
TOTAL	309

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	9
Formation « Agent de production » COCOTTES	23
Formation « Agent en point de vente » COCOTTES	11
TOTAL	43

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
TOTAL	92

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
Initiative Rem Schaffen	
Formation « Secrétaire juridique »	18
Formation « Secrétaire médicale »	36
Formation « Assistant(e) dentaire »	16
Zarabina asbl	
Formation « Tremplin/Sprungbrett »	17
Formation « Office-Assistentin »	11
Formation « 45 Plus »	9
Formation « GesoL Gesundheitsorientierte Laufbahnberatung »	28
Formation « Work in Lux »	10
Formation « Online work integration Luxembourg »	9
Naxi – Femmes en détresse asbl	
Formation « Projet professionnel »	13
Formation « Service client »	14
Formation « Assistance aux personnes »	41
COSP – Centre d’orientation socio-professionnel	
Formation de base sociale	99
Evaluation et orientation	161
Projet Jeunes JOBELO	109
Formation « 5E adaptation » / préparation JOBELO	11
Stages - expérience initiation professionnelle	51
ADEM – Chambre des Salariés	
Test European Computer Driving Licence	47
Test Adaptive Learning Tool	76
ADEM OPENCLASSROOMS	414

ADEM #Youth Your Future	
Parcours personnalisé #YouthYourFuture	186
WORDS4WORK	
Formation linguistique intensive de français à orientation professionnelle	94
Programme « FutureSkills » avec House of Training, Chambre de Commerce et Chambre des Salariés, cofinancé par le Plan pour la Reprise et la Résilience de la Commission européenne	426
Formation "Go4Change"	288
Formation " Youth eAcademy"	444
Formation " Soft skills eAcademy"	1066
TOTAL	3694

5. Ateliers ADEM

Intitulé	DE ayant commencé la formation
Atelier « Préparation à l’entretien d’embauche »	67
Atelier « Sensibilisation à l’entrepreneuriat »	994
Formation « 3 V - Vendre vos valeurs »	11
Formation « 2 M - Mon Monologue »	5
TOTAL	1077

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

Intitulé	DE ayant commencé la formation
FIT4 DigitalFuture 2.0	37
Formation « Basic Digital Skills »"	64
FIT4 Project Management	36
FIT4 Entrepreneurship	90
Skill You up	86
Formation « Boost your Application »	45
TOTAL	358

7. Institut national des langues

Langue	DE ayant commencé la formation
Formation INL-ALL	3
Formation INL-ANGL	6
Formation INL-FR	73
Formation INL-LUX	18
TOTAL	100

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 2021	
Dossiers traités	377
Demandes accordées	199

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 2021		Séminaires organisés en 2021	
Dossiers traités	282	Dossiers traités	41
Demandes accordées	163	Demandes accordées	24

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. 14 demandes ont été introduites en 2021 et 6 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.

52 conseillers téléphoniques (47,25 équivalents temps plein) 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.

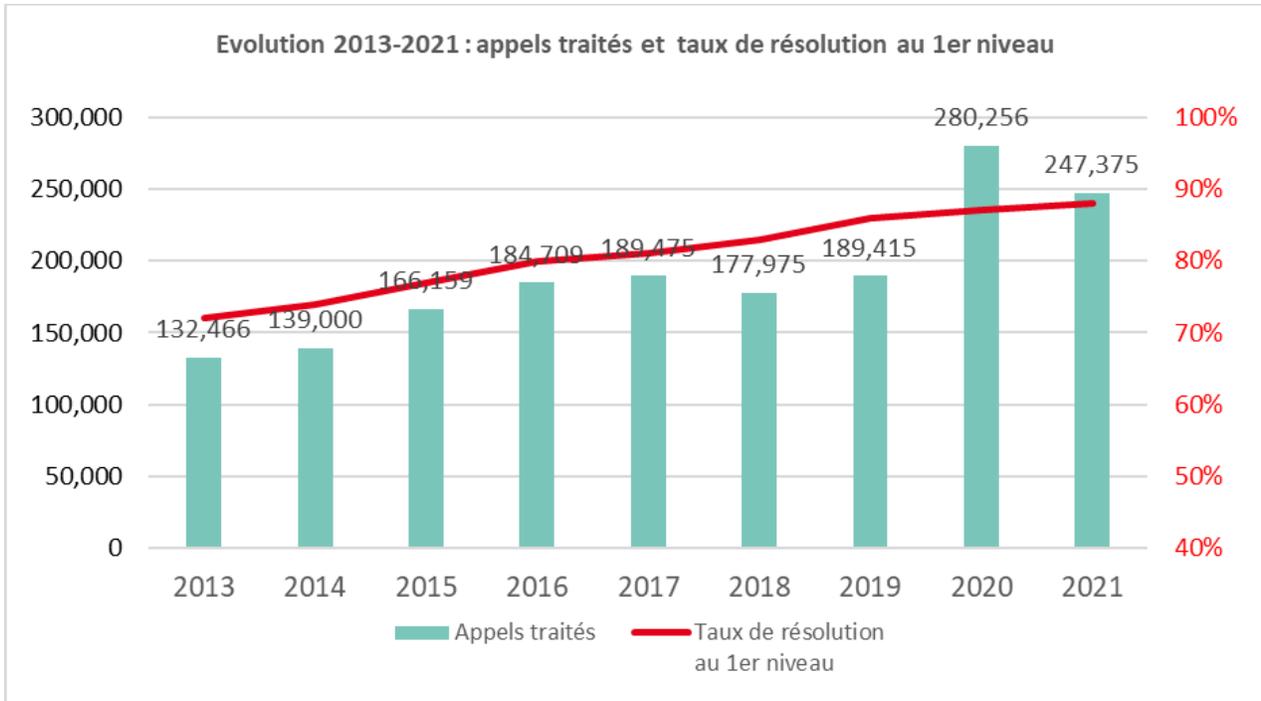
En 2021 le service a ainsi traité plus de 247.000 appels avec un taux de résolution au premier niveau de 88%.

Chiffres clés 2021

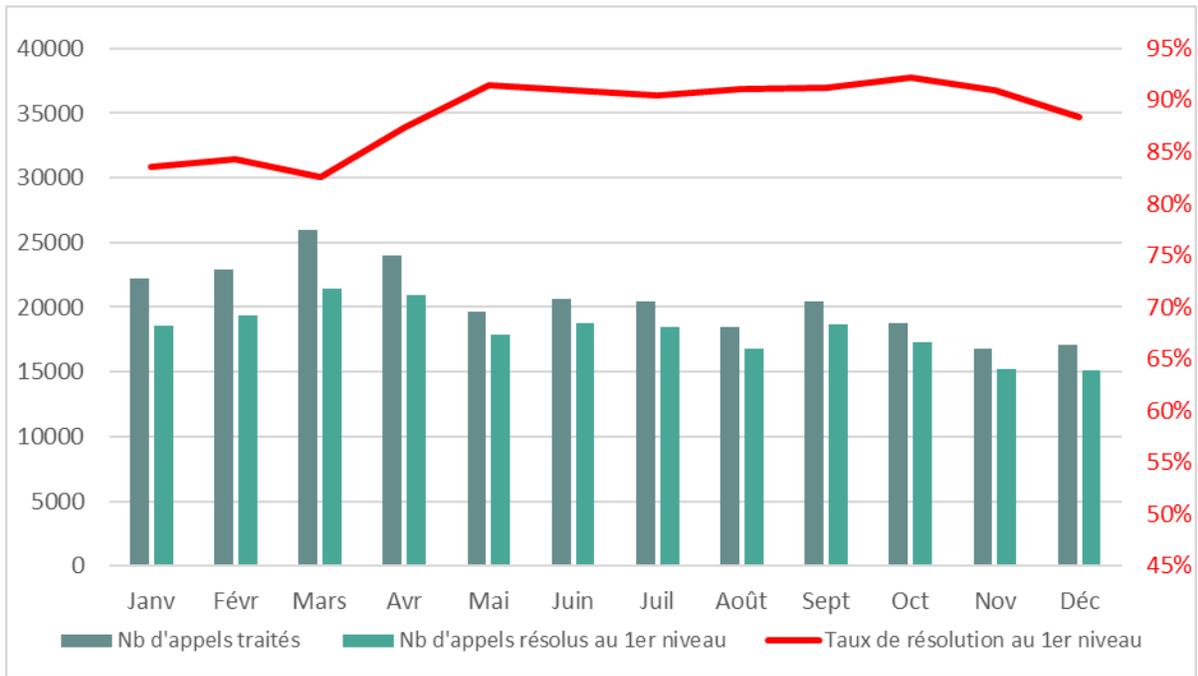
Appels traités	247.375
Résolution au 1er niveau	218.660
Appels transférés	16.920
Tâches envoyées par mail	11.845
Taux de résolution 1er niveau	88%

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%
2021	247.375	88%



Statistiques du Contact Center pour l'année 2021



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

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

Un agent du service Contact Center prend en charge le demandeur, complète ses données personnelles et lui fixe un rendez-vous auprès d'un conseiller pour finaliser son dossier. Les documents nécessaires sont envoyés par courrier ou par email à l'adresse du demandeur. Durant l'année 2021, 33.202 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 (228 réclamations en 2021, 284 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 2021 (par rapport à 2020) :

- 1.555 recours (+ 136 dossiers par rapport à l'année « record » 2020) concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet
- 12 recours contre des décisions de la Commission médicale et de la Commission d'orientation
- 4 recours concernant des décisions relatives au chômage « intempéries »
- 265 concernant différentes mesures dont 131 concernant le chômage partiel (CHP)
- 686 (+593dossiers) recours concernant différentes mesures ; augmentation due essentiellement au chômage partiel

Total : 1836 (-283) recours introduits au secrétariat de la CSR ; la diminution est due à la baisse des dossiers CHP

Le Conseil arbitral des assurances sociales a été saisi de 165 (162 en 2020) 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 (114) ainsi qu'en matière de recours contre les décisions de la commission médicale relatives au statut de salarié handicapé (114).

Le Service juridique a donc assuré au total la défense de 393 (+34) dossiers devant le Conseil arbitral.

55 personnes (28 dossiers chômage et mesures, 15 dossiers Commission mixte et 12 dossiers Commission médicale) ont introduit un recours devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale suite à une décision du Conseil arbitral.

Contrôles

En 2021, le nombre d'enquêtes effectuées par les contrôleurs de l'ADEM s'élevait à 440 dossiers. La majorité des enquêtes se font par rapport aux demandes en obtention des indemnités de chômage (fausses déclarations, revenus accessoires non déclarés, adresses inexacts), refus par l'employeur de réaliser un reclassement interne.

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 ou, durant la pandémie, dans le cadre du chômage partiel.

Les contrôleurs sont par ailleurs amenés à effectuer des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions ; 1.374 débats contradictoires ont été menés en 2021.

3. Le Service ressources humaines

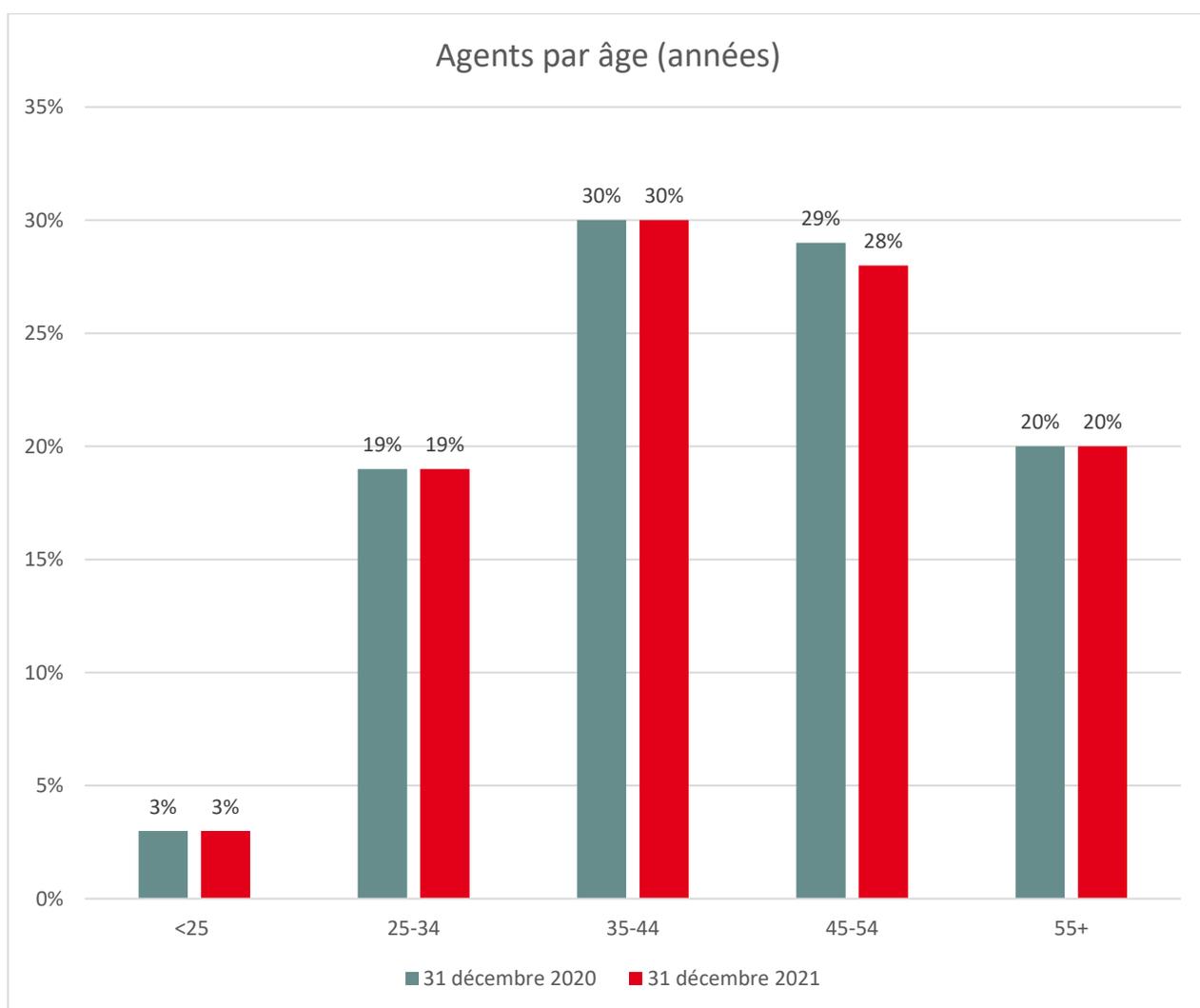
Qui travaille à l'ADEM

Au 31 décembre 2021, 690 agents travaillent à l'ADEM soit 620 équivalents temps plein (ETPL).
A un an d'écart cela correspond à une hausse de 34 agents soit 5.2%. En ETPL la hausse est de 5.7%.

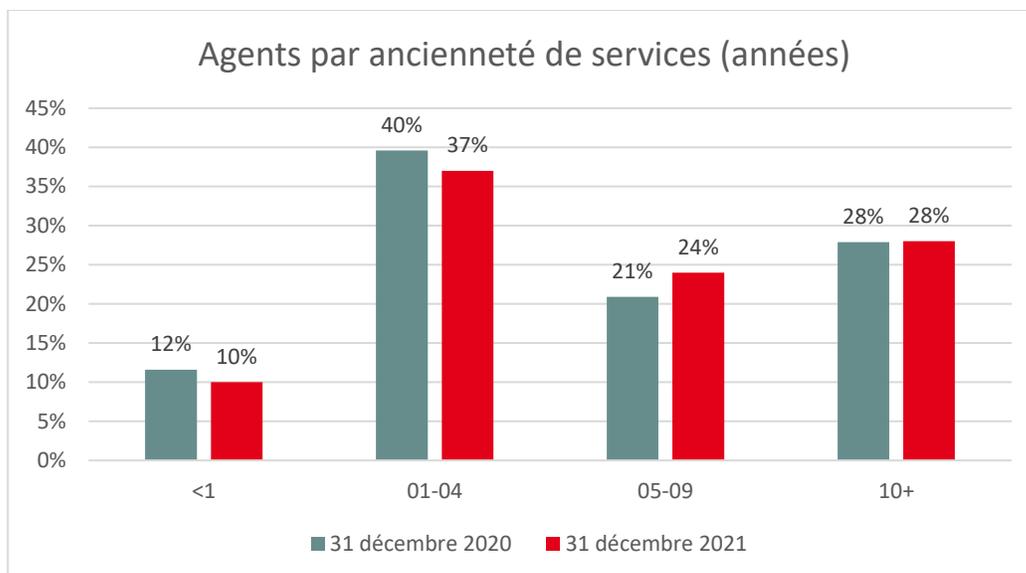
Cet accroissement du nombre total d'agents est le solde résultant du nombre d'arrivées et du nombre de départs.

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 2021 qu'en 2020.

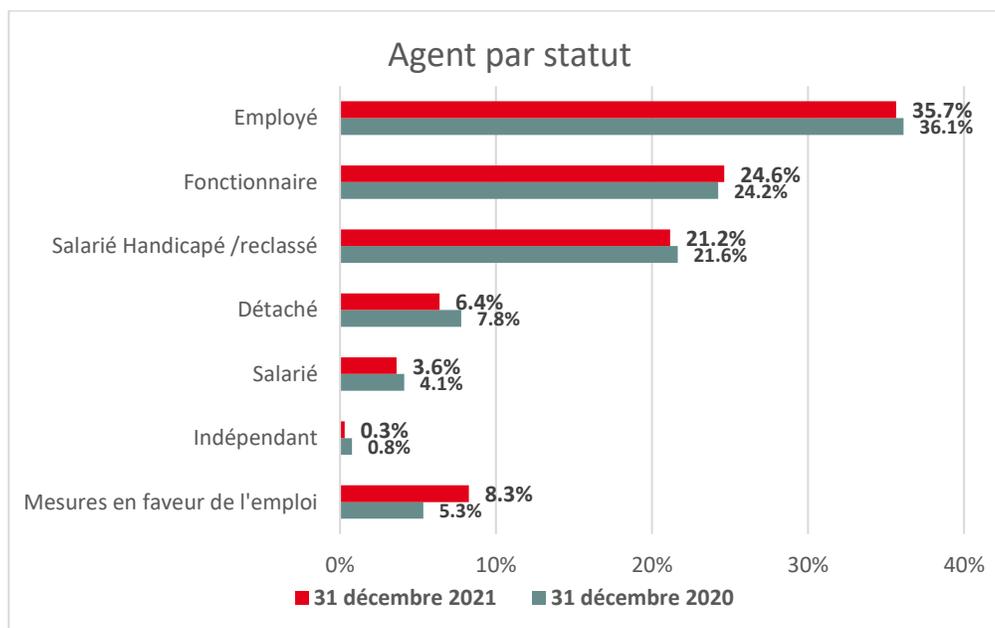


En 2021, 48% des agents sont âgés de 45 ans et plus. Cette proportion était de 49% en 2020.



En 2021, 47% des agents ont moins de 5 ans d'ancienneté ce qui est une augmentation de 5 points de % par rapport à 2020

Répartition par statut

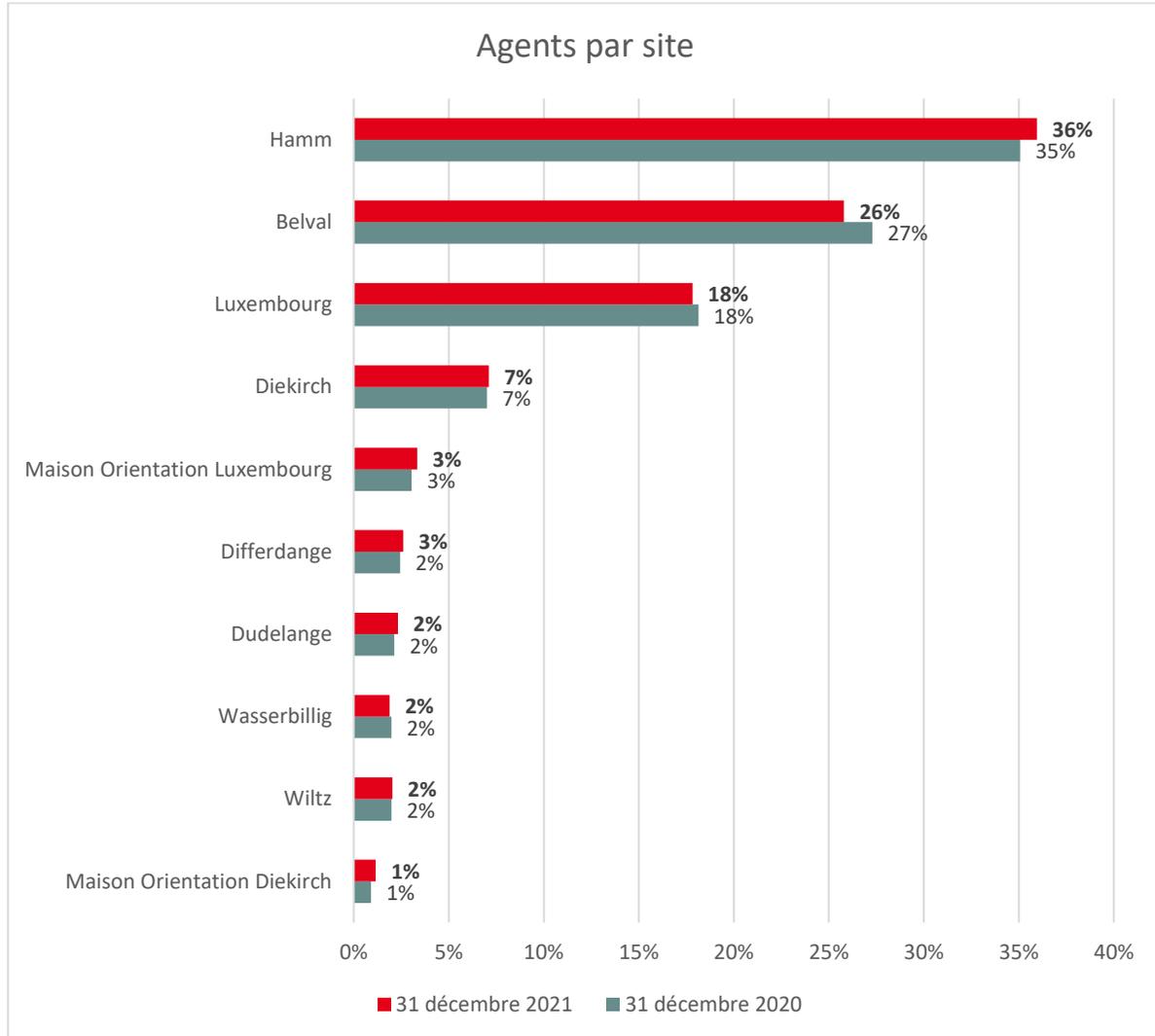


En 2021, 36% des personnes ont le statut d'employé. En 2019 cette proportion était de 31%.

24.6% des agents ont le statut de fonctionnaire en 2021 contre 24.2% en 2019.

21.2% des agents ont le statut de salariés handicapés/reclassés (21,6% en 2020).

Répartition par site d'affectation



La répartition selon les sites est sensiblement la même en 2021 qu'en 2020. Les sites de Hamm, Belval et Luxembourg regroupent 80 % des agents de l'ADEM.

4. Le Service informatique

En 2021, le Service Informatique a réalisé 25 projets différents répartis en 3 catégories : juridique, business et évolution technique.

Dans la catégorie juridique, 3 projets ont été réalisés :

- Mise en place des nouveaux abattements figurant sur les fiches de retenue d'impôt
- Adaptations des applications aux différentes réglementations mises en œuvre dans le cadre du Covid-19
- Digitalisation du traitement des formulaires U1 et U4 dans le cadre du nouveau règlement 883 de coordination des législations de sécurité sociale des Etats membres de l'Union européenne.

Dans la catégorie business, 10 projets ont été réalisés :

- Digitalisation de l'inscription des demandeurs d'emploi (Nouvelle démarche MyGuichet)
- Migration des U2 venant dans Adem Common
- Gestion des dossiers PPDE (suspend, clôture, fusion...) dans Adem Common
- Intégration du traitement des certificats MOE dans Adem Common
- Mise en place de l'accès aux offres d'emploi aux non-inscrits
- Automatisation des retours de présence pour l'indemnité de formation
- Automatisation de la gestion des demandes de formation professionnelle (Nouvelle démarche MyGuichet)
- Automatisation des retours assignation employeur
- Réécriture de l'application aide au réemploi
- Automatisation des échanges d'offres d'emploi avec PWC et Clearstream

Dans la catégorie évolution technique, 12 projets ont été réalisés :

- Déménagement des sites Hamm 1 et OP
- Mise en place d'un nouveau système de ticketing Niche Gardien sur le site de Belval
- Rédaction du RFP eADEM
- Nouvel échange sur le contrôle des quotas (reclassement professionnel)
- Gestion séparée des matricules employeur de l'ADEM par mesure
- Migration de Talend sur le Govcloud
- Migration sharepoint 2019
- Migration du DATAWAREHOUSE sur le Govcloud
- Nouvel échange fichier élèves avec le MENJE
- Migration du file server
- Traitement électronique des cartes d'impôt
- Mise en place d'une cellule sécurité

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.

Rattaché à 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 2021, le Service communication a participé aux nombreuses adaptations de l'ADEM liées à la crise sanitaire, en produisant et publiant des documents digitaux, pour la plupart, pour informer les employeurs et demandeurs d'emploi des nouvelles mesures et démarches mises en place.

Il utilise pour cela différents canaux de communication.

5.1. Le digital

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

Portail de l'emploi

En décembre 2015, l'ADEM a lancé le Portail de l'emploi (www.adem.lu) qui donne un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services dans le domaine de l'emploi. Ainsi, ce portail fait partie intégrante des projets liés à la gouvernance électronique, un des principaux leviers de la modernisation de l'État. 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.

Le Portail de l'emploi donne également directement accès au JobBoard, la plateforme destinée à mettre en relation candidats et employeurs.

En 2021, le Service communication a continué de développer le Portail de l'emploi, 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 site.

Statistiques du Portail de l'emploi

	Visiteurs uniques	Nombre de visites	Pages vues
2019	335.000	660.000	2,3 millions
2020	540.000	1 million	3,3 millions
2021	380.000	707.000	2,5 millions

Le nombre de visites et de pages consultées a diminué par rapport à 2020, année particulière due à la mise en place de mesures inédites liées à la crise sanitaire. L'intérêt du Portail de l'emploi et son taux de fréquentation important sont toujours constatés en 2021, en particulier pour 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 en 2021, les informations diffusées sur le site étaient primordiales pour les bénéficiaires des services de l'ADEM.

Production de vidéos

- Jobs4Solidarity
- Words4Work
- Augment
- Digital Skills Youth eAcademy
- Softskills eAcademy

5.2. Les réseaux sociaux

LinkedIn et Facebook

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

Fin 2019, la page LinkedIn de l'ADEM comptabilisait plus de 4.100 abonnés. Fin 2020, ce nombre a plus que doublé, avec 10.000 personnes suivant la page. Fin 2021, le compte LinkedIn de l'ADEM comptabilisait plus de 13.000 abonnés, soit un triplement du chiffre en deux ans.

De plus, le nombre de personnes suivant les publications de l'ADEM sur Facebook est passé de 3.000 fin 2020 à 3.700 fin 2021.

5.3. Les publications

Publications externes

Les publications imprimées sont majoritairement 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 Portail de l'emploi. En 2021, l'ADEM a privilégié les canaux digitaux pour sa diffusion d'information.

Rapports annuels et chiffres clés

En 2021, l'ADEM a rédigé un rapport d'activités exhaustif qui est intégré dans le rapport d'activité du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. L'ADEM a également publié un rapport annuel succinct destiné au grand public et résumant les activités clés menées en 2020.

Tous les mois sont également publiés 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 2021.

Flyers formations et brochures d'informations

En 2021, 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 et de l'extension du site Hamm, 19 rue de Bitbourg
- Affiches et feuilles d'information Covid-19 au rythme des fermetures, partielles ou totales, des agences et relatives au suivi des clients (téléphone, présentiel, sur RDV uniquement, virtuel, etc.)
- Brochure liste des métiers pour la Maison de l'orientation : Berufslëscht
- Brochure « Assistant d'inclusion- demandeur » et « Assistant d'inclusion- employeur »
- Chemise à rabat pour l'Orientation professionnelle
- Brochure Apprentissage adultes
- Brochure Working in Luxembourg - Information and advice
- Brochure JobBoard
- Flyer « Aide - Poseur fermetures du bâtiment »
- Flyer « Cours intensifs de français à visée professionnelle »

- Flyer « DigiMob Industrie 4.0 »
- Flyer« Digital skills – Youth eAcademy » (FR-DE-EN)
- Flyer « Housekeeping » (Agent d'entretien en hôtellerie)
- Flyer « Service Client »
- Flyer « Agent de nettoyage »
- Flyer « Soft Skills eAcademy » - e-learning autonome en compétences personnelles

- Flyer « StartYourBusiness »
- Flyer « Agent en point de vente pour l'entreprise « Cocottes »

- Flyer « Conducteur de bus »
- Flyer « Atelier de sensibilisation à l'entrepreneuriat »

- Flyer « Google Data Analytics Professional Certificate »
- Flyer « Google Project Management Professional Certificate »

- Flyer « Google IT Support Professional Certificate »
- Flyer « Google UX Design Professional Certificate »
- Flyer « Niveaux de connaissance en langues »
- Flyer « Build your future »
- Flyer « European online Jobfair – employeurs »
- Flyer « European online Jobfair – demandeurs »
- Flyer « Aide-Plâtrier »

- Flyer « Aide-Couvreur »
- Flyer « RTL-Jobdag »
- Flyer « Jobday FEDIL »
- Flyer « Jobday HORECA »
- Flyer « Annonce Your Job in Europe »

5.4. L'évènementiel

Jobdays et salons de recrutement :

3 RTL- Jobdag	janvier, mai, septembre	Virtuels
Jobday Artisanat	12.7.2021	Chambre des Métiers
Unicareers	1.10.2021	Virtuel
Speed-dating ADEM-FEDIL	7.10.2021	Chambre de commerce
Jugendarbecht Foire	12.10.2021	Forum Geesseknäppchen
Moovijob Week	18-21.10.2021	Virtuel
Matching Day CNFPC - apprentis/entreprises	25.26.10.2021	CNFPC Esch et Ettelbruck
Foire de l'Etudiant - Village virtuel de la Fonction publique	28-29.10.2021	Virtuel
Moovijob Day Allemagne	16.11.2021	Virtuel
DUODay	18.11.2021	ADEM Hamm
Jobday Horesca	23.11.2021	Chambre de commerce
Lunch & Learn Lhoft	1.12.2021	Lhoft
Jobday Concept&partners	13.12.2021	Hitch

L'ADEM était également un des organisateurs du workshop « National Skills Strategy », ensemble avec le Ministère du Travail, le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de l'Enseignement Supérieur : <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2021/10/skills-strategy-ocde.html>

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 2021, la direction de l'ADEM a participé aux conseils d'administration du PES Network, organisés de manière digitale sous les présidences du Conseil européen du Portugal et de la Slovénie, en juin et décembre.

Dans le cadre de la conférence européenne « PES Stakeholder Conference », organisée par le PES Network sous format numérique en avril 2021 et à laquelle ont participé des représentants des services publics de l'emploi du monde entier, des partenaires sociaux, des instituts de recherche et des institutions de l'UE, la directrice de l'ADEM et le président de l'Union des entreprises luxembourgeoises ont souligné la coopération fructueuse entre les deux institutions, notamment en ce qui concerne le développement des compétences de demain.

La directrice de l'ADEM était également l'invitée de l'émission PES-Pod, réalisée par PES Network. Cette initiative du réseau européen a pour ambition d'animer les discussions sur l'actualité du marché européen du travail et de s'adresser à tous les citoyens intéressés, au-delà des seuls experts. Pour le réseau, ce projet est également un moyen de faire connaître le travail mené par ses membres, avec des analyses et des échanges de bonnes pratiques. Dans le podcast disponible en anglais sur le site Internet du réseau PES (<https://www.pesnetwork.eu/2021/05/05/the-3rd-episode-of-pespod-is-now-online/>), la directrice de l'ADEM s'exprime sur une thématique qui lui est chère : l'évolution du monde du travail, avec la nécessité d'anticiper et de développer les compétences futures.

Participation aux projets européens

« Jobs4Solidarity » dans le cadre du Corps européen de solidarité

Depuis janvier 2020, l'ADEM gère le projet « Jobs4Solidarity » qui s'inscrit dans le cadre de l'initiative européenne « Corps européen de solidarité ». Jobs4Solidarity propose des missions 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 durer 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 peuvent ainsi élargir leurs horizons grâce à la mobilité européenne et acquérir de précieuses expériences et compétences à travers leur engagement dans la citoyenneté active. Ceci augmente leur employabilité et facilite la transition vers le marché de l'emploi. Trois mobilités professionnelles, une en Irlande et deux au Luxembourg, ont pu être soutenues l'année dernière dans le cadre du projet « Jobs4Solidarity ».

INTERCEPT

INTERCEPT est un projet innovant pour aider les jeunes âgés de 25 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET). Il vise à leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences pour trouver un emploi dans les professions « vertes ». Pour ce faire, le projet consistera à renforcer leurs compétences techniques et personnelles afin de pouvoir diriger leur carrière vers des emplois « verts ». Le programme comprend une stratégie de sensibilisation, une orientation professionnelle, une formation sur mesure ainsi que des possibilités de stage.

Le projet INTERCEPT bénéficie d'une aide financière accordée par l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège dans le cadre des subventions EEE et Norvège (EEA and Norway Grants).

Le projet est mené par le service public de l'emploi de Malte (Jobsplus) avec huit partenaires de cinq pays. En tant que partenaire expert du projet, l'ADEM partagera ses expériences dans l'anticipation et le développement des compétences de demain et dans l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi.

5.6. Le bureau de coordination national EURES

EURES Coordination Group

EURES est le réseau européen de l'emploi, ayant pour vocation de favoriser une mobilité équitable les travailleurs au sein de l'UE, en permettant aux citoyens et aux entreprises de saisir les possibilités offertes par le marché unique.

Un représentant du bureau national de coordination EURES Luxembourg a participé en 2021 à quatre réunions du *EURES coordination group* ainsi qu'à 11 workshops organisés par la Commission européenne et l'Autorité européenne du Travail (ELA) auquel EURES est rattaché depuis mai 2021.

EURES Luxembourg est un acteur récurrent dans les foires et salons liés à l'emploi, au niveau national mais aussi dans la Grande Région et lors d'événements importants en Europe. En 2021, il a participé aux événements suivants :

Jobdays onsite

- Jeudi vers l'emploi (Libramont) (14/10)
- Graduate Recruitment Fair à Bâle (10/11)
- Graduate Recruitment Fair à Lausanne (01/12)

Jobdays online

EURES Luxembourg était présent aux salons virtuels de l'emploi suivants :

- EOJD Health care recruitment Ireland (28/1)
- Moovijob Tour Metz (5/2)
- Finland works (11/2)

- Moovijob Day Luxembourg (19/3)
- Un job en Belgique ou à l'étranger dans le tourisme et l'hôtellerie (23/3)
- EURES Luxembourg : Space/IT/ Engineering (12/5)
- [Digit'all Jobs moving Europe](#) (20/5)
- Moovijob night (01/06)
- [Cyprus & EU Career Fair: tomorrow empowered](#) (8/6)
- [Ready to go on 2021 - EURES TMS Edition](#) (30/06)
- Unicareers Luxembourg (30/9)
- EURES Luxembourg : IT/Engineering/ Services (6/10)
- Semaine pour l'emploi et la formation (18-22/10)
- Foire de l'étudiant (28-29/10)
- OneEjob (28-29/10)
- The Moovijob Day Luxembourg in Germany (16/11)
- University Algarve online career fair (24-25/11)
- Interregionale virtuelle Jobmesse Saarbrücken (25/11)

Programme de mobilité ciblée

Le programme « Targeted Mobility Scheme » a comme objectif d'accroître la mobilité des travailleurs et de les mettre en relation avec les employeurs qui connaissent des pénuries dans l'UE. Les groupes cibles sont, d'une part, les demandeurs d'emploi âgés de 18 ans ou plus et, d'autre part, les employeurs de pays de l'UE, de Norvège ou d'Islande. Dans le cadre de ce programme, EURES Luxembourg a participé à sept webinaires avec le service public de l'emploi suédois et 15 autres partenaires.

Séances d'information en Allemagne et en Belgique

À la demande des partenaires d'autres services publics de l'emploi transfrontaliers, les conseillers EURES ont présenté dans le cadre de webinaires 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 allemands et belges intéressés par le marché de l'emploi luxembourgeois.

Autres événements

- Échange dans le cadre d'une visio-conférence entre EURES Luxembourg et EURES Espagne (11/11)
- Réunion thématique annuelle des conseillers EURES de la Grande Région à Marly, France (19 /11)
- Réunion annuelle des conseillers EURES du Luxembourg (17/12)

Accompagnement commun - ADEM Pôle emploi (ACAP)

L'ADEM et Pôle emploi ont continué leur projet pilote lancé en 2020 afin de mutualiser leur expertise et l'encadrement des demandeurs d'emploi inscrits auprès des deux services publics de l'emploi.

Vu la situation sanitaire, les séances d'information ainsi que les entretiens réguliers ont été organisés de façon virtuelle.

Plateforme « work-in-luxembourg.lu »

Dans le cadre d'un autre projet pilote, EURES a créé un portail afin d'attirer des talents dans les secteurs confrontés à de fortes difficultés de recrutement.

Au-delà des informations sur le marché de l'emploi au Luxembourg, des postes déclarés auprès de l'ADEM dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont publiés sur ce portail. Les personnes cherchant un emploi au Luxembourg peuvent directement publier leur CV sur la plateforme.

Parallèlement, des salons de l'emploi sectoriels en ligne, ouverts à toutes les personnes intéressées, ainsi que des ateliers de recrutement réservés aux demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM peuvent être organisés sur cette plateforme.

Autres actions de communication

- Nouvelle édition de la brochure "Working in Luxembourg – Information and advice »
- Développement du compte LinkedIn EURES Luxembourg
- Participation à la campagne de sensibilisation « Seasonal work » de l'ELA (European Labour Authority)
- Production d'une vidéo en trois langues (EN/DE/FR) visant à promouvoir EURES Luxembourg.

L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES



Adresse :

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen

Tel : 247-76100
info@itm.etat.lu

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'ITM.

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.

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'État.

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

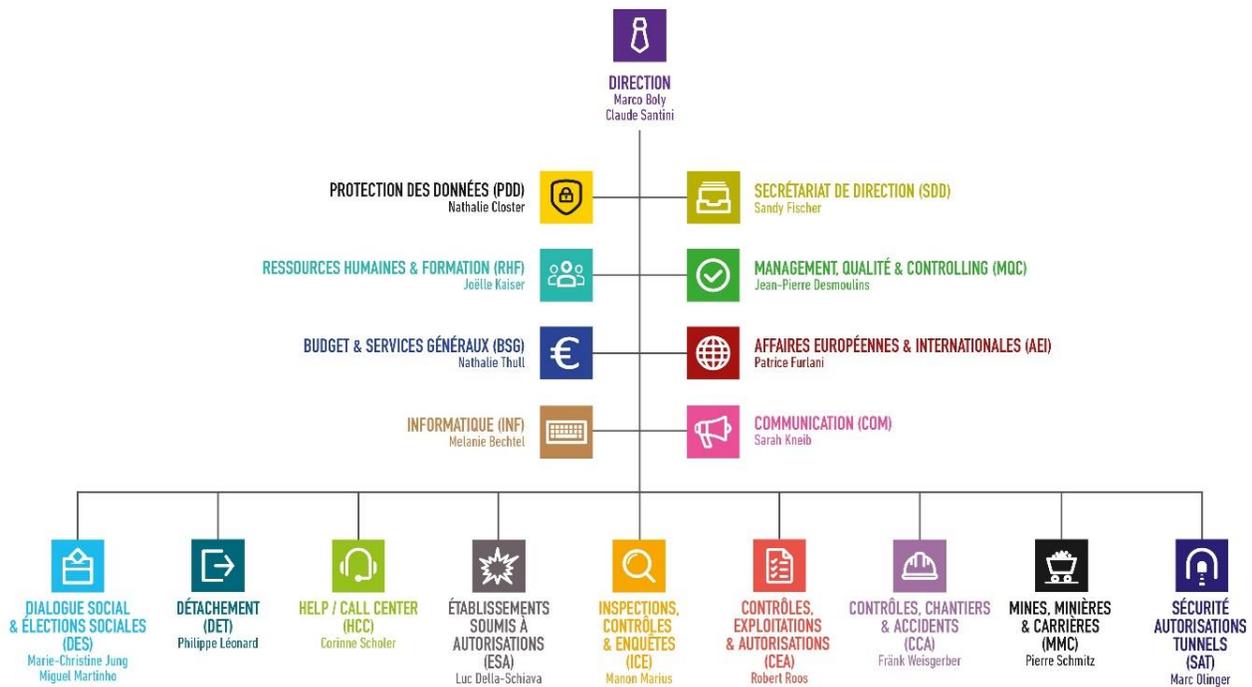


- **Sanctions**
- **Contrôle et régulation**
- **Conseil et assistance**

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 ;
- Élections sociales ;
- Dialogue social ;
- Sécurité et santé au travail ;
- Établissements classés (Commodo/Incommodo) ;
- Accidents de travail ;
- Maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses Seveso ;
- Mines, minières et carrières ;
- Produits dangereux, exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques,
- etc.

3. ORGANIGRAMME



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) ;
- Sécurité, Autorisations & Tunnels (SAT).

4. LE WORKFLOW

Le fonctionnement de l'ITM est représenté schématiquement sur le workflow ci-dessous.



5. CONTRÔLES EFFECTUÉS DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE COVID-19

5.1. 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'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'État ; [...].

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.

5.2. Les chiffres

Entre le 1^e janvier 2021, et le 31 décembre 2021, l'ITM a effectué 2.874 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 :

- 1.209 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 ;
- 420 infractions pour avoir omis, soit d'informer les salariés en la matière, soit d'afficher les mesures de prévention au sein de l'entreprise ;
- 106 infractions pour avoir omis de mettre à la disposition des salariés des équipements de protection collective ou bien des équipements de protection individuelle ;
- 52 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 hydroalcoolique ;
- 8 infractions pour avoir omis d'aménager les postes de travail ;
- 1 infraction pour avoir omis de mettre en place les mesures de sécurité ensemble avec la délégation du personnel.

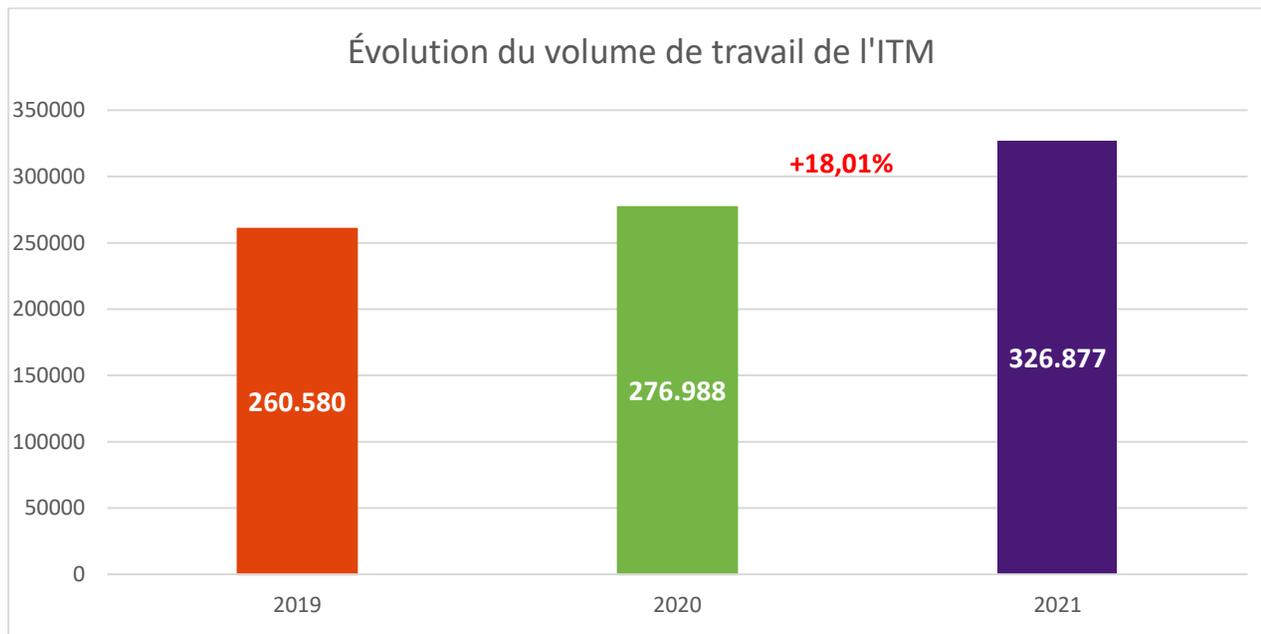
6. CHIFFRES CLÉS 2021

6.1. Répartition du volume de travail

	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Appels entrants	57.379	49.615	46.066	-7,15%
Visites Guichets	4.754	1.948	1.264	-35,11%
E-mails	24.314	24.501	27.955	+14,10%
Courriers	18.390	16.783	6.187	-63,14%
Contrats d'étudiants	25.977	17.540	20.743	+18,26%
Documents (*)	67.994	104.467	149.851	+43,44%
Demandes Commodo	5.945	6.556	7.487	+14,20%
Déclarations de détachement	52.840	54.321	65.161	+19,96%
Dossiers élections sociales (**)	2.987	1.257	2.163	+72,08%
TOTAL	260.580	276.988	326.877	+18,01%

(*) 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.

6.2. Évolution du volume de travail



6.3. Répartition du volume de travail par secteur économique

Secteur économique	Dossiers	%
Dossiers sans entreprise (*)	10.411	13,09%
Commerce	9.341	11,74%
Construction	9.037	11,36%
Activités comptables	7.703	9,68%
Entreprise étrangère	7.172	9,02%
Administration	7.090	8,91%
Services et nettoyage	4.792	6,02%
Santé	4.667	5,87%
Industrie	4.076	5,12%
Horeca	3.772	4,74%
Finance	2.411	3,03%
Transport	2.077	2,61%
Activités récréatives	1.988	2,50%
Communication	1.670	2,10%
Ménages	1.434	1,80%
Immobilier	897	1,13%
Sociétés Intérimaires	663	0,83%
Agriculture	246	0,31%
Activités extraterritoriales	102	0,13%
Total	79.549	100,00%

(*) : non mentionné par l'administré

6.4. Répartition du volume de travail par matière

Répartition des matières pour les dossiers

Il peut y avoir plusieurs matières dans 1 dossier

Matières	Dossiers	%
Salaire	6.157	12,06%
Congé	5.939	11,63%
Licenciement	5.912	11,58%
Détachement de salariés	4.822	9,44%
Délégation du personnel	4.246	8,32%
Durée de travail	3.596	7,04%
Contrat de travail	3.153	6,17%
Sécurité et santé au travail	2.627	5,14%
Maladie	2.191	4,29%
Étudiant	1.178	2,31%
Période d'essai	1.177	2,30%
Jours fériés	963	1,89%
Conventions collectives	682	1,34%
Harcèlement	599	1,17%
Travail clandestin	416	0,81%
Emploi des femmes enceintes	388	0,76%
Travail illégal	184	0,36%
Examen médical d'embauche	163	0,32%
Renseignement horaire/adresse ITM	155	0,30%
Transfert d'entreprise	144	0,28%
Formation professionnelle continue	135	0,26%
Distinctions honorifiques	132	0,26%
Travail intérimaire	119	0,23%
Chômage partiel	104	0,20%
Autorisation d'exploitation	96	0,19%
Apprentissage	94	0,18%
Prêt temporaire de main d'œuvre	37	0,07%
COVID-19	29	0,06%
Inégalités salaire hommes femmes	12	0,02%
Tournage de film	12	0,02%
Attestation de conducteurs	9	0,02%
Heures supplémentaires : Notification	8	0,02%
Actions positives	7	0,01%
Traite des êtres humains	3	0,00%
Société européenne	2	0,00%
Pension de vieillesse	1	0,00%
Non compétent (*)	5.572	10,91%
Total	51.061	100,00%

(*) L'ITM est saisie de dossiers pour lesquels l'administration doit se déclarer non compétente et diriger les clients vers les autres 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 (ACD) ;
- 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, des Domaines et de la TVA (AED) ;
- Questions relatives aux indemnités pécuniaires de maladie : Caisse nationale de santé (CNS) ;
- Questions relatives aux allocations familiales : Caisse pour l'avenir des enfants (Zukunftskass) ;
- 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.

6.5. Résumé des contrôles de l'ITM, et leurs suites par matière

	Contrôles	Contrôles COVID	Mesures prononcées (*)	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Détachement	5.509	-	3.980	2.034	1.543	6.627.000€
Travail illégal	70	-	58	-	52	162.500€
Travail clandestin	75	-	135	-	3	10.000€
Traite des êtres humains	6	-	6	(**)	(**)	(**)
Plaintes et contrôles en droit du travail	1.006	-	3.531	2.498	698	2.344.000€
Accidents, incidents et dangers imminents	143	-	740	676	12	40.000€
SST et Commodo pour établissements	421	-	458	238	-	0€
SST pour chantiers	1.281	-	1.509	1.356	7	59.500€
Réglementation COVID	-	2.874	91	-	-	(***)
TOTAL	8.511	2.874	10.508	6.802	2.315	9.243.000€

(*) : 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

Le tableau ci-après reprend l'évolution des contrôles de l'ITM, et leurs suites :

	2020	2021	Évolution en %
Contrôles	7.419	8.511	+14,72%
Contrôles COVID	2.102	2.874	+36,73%
Mesures prononcées	7.283	10.508	+44,28%
Régularisations	3.973	6.802	+71,21%
Amendes	2.105	2.315	+9,98%
Montant des amendes	8.945.000€	9.243.000€	+3,33%

6.6. Résumé des contrôles et leurs suites par service de l'ITM

	Contrôles	Contrôles COVID	Mesures prononcées (*)	Régularisations	Amendes	Montant amendes
DET	5.752	2.173	4.326	2.064	1.560	6.679.500€
ICE	1.005	610	2.534	1.534	570	2.283.000€
ESA	87	-	77	66	-	0€
CEA	214	-	258	172	-	0€
CCA	1.440	91	2.190	2.032	24	119.500€
DES	13	-	1.123	934	161	161.000€
TOTAL	7.031	2.457	8.298	4.736	2.315	9.243.000€

(*) : Injonctions / procès-verbaux / mises en demeure / cessations de travail / fermetures / etc. selon matière

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.

7.1. Répartition de l'effectif par carrière et par service

En 2021, l'ITM comptait un effectif de 211 personnes composé de 110 fonctionnaires (dont 96 inspecteurs du travail), 41 employés, 40 fonctionnaires stagiaires, 8 employés stagiaires et 12 ouvriers.

7.1.1. Répartition de l'effectif par carrière

Carrières	FON	EMP	OUV	Total
A1 - Direction	2	0	0	2
A1 – admin.	17	5	0	22
A1 – scient. & tech.	19	8	0	27
A1 – Expert en sciences humaines	1	0	0	1
A2 – admin.	17	6	0	23
A2 – scient. & tech.	31	1	0	32
A2 – scient. & tech. détaché du CTIE	1	0	0	1
A2 – éducatif & psycho-social	3	0	0	3
B1 – admin.	41	11	0	52
B1 – scient. & tech.	8	1	0	9
B1 – éducatif & psycho-social	3	0	0	3
C1 – admin.	6	12	0	18
C1 – détaché de l'ADA	1	0	0	1
C1 – scient. & tech.	1	1	0	2
D1 – admin.	1	4	0	5
D2 – admin.	0	0	0	0
Ouvrier	0	0	12	12
Total sans détachés	150	49	12	211
Total avec détachés	152	49	12	213

CTIE : Centre technologie d'information de l'État

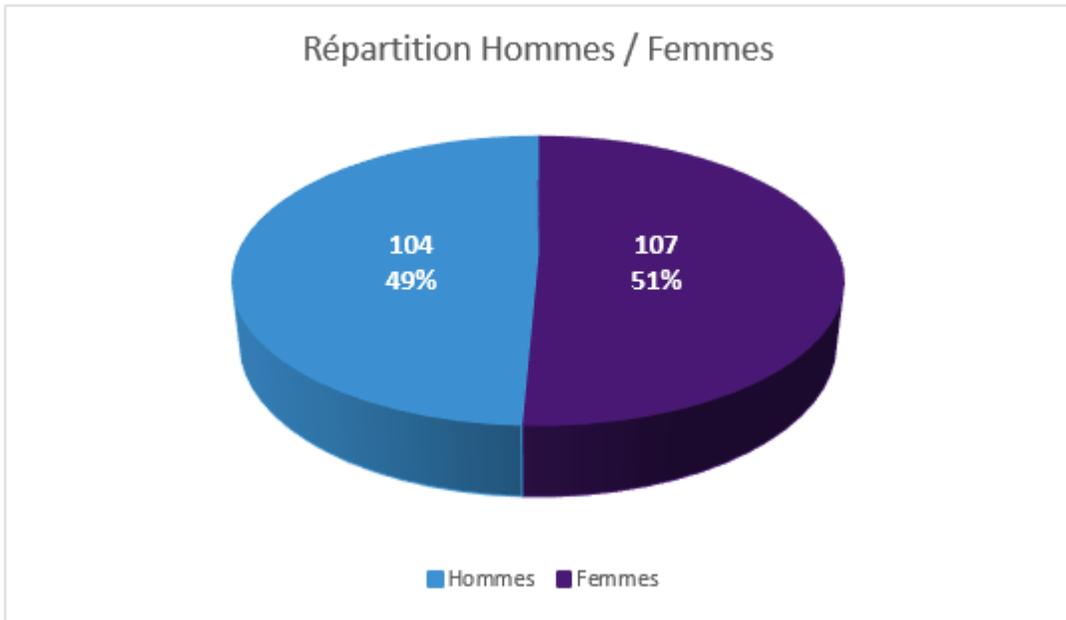
ADA : Administration des douanes et accises

7.1.2. Répartition de l'effectif par service

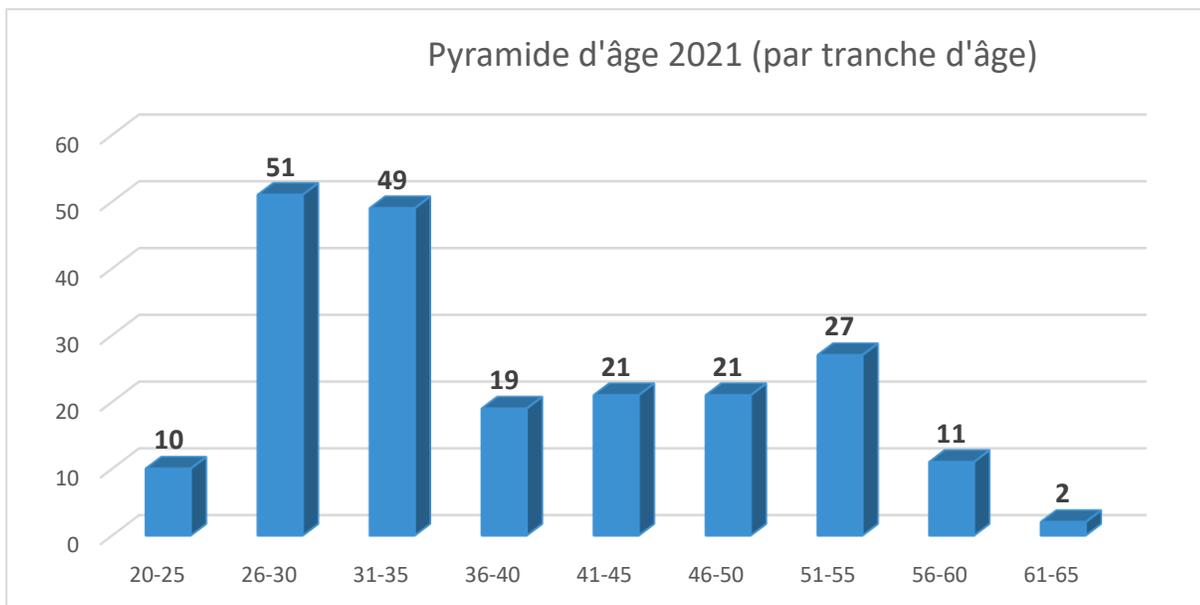
Services	EFF	ETP	FON	EMP	OUV	Détachés		Stagiaires		INSP
						ADA	CTIE	FON	EMP	
DIR	2	2	2							2
SDD	4	3,8	1	2				1		
INF	15	15	2	3		1	1	5	3	
RHF	5	4,75	4	1						
BSG	13	8,84	2		11					
AEI	3	2,75	2	1						1
MQC	6	6	1	2				2	1	1
COM	1	1						1		
PDD	1	1		1						
HCC	44	42,75	10	9	1			20	4	7
DET	26	25,7	12	7				7		12
ESA	35	33,95	26	7	ÉÉ			2		25
CEA	10	10	9					1		9
ICE	19	18,75	16	2				1		16
CCA	20	19,55	17	3						17
MMC	2	2	1	1						1
DES	5	4,25	3	2						3
SAT	2	2	2							2
TOT sans détachés	211	202,09	110	41	12	0	0	40	8	96
TOT avec détachés	213	204,09	110	41	12	1	1	40	8	96

EFF : Effectifs / **ETP** : Équivalent temps plein / **FON** : Fonctionnaires / **EMP** : Employés / **OUV** : Ouvriers / **ADA** : Administration des douanes et accises / **CTIE** : Centre des technologies de l'information de l'État / **INSP** : Inspecteurs

7.2. Répartition Hommes / Femmes (sans détachés)



7.3. Pyramide des âges (sans détachés)



7.4. Départs et arrivées

Départs 2021

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Changement d'administration	3	47,55 ans
Retraite	3	47,00 ans
Détachement (retour)	1	59,03 ans
Démission	3	48,82 ans
Echec fin de stage	1	35,80 ans
Total-Départs	11	47,64 ans

Arrivées 2021

Cause	Nombre	Moyenne d'âge
Détachement (arrivée)	1	50,40 ans
Examen concours fonctionnaires (FON)	4	33,43 ans
Recrutement d'employés (EMP)	11	34,50 ans
Recrutement de salariés	3	35,24 ans
Total-Arrivées	19	38,39 ans

7.5. Inspecteurs du travail

Au 31 décembre 2021, l'ITM comptait 96 inspecteurs du travail, dont 69 inspecteurs du travail opérationnels sur le terrain et 27 inspecteurs du travail non-opérationnels sur le terrain.

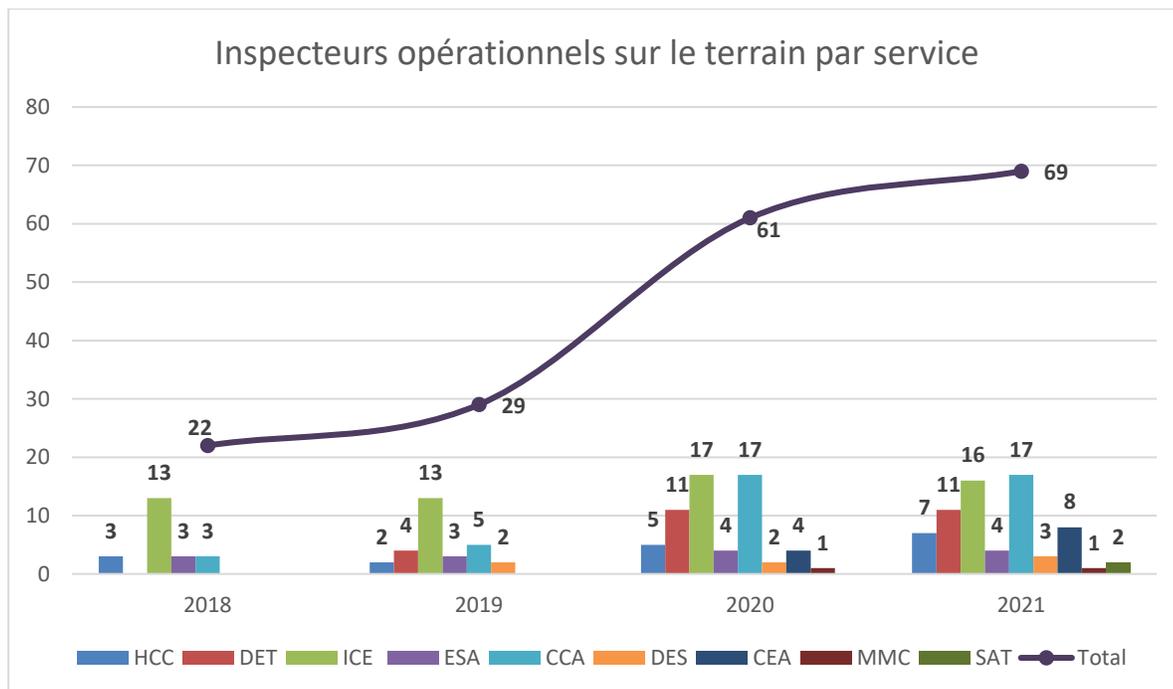
Les inspecteurs du travail opérationnels sur le terrain sont principalement occupés à effectuer des contrôles soit en entreprise ou bien sur des chantiers. Suite à leurs contrôles sur le terrain, ceux-ci sont également occupés à effectuer certaines tâches administratives comme, par exemple, la rédaction d'injonctions, des rapports ou des procès-verbaux.

Les inspecteurs du travail non-opérationnels sur le terrain sont principalement occupés, à effectuer des tâches administratives comme, par exemple, la rédaction d'autorisations d'exploitation, d'agrément ou d'arrêtés ministériels. À noter que ceux-ci peuvent également être amenés à participer à des réunions auprès des bureaux d'études, des organismes de contrôle agréés ou des experts agréés pour mener à bien leurs missions.

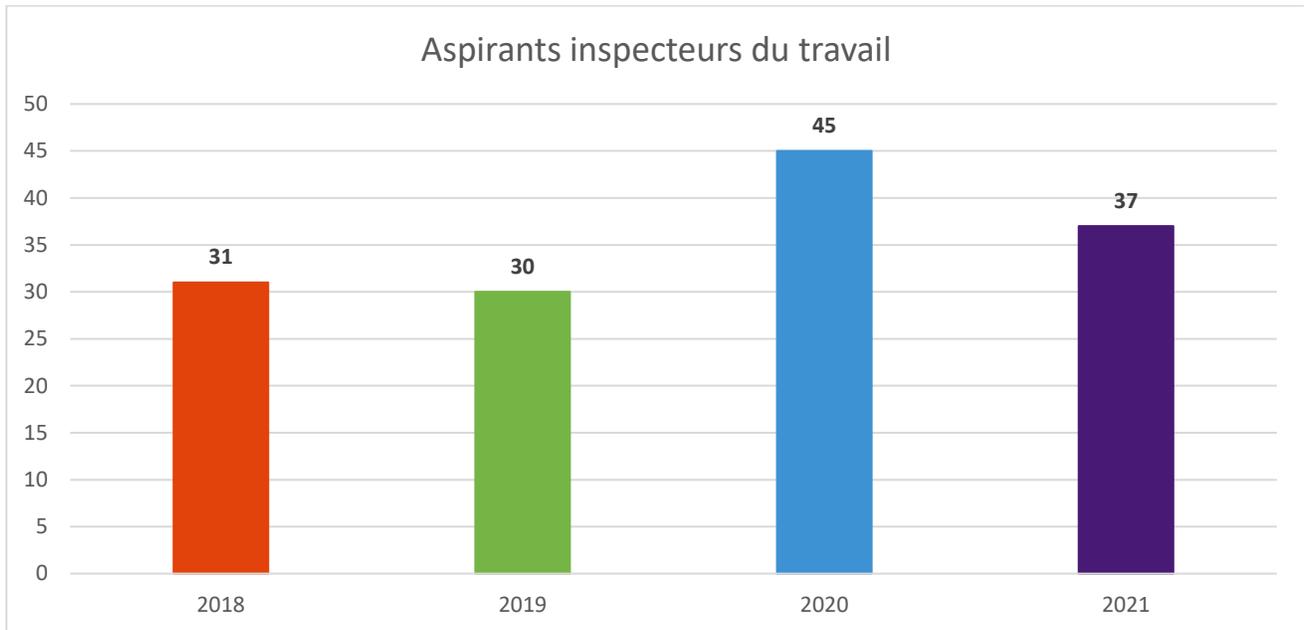
Le tableau ci-après reprend la répartition des inspecteurs du travail opérationnels et non-opérationnels sur le terrain par service :

Services	Inspecteurs opérationnels sur le terrain	Inspecteurs non-opérationnels sur le terrain
DIR	-	2
AEI	-	1
MQC	-	1
HCC	7	-
DET	11	1
ESA	4	21
CEA	8	1
ICE	16	-
CCA	17	-
MMC	1	-
DES	3	-
SAT	2	-
Total	69	27

Le graphique ci-après reprend l'évolution des inspecteurs opérationnels sur le terrain par service :



Au 31 décembre 2021, l'ITM comptait 37 aspirants inspecteurs du travail. Le graphique ci-après reprend l'évolution des aspirants inspecteurs du travail :

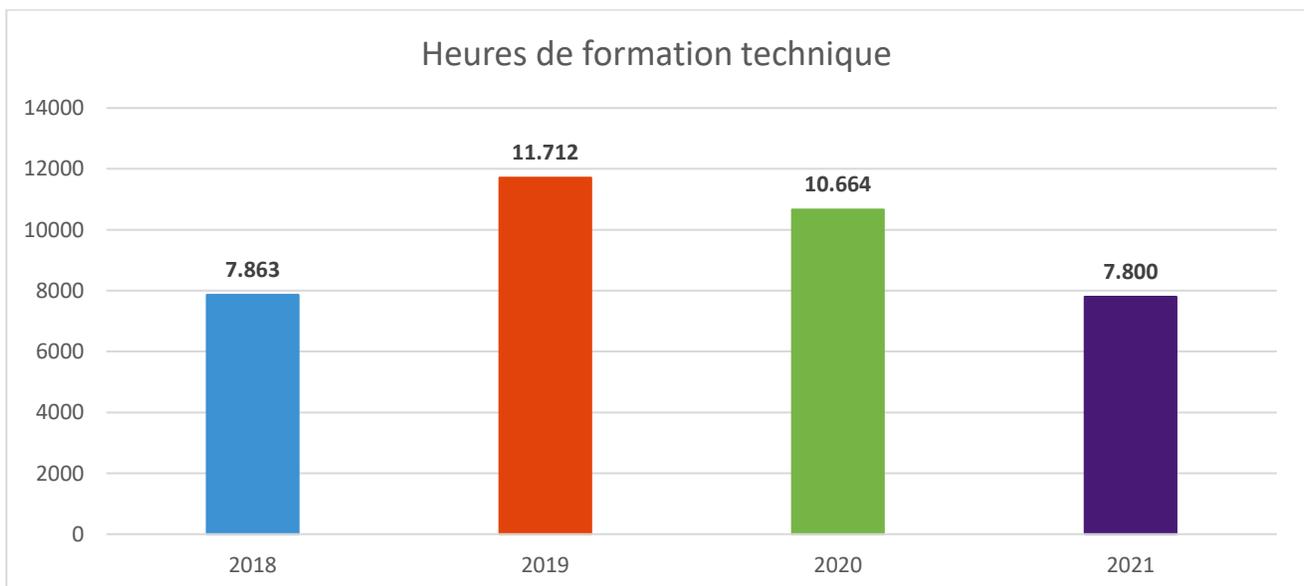


7.7. Formation

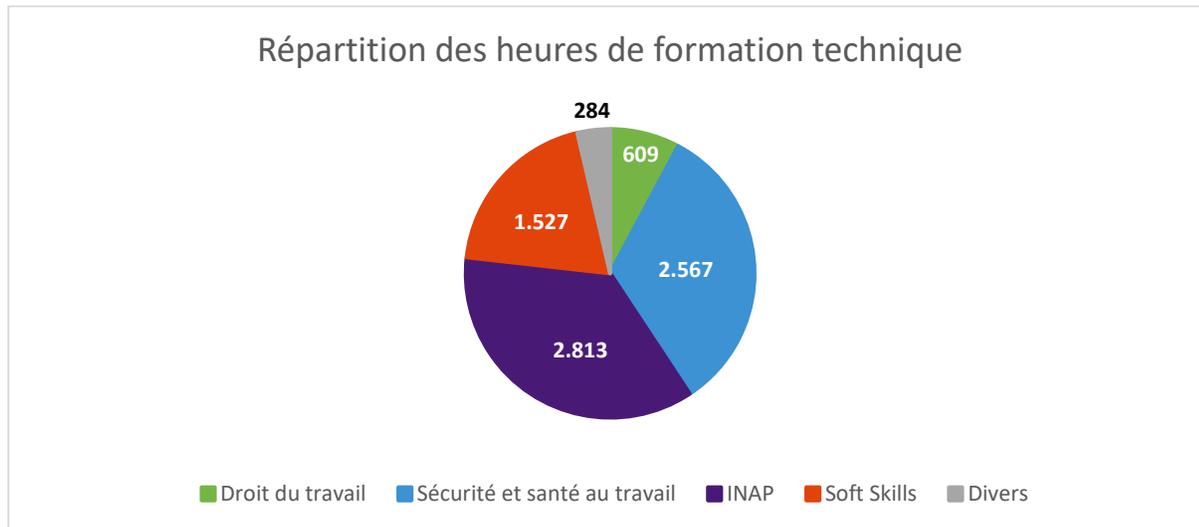
7.7.1. Formation technique

Pour l'année 2021, le nombre d'heures de formation technique suivies par les agents de l'ITM s'élève à 7.800. Ceci représente une baisse de 26,72 % par rapport à l'année précédente (10.664 heures de formation).

Le graphique ci-après reprend l'évolution du nombre d'heures de formation technique :



La répartition des heures de formation technique en 2021 se présente de la manière suivante :



7.7.2. Formation en langue

Les agents de l'ITM ont participé en 2021 à 553 heures de formation en langue. Ceci représente une augmentation de 8,86% (508 heures en 2020). La répartition des heures de formation en langue se présente de la manière suivante :

	2019	2020	2021
Cours de langue luxembourgeoise (en heures)	115	238	553
Cours de langue française (en heures)	60	270	0
Total (en heures)	175	508	553

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 leurs 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.

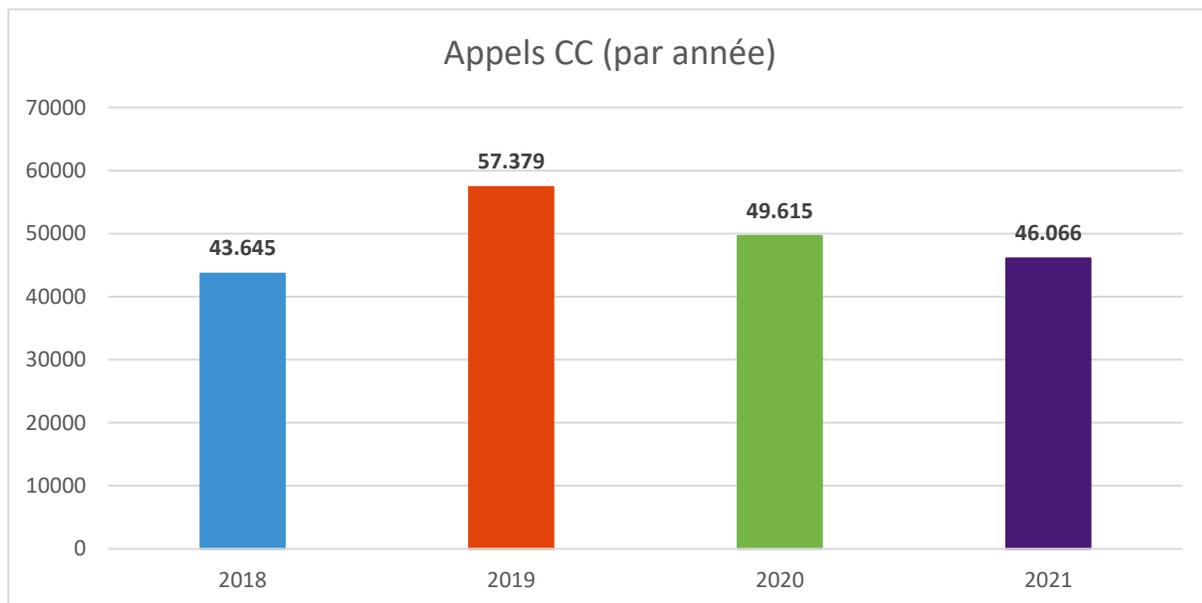
L'équipe des juristes ainsi que les responsables du HCC sont chargés de former les stagiaires et futurs inspecteurs du travail de l'ITM et de les assister tout au long de leur stage.

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.

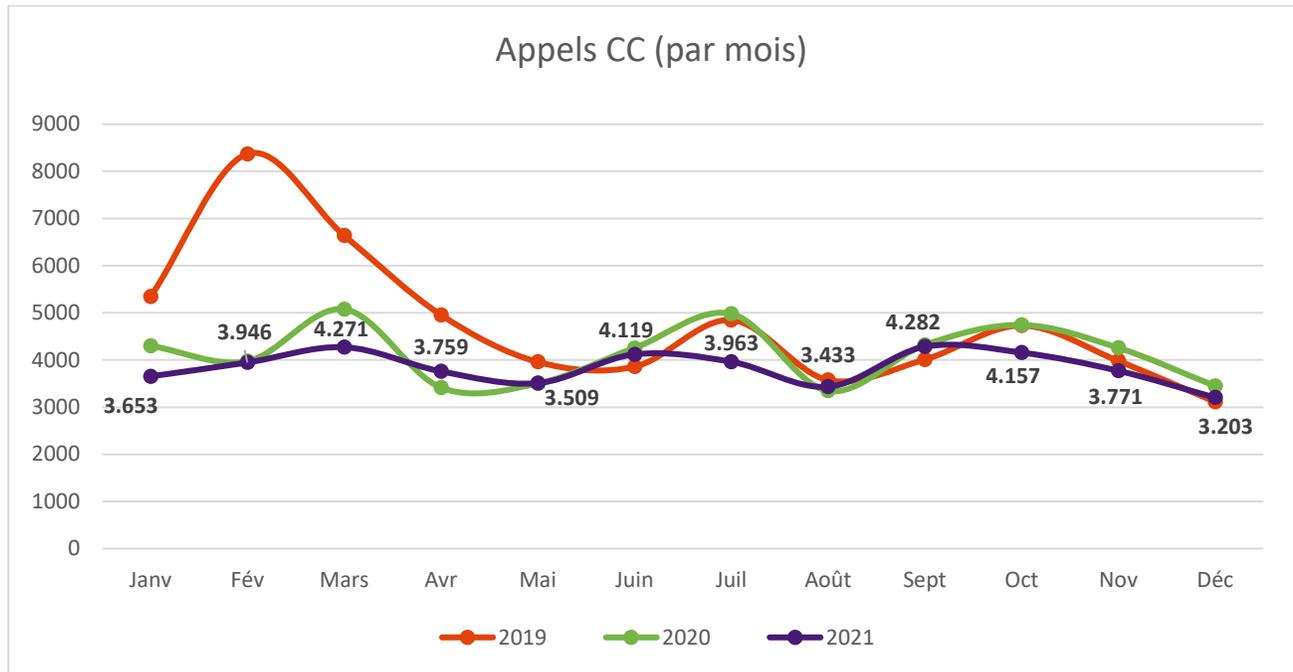
8.1. Appels entrants

Sur l'année 2021, un total de 46.066 appels téléphoniques ont pu être réceptionnés par le Call Center. Ceci représente une baisse de 7,15% par rapport à l'année 2020 (49.615 appels).

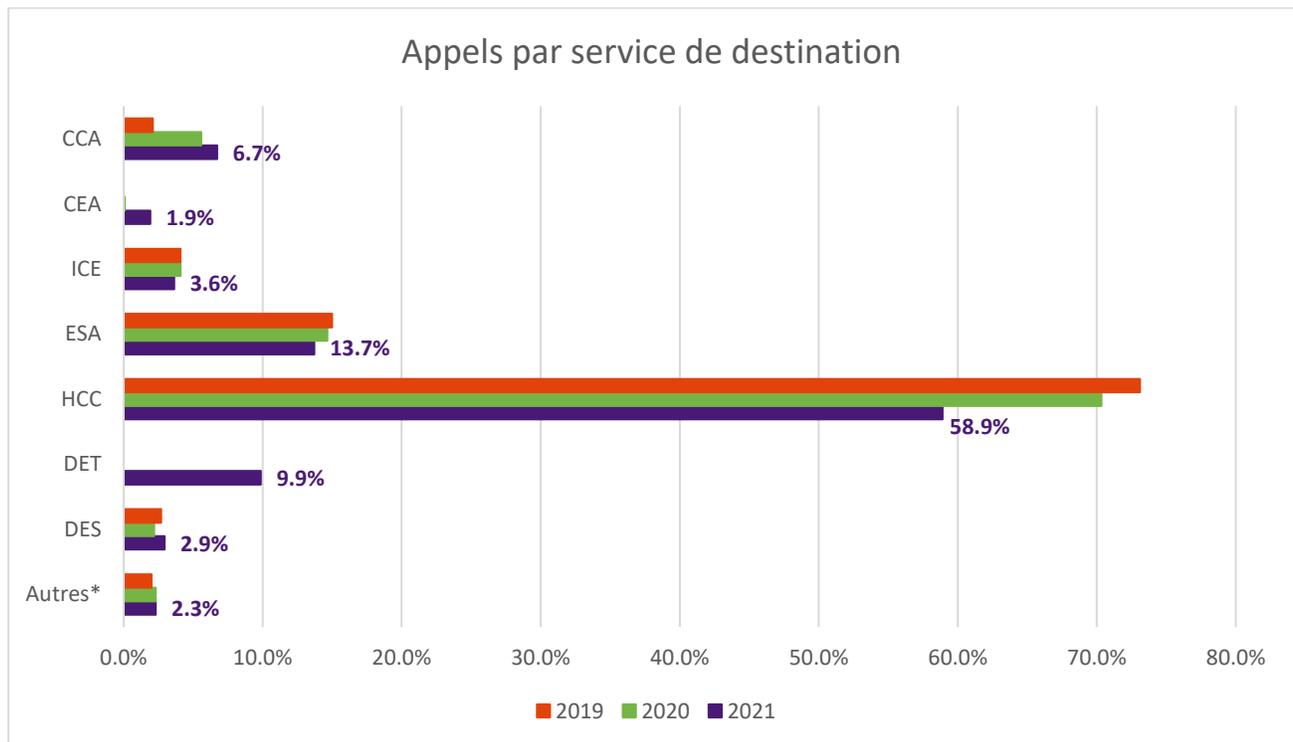
Le graphique ci-après reprend le nombre total par année des appels téléphoniques qui ont été réceptionnés et transférés par les agents du Call Center vers les agents des autres services :



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 :



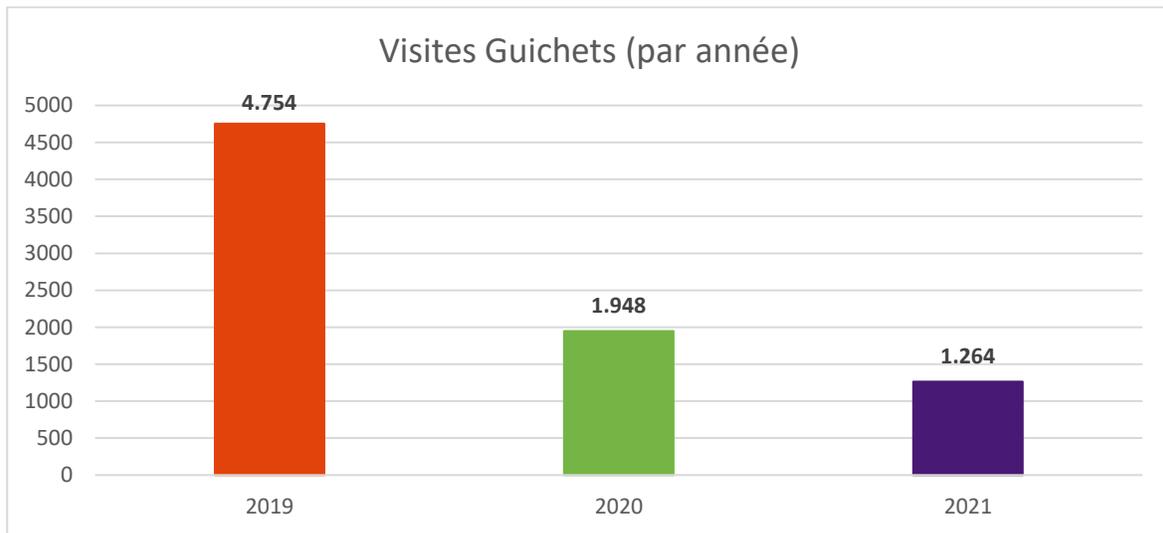
*services opérationnels (MMC et SAT) et administratifs (SDD, PDD, MQC, RHF, AEI, BSG, INF et COM) de l'ITM

8.2. Visites Guichets

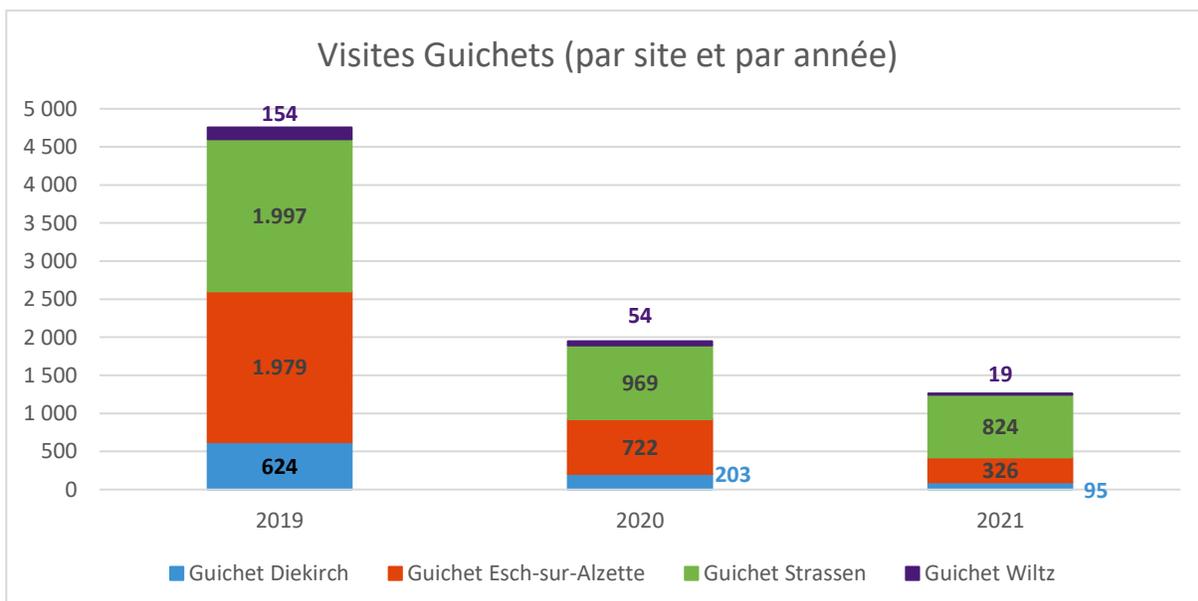
Les administrés peuvent bénéficier d'un service personnalisé à leur écoute, qui est assuré de 8h30 à 11h30 et de 14h00 à 17h00 au sein des Guichets régionaux qui se trouvent actuellement à Diekirch, à Esch-sur-Alzette, à Strassen et à Wiltz.

Sur l'année 2021, un total de 1.264 visites Guichets ont été enregistrées par le Help Center. Ceci représente une baisse de 35,11% par rapport à l'année 2020 (1.948 visites Guichets).

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

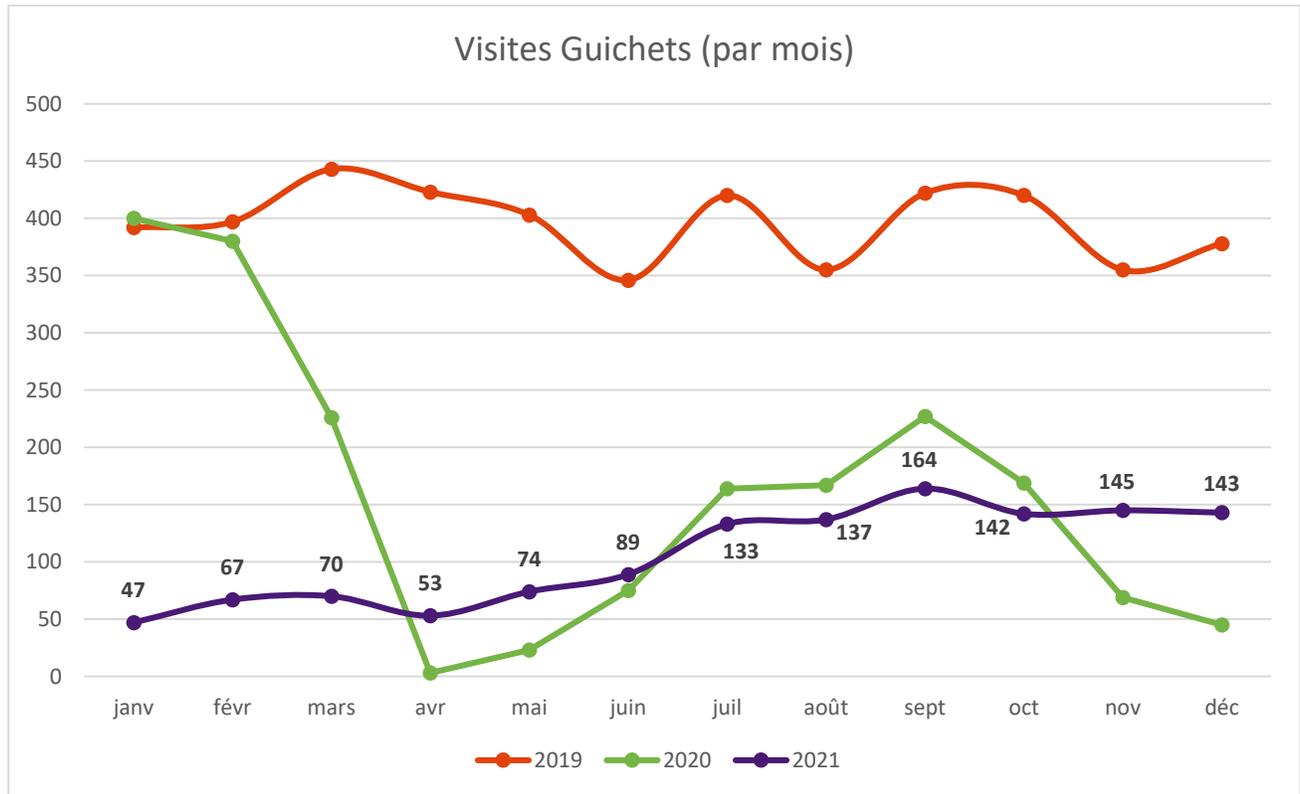


Le graphique ci-après reprend le nombre de visites Guichets par site qui ont été traitées par année par les agents du Help Center :



À noter que 65,2% des clients se sont rendus à Strassen, 25,8% à Esch-sur-Alzette, 7,5% à Diekirch et 1,5% à Wiltz en 2021.

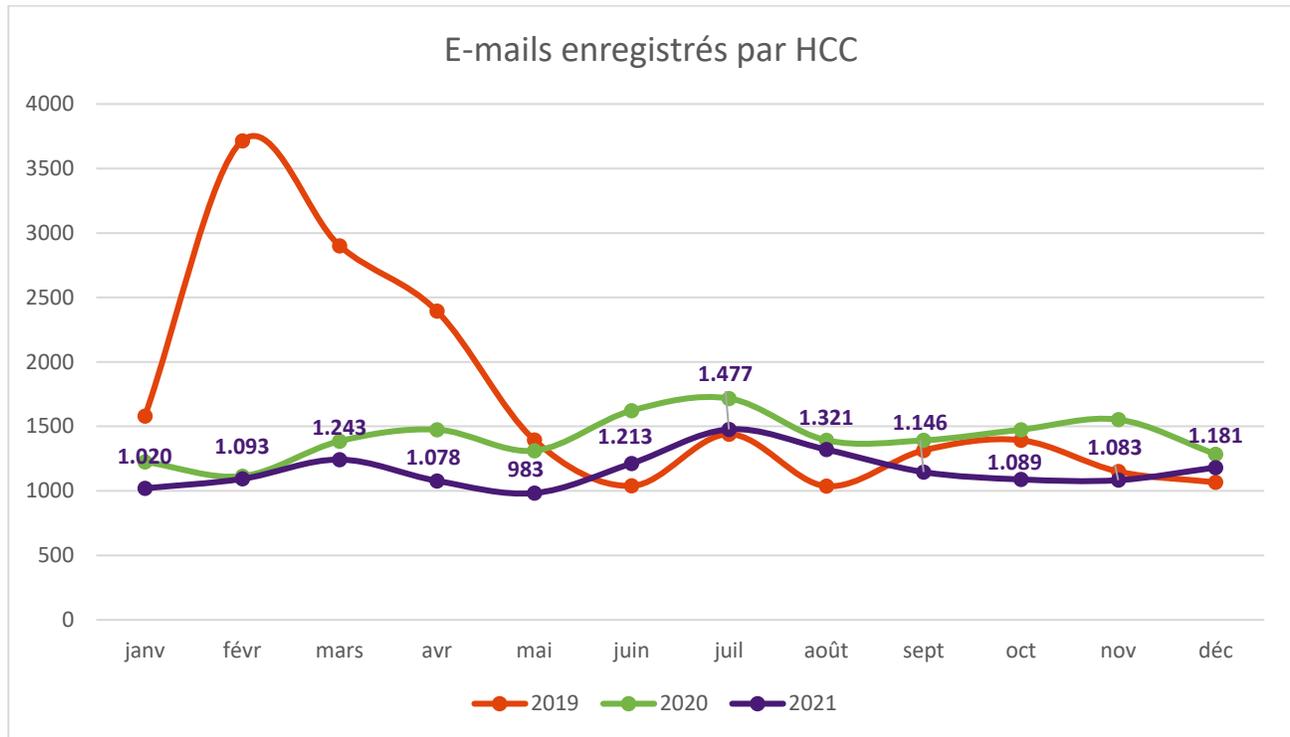
Le graphique ci-après reprend le nombre de visites Guichets qui ont été traitées par mois par les agents du Help Center :



8.3. E-mails

En 2021, le service HCC a enregistré 13.927 e-mails. Ceci représente une baisse de 17,84% par rapport à l'année 2020 (16.951 e-mails).

Le graphique ci-après reprend le nombre d'e-mails qui ont été enregistrés par mois par les agents du service HCC :

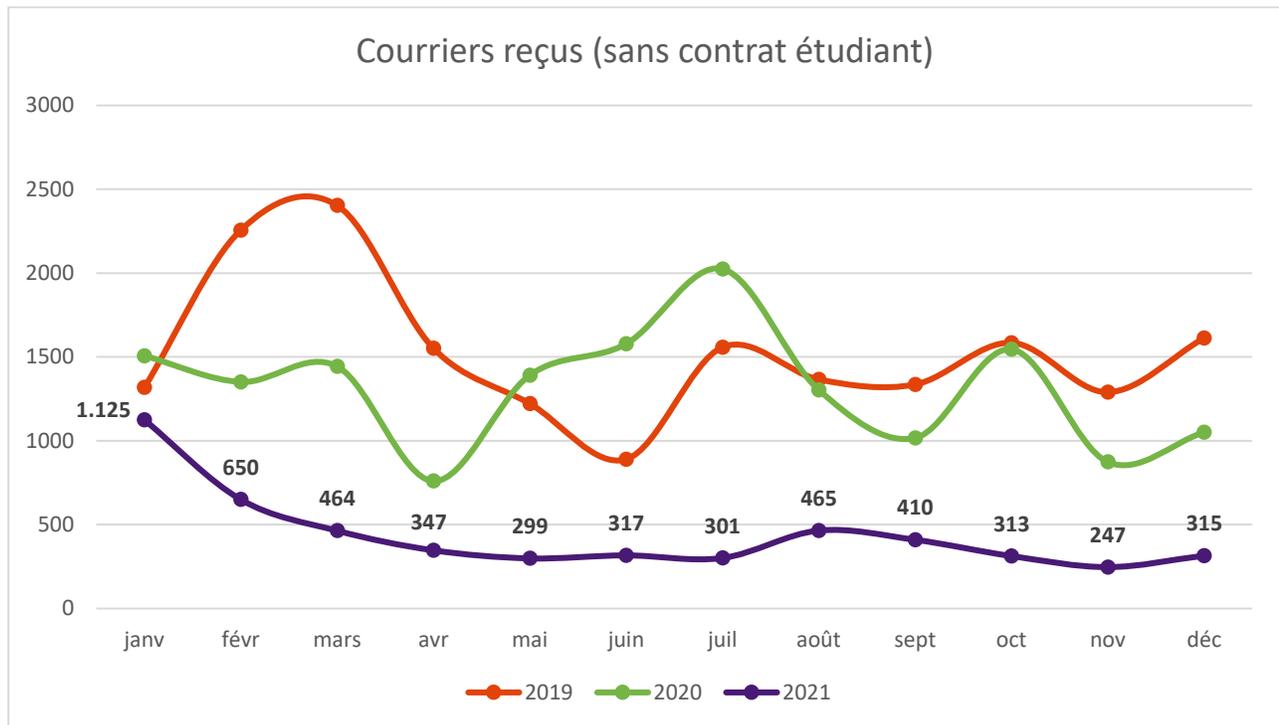


8.4. Courriers

En 2021, les agents du service HCC ont enregistré 5.253 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. Suite à un ajustement de la définition de la rubrique « courrier » en 2021, le nombre de courriers enregistrés à l'ITM est de 5.253. Ceci représente une baisse de 66,85 % par rapport à l'année 2020 (15.848 courriers).

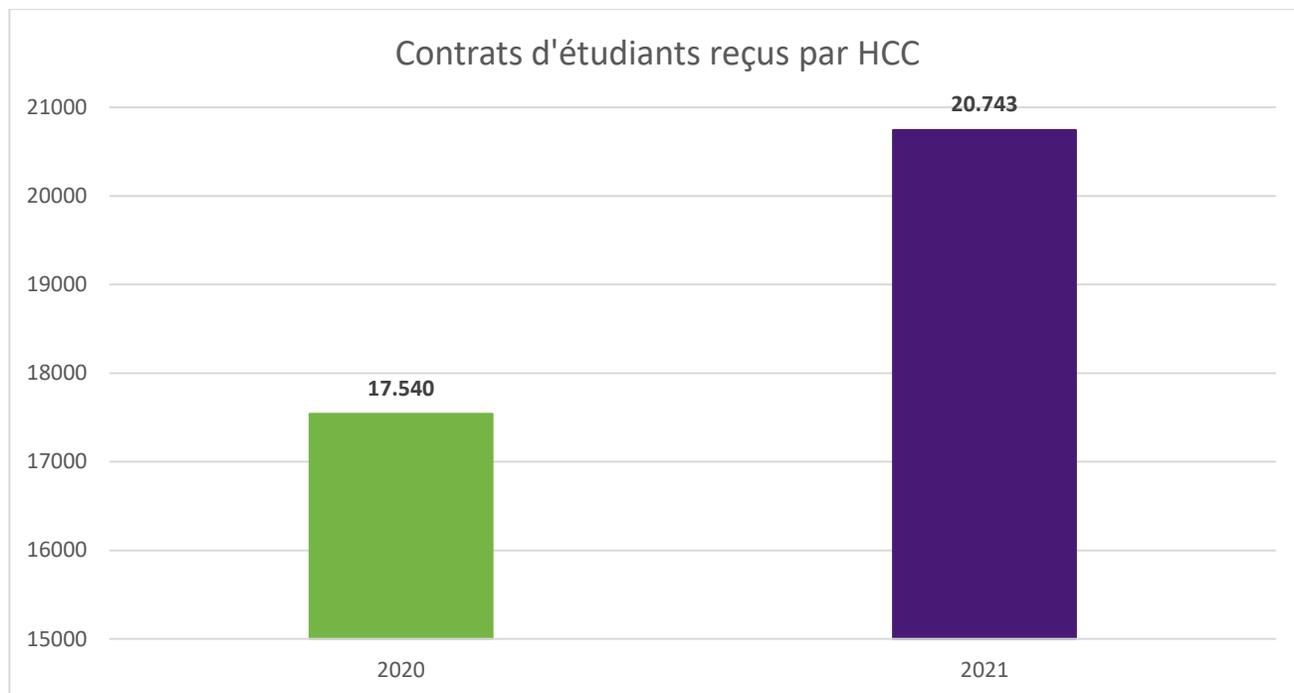
Le graphique ci-après reprend le nombre de courriers qui ont été réceptionnés et traités par mois par les agents du Help Center :



8.5. Contrats d'étudiants

Les agents du service HCC assurent également le contrôle journalier des contrats d'étudiants. En 2021, le nombre total s'élevait à 20.743 contrats d'étudiants. Ce qui représente une augmentation de 18,26% (17.540 contrats étudiants en 2020).

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

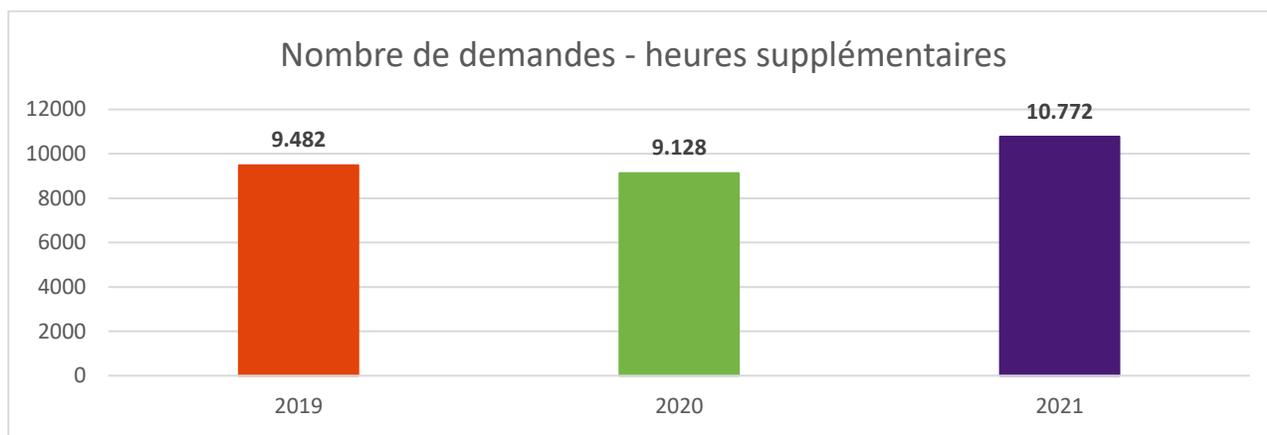


8.6. Durée de travail

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

8.6.1. Heures supplémentaires

En 2021, 10.772 demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires ont été traitées par les agents du Help Center. Ceci représente une augmentation de 18,01 % par rapport à l'année 2020 (9.128 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 :



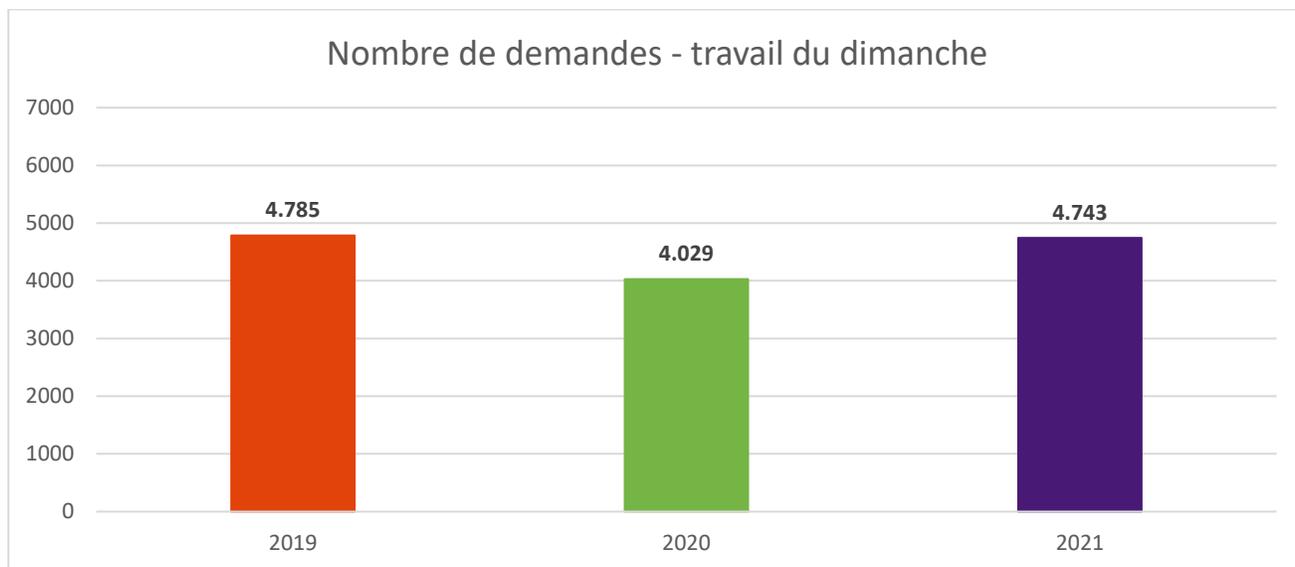
Le tableau ci-après reprend la répartition des demandes traitées par les agents du Help Center en matière d'heures supplémentaires par secteur économique en 2021 :

Secteur économique	Nombre de demandes	%
Construction	5.306	49,26%
Finance	1.917	17,80%
Industrie	1.662	15,43%
Commerce	677	6,28%
Activités comptables	270	2,51%
Services et nettoyage	190	1,76%
Communication	161	1,49%
Transport	153	1,42%
Administration	120	1,11%
Entreprise étrangère	117	1,09%
Santé	66	0,61%
Activités récréatives	54	0,50%
Horeca	39	0,36%
Sociétés intérimaires	16	0,15%
Immobilier	13	0,12%
Agriculture	11	0,10%
Total	10.772	100,00%

8.6.2. Travail du dimanche

En 2021, 4.743 demandes en vue de pouvoir prester des heures de travail le dimanche ont été traitées par les agents du Help Center. Ceci représente une augmentation de 17,72 % par rapport à l'année 2020 (4.029 demandes).

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



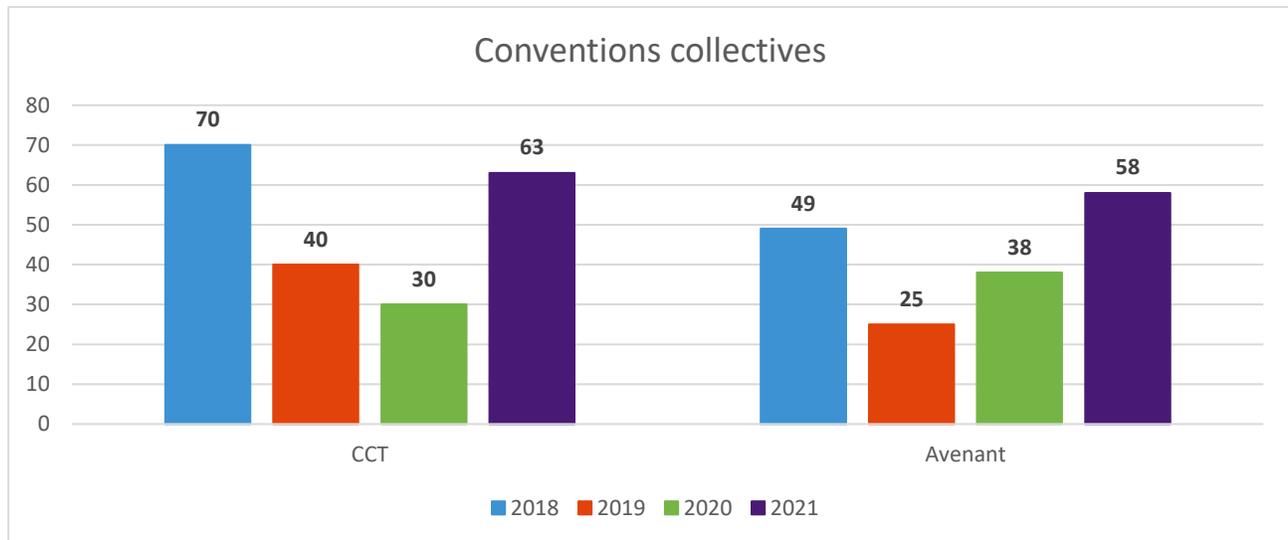
Le tableau ci-après reprend la répartition des demandes traitées par les agents du Help Center en matière de travail du dimanche par secteur économique en 2021 :

Secteur économique	Nombre de demandes	%
Industrie	1.205	25,41%
Construction	852	17,96%
Finance	781	16,47%
Commerce	729	15,37%
Activités comptables	391	8,24%
Services et nettoyage	198	4,17%
Santé	115	2,42%
Activités récréatives	105	2,21%
Administration	104	2,19%
Communication	75	1,58%
Transport	59	1,24%
Entreprise étrangère	57	1,20%
Horeca	52	1,10%
Immobilier	13	0,27%
Agriculture	6	0,13%
Sociétés intérimaires	1	0,02%
Total	4.743	100,00%

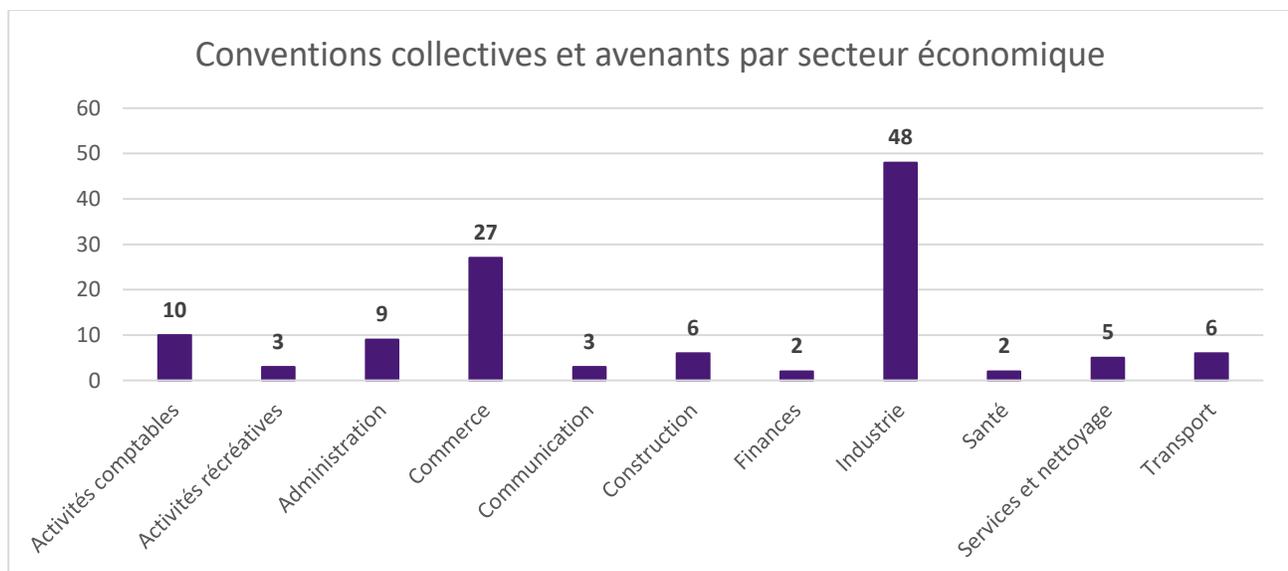
8.7. Conventions collectives

En 2021, 6 conventions collectives d'obligation générale et 57 conventions collectives d'entreprise ont été déposées auprès de l'ITM. Pendant la même période, l'ITM a enregistré 58 avenants aux conventions précitées et qui se répartissent en :

- 4 avenants aux conventions collectives d'obligation générale ;
- 54 avenants aux conventions collectives d'entreprise.



Le graphique ci-après reprend la répartition des conventions collectives (d'obligation générale et d'entreprise) et les avenants y relatifs par secteur économique en 2021 :



8.8. Recours

En 2021, l'équipe des juristes du service HCC a traité 26 recours formulés contre les décisions prises par l'ITM.

8.8.1. Recours contentieux, jugements et arrêts des juridictions administratives pour les entreprises luxembourgeoises et étrangères

	2018	2019	2020	2021
Nombre de décisions administratives prononcées par l'ITM	791	1.127	2.019	2.415
Nombre total de recours auprès des juridictions administratives	6	14	48	26
Pourcentage de recours par rapport aux décisions prononcées par l'ITM	0,76%	1,24%	2,38%	1,08%
Nombre de recours concernant des amendes administratives	5	6	41	20
Nombre de recours concernant d'autres décisions (*)	1	8	7	6
Montant total des amendes administratives concernées	49.500€	56.000€	309.500€	101.200€
Nombre de jugements du Tribunal administratif	3	3	14	3
Nombre d'arrêts de la Cour administrative	-	-	1	-

(*) : Autorisations d'exploitation, arrêts de travail, etc.

8.8.2. Nombre de recours auprès des juridictions administratives (par service)

Nbre. de recours auprès des jurid. admin.	ICE	DET	ESA	DES	CCA	CEA	TOTAL
Année 2018	3	1	0	0	2	0	6
Année 2019	5	2	4	2	1	0	14
Année 2020	20	16	7	4	1	0	48
Année 2021	9	12	2	1	0	2	26

8.8.3. Nombre de recours auprès des juridictions administratives (par matière)

Nbre. de recours auprès des jurid. admin.	DDT	DET	RPT	Établ. cl.	Élec. soc.	SST chantiers	SST établ.	TOTAL
Année 2018	3	1	1	0	0	1	0	6
Année 2019	5	2	0	4	2	1	0	14
Année 2020	15	16	5	7	4	1	0	48
Année 2021	7	11	3	4	1	0	0	26

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

9. SERVICE DÉTACHEMENT (DET)

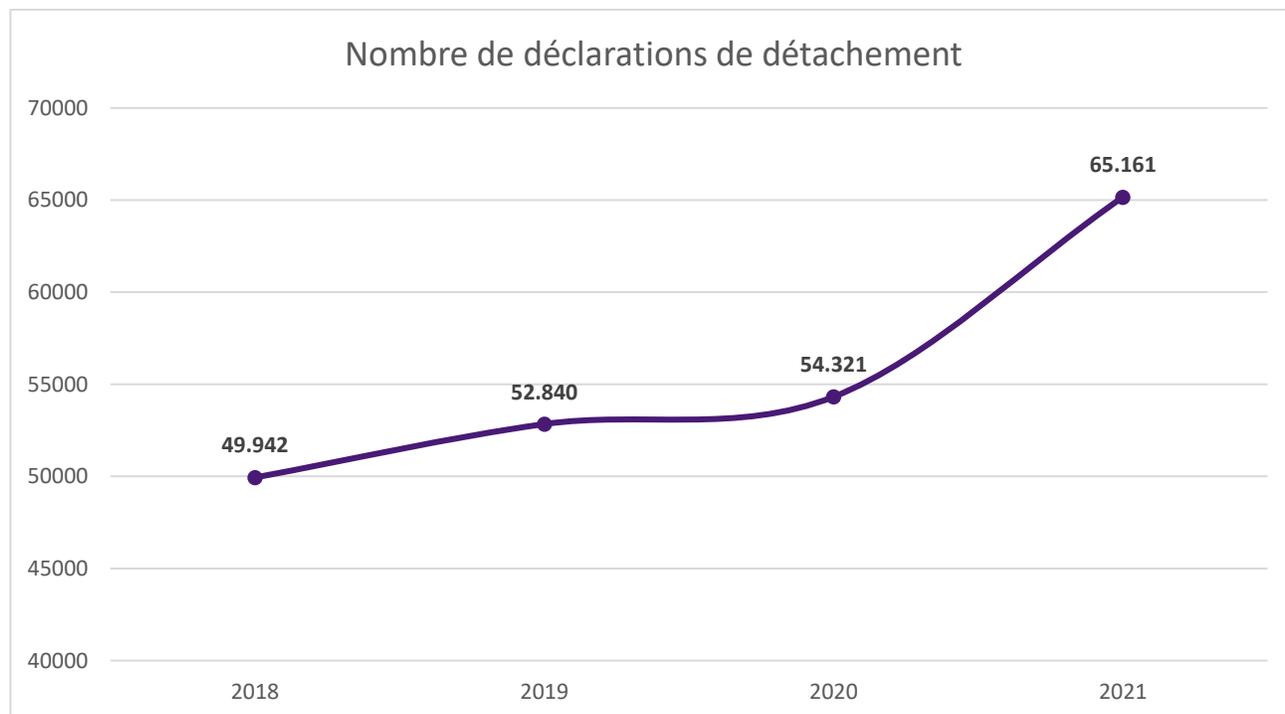
Dans le cadre d'une prestation de services transnationale, une entreprise qui est établie hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg peut détacher ses salariés sur le territoire luxembourgeois pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant toute 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.

9.1. Déclarations de détachement

En 2021, 65.161 déclarations de détachement ont été enregistrées. Ceci représente une augmentation de 19,96% par rapport à l'année 2020 (54.321 déclarations de détachement).



Le tableau ci-après reprend le nombre de déclarations de détachement par pays :

Pays	2018	2019	2020	2021	% par pays	Différence '20 - '21
Allemagne	35.400	36.754	38.119	45.718	70,16%	+19,93%
Belgique	7.072	8.625	9.678	12.142	18,63%	+25,46%
France	2.600	3.349	3.262	3.835	5,89%	+17,57%
Pays-Bas	139	228	147	188	0,29%	+27,89%
Autriche	231	265	247	208	0,32%	-15,79%
Espagne	173	257	41	66	0,10%	+60,98%
Portugal	450	384	460	522	0,80%	+13,48%
Italie	489	565	363	399	0,61%	+9,92%
Pologne	1.474	797	580	679	1,04%	+17,07%
Hongrie	281	112	179	150	0,23%	-16,20%
Roumanie	678	407	291	328	0,50%	+12,71%
Autres pays de l'UE de l'Est*	630	686	633	681	1,05%	+7,58%
Autres pays de l'UE**	135	182	109	109	0,17%	+0,00%
Pays (hors UE)	190	229	212	136	0,21%	-35,85%
Total	49.942	52.840	54.321	65.161	100,00%	+19,96%

* 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

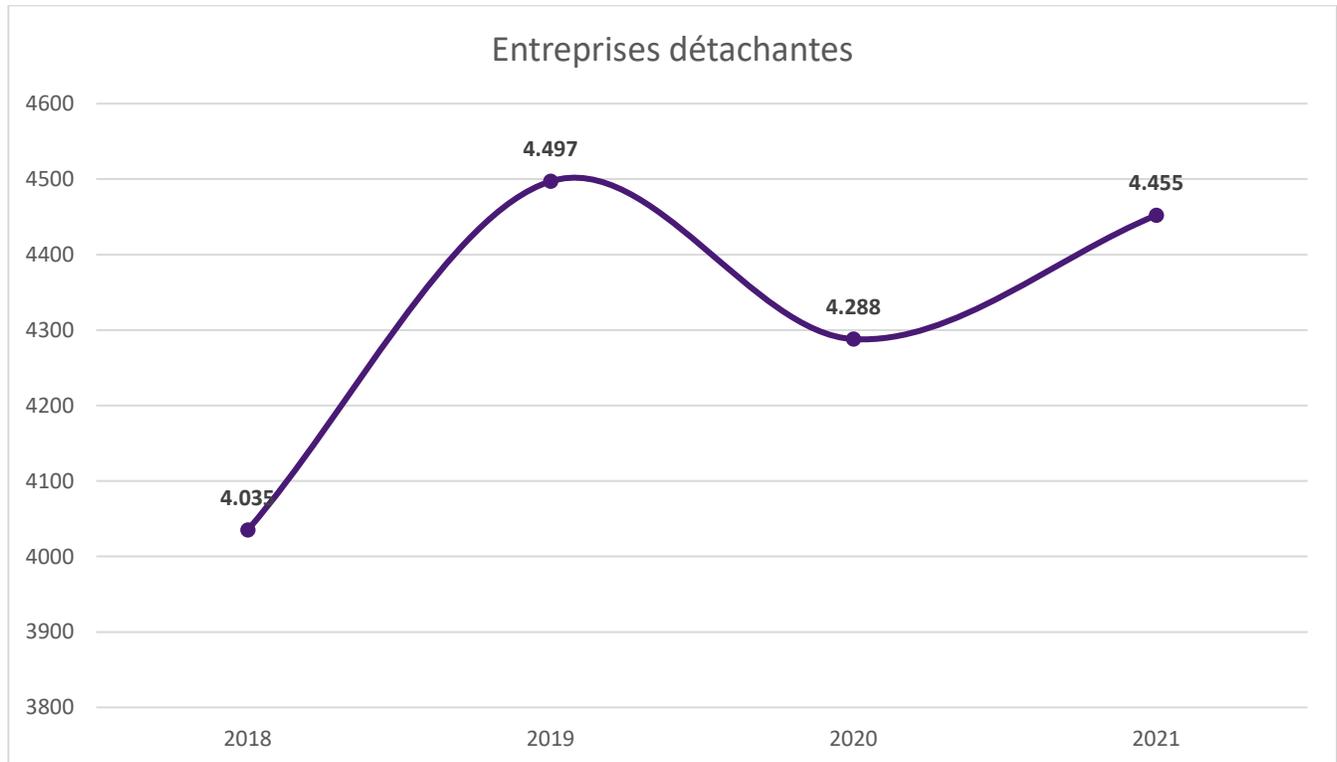
Le tableau ci-après reprend le nombre de déclarations de détachement par secteur économique en 2021 :

Secteur économique	Nombre de déclarations de détachement	%
Construction	32.842	50,40%
Industrie	14.291	21,93%
Commerce	6.641	10,19%
Activités récréatives	3.746	5,75%
Services de nettoyage	3.092	4,75%
Activités comptables	1.956	3,00%
Transport	674	1,03%
Agriculture	523	0,80%
Communication	463	0,71%
Sociétés intérimaires	451	0,69%
Ménages	245	0,38%
Finance	140	0,21%
Santé	73	0,11%
Immobilier	16	0,02%
Administration	6	0,01%
Activités extraterritoriales	2	0,00%
Total	65.161	100,00%

9.2. Entreprises détachantes

En 2021, 4.455 différentes entreprises ont détaché des salariés sur le territoire luxembourgeois en vue d'y effectuer des prestations de services. Ceci représente une augmentation de 3,89% par rapport à l'année précédente (4.288 entreprises détachantes).

Le graphique ci-après reprend le nombre d'entreprises détachantes sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg :



Le tableau ci-après reprend le nombre d'entreprises détachantes par pays en 2021 :

Pays	2018	2019	2020	2021	% par pays	Différence '20 - '21
Allemagne	2.114	2.101	2.133	2.158	48,44%	+1,17%
Belgique	704	927	961	981	22,02%	+2,08%
France	477	676	586	638	14,32%	+8,87%
Pays-Bas	56	87	55	64	1,44%	+16,36%
Autriche	36	46	40	48	1,08%	+20,00%
Espagne	37	66	18	21	0,47%	+16,67%
Portugal	44	69	59	77	1,73%	+30,51%
Italie	112	135	112	76	1,71%	-32,14%
Pologne	176	104	86	103	2,31%	+19,77%
Hongrie	22	17	8	14	0,31%	+75,00%
Roumanie	37	47	22	22	0,49%	+0,00%
Autres pays de l'UE de l'Est*	113	117	109	173	3,88%	+58,72%
Autres pays de l'UE**	39	56	32	25	0,56%	-21,88%
Pays (hors UE)	78	79	67	55	1,23%	-17,91%
Total	4.035	4.497	4.288	4.455	100,00%	+3,89%

* 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

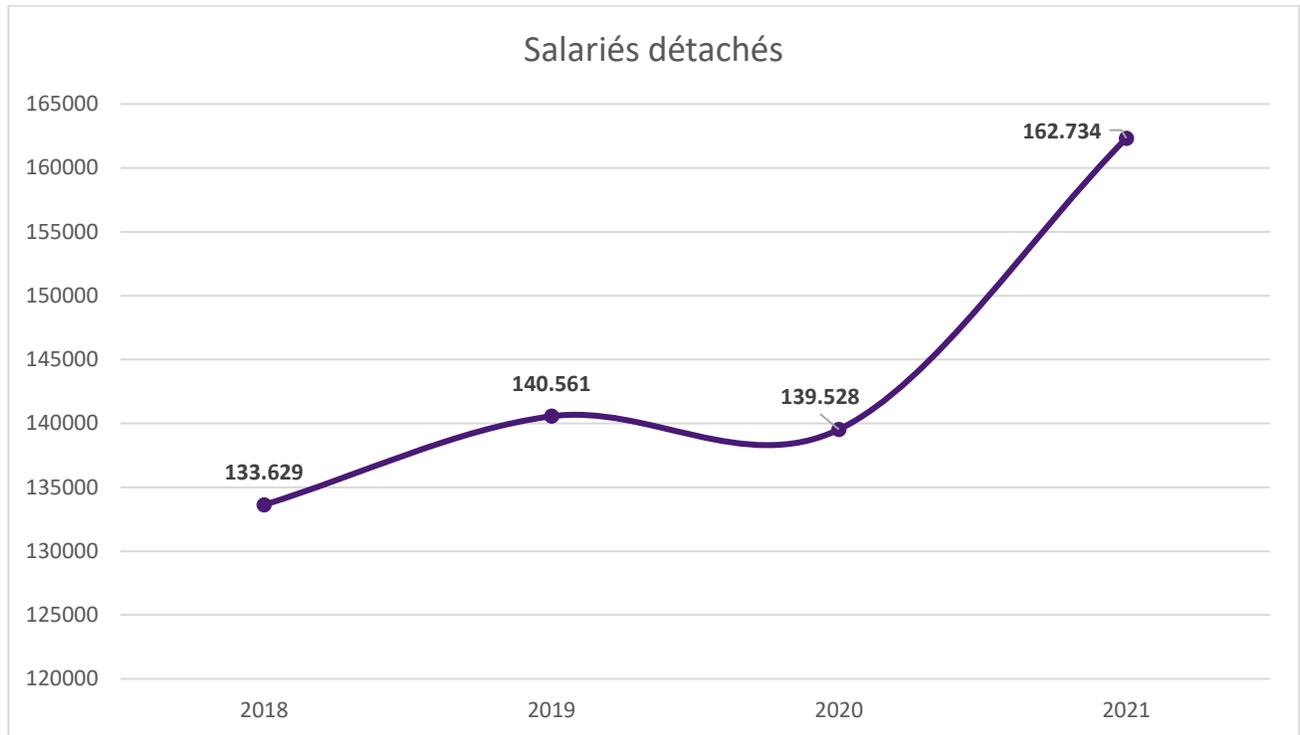
Le tableau ci-après reprend le nombre d'entreprises détachantes par secteur économique en 2021 :

Secteur économique	Nombre d'entreprises	%
Construction	2.103	47,21%
Industrie	1.288	28,91%
Services et nettoyage	243	5,45%
Commerce	216	4,85%
Activités comptables	169	3,79%
Transport	111	2,49%
Activités récréatives	70	1,57%
Sociétés intérimaires	69	1,55%
Communication	63	1,41%
Finance	53	1,19%
Agriculture	52	1,17%
Santé	5	0,11%
Immobilier	5	0,11%
Ménages	4	0,09%
Administration	3	0,07%
Activités extraterritoriales	1	0,02%
Total	4.455	100,00%

9.3. Salariés détachés

En 2021, 162.734 salariés ont été détachés sur le territoire luxembourgeois (un salarié est compté ici autant de fois qu'il a lui-même été détaché). Ceci représente une augmentation de 16,63% par rapport à l'année 2020 (139.528 salariés détachés).

Le graphique ci-après reprend les salariés détachés sur le territoire luxembourgeois :



Le tableau ci-après reprend le nombre de salariés détachés par pays :

Pays	2018	2019	2020	2021	% par pays	Différence '20 - '21
Allemagne	76.527	77.687	80.832	95.663	58,78%	+18,35%
Belgique	19.609	18.118	19.390	23.605	14,51%	+21,76%
France	6.636	8.192	8.048	9.103	5,60%	+13,13%
Pays-Bas	342	731	410	547	0,34%	+33,41%
Autriche	818	843	991	576	0,35%	-41,88%
Espagne	224	749	139	204	0,13%	+46,76%
Portugal	1.897	1.550	1.780	2.627	1,61%	+47,58%
Italie	1.206	1.317	996	1.151	0,71%	+15,56%
Pologne	17.234	25.576	20.275	17.087	10,50%	-15,72%
Hongrie	805	414	807	589	0,36%	-27,01%
Roumanie	2.579	1.955	1.352	1.557	0,96%	+15,16%
Autres pays de l'UE de l'Est*	5.201	2.721	3.783	9.427	5,79%	+149,19%
Autres pays de l'UE**	204	355	342	367	0,23%	+7,31%
Pays (hors UE)	347	353	383	225	0,14%	-41,25%
Total	133.629	140.561	139.528	162.734	100,00%	+16,63%

* 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

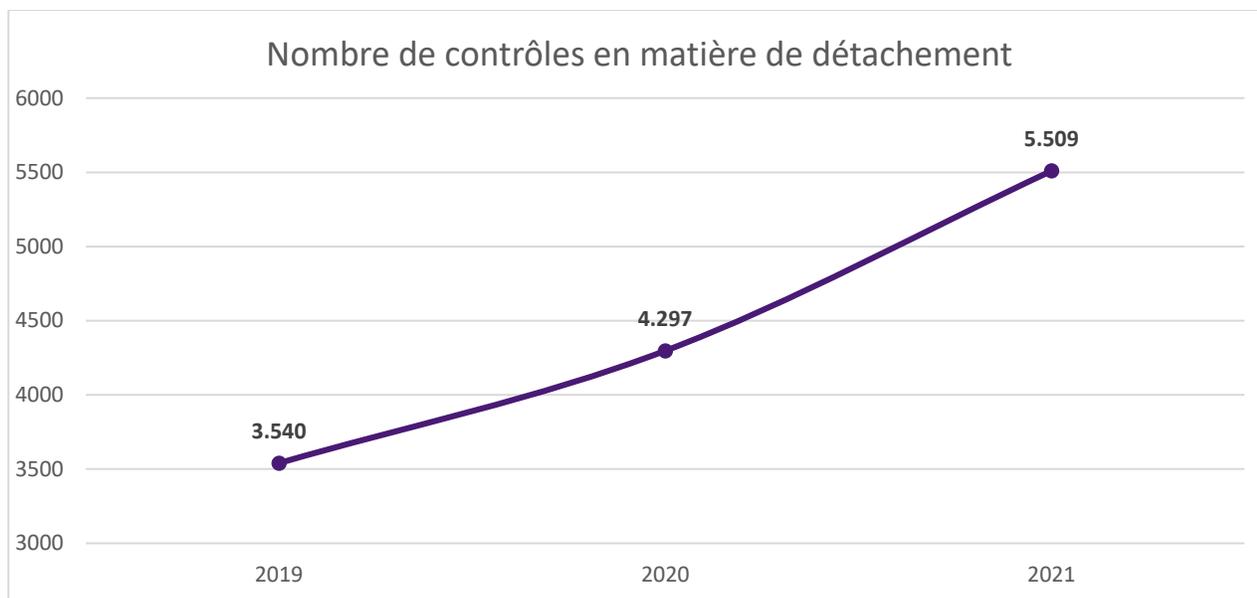
Le tableau ci-joint reprend le nombre de salariés détachés par secteur économique en 2021 :

Secteur économique	Nombre de salariés	%
Construction	93.554	57,49%
Industrie	28.160	17,30%
Commerce	11.715	7,20%
Transport	9.777	6,01%
Services et nettoyage	6.593	4,05%
Activités récréatives	6.228	3,83%
Activités comptables	3.222	1,98%
Agriculture	1.261	0,77%
Communication	753	0,46%
Sociétés Intérimaires	549	0,34%
Ménages	516	0,32%
Santé	192	0,12%
Finance	153	0,09%
Immobilier	46	0,03%
Administration	10	0,01%
Activités extraterritoriales	5	0,00%
Total	162.734	100,00%

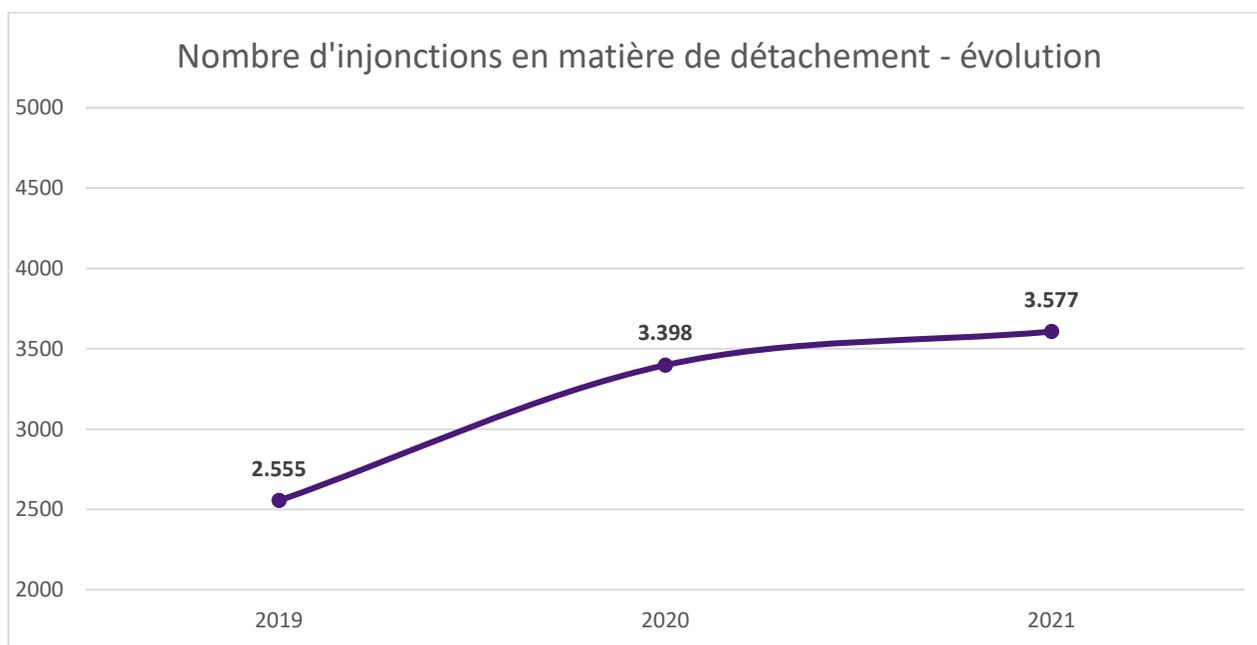
9.4. Contrôles en matière de détachement

Sur base des 65.161 déclarations de détachement, l'ITM a, en coopération avec l'Administration des douanes et accises (ADA), réalisé 5.509 contrôles en 2021. Ceci représente une augmentation de 28,21% par rapport à l'année 2020 (4.297 contrôles). Parmi les 5.509 contrôles, 19 contrôles ont été effectués par les agents de l'ADA dans le cadre de l'accord de coopération signé en 2018 entre l'ITM et l'ADA.

Résumé	
Contrôles détachement	5.509
Injonctions aux entreprises détachantes	3.577
Régularisations suite aux injonctions	2.034
Amendes administratives infligées (1 ^{ère} décision)	1.543
Oppositions aux amendes administratives	1.013
Amendes administratives (2 ^{ème} décision)	1.186
Montant des amendes infligées (1^{ère} décision)	6.627.000 €
Décharges totales ou partielles suite à opposition	2.538.500 €
Montant des amendes infligées (2^{ème} décision)	4.088.500 €

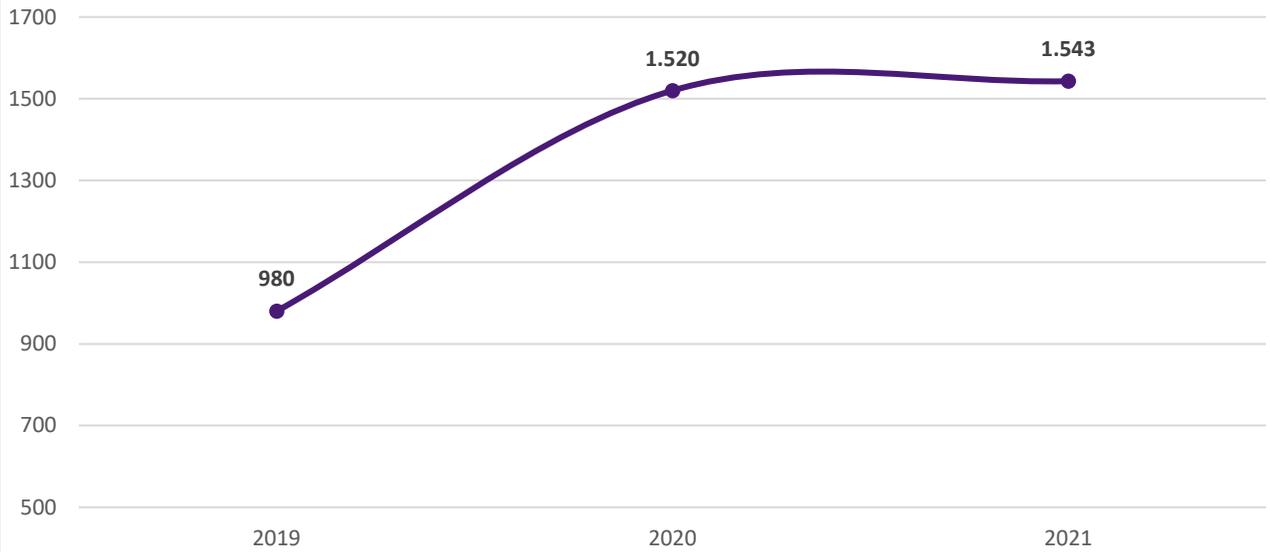


Suite à ces contrôles, 3.577 injonctions de mise en conformité ont été notifiées à l'encontre des entreprises étrangères. Ceci représente une augmentation de 6,15% par rapport à l'année 2020 (3.398 injonctions).

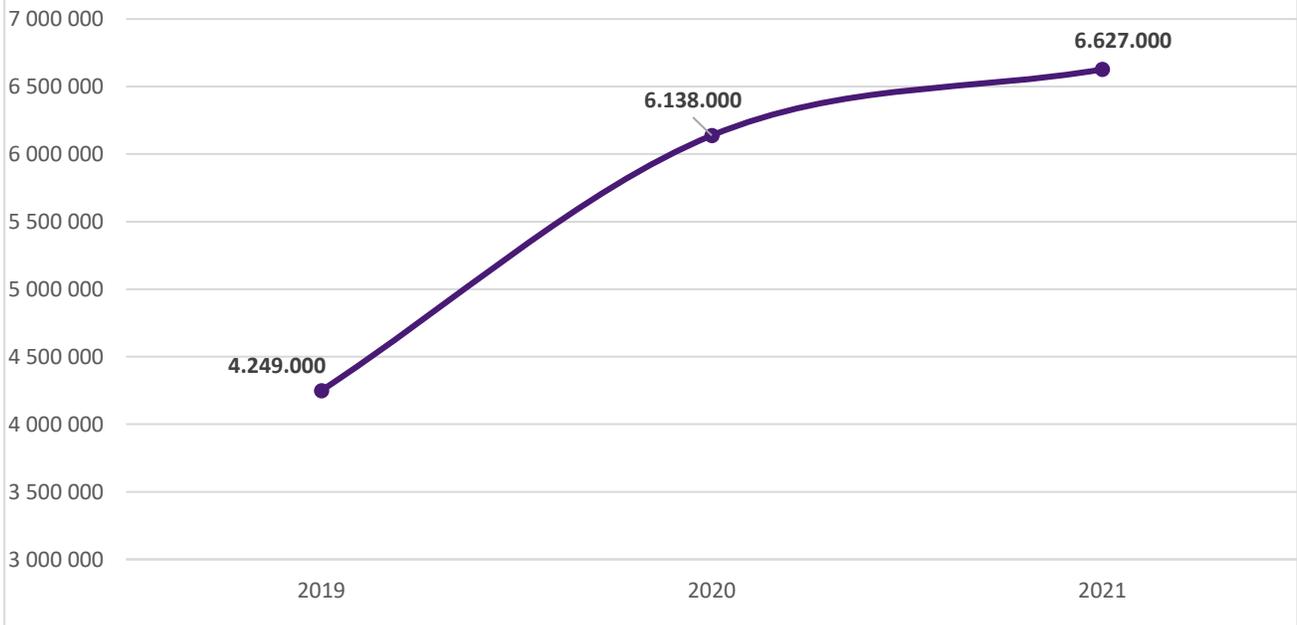


Suite aux injonctions précitées, 2.034 entreprises étrangères ont régularisé leur situation en matière de détachement et 1.543 amendes administratives pour un montant total de 6.627.000 euros ont été infligées à l'encontre d'entreprises détachantes n'ayant pas donné de suites endéans le délai imparti aux injonctions qui leur ont été notifiées par l'ITM.

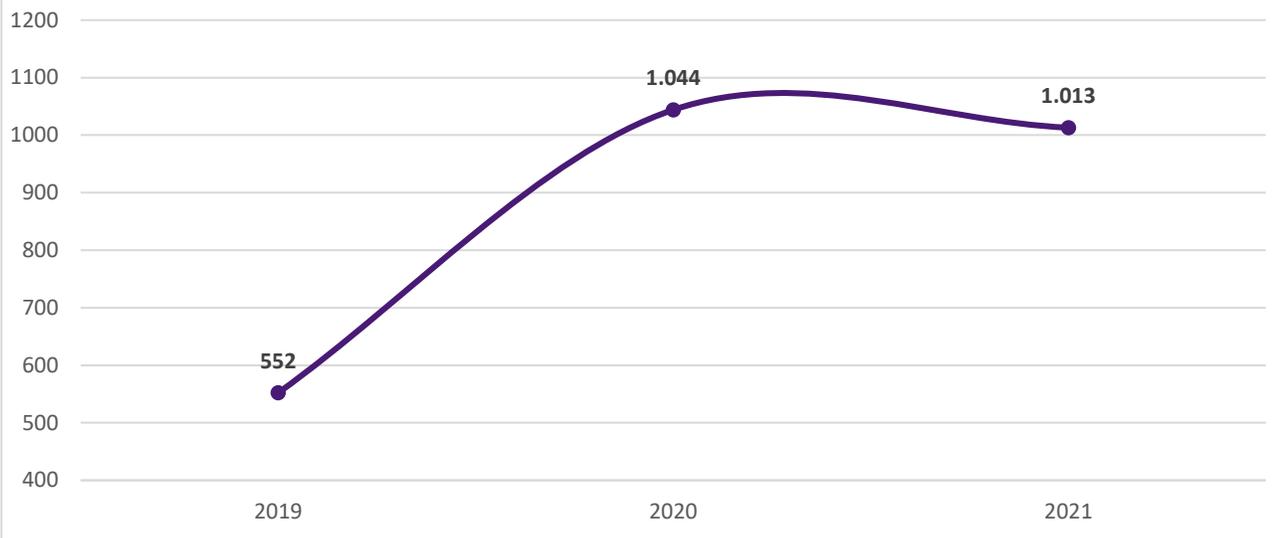
Nombre d'amendes en matière de détachement - évolution



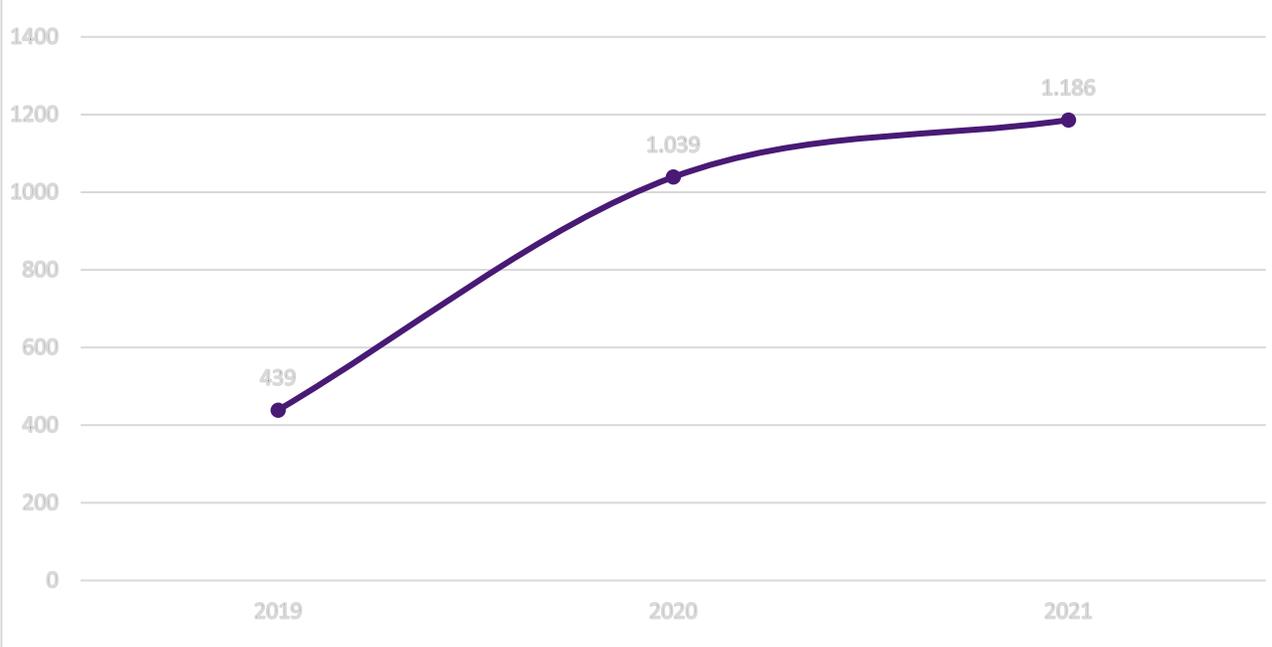
Montant des amendes - évolution (en euro)

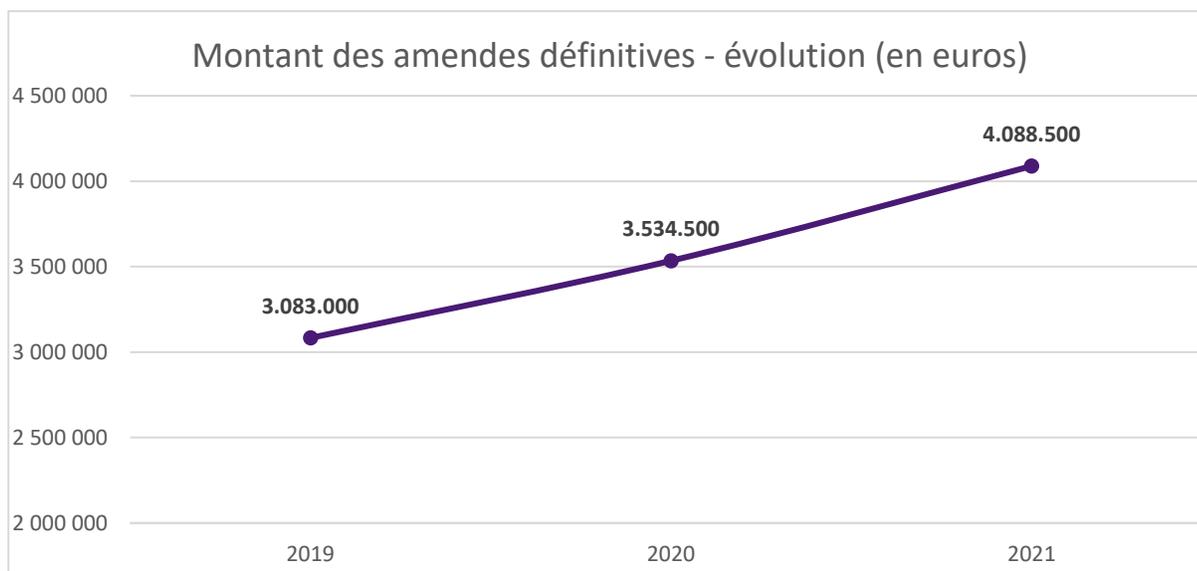
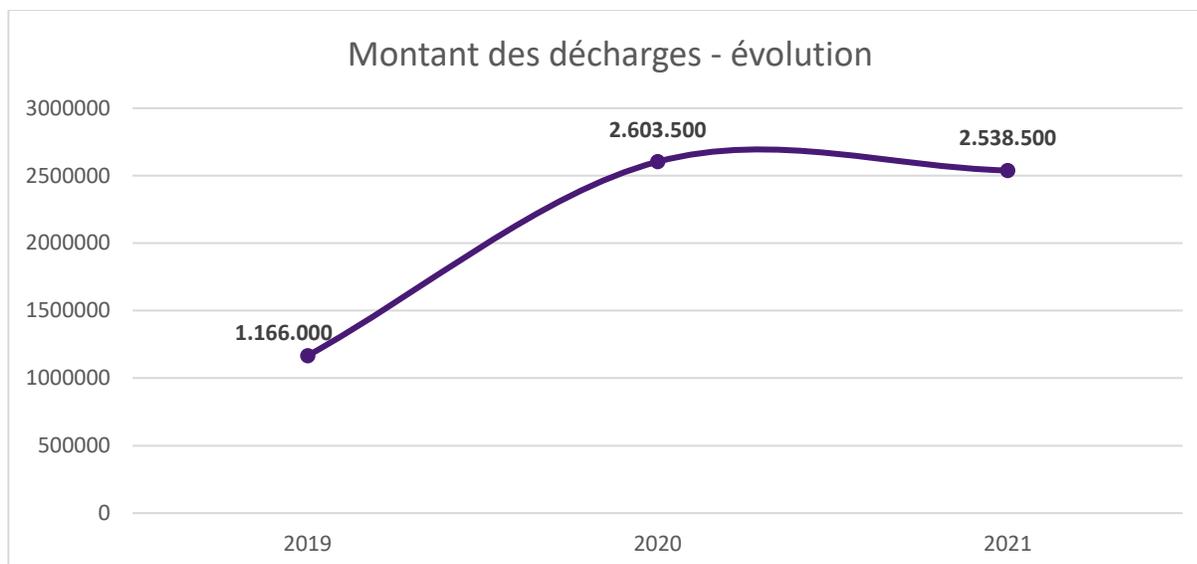


Nombre des oppositions - évolution



Nombre de 2ème décisions - évolution (en euro)





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 États-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 États-membres de l'UE, notamment dans le cadre d'enquêtes sur des entreprises détachantes (http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm).

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

En 2021, le « Bureau de liaison luxembourgeois » a envoyé 111 demandes officielles. Pendant la même période, 25 demandes ont été reçues par le « Bureau de liaison luxembourgeois ».

IMI-Request / bureau liaison	IMI-Request	B. liaison Belgique	B. liaison France
Demandes envoyées	74	12	25
Demandes reçues	19	0	6

10. SERVICE INSPECTIONS, CONTRÔLES ET ENQUÊTES (ICE)

Les inspecteurs du travail du service 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 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'État.

Le service 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.

10.1. Dossiers et contrôles en matière de conditions de travail

En 2021, 1.794 dossiers ont été affectés au service ICE, dont 1.442 ont été traités par les agents de ce service et 352 dossiers sont en cours de traitement.

Dossiers transférés au service ICE	
Dossiers traités	1.442
Dossiers en cours de traitement	352
Total	1.794

Répartition des matières pour les dossiers transférés au service ICE

Note : Il peut y avoir plusieurs matières dans 1 dossier

Description	Matières	%
Salaire	1.547	36,75%
Durée de travail	696	16,53%
Congé	483	11,47%
Licenciement	281	6,67%
Non compétent	233	5,53%
Travail clandestin	171	4,06%
Sécurité et santé au travail	151	3,59%
Contrat de travail	133	3,16%
Jours fériés	65	1,54%
Maladie	59	1,40%
Harcèlement	57	1,35%
Travail illégal	51	1,21%
Chômage partiel	49	1,16%
Conventions collectives	38	0,90%
Période d'essai	31	0,74%
Etudiant	29	0,69%
COVID-19	26	0,62%
Examen médical d'embauche	24	0,57%
Délégation du personnel	21	0,50%
Tournage de film	12	0,29%
Détachement de salariés	10	0,24%
Attestation de conducteurs	9	0,21%
Travail intérimaire	7	0,17%
Renseignement Horaire/Adresse ITM	5	0,12%
Actions positives	5	0,12%
Prêt temporaire de main d'œuvre	5	0,12%
Transfert d'entreprise	3	0,07%
Traite des êtres humains	2	0,05%
Autorisation d'exploitation	2	0,05%
Formation professionnelle continue	2	0,05%
Emploi des femmes enceintes	1	0,02%
Apprentissage	1	0,02%
Heures supplémentaires	1	0,02%
Total	4.210	100,00%

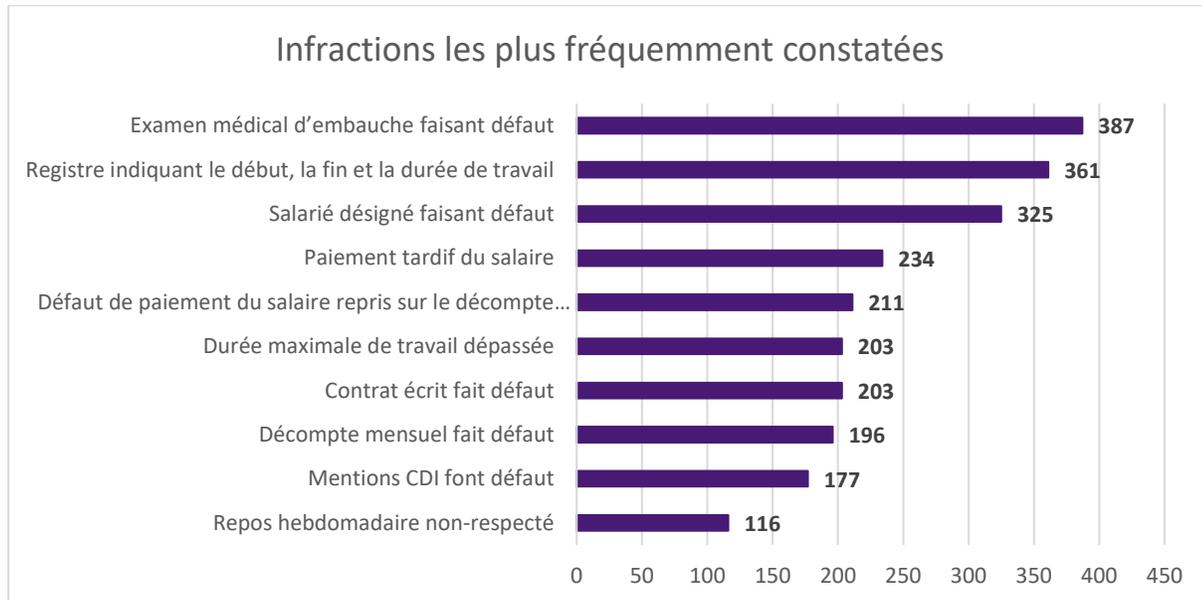
En 2021, 1.006 contrôles en matière de droit du travail ont été effectués en entreprise, dont 941 par le Service ICE. Lors de ces 941 contrôles, les documents de 8.247 salariés ont été analysés. Suite aux contrôles effectués par les agents du service ICE, 514 amendes d'un montant total de 2.117.000 € ont été infligées aux entreprises n'ayant pas régularisé leurs infractions.

Résumé	
Contrôles effectués	941
Salariés contrôlés	8.247
Injonctions	2.339
Régularisations	1.534 (à voir en relation avec nombre d'amendes en cours / prononcées)
Procès-verbaux transmis au Parquet	39
Constats de carence	8
Amendes	514
Montant des amendes infligés	2.117.000€

En 2021, les 941 contrôles effectués en entreprise ont été répartis sur les secteurs économiques suivants :

Secteur économique	Nombre de contrôles effectués	%
HORECA	215	22,85
Construction	170	18,07
Commerce	149	15,83
Transport	83	8,82
Services et nettoyage	73	7,76
Activités comptables	47	4,99
Industrie	40	4,25
Activités récréatives	35	3,72
Santé	30	3,19
Finance	27	2,87
Communication	17	1,81
Immobilier	16	1,7
Agriculture	16	1,7
Sociétés intérimaires	13	1,38
Administration	5	0,53
Ménages privés	5	0,53
Total	941	100,00%

En 2021, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été les plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués en entreprise :



Dans le cadre de ses missions, le Directeur de l'ITM 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
Attestation conducteur - Règlement (CE) n°1072/2009 du 21 octobre 2009	53
Autorisation tournage mineurs – Article L.342-4(2) du Code du travail	33
Actions positives	2

10.1.1. Contrôles conjoints avec d'autres administrations

Les contrôles conjoints effectués par les agents du service ICE en collaboration avec d'autres administrations se répartissent de la manière suivante :

Administrations	Nombre de contrôles conjoints
Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)	5
Ministère de la Santé – Division de l'Inspection Sanitaire	27
Police grand-ducale	7
Fonds national de solidarité	6
DIRRECTE Grand-Est / France 2	1
Centre commun de la Sécurité Sociale (CCSS) – Service de contrôle	4

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.

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

10.2.1. 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 :

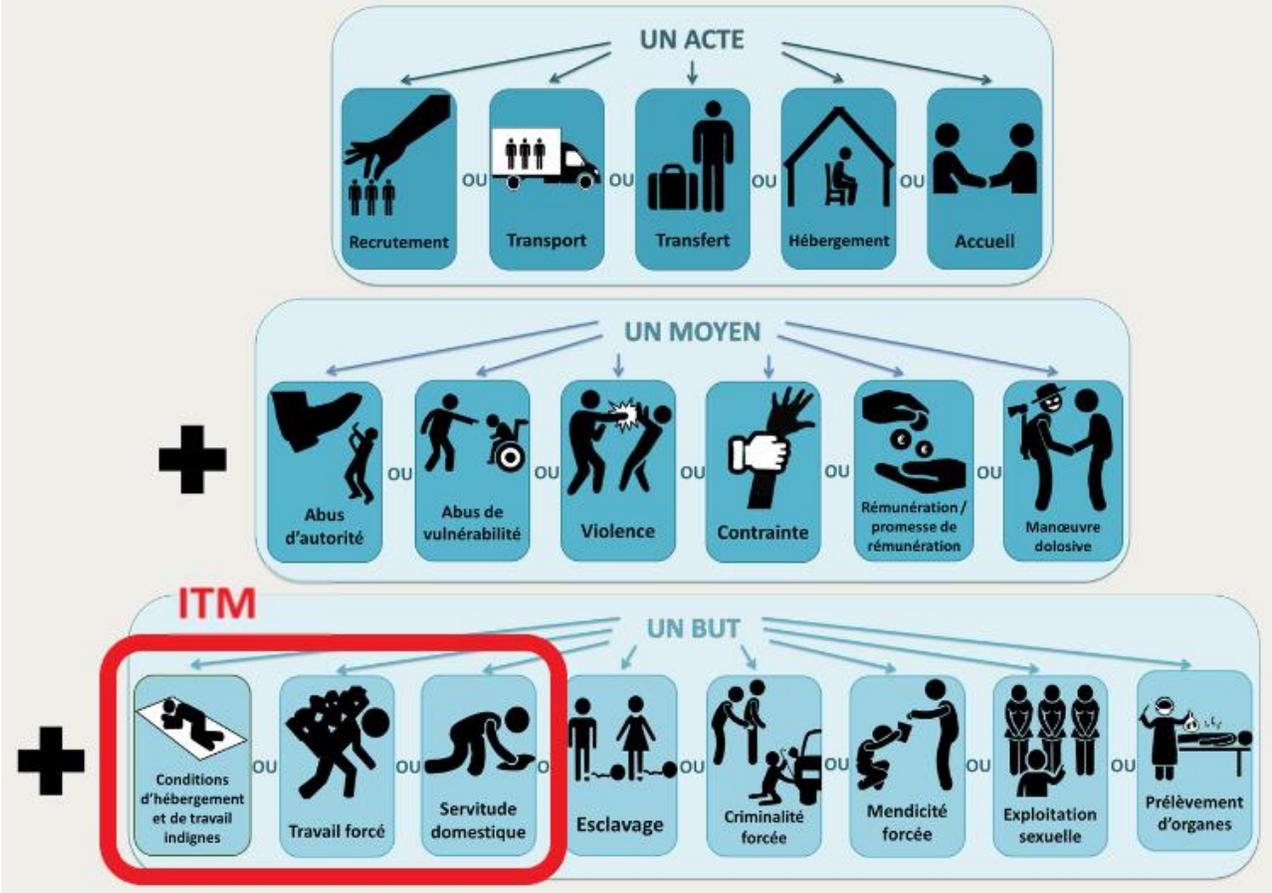
- Absence de contrat de travail écrit et/ou l'absence d'affiliation aux organismes de sécurité sociale ;
- Contrat de travail prévoyant un salaire inférieur au salaire social minimum applicable et/ou défaut de paiement total ou partiel des salaires redûs – y compris retenues sur salaires pour prestations 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.

À 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.

TRAITE DES ÊTRES HUMAINS =



En 2021, 6 contrôles en matière de droit du travail, détachement et, sécurité et santé au travail, dont 3 par le service ICE et 3 par le service DET, ont permis de déceler des indices de traite des êtres humains. Suite à ces contrôles, l'ITM a transmis 6 procès-verbaux au Parquet.

	Victimes potentielles	Mesures prononcées	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Traite des êtres humains	49	6 (*)	(**)	(**)	(**)

(*) 6 procès-verbaux ont été établis par les agents de l'ITM.

(**) Les procès-verbaux sont ensuite transmis au Parquet.

10.2.2. Travail clandestin

Par travail clandestin, on entend :

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

Par ailleurs, il est également interdit :

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

À 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 2021, 75 contrôles ont été effectués par les agents de l'ITM, dont 60 par le service ICE, 13 par le service CCA, 1 par le service DET et 1 par le service HCC. Suite à ces contrôles, 135 injonctions ont été établies et 3 amendes pour un total de 10.000€ ont été prononcées.

	Contrôles	Mesures prononcées	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Travail clandestin	75	135 (*)	-	3	10.000€

(*) : Injonctions

10.2.3. Travail illégal

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

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

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

En 2021, 70 contrôles ont été effectués par les agents du service DET, dont 57 par le service DET et 13 par le service CCA. Suite à ces contrôles, 58 arrêts de travail ont été ordonnés et 52 amendes pour un montant total de 162.500€ ont été prononcées.

	Contrôles	Mesures prononcées	Régularisations	Amendes	Montant amendes
Travail illégal	70	58 (*)	-	52	162.500€

(*) : Arrêts de travail

11. SERVICE CONTRÔLES, CHANTIERS ET ACCIDENTS (CCA)

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 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 contrôles chantiers réalisés depuis la création du service Contrôles Chantiers et Autorisations, la fusion depuis le 1^{er} octobre 2020 des services Accidents Enquêtes et Contrôles (AEC) et Contrôles Chantiers et Autorisations (CCA) contribue à poursuivre l'évolution de l'organisation et des méthodes d'intervention de l'ITM sur le terrain.

Avec cette fusion, les efforts se sont poursuivis 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 du service CCA 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.

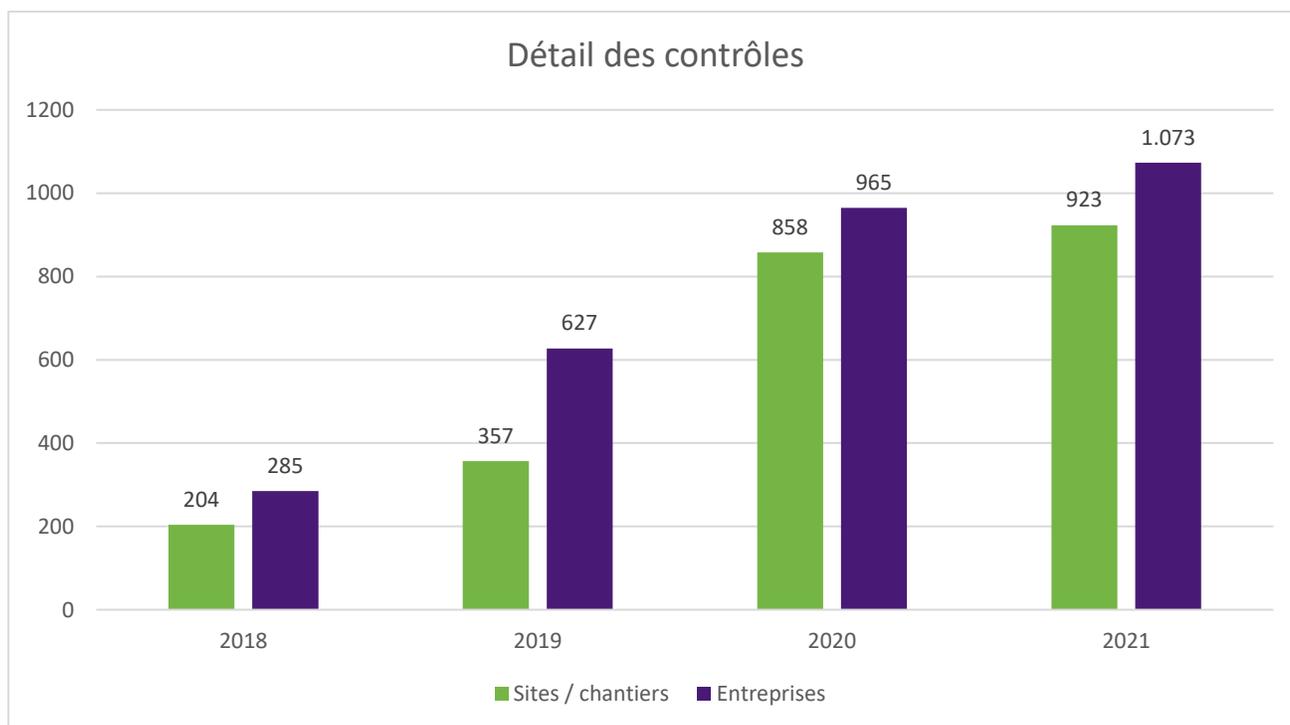
L'objectif de ce service est de prévenir et de sensibiliser de façon durable les employeurs, les salariés, les salariés désignés ainsi que les délégués à la sécurité et à la santé et de réduire suite à des enquêtes détaillées continuellement le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles,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

11.1. La répartition du volume de travail

En 2021, 4.324 dossiers ont été affectés au service CCA, dont 3.565 ont été traités par les agents de ce service. 759 dossiers sont en cours de traitement.

Au cours de l'année 2021, les agents du service CCA ont contrôlés sur 923 sites / chantiers un nombre total de 1.073 entreprises.

Sur le total des 923 sites / chantiers contrôlés, il y a lieu de remarquer que 143 sites / chantiers ont été contrôlés suites à des accidents du travail.



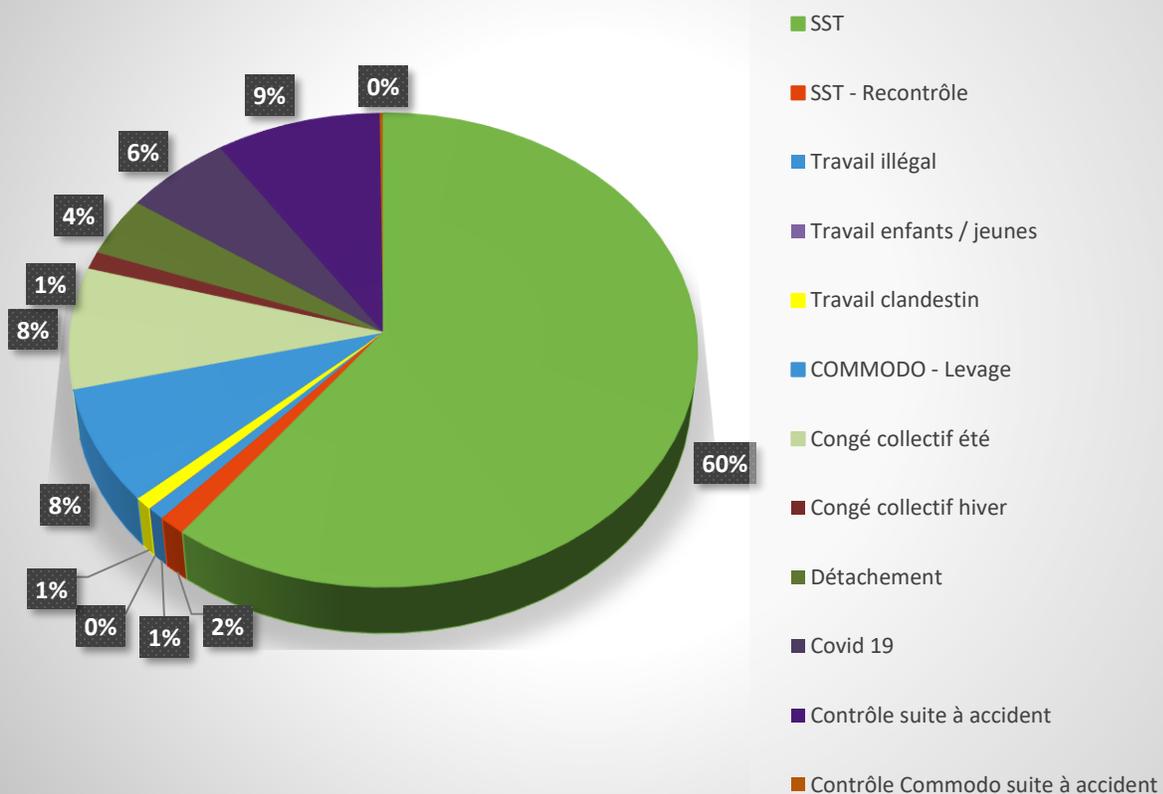
En 2021, les agents du service CCA ont effectué un total de 1.531 contrôles dans les matières reprises ci-dessous. Ceci représente une diminution de 25,24 % par rapport à l'année 2020 (2.048 contrôles).

Nombre de contrôles effectués par le service CCA	
Nombre de contrôles	1.511
Nombre de recontrôles	20
Total	1.531

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

	2018	2019	2020	2021
SST	364	627	888	923
SST - Recontrôle	43	120	152	20
Contrôle suite à des accidents	-	-	-	140
Contrôle Commodo suite à des accidents	-	-	-	3
Travail illégal	-	13	12	13
Travail enfants / jeunes	1	0	2	1
Travail clandestin	5	2	18	13
COMMODO - Levage	9	86	196	120
Congé collectif été	70	225	287	126
Congé collectif hiver	0	19	47	19
Détachement	76	97	36	62
Covid 19			142	91
Contrôles pendant la fermeture des chantiers du 20/03 au 19/04			268	
Contrôles effectués	568	1.189	2.048	1.531

Répartition par matières contrôlées (2021)



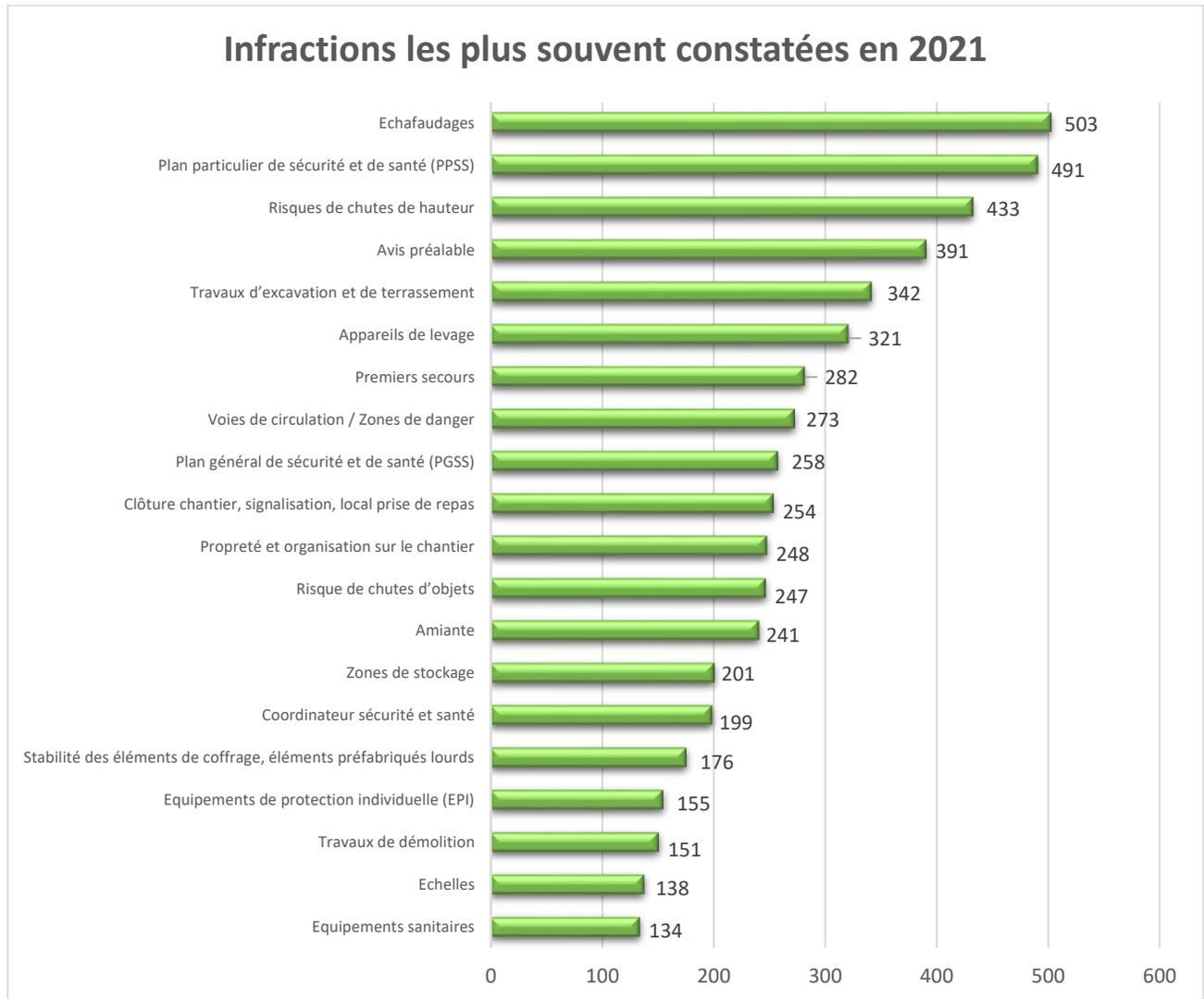
Lors de ces contrôles, 6.302 infractions ont pu être constatées par les agents du service CCA. Ceci représente une baisse de 18,39 % par rapport à l'année 2020 (7.722 infractions).

Décisions
et mesures prononcées suite aux contrôles réalisés :

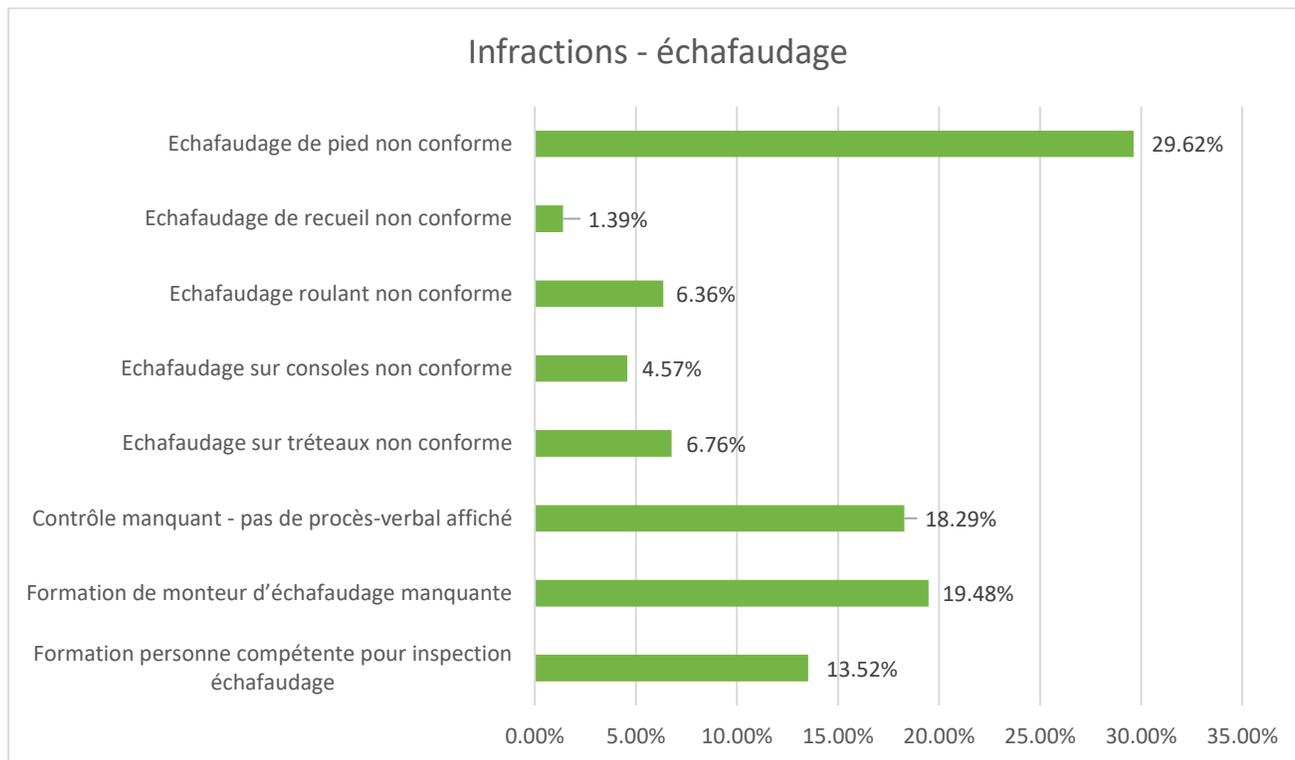
Décisions et mesures prononcées	2020	%	2021	%
Fermeture complètes / partielle de chantier	637	45.57%	570	39,31%
Arrêt de travail, mises en demeure, mesures suite aux contrôles COVID	37	2.65%	427	29,45%
Modification	272	19.46%	237	16,34%
Levage - Fermeture/arrêt/modification	196	14.02%	120	8,28%
Modification Maître d'Ouvrage	210	15.02%	83	5,72%
DDT - cessation de travail illégal	8	0.57%	8	0,55%
DDT - travail enfants	2	0.14%	3	0,21%
DDT - travail clandestin	16	1.14%	2	0,14%
DDT - Coordinateur sans agrément	1	0.07%	0	0,00%
TOTAL	1.398	100.00%	1.450	100.00%

Suite à ces décisions administratives et mesures prononcées, 7 amendes administratives ont été infligées pour un total de 59.500 €.

En 2021, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été le plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués :



Les 503 infractions constatées sur les échafaudages portent sur :



11.2. Congé collectif

Au Luxembourg, la convention collective de travail du secteur de la construction impose 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 deux 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).

Les branches suivantes n'ont pas l'obligation de respecter le congé collectif : installateurs d'ascenseurs, carreleurs, électriciens, menuisiers, peintres, couvreurs, ferblantiers, charpentiers, calorifugeurs et vitriers.

11.2.1. 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.

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

Pour cette branche, seul un 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.

11.2.3. Entreprises étrangères

Les entreprises étrangères sont, de même que les entreprises luxembourgeoises, soumises au congé collectif obligatoire, dès qu'elles possèdent une autorisation d'établissement tombant sous le champ d'application d'une convention collective.

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

Pour les congés d'été et d'hiver 2021/2022, les chiffres des demandes introduites se présentent comme suit :

DEMANDES	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2021	ÉVOLUTION	HIVER 2020	HIVER 2021	ÉVOLUTION
Total des demandes	228	226	-0,88%	60	83	38,33%
Demandes d'entreprises	127	105	-17,32%	21	18	-14,29%
Accord	157	150	-4,46%	47	83	76,60%
Refus	53	37	-30,19%	13	0	-100,00%
Non concerné	18	39	116,67%			
OBJET	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2021	ÉVOLUTION	HIVER 2020	HIVER 2021	ÉVOLUTION
Écoles	62	63	1,61%	2	1	-50,00%
Entreprises	29	25	-13,79%	22	8	-63,64%
Travaux urgents	135	137	1,48%	36	74	105,56%
Les travaux urgents sont :	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2021	ÉVOLUTION	HIVER 2020	HIVER 2021	ÉVOLUTION
Arrêt impossible	7	10	42,86%	0	3	300,00%
Permanences	44	40	-9,09%	32	58	81,25%
Travaux normaux	84	87	3,57%	4	13	225,00%
	ÉTÉ 2020	ÉTÉ 2021	ÉVOLUTION	HIVER 2020	HIVER 2021	ÉVOLUTION
Salariés concernés	1725	1128	-34,61%	258	191	-25,97%

Bilan des contrôles pendant le congé collectif d'été 2021 :

- 6 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 ;
- 2 arrêts de travail de 48 heures et une 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 ;
- 3 fermetures d'installations soumises aux dispositions relatives aux établissements classés (commodo/incommodo) ont été prononcées ;
- 8 fermetures de chantiers ont été prononcées suite aux constatations de différentes infractions en matière de sécurité et santé au travail ;
- 7 injonctions ont été établies à l'encontre de 4 entreprises et 3 maîtres d'ouvrage en vue de régulariser des infractions en matière de sécurité et de santé au travail ;
- 6 cessations de travail ont été prononcées à l'encontre de 6 employeurs qui, dans l'ensemble, ont occupé 10 salariés ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, respectivement sans autorisation de travail ;
- 1 amende de 7.500 € a été prononcée à l'encontre d'un employeur pour avoir employé illégalement 3 ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ;
- 1 amende de 2.500 € a été prononcée à l'encontre d'un employeur pour avoir employé illégalement 1 ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier.

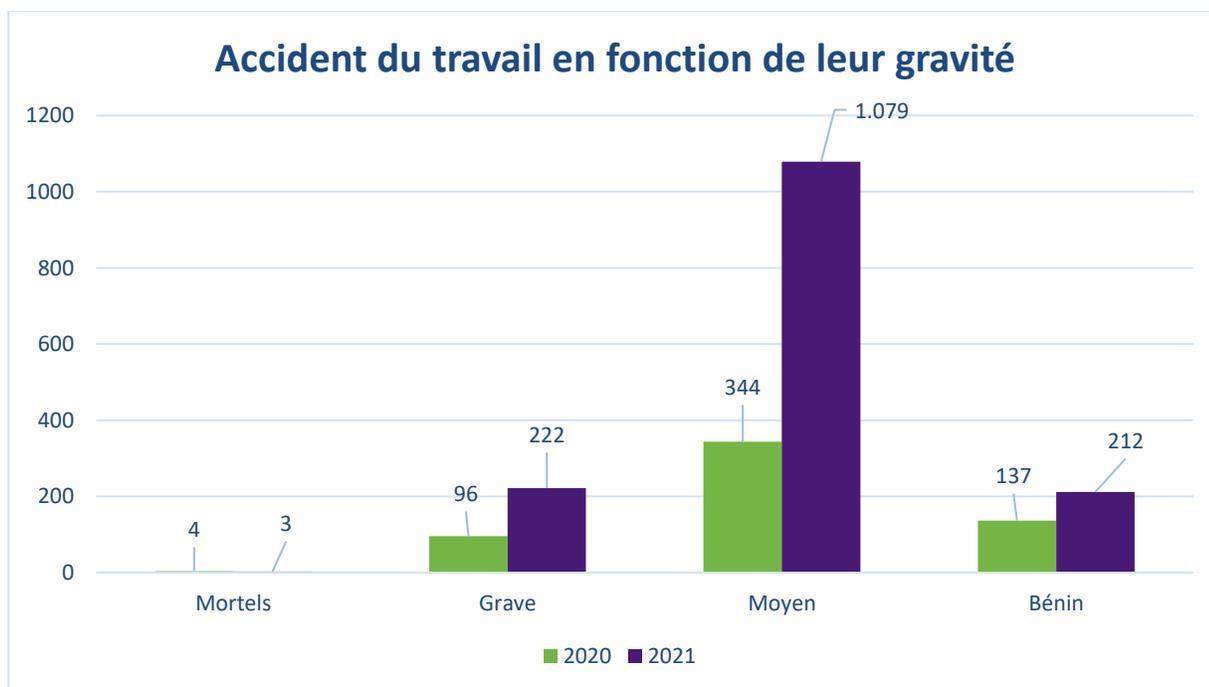
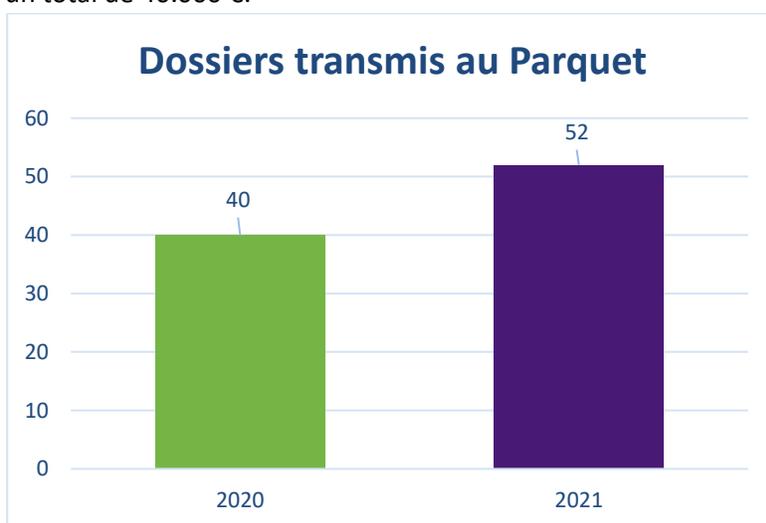
Bilan des contrôles pendant le congé collectif d'hiver 2021 / 2022 :

- 19 contrôles ont été effectués par les inspecteurs durant le congé collectif et aucune infraction n'a été constatée lors de ces contrôles.

11.3. Accidents du travail

11.3.1. Analyses et enquêtes effectuées

Au courant de l'année 2021, 1.516 accidents du travail ont été déclarés à l'ITM et 1.135 dossiers ont été traités et clôturés. 183 sites / chantiers ont été contrôlés suite à des accidents du travail. 381 dossiers sont en cours de traitement, 52 dossiers ont fait l'objet d'un procès-verbal envoyé au Parquet et 12 amendes administratives ont été infligées pour un total de 40.000 €.



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 ;
- À la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses SEVESO ;
- À la convention sur les effets transfrontaliers des accidents industriels TEIA ;
- À la protection de la sécurité et santé des salariés sur les lieux de travail ;
- À la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à l'amiante ;
- 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 réglementaires et les différents services de contrôle de l'ITM.

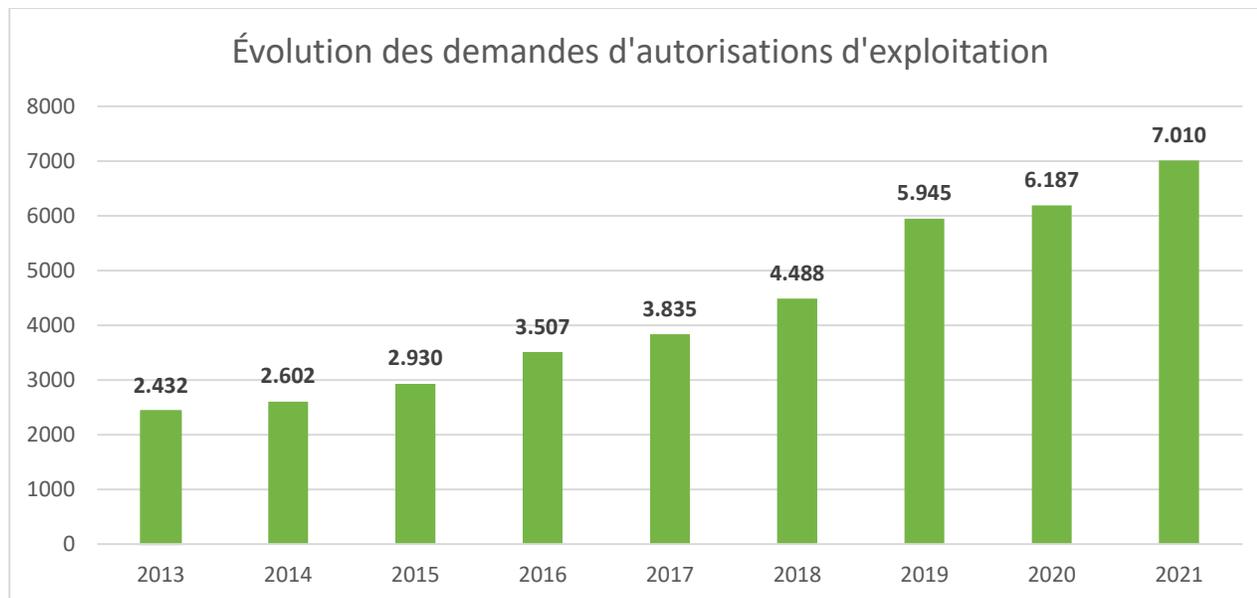
12.1. Les activités en relation avec la législation sur les établissements classés

Au cours de l'année 2021, 7.487 nouvelles démarches ont été introduites au titre de la législation relative aux établissements classés. Ces démarches se répartissent comme suit :

Répartition des démarches		
Nouvelles demandes d'autorisations d'exploitation	7.010	93,63%
Demandes de dérogation	216	2,89%
Demandes de prolongation	147	1,96%
Demandes de rectification	114	1,52%
Total	7.487	100%

Ceci représente une augmentation de 14,20% par rapport à l'année précédente (6.556 démarches en 2020).

En 2021, 7.010 demandes d'autorisations d'exploitation ont été introduites à l'ITM. Ceci représente une augmentation de 13,30% par rapport à l'année précédente (6.187 demandes en 2020). Le graphique ci-après reprend l'évolution des demandes d'autorisations d'exploitation introduite auprès de l'ITM :

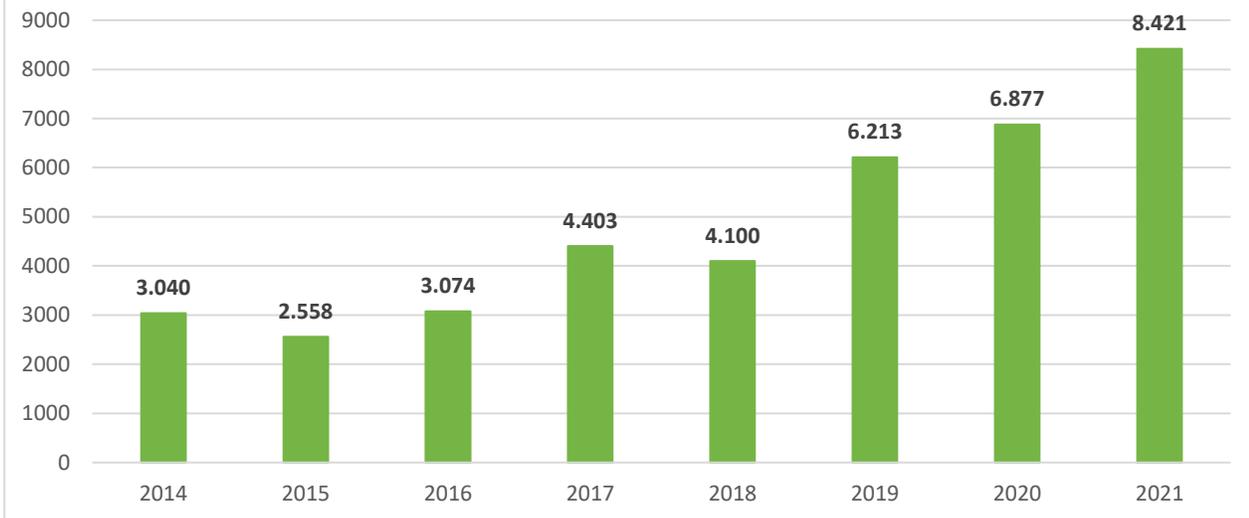


Pendant la même période, 8.421 démarches ont été clôturées. Ce nombre se répartit comme suit :

Démarches clôturées	
Arrêtés d'autorisations	7.321
Arrêtés de dérogation	167
Arrêtés de prolongation	102
Arrêtés de rectification	105
Dossiers classés	726
Total	8.421

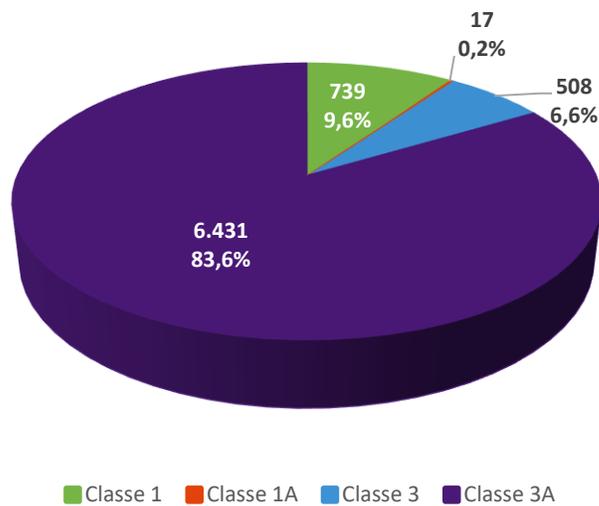
726 démarches n'ont pas abouti. Celles-ci ont soit été annulées par le demandeur en cours de procédure d'instruction, soit classées sans suite par l'ITM après analyse de la demande. Le graphique ci-après reprend le nombre de démarches clôturées par les agents du service ESA.

Évolution du nombre de démarches clôturées



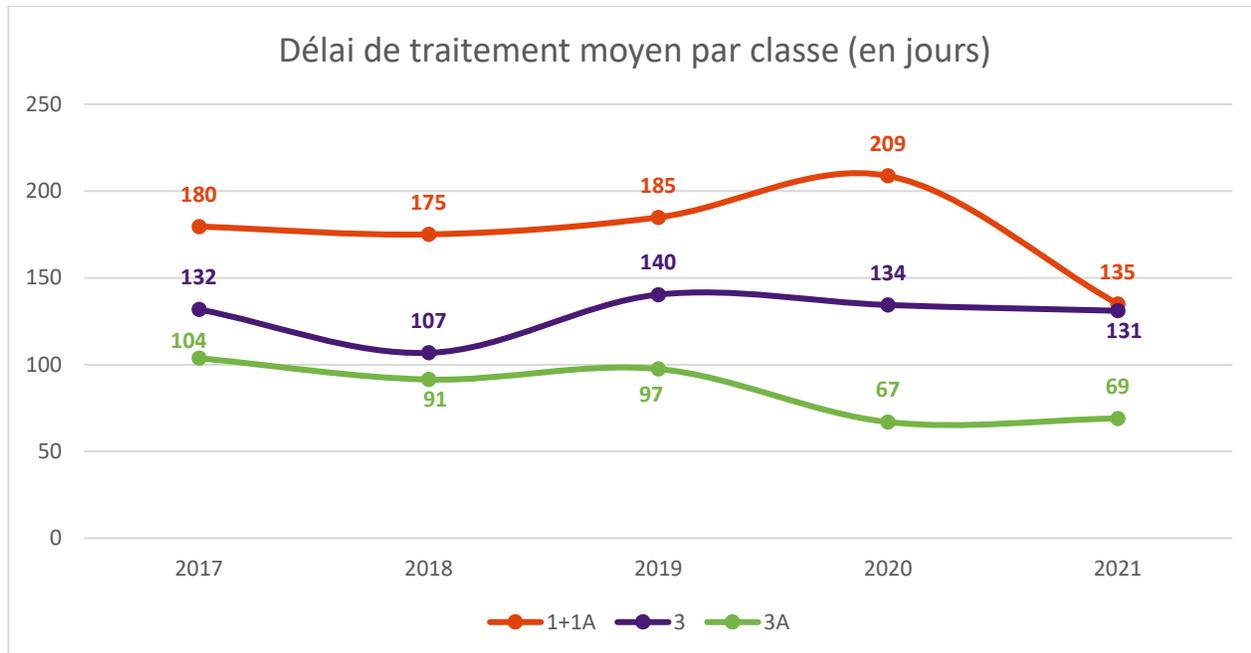
Au cours de l'année 2021, 7.695 autorisations ont été délivrées par le service ESA. Ce nombre se répartit comme suit :

Autorisations délivrées



Le tableau ci-après reprend le délai de traitement moyen par classe (en jours) :

Classe	1 + 1A	3	3A
2017	180	132	104
2018	175	107	91
2019	185	140	97
2020	209	134	67
2021	135	131	69



A noter que la Loi Commodo prévoit :

Pour les classes 1 et 1A, le délai de traitement est de 90 jours

Pour les classes 3 et 3A, le délai de traitement est de 75 jours

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

Dans le cadre des activités de « Conseil préventif », outre les réunions tenues en visioconférence, les agents du service ESA ont participé en 2021 à 550 réunions en présentiel.

De plus, les agents 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, 77 contrôles ont été effectués au cours de l'année 2021.

Ceux-ci ont abouti à :

- 77 injonctions et mesures administratives, dont 1 mise en demeure en matière d'établissements classés et 66 situations régularisées.

12.3. 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,
 - Ceratizit Luxembourg S.A.R.L. (Fabrication de machines de formage des métaux) ;
 - Cimalux S.A. (Fabrication de ciment) ;
 - Cosmolux International S.A. (Fabrication de parfums et de produits pour la toilette) ;
 - Guardian Luxguard II SARL (Fabrication de verre plat) ;
 - Kuwait Petroleum (Luxembourg) S.A. (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
 - Porocel / Catalyst Recovery Europe S.A. (Fabrication d'autres produits chimiques) ;
 - Shell Luxembourgeoise S.A R.L. (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
 - Tanklux S.A. (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes).
- 8 établissements sont classés seuil bas.
 - Chemolux S.A R.L. (Fabrication de savons, détergents et produits d'entretien) ;
 - EG Retail S.A R.L. (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
 - DuPont de Nemours (Luxembourg) S.A R.L. (Fabrication de non-tissés, sauf habillement) ;
 - Esso Luxembourg S.A R.L. (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
 - Goodyear Dunlop Tires Operations S.A. (Fabrication et rechapage de pneumatiques) ;
 - Kuwait Petroleum (Luxembourg) S.A. (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
 - Luxfuel S.A. (Commerce de gros de combustibles et de produits annexes) ;
 - Presta-Gaz S.A. (Activités de conditionnement).

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 2021, 9 inspections SEVESO ont été effectuées par le personnel du service, notamment 8 auprès des établissements qui sont classés seuil haut et 1 auprès d'établissement classé seuil bas.

En complément des 9 inspections pour les établissements existants, 1 pré-inspection a été effectuée pour un établissement susceptible de tomber sous la législation.

12.4. Convention de Helsinki

Le service ESA est également en charge des missions de l'ITM 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.

Les agents du service accompagnent 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.

12.5. Explosifs à usage civil

En ce qui concerne les activités en relation avec la mise à disposition sur le marché d'explosifs à usage civil, le service est en charge des missions attribuées à l'ITM 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 2021, 55 demandes d'autorisation concernant les matières et objets explosibles ont été introduites au titre de la loi précitée. 45 autorisations ont été délivrées, dont 36 dans les domaines « poudre sans fumée » et « poudre noire sous forme de grains ou de pulvérin » et 8 dans le domaine des « explosifs de carrière et accessoires y relatifs » et 1 concernant d'autres matières explosives.

12.6. Publications en relation avec la législation relative à la sécurité et santé au travail et aux établissements classés

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 2021, les prescriptions et formulaires suivants ont été élaborés et publiés.

ITM-SST 1703.3 (DE)	Oberirdische Flüssiggasbehälter mit einem Fassungsvermögen ≤ 3000 Liter Inhalt
ITM-SST 1704.1 (DE)	Erdgedeckte Flüssiggasbehälter mit einem Fassungsvermögen ≤ 7000 Liter Inhalt
ITM-SST 6002.1	Formulaire de remarques par rapport aux conditions types
ITM-SST 6001.1	Formulaire de demande de dérogation
ITM-SST 6202.1	Eléments essentiels devant figurer dans une demande d'autorisation pour ascenseurs
ITM-SST 6220.1	Eléments devant figurer dans une demande d'autorisation pour grues de chantier
ITM-SST 6228.1	Demande d'autorisation : Elévateur à plateforme pour personnes
ITM-SST 6229.1	Demande d'autorisation : Monte-escaliers pour personnes à mobilité réduite
ITM-SST 6801.4	Formulaire-type de demande d'autorisation : Service d'éducation et d'accueil

13. SERVICE CONTRÔLES, EXPLOITATIONS & AUTORISATIONS (CEA)

Le service Contrôles, Établissements et Autorisations (CEA) a comme objectif principal :

- Contrôler la sécurité et santé des salariés au travail et la sécurité du public en matière d'établissements classés ;
- Traiter les réclamations concernant la sécurité et la santé des salariés au travail ;
- Traiter les réclamations concernant la sécurité du public ;
- Veiller à la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques ;
- Veiller à la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à l'amiante ;
- Promouvoir et renforcer une culture de prévention sur le lieu de travail, en informant et sensibilisant les employeurs, les salariés, les salariés désignés ainsi que les délégués à la sécurité et à la santé des risques liés aux activités professionnelles en vue de réduire le nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

13.1. 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 les questions relatives à la sécurité et de la santé au travail mais également sur les réclamations issues des injonctions administratives.

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

En 2021, les agents du service CEA ont effectué 183 contrôles dans les entreprises tombant sous les dispositions du Code du travail, à l'exception des chantiers temporaires ou mobiles.

Le tableau ci-après reprend les contrôles effectués par les agents du service CEA par secteur économique :

Secteur économique	Contrôles	%
Industrie	58	31,69%
Services et nettoyage	49	26,78%
Commerce	20	10,93%
HORECA	16	8,74%
Administration	12	6,56%
Construction	11	6,01%
Transport	10	5,46%
Santé	7	3,83%
Total	183	100,00%

Dans le cadre de ces contrôles, 555 infractions relatives aux dispositions légales en matière de sécurité et santé au travail ont été constatées par les agents du service CEA.

En 2021, les infractions reprises ci-dessous sont celles qui ont été les plus fréquemment constatées lors des contrôles effectués :

Matières	Infractions	%
Évacuation	121	22%
Prévention Incendie	120	22%
Autre	102	18%
Sécurité générale	83	15%
Absence d'un salarié désigné	50	9%
Agents chimiques/ cancérigènes/ biologiques	24	4%
Analyse de risques	16	3%
Formation	15	3%
Sanitaires/ Vestiaires/ Repos	13	2%
Équipement de protection individuelle	11	2%
Total	555	100%

Suite aux infractions constatées en matière de sécurité et santé au travail 92 injonctions ont été prononcées.

Les 422 infractions / non-conformités ont été constatées par rapport à la loi relative aux établissements classés sont reprises ci-dessous :

Loi relative aux établissements classés	Infractions / non-conformités	%
Infractions aux dispositions légales	250	59,24%
Autorisations d'exploitations faisant défaut	116	27,49%
Rapports de contrôle manquants	56	13,27%
Total	422	100,00%

Suite aux infractions et non-conformités constatées 74 injonctions de mise en conformité ont été envoyées au nom du ministre ayant le travail dans ses attributions et 32 mises en demeure ont été envoyées par les agents du service CEA aux exploitants qui ne se sont pas mis en conformité dans les délais impartis de la première injonction. 8 suspensions d'autorisation d'exploitation ont été prononcées conformément à la loi relative aux établissements classés.

13.2. Protection des salariés contre les risques liés à une exposition à l'amiante au travail

Le service CEA est chargé des contrôles des chantiers tombant sous les dispositions du règlement grand-ducal modifié du 15 juillet 1988 concernant la protection des salariés contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail et de la veille juridique en la matière.

En collaboration avec les organismes de contrôles agréés dans le domaine de l'amiante, le service CEA a mis à jour les formulaires, intitulés Plan de travail (PdT) et Notification, qui sont à disposition des entreprises actives dans ce domaine.

13.2.1. Exposition à l'amiante

En 2021, 1.025 dossiers, dont 961 PdT (312 PdT relatifs au retrait d'amiante-ciment à l'air libre et 649 PdT relatif au retrait d'amiante friable) et 64 notifications ont été traitées par les agents du service CEA. Ceci représente une augmentation de 43,36% par rapport à l'année précédente (715 dossiers en 2020).

Dossiers relatifs aux travaux de retrait de l'amiante	2020	2021	Évolution
Retrait d'amiante-ciment à l'air libre	446	312	-30,04%
Retrait d'amiante friable	237	649	173,84%
Notifications de mesures d'urgence ou de mise en sécurité	32	64	100,00%
Total	715	1.025	43,36%

Les notifications servent à déclarer des travaux de mise en sécurité d'urgence comme par exemple la destruction involontaire d'application amiantée (élément contenant de l'amiante) pour lesquelles il faudra prendre immédiatement les mesures nécessaires pour éviter leur propagation dans l'air.

Les PdT, de l'autre côté, doivent être envoyés et avisés au préalable par l'ITM avant tout début de réalisation des travaux de retrait d'amiante, respectivement des matériaux amiantés.

Le PdT pour le retrait d'amiante friable contient différents scénarios appliqués sur les chantiers de désamiantage. Le scénario le plus fréquemment rencontré est celui du retrait de l'amiante friable sur un chantier. Il s'agit d'un chantier de désamiantage qui est exclusivement accessible par une zone confinée sous pression avec sas d'accès. En 2021, les agents du service CEA ont compté 445 cas de retrait d'amiante friable de manière générale.

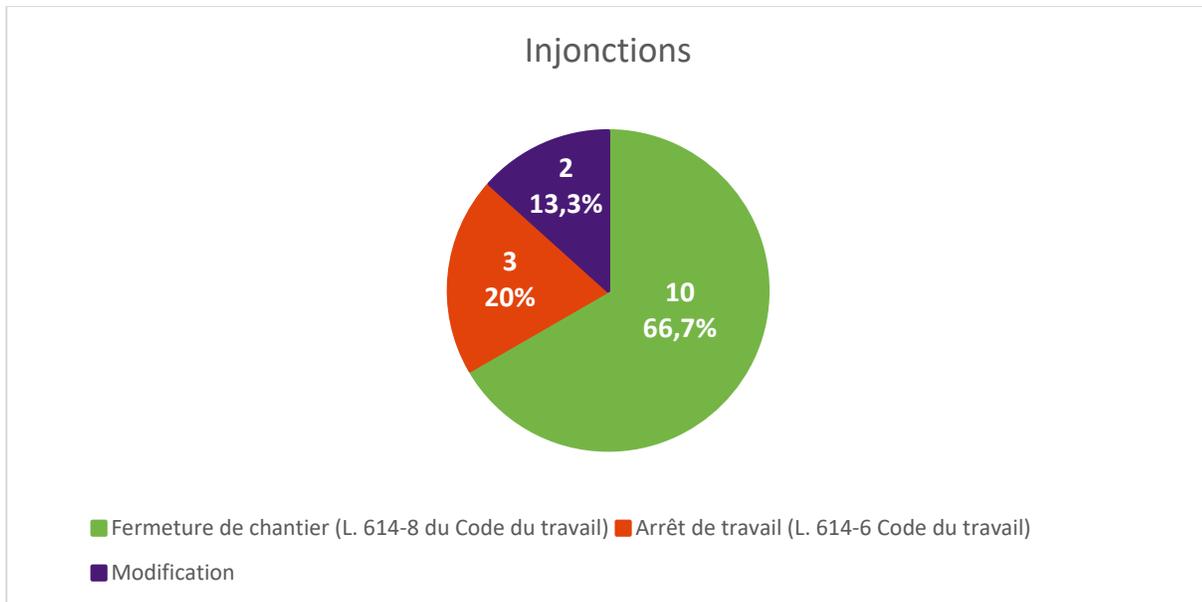
Un autre scénario est le retrait d'amiante friable nécessitant une méthode particulière (autres cas) qui est survenu 45 fois en 2021. Dans le cas concret, l'agent du service CEA procède à une visite préalable du chantier avec l'organisme de contrôle et les entreprises effectuant les travaux pour vérifier si les exigences en matière de sécurité et santé au travail sont respectées.

Le tableau ci-dessus reprend le nombre de PdT envoyés de l'ITM pour le retrait d'amiante friable répartis par scénario :

Scénario	
Retrait d'amiante friable de manière générale	445
Retrait d'amiante friable en utilisant une méthode standardisée	75
Retrait d'amiante-ciment à l'intérieur d'un bâtiment	71
Retrait d'amiante friable nécessitant une méthode particulière (autre cas)	45
Retrait d'amiante friable en faible envergure (sous conditions bien précises)	13
Total	649

13.2.2. Contrôles effectués en matière de retrait d'amiante

En 2021, les agents du service CEA ont contrôlé 31 chantiers. Suite aux infractions et anomalies constatées, 15 injonctions ont été prononcées :



Suite aux injonctions, 9 mainlevées ont été prononcées.

13.2.3. Exposition accidentelle des salariés à l'amiante

L'exposition accidentelle des salariés à l'amiante présente un risque majeur la santé des salariés qui est due à une mauvaise exécution des travaux de démolition ou une méthodologie de travail inappropriée voire manquante.

Suite aux contrôles effectués, les agents du service CEA ont envoyés 37 injonctions en matière d'exposition accidentelle des salariés à l'amiante, enjoignant les employeurs à communiquer les circonstances exposant accidentellement les salariés à l'amiante et une preuve attestant que les salariés concernés ont été envoyés à la médecine du travail.

14. SERVICE SECURITE, AUTORISATIONS & TUNNELS (SAT)

En 2021, l'ITM a continué à poursuivre l'évolution de son organisation et de ses méthodes d'intervention, c'est pourquoi le service Sécurité Autorisations Tunnels (SAT) a été créé le 1^{er} octobre 2021. Jusque fin septembre 2021, la sécurité dans les tunnels routiers a été assuré par le Service Établissements Soumis à Autorisations (ESA).

Le service Sécurité Autorisations Tunnels (SAT) s'occupe principalement de la sécurité des tunnels routiers d'une longueur supérieure à 500 mètres, à savoir les tunnels :

- Markusbiert,
- Mondorf, Stafelter,
- Grouft,
- Gousselerbiert,
- Mersch,
- Micheville.

Les exigences de sécurité minimales applicables à ces tunnels 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^{er} avril 2017 relatif aux mesures de sécurité applicables dans certains tunnels routiers.

En tant qu'autorité administrative au sens de la loi du 21 novembre 2007 précitée, l'ITM est en charge de la surveillance des tunnels routiers et veille notamment à ce que les tunnels soient régulièrement testés et contrôlés, que les exigences en matière de sécurité soient élaborées et que des mesures de réduction des risques soient mises en œuvre. 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 ou d'incidents.

Pour ce faire, les inspecteurs du service SAT procèdent à des contrôles périodiques réguliers des tunnels en vue de garantir le respect des exigences minimales de sécurité. En 2021, un contrôle périodique a été réalisé dans le tunnel Stafelter.

Par ailleurs, les membres du service SAT procèdent à des intervalles réguliers à l'examen des dossiers de sécurité des différents tunnels avec les instances compétentes. Y sont discutés l'état des tunnels, les exercices périodiques grandeur nature, le retour d'expérience, les 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 2021, l'ITM a participé à un exercice grandeur nature de simulation d'un accident organisé et effectué par l'Administration des Ponts et Chaussées dans le tunnel Howald sur l'autoroute A1.

Les membres du Service SAT ont assisté au courant de l'année 2021 à 29 réunions avec les différents acteurs intervenant dans le cadre de la sécurité des tunnels routiers. Le but de ces réunions est 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 ainsi que des contrôles périodiques.

Les membres du Service SAT a également participé à quatre conférences internationales sur la sécurité des tunnels routiers.

15. SERVICE MINES, MINIÈRES & CARRIÈRES (MMC)

Le service Mines, Minières et Carrières (MMC) a été créé début 2020. Le service a notamment pour mission d'identifier les sites miniers du Grand-Duché de Luxembourg, d'établir des cartographies de ces sites miniers et d'en déterminer les méthodes de surveillance et de prévention. Deux personnes ont été chargées des questions spécifiques ayant trait à la sécurité des sites miniers.

Le service s'occupe d'émettre des autorisations pour les sites miniers accueillant du public :

- Musée National des Mines à Rumelange. Dans ce cadre une étude d'évaluation des aléas et des risques miniers a été réalisée avec GEODERIS. Une imagerie 3D sous la forme d'un Scan avec géoréférenciation en LUREF d'une cavité secondaire a été réalisé.
- Musée des Ardoisières Haut-Martelange : Suivi du chantier de l'aménagement des galeries touristiques Johanna et Rosset.
- Casemates de la ville de Luxembourg, Minièr's Bunn Doihl, Mine Grôven à Differdange, Musée du cuivre Stolzenbourg, Ardoisières d'Asselborn: Contrôle et suivi des mesures de sécurisation dans le cadre des visites touristiques.

Les inspecteurs du service MMC ont traité les dossiers relatifs aux aléas miniers suivants :

- Fontis survenu au niveau de la route CR 174 en janvier 2021.
- Affaissement au niveau de la route de Rodange, vers Lasauvage. Analyse par forages de reconnaissance de vide minier.
- Contrôles et recherche d'orifices miniers et évaluation des sécurisations des anciennes ouvertures débouchant jours, bassin de Esch sur Alzette et de Differdange.
- Reprise du dossier de la RN 33 entre Kayl et Rumelange.

Il existe encore des galeries qui sont utilisées au Luxembourg pour des cas particuliers :

- Thillenber (Pompage d'eau pour le process de l'usine d'Arcelor Mittal).
- Walferdange (Galeries avec des conditions ambiantes spécifiques telles que l'hygrométrie et la température pour le laboratoire géodynamique et sismologique).

Les inspecteurs du service MMC s'occupent également de mettre en place une base de données des anciens sites miniers et d'analyser et d'évaluer les risques concernant de ces-sites. Il existe environ 150 accès à des anciennes galeries d'exploitation minières.-

Différentes méthodes de surveillances de phénomènes géodynamiques ont été déployées, telles que :

- Surveillance d'affaissements de terrains par interférométrie radar en collaboration avec le European Center for Geodynamics and Seismology (ECGS).
- Surveillance de mouvements de terrain par Sismologie d'une galerie secondaire au MNMR en collaboration avec ECGS.
- Mise en place de fissuromètres
- Analyse pour la mise en place du système de contrôle par cannes de convergence.

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 :

- Analyses de différentes prescriptions de sécurité pour les mines et galeries sous-terraines utilisées à des fins touristiques.
- Etudes pour un Avant-projet de loi sur la rétrocession minière au Luxembourg
- Vademecum pour la mise en sécurisation d'ancien sites miniers et la sécurisation de sites miniers touristiques.

Le service MMC participe également au projet de la réalisation d'un ouvrage sur l'histoire de l'ITM par l'institut de recherche interdisciplinaire de l'Université du Luxembourg.

Le service à participé à différentes formations, par exemple la Formation Pocess - Mines de Nancy et BRGM France dans le cadre de formations après-mine

16. SERVICE DIALOGUE SOCIAL ET ÉLECTIONS SOCIALES (DES)

16.1. 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, aux élections sociales et aux différentes formes de harcèlement.

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.

16.2. L'activité du service en 2021

16.2.1. Dialogue et élections sociales

Au cours de l'année 2021, 2.318 dossiers, dont 2.163 en relation avec les élections et les délégations du personnel ont été traités par le service DES.

En 2021, 120 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, de 2 contestations d'élections sociales.

Par ailleurs, 6 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'ITM qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise. Sur proposition du directeur de l'ITM, 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 2021, 29 injonctions ont été envoyées aux entreprises qui ont été en défaut au niveau de leurs obligations en matière d'élections sociales. 1.082 injonctions ont été envoyées aux entreprises qui étaient en défaut d'avoir jusqu'à lors procédé à la déclaration de fonctions au sein de la délégation du personnel. Pendant la même période, 161 entreprises ont reçu une amende administrative pour défaut de déclaration de fonctions au sein de la délégation du personnel pour un montant total de 161.000 EUR.

En 2021, 39 dossiers relatifs à la durée du travail (avis défavorables de la délégation du personnel pour la prestation d'heures supplémentaires ou travail du dimanche, mise en place de POT, demandes de renseignements) et 89 dossiers relevant du dialogue social au sein des entreprises, soit en tout 155 dossiers.

Durée de travail	Nombre de dossiers 2021
Durée du travail (avis défavorables de la délégation du personnel)	39
Total des dossiers traités	39

Élections sociales	Nombre de dossiers 2021
Questions sur le cadre législatif et réglementaire des élections sociales	581
Questions sur l'organisation matérielle des élections sociales	864
Nouvelles élections sociales	120
Questions sur les délégations du personnel	415
Questions sur les autres formes de représentation du personnel	14
Traitement des contestations	2
Procédure de désignation d'office de délégués du personnel	6
Amende administrative-	161
Total des dossiers traités	2.163

Dialogue social	Nombre de dossiers 2021
Dialogue social au sein des entreprises	89
Total des dossiers traités	89

16.2.2. Harcèlement

Au cours de l'année 2021, le service DES s'est aussi vu attribuer 27 dossiers ayant trait à du harcèlement moral sur le lieu de travail. 12 injonctions ont été adressées à divers employeurs.

Harcèlement sur le lieu de travail	Nombre de dossiers 2021
Harcèlement moral	27
Harcèlement sexuel	0
Harcèlement discriminatoire	0
Total des dossiers traités	27

16.3. 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.

La digitalisation d'une partie des démarches en relation avec les élections permet d'avoir tout à la fois pour l'utilisateur 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.

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	2021	TOTAL
Délégation du personnel	2.897	101	120	3.118

17. 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.

18. 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.

19. SERVICE INFORMATIQUE (INF)

Le service Informatique (INF) de l'ITM s'occupe de la gestion des systèmes informatiques et des projets de développement informatique.

19.1. Activités de développement informatique en 2021

- Application Idomis
 - Nouveau service SAT (Sécurité Autorisations Tunnels) ;
 - Evolution du module « Constat d'Accident » ;
 - Evolution du module « Amiante » ;
 - Amélioration de la recherche avancée ;
 - Amélioration de la génération des lettres ;
 - Amélioration des rôles et droits ;
 - Développement et déploiement de divers « filtres » propre aux fiches de contrôles ;
 - Mise a jours de divers écrans et formulaires ;
 - Maintenance de l'application.
- Application e-Détachement
 - Sécurisation supplémentaire contre saisies automatiques ;
 - Ajout des fonctionnalités concernant la loi « hébergement » ;
 - Ajout de la fonctionnalité d'une déclaration par maître d'ouvrage ;
 - Restructuration technique des intervenants ;
 - Maintenance de l'application.
- Application « Back-office » détachement
 - Ajout des fonctionnalités concernant la loi « hébergement » ;
 - Ajout de la fonctionnalité d'une déclaration par maître d'ouvrage ;
 - Refonte de la génération des lettres ;
 - Maintenance de l'application.

- Application ITM-AAA
 - Spécification, développement et mise en production de la phase 1 – Importation structurée et gestion des déclarations d'accident de l'AAA.
- Application pyro-pass
 - Elaboration d'une spécification pour une application de gestion et de validation des autorisations pyro-pass.
- Maintenance et évolution des rapports et statistiques existants
 - Requêtes dédiées pour répondre aux demandes exprimées dans les questions parlementaires.
- Participation aux projets d'analyse et développement en collaboration avec le CTIE
 - Amélioration des fonctionnalités de l'application interne de traitement des élections sociale (ITESO – version 10) ;
 - Refonte complète du tableau de bord récapitulatif de visualisation ;
 - Ajout des fonctionnalités : Export de fichier de traitement de la base de données existante, Modification manuelle des fonctions des salariés ayant quittés/intégrés la délégation, Historisation des modifications faites au sein de l'application.
 - Encadrement du développement en cours de la plateforme e-Commodo avec la participation de l'AEV dans le cadre du traitement des demandes des établissements classés (workshop, atelier de conceptions, test et remontés de bug, suivi de l'avancement du projet).
- Mise à jour continue du site internet et amélioration de présentation de la liste des conventions collective pour permettre une lecture plus facile des archives.
- Développement d'une stratégie d'archivage
 - Validation d'une feuille de route ;
 - Achat du hardware pour la numérisation ;
 - Sélection d'un logiciel de gestion d'archivage ;
 - Préparation de la collaboration avec ANLux ;
 - Elaboration d'une stratégie de gestion d'archives.
- Tickets de gestion et de documentation des développements
 - 367 tickets ouverts en 2021, dont 267 ont été traités à la fin de 2021.
- Support 2^e niveau aux utilisateurs des applications.

19.2. Activités de maintenance et de support en 2021

- Support technique au niveau des systèmes informatiques pour les utilisateurs
 - 7.223 messages électroniques au service informatique en 2021 ;
 - 229 tickets de support ouverts en 2021, dont 213 résolus.
- Déploiements et redéploiements d'ordinateurs de bureau ;
- Déploiement de cartes d'authentification forte du type RCDevs : 13 ;
- 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 ;

- 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 et surveillance de la réalisation de l'infrastructure.

20. SERVICE MANAGEMENT QUALITÉ & CONTROLLING (MQC)

En cours d'année 2021, le service Management, Qualité et Controlling (MQC) s'est renforcé au niveau du personnel (avec l'arrivée de deux Ingénieurs en Amélioration Continue) afin de répondre à l'accroissement du nombre de projets internes, notamment les projets réglementaires réalisés avec l'équipe de Juristes du Help-Center.

Le service MQC se veut un processus support, transversal et d'amélioration à tous les niveaux pour les autres processus de l'ITM.

Les missions du Service MQC sont :

➤ **La mise en place de processus Qualité**

- Assistance aux Services de l'ITM pour la création, la digitalisation, et la mise à jour de documents qualité (ex : procédures, formulaires, manuels, etc) ;
- Digitalisation et archivage des dossiers liés aux demandes de Salariés désignés et Coordinateurs de Sécurité et de Santé sur les chantiers temporaires ou mobiles ;
- Mise à jour des Formulaires sur le site Internet de l'ITM ;
- Projet d'une bibliothèque normative digitale pour l'ITM.

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'État.

➤ **Le conseil à la Direction et le suivi du Programme de Travail de l'ITM pour la Direction**

➤ **Le suivi des indicateurs de l'ITM et la réalisation du Rapport d'Activité de l'ITM**

➤ **Le pilotage ou l'assistance à d'autres Service sur des projets d'amélioration internes**

Dans le cadre de l'évolution et de l'amélioration des prescriptions ITM et de la législation en général, le service MQC pilote plusieurs projets et anime des groupes de travail avec d'autres services de l'ITM (comme par exemple avec le service ESA) ou avec des organismes externes.

➤ **Le suivi des dossiers relatifs aux salariés désignés**

Conformément à l'article L. 312-3 du Code du travail, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Les conditions de qualification de base, de l'expérience professionnelle, ainsi que les modalités de formation pour pouvoir assumer les missions de salarié désigné varient en fonction du nombre de salariés et du secteur d'activité de l'entreprise.

Pour le salarié désigné qui ne dispose pas la qualification de base ou l'expérience professionnelle requise, le ministre du Travail peut accorder une dérogation quant aux critères cités ci-dessus sur avis obligatoire du Comité consultatif relatif à la formation des salariés désignés.

De même si le salarié désigné n'a pas suivi la formation appropriée, le ministre du Travail peut accorder une reconnaissance d'équivalence des formations suivies sur avis obligatoire du Comité consultatif précité. Ce Comité est assisté par un secrétariat qui est assuré par le service MQC.

Les demandes motivées y relatives doivent être adressées à l'ITM. Le service MQC vérifie si les demandes introduites sont accompagnées de tous les renseignements et documents utiles avant de les soumettre pour avis aux membres du Comité consultatif. Le service MQC rédige ainsi sur base des avis des membres du Comité consultatif une décision qui sera soumis pour signature au ministre du Travail.

Par ailleurs, le service MQC répond à toutes les questions liées à la législation relative aux salariés désignés et examine, en outre, les demandes visant à désigner un ou plusieurs salariés désignés communs pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans un groupe d'entreprises formant une entité économique et sociale telle que définie à l'article L. 161-2 du Code du travail.

➤ **Le suivi des dossiers relatifs aux coordinateurs de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles**

La coordination de sécurité et de santé vise, pour tout chantier temporaires ou mobile où s'effectuent des travaux du bâtiment ou de génie civil où interviennent simultanément ou successivement au moins deux entreprises, à prévenir les risques issus de leur co-activité et à prévoir l'utilisation des moyens communs. A cet effet, le maître d'ouvrage a l'obligation de désigner au moins un coordinateur de sécurité et de santé qui doit être détenteur d'un agrément délivré par le ministre du Travail et spécifiant les activités de coordination qu'il peut exercer. Il existe trois niveaux d'agréments spécifiant les niveaux de chantiers (Niveau A, B et C) sur lesquels un coordinateur de sécurité et de santé peut intervenir.

Les modalités d'octroi de l'agrément en matière de coordination de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles sont déterminés par règlement grand-ducal et varient en fonction du niveau du chantier. L'agrément précité est délivré par le ministre du Travail sur avis obligatoire du Comité consultatif relatif aux formations et aux agréments des coordinateurs de sécurité et de santé. Le Comité consultatif est assisté par un secrétariat qui est assuré par le service MQC.

Les demandes d'agrément des postulants aux fonctions de coordinateurs en matière de sécurité et de santé doivent être adressées à l'ITM accompagnées de tous renseignements et documents utiles destinés à établir que les conditions relatives à la qualification de base, l'expérience professionnelle et la formation appropriée sont remplies. Le service MQC vérifie si les demandes d'agrément sont complètes et, dans l'affirmative, les soumet pour avis au Comité consultatif. Dans une étape suivante, le service MQC recueille les avis des différents membres du Comité consultatif et rédige sur base de ces avis une décision portant octroi ou refus d'un agrément en matière de coordination de sécurité et de santé qui sera soumis pour signature au ministre du Travail.

21. SERVICE PROTECTION DES DONNÉES (PDD)

L'ITM traite un nombre considérable de données dans l'exercice de ses missions et est amenée à traiter des données personnelles d'une sensibilité particulière ou hautement personnelles.

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.

La déléguée à la protection des données (DPO) 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.

Le Service PDD est notamment chargé :

- D'informer et de conseiller l'ITM ou le(s) sous-traitant(s),
- De contrôler le respect du règlement sur la protection des données, de la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel en matière pénale ainsi qu'en matière de sécurité nationale (dite « loi Police Justice »), et de manière générale du droit national applicable en matière de protection des données, notamment en cas de dépôt d'un projet de loi ;
- 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 répondre aux demandes de communication des données personnelles traitées par l'ITM émanant d'autres administrations, Ministères ou tout autre tiers, dans les cas où l'anonymisation n'est pas possible ;
- 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 réclamations et aux demandes des usagers exerçant les droits que le RGPD leur confère (droit d'accès, droit de rectification, droit à l'effacement, droit à la limitation du traitement, droit de s'opposer au traitement, droit à la portabilité des données) ;
- De gérer une violation de données ou un autre incident susceptible d'affecter la sécurité du traitement (c'est-à-dire dès qu'il existe des raisons de soupçonner qu'un incident à la confidentialité et à la sécurité des données a eu lieu), par exemple, envoi d'un email à un mauvais destinataire, divulgation non-autorisée des données personnelles.

22. 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 et dans la réalisation de projets transnationaux (accords bilatéraux, inspections conjointes et concertées, programme d'échange, etc.), tout en participant aux travaux de différents comités et groupes de travail au courant de l'année 2021.

- European Labour Authority (ELA)
- Groupe de travail « inspections » de l'Autorité européenne du Travail (GT-inspections)
- Groupe de travail « informations » de l'Autorité européenne du Travail (GT-informations)
- Groupe de travail « médiation » de l'Autorité européenne du Travail (GT-médiation)
- Groupe de travail « lutte contre le travail non déclaré » de l'Autorité européenne du Travail (GT-UdW)
- Conseil d'Administration de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST)
- Point focal de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (FOP)
- Comité des hauts responsables de l'Inspection du travail (CHRIT)
- Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSST)
- Comité d'experts en matière de détachement de travailleurs (ECPW)
- Différents groupes d'experts européens en matière de la sécurité et de la santé au travail
- Groupe de travail Benelux « Agences d'intérim frauduleuses »
- Comité de pilotage « Projets Eurodétachement »
- Groupe de pilotage national « Lutte contre le travail non déclaré ou faussement déclaré ».

La pandémie a continué à impacter de manière non négligeable les travaux législatifs et non législatifs au niveau européen.

Au courant de l'année 2021, **le service AEI a participé à 185 réunions** organisées au niveau européen et international dans le cadre des différents comités d'experts et groupes de travail dans lesquels l'ITM est membre.

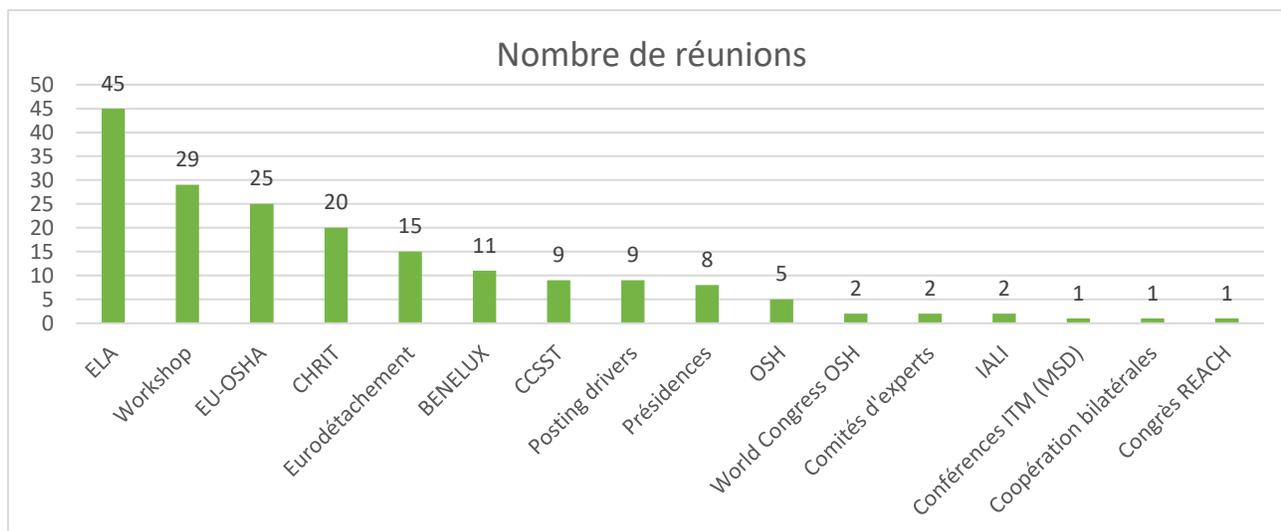


Figure 1 : ITM/AEI/réunions/année 2021

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 en mettant un accent particulier sur la pandémie. Une attention particulière a été donnée aux travailleurs transfrontaliers et saisonniers, qui ont été considérés comme extrêmement vulnérables, ainsi qu'au « **Paquet Mobilité** » et plus spécialement à la « Lex Specialis » qui devra entrer en vigueur au courant de l'année 2022.

22.1. Législation européenne

L'ITM a émis en 2021 différents avis et propositions d'amendements de texte sur les propositions législatives et non législatives qui ont été négociées au sein des différents comités, groupes de travail et groupes d'experts au niveau européen.

22.1.1. Propositions législatives

- L'ITM, en collaboration avec la Direction de la Santé, a émis des avis et formulé des amendements de texte dans le cadre des négociations de la **révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes au travail** (quatrième série).
- Dans le cadre des travaux relatifs à la **révision des deux directives européennes**, en l'occurrence la « **display screen directive** » et la « **workplace directive** », l'ITM a participé à **3 réunions**, dont une interview organisée par l'expert mandaté par la Commission européenne, en charge de faire un premier état des lieux et de formuler les premières propositions de révision. Dans ce contexte, l'ITM a été amenée à formuler des avis et des amendements de texte. L'ITM reste en attente de la proposition législative finale en matière de la révision des deux directives qui sera proposée et publiée par la Commission européenne.

22.1.2. Propositions non législatives

- En matière de sécurité et de santé au travail, l'ITM a analysé le « **cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027** » et a émis son avis ayant servi de support pour le débat d'orientations mené par les Ministres réunis au Conseil EPSCO du 15 octobre 2021. Les ministres, qui se sont penchés sur le rôle de la santé et de la sécurité au travail pour rendre le travail plus durable, ont, entre autres, souligné que le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 contribuera à faire en sorte que les normes en matière de sécurité et de santé au travail répondent aux exigences du monde du travail en mutation.
- Dans le cadre de l'**Union Benelux**, l'ITM a émis différents avis et proposé des amendements 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.
- L'ITM a également émis un avis critique sur l'initiative de la DG GROW, lancée à travers la **plateforme « SMET »** concernant **l'évaluation des mesures et actions de contrôles** mises en place dans les différents EM sur base de la **DIR 2014/67 article 9** et ce dans un souci d'initier des actions de simplification administrative. Il est primordial de souligner que ce dossier très complexe et très sensible est de la compétence de la DG EMPL et non de la DG GROW.

22.1.3. Transposition des directives européennes

L'ITM a participé à l'élaboration des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 17 mars 2021 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.
- Règlement grand-ducal du 17 mars 2021 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.
- Règlement grand-ducal du 17 mars 2021 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.
- Règlement grand-ducal du 17 mars 2021 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.
- Règlement grand-ducal du 17 mars 2021 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.

En outre, l'ITM a participé à l'élaboration du projet de loi n°7901 portant 1° transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 ; 2° modification du Code du travail.

22.2. Union Benelux

Sous Présidence de la Belgique, l'ITM a participé à **5 réunions de négociations** organisées par le Secrétariat du Benelux concernant l'élaboration d'un avant-projet de **traité pour améliorer et renforcer la coopération multidisciplinaire entre les pays du Benelux** en matière de lutte contre la fraude sociale entendue en son sens le plus large et en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail et des conditions de travail décentes. Dans le cadre de l'accord de coopération **intergouvernementale** entre la **Belgique**, les **Pays-Bas** et le **Luxembourg**, les négociations concernant l'avant-projet de traité vont continuer en 2022 sous Présidence luxembourgeoise.

L'ITM a également participé à **6 réunions** organisées dans le cadre des activités inscrites dans le plan annuel 2021 du Benelux, y compris la participation à la préparation des priorités à retenir pour la Présidence luxembourgeoise du Benelux débutant en 2022.

22.3. European Labour Authority (ELA)

Dans le cadre des activités organisées par l'ELA au courant de l'année 2021, **l'ITM a participé à 45 réunions**, dont 3 séances ordinaires du Conseil d'Administration, 1 réunion en bilatérale entre l'ITM et le directeur exécutif de l'ELA, 6 réunions du groupe de travail « inspections », 6 réunions du groupe de travail « informations », 5 réunions du groupe de travail « médiation », 16 réunions du groupe de travail « plateforme européenne de la lutte contre le travail non déclaré », 5 séminaires en lignes et 2 réunions ayant pour objet de promouvoir la collaboration avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

Parmi les activités organisées par l'ELA en 2021, il y a surtout lieu de mentionner :

- L'organisation de séances d'information et de formation concernant le « **Paquet Mobilité** » en préparation de l'entrée en vigueur en 2022 du nouveau cadre réglementaire pour le transport routier de marchandises en Europe.
- La réalisation du **plan d'action en matière de travail saisonnier s'articulant autour des trois axes : « EURES », « plateforme européenne de la lutte contre le travail non déclaré », « Inspections »**. L'objectif de ce plan d'action réside dans la réalisation de différentes **campagnes de sensibilisation "Des droits pour toutes les saisons"**, ainsi que dans la réalisation **d'inspections conjointes ou concertées**.

Dans le cadre de l'élaboration de ce plan d'action, l'ELA a décidé d'impliquer séparément les trois groupes de travail « inspections », « informations » et « lutte contre le travail non déclaré » et ce, à des moments différents de la conception de ce plan, engendrant des problèmes de coordination non négligeable au niveau de l'implantation des différentes actions.

22.3.1. Conseil d'Administration de l'ELA

Après sa création en 2019, l'ELA a continué à développer sa structure et ses activités au courant de l'année 2021. En tant que membre du Conseil d'Administration, l'ITM a participé à **trois séances ordinaires**. A l'issue des différentes séances du Conseil d'Administration, un total de **26 décisions** a été acté, ayant trait, entre autre, à l'adoption du rapport d'activité consolidé 2020, au report du budget 2020, à l'amendement du budget 2021, à l'adoption d'une stratégie anti-fraude, aux modalités des activités de traductions, aux conditions d'emploi des agents recrutés par l'ELA, aux lignes directrices sur la dénonciation, à la création du Groupe de travail « médiation », à l'intégration sous forme de groupe de travail permanent au sein de l'ELA de la plateforme européenne de la lutte contre le travail non déclaré, à l'amendement du plan de communication et de dissémination.

22.3.2. Groupe de travail « inspections »

Le groupe de travail « inspections » créé sur base de la décision du Conseil d'Administration du 3 décembre 2019, a continué ses activités en 2021. 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 6 réunions.**

En 2021, les travaux de ce groupe de travail se sont essentiellement articulés autour du **plan d'action en matière de travail saisonnier**, avec la **réalisation d'inspections** conjointes et concertées dans ce secteur, tout en tenant compte de différents éléments, tels que les aspects en matière de détachement des travailleurs, les ressortissants de pays tiers, les conditions de travail, la rémunération, le travail illégal, le travail non déclaré et la sécurité et la santé au travail.

Dans le cadre de cette campagne sur le travail saisonnier, **l'ITM a publié des informations sur son site web** et a réalisé des **inspections dans le secteur de la vitiviniculture** qui ont été organisées sur 2 jours pendant la saison des vendanges.

22.3.3. Groupe de travail « informations »

Le groupe de travail « informations » créé sur base de la décision du Conseil d'Administration du 3 décembre 2019, a également continué ses activités en 2021. 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 6 réunions.**

Dans le cadre du **plan d'action en matière de travail saisonnier**, le groupe de travail a élaboré une campagne d'information et de sensibilisation avec des slogans et des messages clés.

En matière de détachement des salariés, le groupe de travail a réalisé un **examen par les pairs sur les sites nationaux officiels uniques** contenant des informations sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux **travailleurs détachés** sur leur territoire. Dans ce contexte, **l'ITM a évalué le site officiel unique de la France.**

En effet, en vertu de l'article 5 de la directive 2014/67/UE, les États membres d'accueil ont l'obligation de créer et de tenir à jour un site internet national unique contenant des informations sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés sur leur territoire. Les membres du groupe de travail ont réalisé un examen par les pairs dans le cadre duquel l'ITM a évalué le site national unique de la France.

Il y a également lieu de noter que la directive (UE) 2018/957 prévoit que lorsque les informations figurant sur le site internet national unique n'indiquent pas les conditions de travail et d'emploi qui seront appliquées, ce manque d'information devra être pris en compte dans la détermination des sanctions en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive. A cet effet, le groupe de travail a élaboré un guide pour que les États membres puissent adopter une **approche globale pour la présentation des conventions collectives de travail.** L'ITM s'inspirera de cette approche lors de la publication de ce type d'information sur son site.

22.3.4. Groupe de travail « médiation »

Le groupe de travail « médiation » créé sur base de la décision du Conseil d'Administration du 15 décembre 2020, a débuté ses activités en 2021. 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 activement participé à 5 réunions et à 1 réunion en bilatérale** avec

l'ELA.

En préparation des activités de médiation prévues en 2022, les négociations menées au sein de ce groupe de travail ont abouti à l'élaboration de la **procédure de médiation** à adopter par l'ELA et à la **signature de deux protocoles d'accord** entre l'ELA et SOLVIT, d'un côté, et entre l'ELA et la **Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale**, de l'autre côté.

22.3.5. Groupe de travail « plateforme européenne de la lutte contre le travail non déclaré »

Le règlement fondateur de l'ELA stipule que les activités de la plateforme européennes de la lutte contre le travail non déclaré ou faussement déclaré soient intégrées au sein de l'ELA sous forme de la création d'un **groupe de travail permanent**. Ce dernier a été créé sur base de la décision du Conseil d'Administration du 09 mars 2021. 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 activement participé à **16 réunions**

22.3.6. Collaboration et formations organisées par l'Autorité européenne de travail

- Collaboration entre ELA et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST) :

L'ITM a participé à 2 réunions organisées par l'ELA destinées à promouvoir la collaboration entre cette dernière et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Une de ces réunions était destinée à faire l'introduction et la présentation **des agents de liaisons nationaux** détachés à l'ELA aux différentes équipes de l'AESST. La seconde réunion concernait l'implication de l'AESST dans les travaux du **plan d'action « travail saisonnier »**.

- Formations disséminées par l'ELA :

L'ITM a participé à **5 séances de formations** organisées par l'ELA, dont 4 séances étaient dédiées au « travail saisonnier » et 1 séance était dédiée aux agences intérimaires.

22.4. Coopération européenne

L'année 2021 étant toujours marquée par la pandémie, les inspections du travail et organes de contrôle au niveau européen continuaient à être confrontés à de nouveaux défis dans le cadre de la réalisation de leur mission.

22.4.1. Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSST)

L'ITM a participé à **9 réunions** de ce comité consultatif, dont 2 séances plénières, 4 séances organisées au niveau du groupe intergouvernemental et 4 réunions organisées par le groupe de travail « Standing working party ».

Au cours de l'année 2021, 4 avis ont été adoptés, ainsi que 4 mandats relatifs à la création de 4 nouveaux groupes de travail, à savoir : le groupe de travail « Pandemic on OSH related issues », « Update of Commission recommendation 2003/670/EC concerning the european schedule of occupational disease to include COVID 19 », « Vision zero », Development of a revised questionnaire for the reports on the practical implementation of EU OSH directives ». L'ITM participe en tant que membre aux travaux de ces groupes de travail précités et participera activement à la préparation des avis et des recommandations qui seront soumis à la plénière pour adoption. Les premières réunions sont prévues en 2022.

22.4.2. Comité des hauts responsables de l'Inspection du travail (CHRIT)

- Au cours de l'année 2021, la structure du CHRIT a été réformée et l'ITM a participé à **20 réunions** organisées par ce comité.
- En tant que membre du CHRIT, l'ITM a participé aux travaux de **5 groupes de travail** (« WG EODS », « WG Evaluation », « WG GEA », « WG Machex », « WG Strategic Management », « WG-sub group Robotisation », « WG Thematic day ») pour lesquels **16 réunions** ont été organisées.
- En tant que membre du CHRIT, l'ITM a également participé à **2 sessions plénières**, à **1 réunion** relative à la préparation par le CHRIT de sa **campagne sur les TMS** et finalement à **1 réunion de coopération** entre le CHRIT et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST). Dans le cadre de cette réunion, en collaboration avec la représentante de la Grèce, la représentante de l'ITM a présenté le fonctionnement du CHRIT, ainsi que le concept d'évaluation des systèmes d'inspection élaboré par le « WG Evaluation » aux membres de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST).

22.4.3. Comité d'expert « Détachement des salariés dans le transport routier » : entrée en vigueur de la "Lex specialis"

L'ITM a participé à **9 réunions** de ce comité d'expert spécifiquement mis en place dans un souci d'assister les États membre dans le cadre de la transposition de la Directive 2020/1057 dite « Lex specialis » par l'élaboration d'un guide d'application des règles.

La « Lex specialis » a pour objet d'adapter les règles du détachement au secteur du transport routier et d'imposer de nouvelles modalités déclaratives. Elle harmonise au sein de l'union européenne les exigences administratives et les mesures de contrôle dans son champ d'application en prévoyant :

- Une déclaration préalable au détachement effectuée via un portail public connecté à « IMI » sur le périmètre de la « Lex specialis » ;

- Une liste des documents à conserver à bord du véhicule et des transmissions de documents a posteriori via le portail public connecté à « IMI ».

22.4.4. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST)

En tant que membre de l'AESST, l'ITM a participé à **25 réunions**, dont 7 sessions plénières incluant les réunions du groupe gouvernemental, 4 réunions de « l'Executive Board » qui prépare les ordres du jour des plénières, 4 réunions du groupe de travail « TARAG », 5 réunions des points focaux et 5 réunions qui se sont déroulées sous forme de « workshop » ou de réunion de coopération.

L'année 2021 fut marquée par la procédure de sélection d'un candidat pour le poste du directeur exécutif de l'Agence européenne. Les membres du Conseil d'Administration n'ont malheureusement pas pu se mettre d'accord sur un des candidats proposés par la Commission européenne, de sorte qu'une nouvelle procédure de recrutement sera lancée.

22.4.5. Coopération bilatérale entre le Luxembourg et la France

Dans le cadre de l'accord de coopération franco-luxembourgeois, une réunion a été organisée à Metz entre les représentants de l'ITM et les représentants de la Direction Régionale des entreprises, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) afin de faire le point sur l'actuelle coopération et d'identifier les défis à relever et les actions prioritaires à entamer.

A l'issue de cette réunion une action commune a été organisée et des inspections conjointes et concertées ont été réalisés à la satisfaction de toutes les parties concernées.

22.4.6. Projet Eurodétachement

L'ITM a participé à **15 réunions** organisées dans le cadre des travaux réalisés pour le projet Eurodétachement.

Les résultats du plan de coopération entre la **France**, la **Belgique**, le **Portugal** et le **Luxembourg** ont été présentés à tous les participants du projet Eurodétachement lors des sessions finales organisées dans le cadre de la clôture du projet.

Le plan de coopération mis en place entre la **Suède**, la **Norvège**, la **Pologne**, l'**Estonie**, la **Lettonie** et le **Luxembourg** sur des cas complexes en matière de détachement des travailleurs a été finalisé en 2021 et les résultats ont également été présentés.

Vu l'excellente coopération entre les différents partenaires de ce projet, il a été retenu d'un commun accord de continuer les travaux et les échanges d'information dans le cadre d'un **nouveau réseau appelé « Pan-European Network of Posting Experts (PENOPE) »** spécifiquement crée à cet effet fin 2021.

Pour l'année 2022, l'ITM a décidé de participer à nouveau au prochain projet Eurodétachement, qui sera le sixième en son genre.

22.4.7. Activités diverses

Au courant de l'année 2021, l'ITM a participé à des conférences, des workshops et des séminaires organisés par différentes institutions européennes et internationales en matière de mobilité des travailleurs, de détachement des travailleurs et plus spécifiquement des travailleurs ressortissant de pays tiers, d'agences d'intérim frauduleuses, de la lutte contre le travail non déclaré spécifiquement dans un contexte de COVID-19 et du travail saisonnier, de la « roadmap on carcinogens », de la sécurité et la santé au travail, ainsi que de la prévention des troubles musculosquelettiques.

22.5. Collaboration au niveau nationale dans le cadre de la campagne sectorielle « Agissons pour la sécurité et santé dans le nettoyage »

Par référence au projet-pilote à succès clôturé en décembre 2020 dans le secteur de la coiffure (<https://www.stm.lu/actualites/agissons-pour-la-securite-et-la-sante-en-coiffure>), la Fédération des entreprises de nettoyage, le STM et la Chambre des métiers ont lancé un nouveau projet s'intitulant « **Guide - Agissons pour la sécurité et la santé dans le nettoyage** ».

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 dans le nettoyage.

L'objectif de la campagne sera de présenter les risques en termes de sécurité et de santé dans le nettoyage et, surtout, les moyens de prévention systématiques afin de permettre d'éviter, sinon de limiter, toute exposition aux risques liés aux activités principales dans le nettoyage.

L'initiative est coordonnée par le STM et la Chambre des métiers en étroite coopération avec la Fédération des entreprises de nettoyage, avec le support financier des institutions mentionnées ci-dessus.

22.6. 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'ITM 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 conduits avec experts, partenaires sociaux, des services internes de l'ITM et le prestataire Interpub' S.A..

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.

23. 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 (Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire) : rapports, notes, etc. ;
- Relation presse : Rédaction des communiqués, organisation des interviews et conférences de presse ;
- Organisation des conférences et events ;
- Gestion des traductions ;
- Gestion centralisée du budget communication et marketing de l'ITM.

23.1. La communication externe

Dans le cadre des missions de l'ITM de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs 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, le service COM a lancé différentes campagnes afin de renforcer et de promouvoir une culture de prévention, de sensibilisation et d'information en matière de sécurité et santé au travail.

23.1.1. La campagne « Super Héros » (février 2021)

Les accidents survenus sur le lieu de travail sont encore trop nombreux !

« Sur mon lieu de travail, je me sécurise. » (« *supersecure daddy* » et « *supersecure mommy* »)



La version féminine qui a été mise en avant au cours de la Journée Internationale des Droits des Femmes et à l'occasion, pour honorer toutes les « *supersecure mommies* » pour la fête de toutes les mamans !

23.1.2. La campagne « Être vigilant, c'est éviter l'accident » (décembre 2021)

Une des thématiques importantes concerne les risques d'accidents du travail. Etant aujourd'hui encore la cause première des accidents mortels au travail, l'ITM a eu particulièrement à cœur d'organiser une campagne « ÊTRE VIGILANT, C'EST ÉVITER L'ACCIDENT ! » fin décembre 2021.

Avec la thématique « Chute en hauteur », l'ITM a cherché à sensibiliser les publics concernés, notamment dans le secteur de la construction, contre le risque de chute de hauteur afin de protéger la vie des salariés.



23.2. Foire de l'Étudiant (octobre 2021)

La pandémie due à la COVID-19 étant toujours d'actualité, la traditionnelle Foire de l'étudiant organisée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a eu lieu fin octobre 2021 pour la deuxième fois sous forme virtuelle – mais pas exclusivement.

En 2021, la Foire de l'Étudiant – digitale – a été suivie d'une journée "en présentiel". Pour clôturer la semaine de l'orientation et la Foire de l'étudiant 2021, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a organisé, en étroite collaboration avec l'ACEL (Association des cercles d'étudiants luxembourgeois), une Journée de rencontre à Belval, le samedi 30 octobre 2021. Cet événement était surtout dédié à un échange direct entre lycéens et étudiants.



23.3. La communication de crise : La pandémie COVID-19 – tout au long de l’année

Mise en avant des recommandations sanitaires temporaires de la Direction de la Santé à l’attention des employeurs et salariés dans le cadre de la crise sanitaires liée à la COVID- 19.

Nous faisons tous partie de la solution !



01/02/2021 | FOCUS

COVID-19 : Assurer la sécurité et la santé des salariés en entreprise

23.4. Collaboration avec l’Autorité européenne du travail (ELA)

Dans le cadre de ses missions, différentes actions de communication sont menées par ELA et auxquelles l’ITM participe :

Périodiquement des campagnes et des actions d'information spécifiques destinées aux particuliers et aux employeurs sur des aspects spécifiques de la législation européenne sur la mobilité de la main-d'œuvre seront organisées.

23.4.1. Campagne pour le soutien du travail équitable pour les travailleurs saisonniers – juin



ELA a lancé le 15 juin la campagne de sensibilisation "Des droits pour toutes les saisons", qui attire l'attention sur la nécessité de promouvoir des conditions de travail équitables et sûres pour les travailleurs saisonniers employés dans les pays de l'UE. Menée par l'Autorité européenne du travail aux côtés de la Commission européenne, de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, du réseau EURES, des pays de l'UE et des partenaires sociaux. La campagne s'est déroulée entre juin et octobre 2021.

23.4.2. Traduction

ELA a proposé un soutien direct à la traduction de pages Web fournissant des informations aux personnes mobiles et aux employeurs de notre site Internet.

23.5. Une collaboration avec l'Université du Luxembourg

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ainsi que l'IITM 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 l'année 1869. Écrire son histoire signifie traiter de l'histoire de la sécurité et santé 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 qui se déroule sur plusieurs années (avec une échéance en 2024) 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).

23.6. Liste des communiqués et conférences de presse

En 2021, l'ITM a rédigé et diffusé différents communiqués de presse et répondu à de nombreuses questions et interviews en provenance des journalistes :

- 5 juillet 2021 : Rapport annuel 2020 avec une conférence de presse ;
- 29 juillet 2021 : Congé collectif été 2021 ;
- 29 octobre 2021 : 26 et 27 octobre 2021 : Séminaire et Conférence en ligne
« En finir avec les troubles musculosquelettiques (TMS) sur le lieu de travail » ;
- 13 décembre 2021 : Contrôle de la sécurité des dépôts d'articles pyrotechniques.



De gauche à droite Dan KERSCH et Marco BOLY

23.7. La communication interne

A l'ITM, la communication interne passe par la communication électronique (intranet, extranet, newsletter). Elle remplit de multiples fonctions : exposer des résultats, transmettre des informations, expliquer une nouvelle orientation, motiver les agents, etc.

24. QUESTIONS PARLEMENTAIRES

Au cours de l'année 2021, 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°3254 du 4 décembre 2020 de Monsieur le Député Marc BAUM concernant le respect des obligations sanitaires dans le contexte d'activités professionnelles ;
- Question parlementaire n°3320 du 16 décembre 2020 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant la tenue des réunions des délégations du personnel ;
- Question élargie/question avec débat n°75 du 29 janvier 2021 de Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant le bien-être au travail ;
- Question parlementaire n°3782 du 5 mars 2021 de Monsieur le Député François BENOY concernant la pause d'allaitement ;
- Question parlementaire n°3938 du 25 mars 2021 de Monsieur le Député Guy ARENDT et Madame la Députée Carole HARTMANN concernant les contrôles dans le secteur Horeca ;
- Question parlementaire n°4079 du 14 avril 2021 de Monsieur le Député Fernand KARTHEISER concernant la responsabilité dans le cas d'accidents de travail ;
- Question élargie/question avec débat n°91 du 6 avril 2021 de Monsieur le Député Charles MARGUE concernant l'économie des plateformes collaboratives ;
- Question parlementaire n°3993 du 30 mars 2021 de Monsieur le Député Jeff ENGELEN et Monsieur le Député Roy REDING concernant la vaccination forcée par l'employeur ;
- Question parlementaire n°4128 du 19 avril 2021 de Monsieur le Député Jeff ENGELEN concernant le travail de dimanche ;
- Question parlementaire n°4260 du 11 mai 2021 de Monsieur le Député Jean-Paul SCHAAF concernant l'éclairage des parkings ;
- Question parlementaire n°4328 du 20 mai 2021 de Madame la Députée Semiray AHMEDOVA et Monsieur le Député François BENOY concernant l'amiante et autres substances dangereuses ;
- Question parlementaire n°4330 du 20 mai 2021 de Monsieur le Député Aly KAES et Monsieur le Député Marc SPAUTZ concernant le harcèlement moral en milieu professionnel ;
- Question parlementaire n°4488 du 14 juin 2021 de Monsieur le Député Jean-Paul SCHAAF concernant la publication de demandes et autorisations par les communes ;
- Question parlementaire n°4711 du 22 juillet 2021 de Madame la Députée Myriam CECCHETTI concernant la santé et la sécurité chez Arcelor/Mittal ;

- Question parlementaire n°4901 du 25 août 2021 de Monsieur le Député Jeff ENGELEN concernant la protection des données de santé des salariés ;
- Question parlementaire n°5073 du 8 octobre 2021 de Madame la Députée Myriam CECCHETTI concernant le travail intérimaire dans le secteur de l'abattage et de la transformation de viandes ;
- Question parlementaire n°5074 du 8 octobre 2021 de Madame la Députée Myriam CECCHETTI concernant l'hébergement des salariés éloignés de leur lieu de travail habituel (détachement).
- .

ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL



École supérieure du travail

1, Porte de France
L - 360 Esch-sur-Alzette
Luxembourg

TÉL. : (+352) 247-86202
FAX : (+352) 247-86131

E-MAIL : estinfo@est.etat.lu

Chapitre 1 : Structure de l'administration

1. 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 est chargée, selon un consensus tripartite, de la mission de transmission du savoir, s'adressant, à titre non-onéreux, à un public-cible, composé des trois catégories principales d'utilisateurs/ères suivants :

- a) Les délégués du personnel au sein des entreprises et des administrations publiques ou assimilées.

Au terme des dernières élections sociales, plus de 15000 personnes élues sont éligibles pour les formations de l'EST.

Il s'agit en l'occurrence d'acteurs/trices-clés du monde du travail ; assurant un rôle essentiel d'intermédiation sociale entre le personnel salarié et les dirigeants sociaux de l'entreprise.

Ces formations spécifiques pour représentant(s) élu(s) du personnel, sont prises en charge par l'État luxembourgeois, particularité sans doute unique en Europe, voire dans le monde.

Ces formations sont, depuis les élections sociales de 2019, essentiellement de type modulaire et par voie de conséquence sélectionnables individuellement par les délégué(s) élu(s) du personnel des entreprises, bénéficiant d'un congé-formation (conformément à l'article L. 415-9 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(s).

L'EST prend aussi en charge les dépenses des délégué(s) du personnel (repas et logement) pendant leur congé-formation sur le budget du Ministère du travail.

La gestion du crédit d'heures dont dispose chacun des représentants du personnel ne relève cependant pas de la compétence de l'EST étant donné qu'elle n'a pas accès aux données en question.

- b) Les futurs dirigeants sociaux d'entreprises de travail intérimaire.

S'agissant de professionnels ayant exclusivement recours à une main-d'œuvre engagée sous contrats de mission à durée déterminée 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(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, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, 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 et auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

La Direction générale des Classes moyennes vérifie 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, la Direction générale 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, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire pour agrément.

Après avoir vérifié que les conditions d'honorabilité et de qualification professionnelle telles que requises par le 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 de main-d'œuvre sont bien remplies, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire donne 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, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

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 (art. 4 de l'Arrêté ministériel du 26 juin 2000 fixant le contenu et l'organisation de la formation complémentaire en droit social pour les personnes assumant la gestion d'une entreprise de travail intérimaire), 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.

Sur décision du Conseil administratif, ce type de cours n'a pas été offert depuis 2018 étant donné qu'il avait été décidé de concentrer les activités de l'EST principalement sur la formation des délégué(e)s du personnel.

2. Les ressources et structure

2.1. Les ressources humaines et l'administration

Fin 2021, les effectifs de l'EST comprenaient :

- Dans la carrière A :
 - 1 employée A1 100%
 - 1 employée A1 50%
- Dans la carrière B :
 - 1 fonctionnaire B1 75%
 - 1 employé B1 100%
 - 1 employée B1 50%
- Dans la carrière D :
 - 1 employée D1 100%
 - 1 employée D1 50%

L'organigramme de l'EST totalisait dès lors fin 2021 l'équivalent numérique de 5,25 postes ou cadres à plein temps (hors directeur).

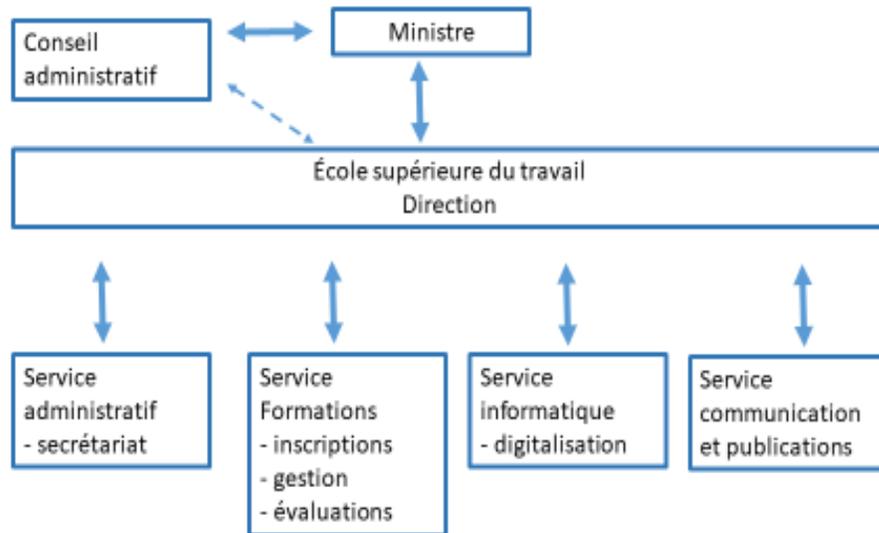
Un nouveau directeur de l'EST a été nommé par arrêté ministériel daté au 30 avril 2021 avec effet au 1^{er} mai 2021.

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 2021 le nouveau Conseil administratif nommé par arrêté ministériel du 30 avril 2021 s'est réuni deux fois, le 23 avril 2021 et le 27 juillet 2021.

En raison de la pandémie, l'ensemble des réunions ont eu lieu par webinaires, organisés par la direction de l'EST.

ORGANIGRAMME EST



2.2. Les sites de formation

En 2021, 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 notamment dans la formation (continue) des délégué(e)s du personnel ;
- ESCH-BELVAL, les examens sanctionnant les cours pour dirigeants sociaux d'entreprises intérimaires, ainsi que la présentation « hybride » de la formation ont eu lieu au siège administratif, à Esch/Belval.

2.3. Coopération avec la CSL au niveau de l'infrastructure pour les formations des délégués du personnel

Les frais de location des salles, de restauration et de logement facturés au MTEESS par la Chambre des salariés dépassant les limites pour un marché public, en application de la loi budgétaire, l'EST est tenue d'établir une convention de coopération signée le 18 mars 2021 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 2021 était de 154.000 € dont un montant de 60.825,80 € a été déboursé.

La CSL bénéficie par ailleurs d'un soutien financier du MTEESS destiné à compenser les frais engagés dans le cadre de sa contribution active à la formation des délégués du personnel. Cette contribution est inscrite au budget du MTEESS avec effet au 1 janvier 2021. Elle est valable pour toutes les formations pour délégués du personnel (CEFOS et Webinars).

2.4. 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 de 2015 portant réforme du 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 ayant trait aux 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 au Centre de formation et de séminaires (CEFOS) à Remich.

En 2021, comme en 2020 et 2019 la formation la plus demandée a été celle de l'exercice du mandat de délégué(e), dédiée aux délégué(e)s élu(e)s pour la première fois.

2.5. Les indemnités et le recrutement des formateurs

Il est renvoyé aux rapports annuels précédents pour le détail des antécédents à ce sujet.

Avec effet au 1 janvier 2021, la CSL bénéficie 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.

Ainsi, les formateurs pour les formations des délégués du personnel sont directement indemnisés par la CSL à raison de 80,00 € par heure de formation.

L'EST ne finance désormais plus que les frais de déplacement de ces formateurs.

En ce qui concerne l'année 2021, 40 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 33 du secteur privé (tiers), dont 29 hommes et 11 femmes.

2.6. Modernisation, digitalisation et communication de l'organisation

L'arrivée du Covid19 avait posé de grands défis à l'organisation des formations (par exemple, face aux réticences des chefs d'entreprise à laisser leur personnel participer à des formations en salle 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).

Devant s'adapter à ces nouvelles conditions, l'EST a développé des webinaires, des formations hybrides ainsi que

des projets de formations en deux langues simultanées, avec le double objectif de répondre au mieux aux besoins de ses clients et de maintenir le plus possible l'offre des formations.

En 2021 seules les formations pour les futur(e)s dirigeant(e)s d'entreprises de travail intérimaire ont été tenues en ligne.

Les formations des délégué(e)s du personnel ont toutes eu lieu en présentiel au CEFOS en 2021.

Le système d'inscriptions en ligne a fonctionné à satisfaction et permis une meilleure organisation du travail.

Le site web de l'EST renseigne sur l'activité générale de l'EST et est le point d'entrée pour toutes les formations avec des liens pour les inscriptions.

Il y a eu 3 envois de Newsletter en 2021 destinés à informer les délégués sur des formations en webinaires.

Un flyer version papier a été édité avec la CSL pour informer sur le calendrier du premier semestre de l'année 2022 et a été envoyé en 15000 exemplaires à l'adresse des délégués et suppléants fournie par l'ITM via un publipostage.

Chapitre 2 : Les activités de l'EST en 2021

1. 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.

En 2021, 3 formations ont été données par webinaires et 98 formations planifiées ont été tenues en présentiel, grâce aux dispositifs sanitaires mis en place.

Ainsi en 2021, le CEFOS a pu accueillir 482 différents participants au cours des 10472 heures de formations prestées (durée cours en heures x nombre de participants) dans 31 formations différentes.

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 gratuit par l'EST à Esch-Belval, 36 heures étant consacrées au droit du travail et 12 heures au droit de la sécurité sociale.

À la suite des mesures sanitaires contre le Covid19, l'EST a pris la décision en 2020 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 de par la mise à disposition par l'INAP de leur plateforme E-learning.

Ainsi, la première séance de droit du travail a été organisée en « hybride » avec une partie des participants en présentiel dans les locaux de l'EST et l'autre partie à distance sous forme de Webinaire à l'aide du logiciel « Big Blue Button ».

Les cours préenregistrés ainsi que le support de cours qui ont été mis à disposition des participants sur la plateforme E-Learning, leur permettant de les télécharger et de les suivre à leur guise, ont été réutilisés.

En plus, en 2021 les apprenants ont pu bénéficier de webinaires « en direct » enregistrés et ainsi consultables à tout moment.

L'inscription était effectuée au moyen d'un formulaire d'inscription téléchargeable en format PDF, disponible sur le site de l'EST.

Pour 2021, 8 inscrits ont participé à l'examen, 2 ont échoué et 6 ont été admis. Une seule personne a présenté et réussi l'examen de repêchage.

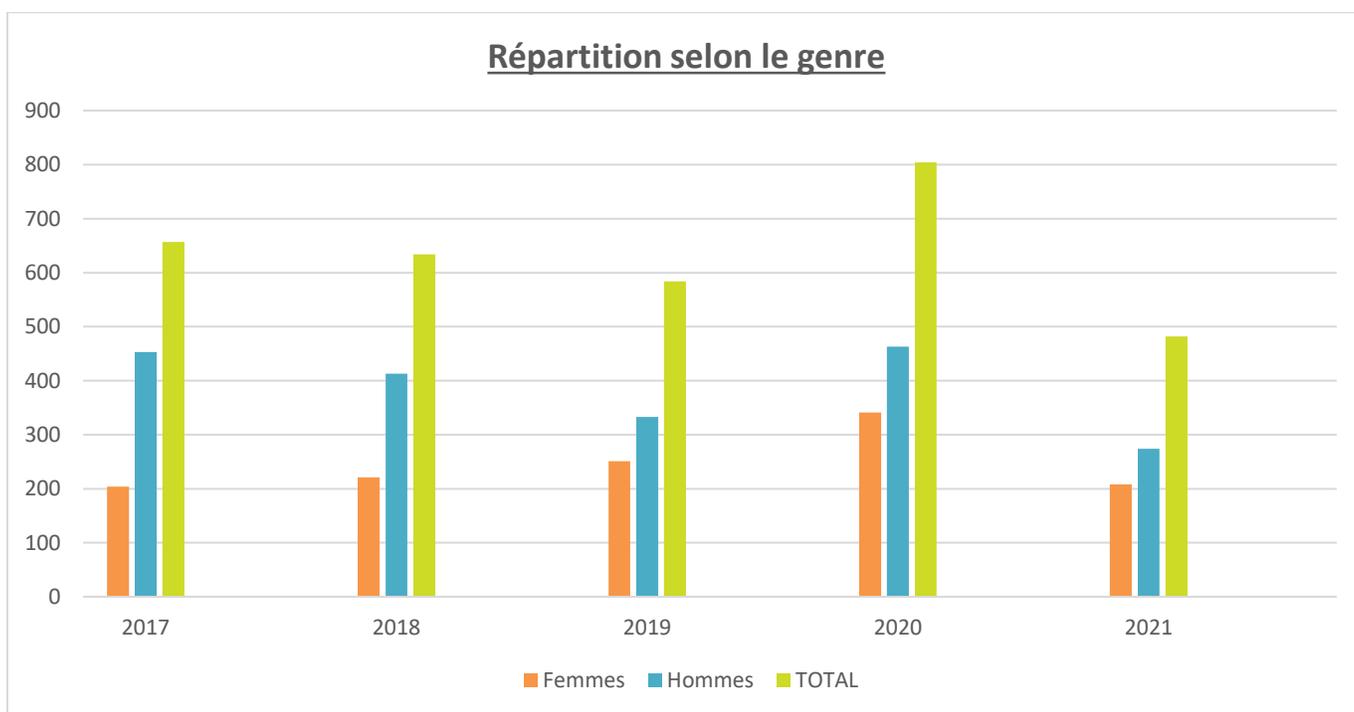
Chapitre 3 : Les statistiques

1. Les formations des délégué(e)s du personnel

1.1. Délégué(e)s titulaires & suppléant(e)s

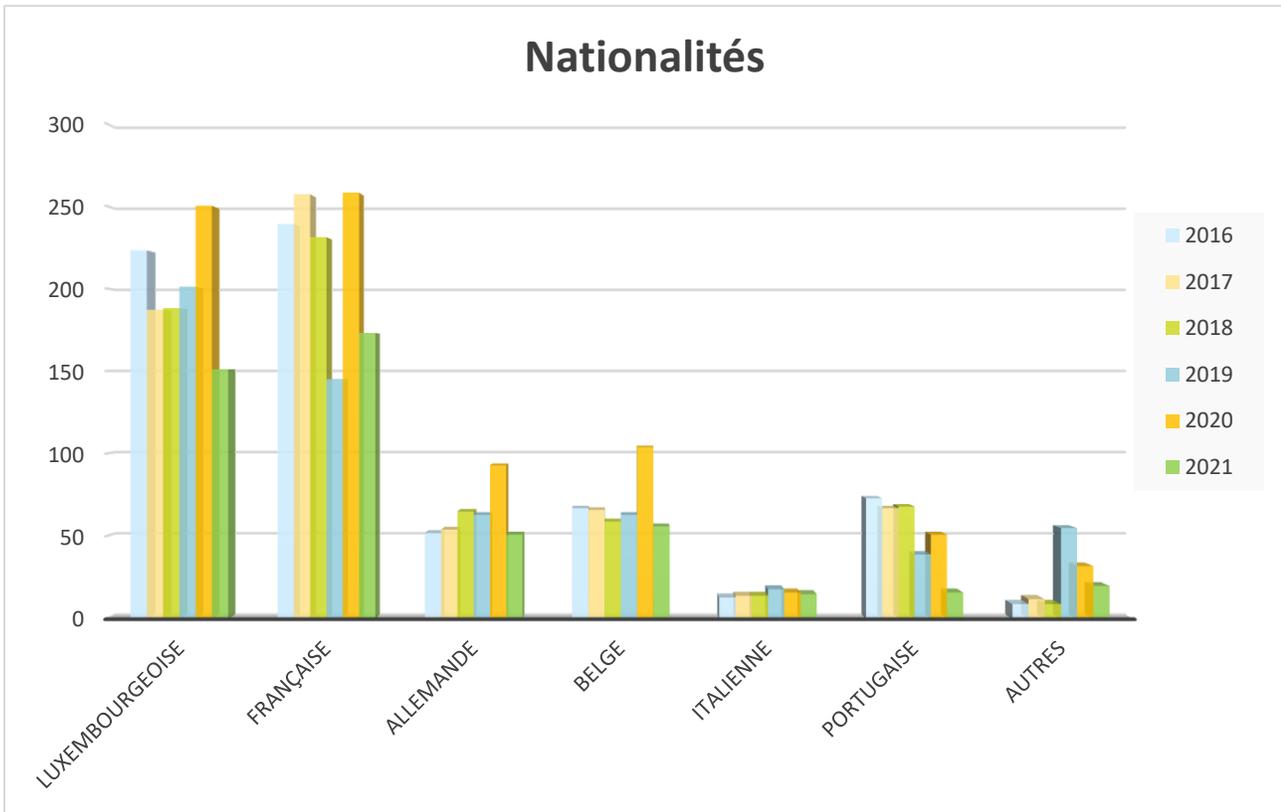
a) Répartition selon le genre

	2017		2018		2019		2020		2021	
Femmes	204	31.1%	221	34.9%	251	43.0%	341	42.4%	208	43.2%
Hommes	453	68.9%	413	65.1%	333	57.0%	463	57.6%	274	56.8%
TOTAL	657	100%	634	100%	584	100%	804	100%	482	100%



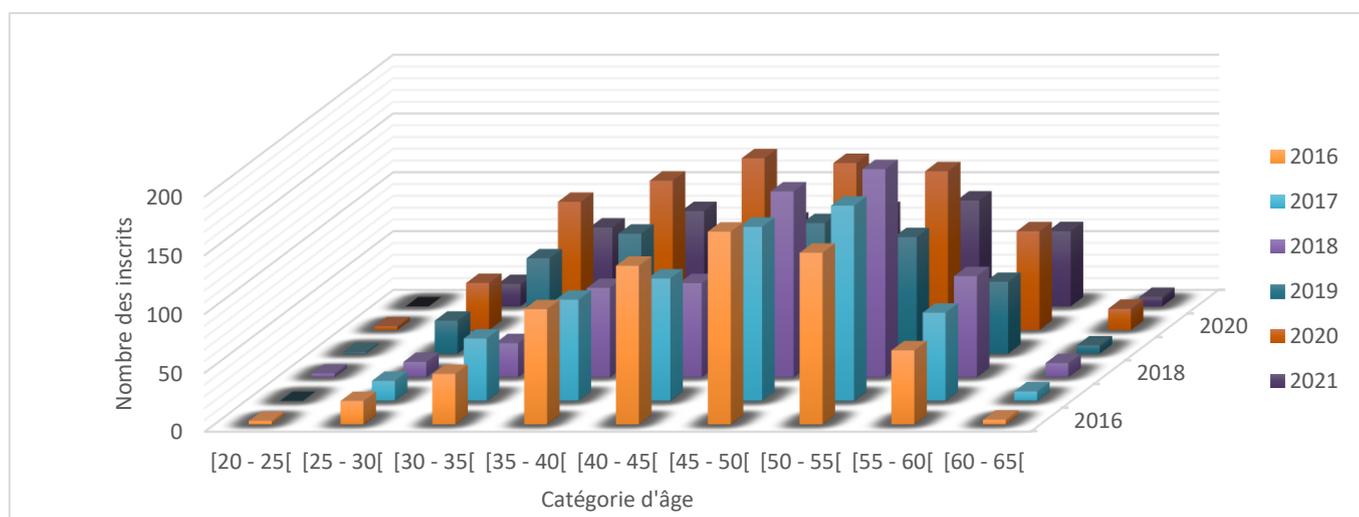
b) Répartition selon la nationalité des titulaires et suppléant(e)s

Titulaires & Suppléants	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Luxembourgeoise	223	187	188	201	250	151
Française	239	257	231	145	258	173
Allemande	52	54	65	63	93	51
Belge	67	66	59	63	104	56
Italienne	13	14	14	18	16	15
Portugaise	73	67	68	39	51	16
Autres	9	12	9	55	32	20
Total	676	657	634	584	804	482



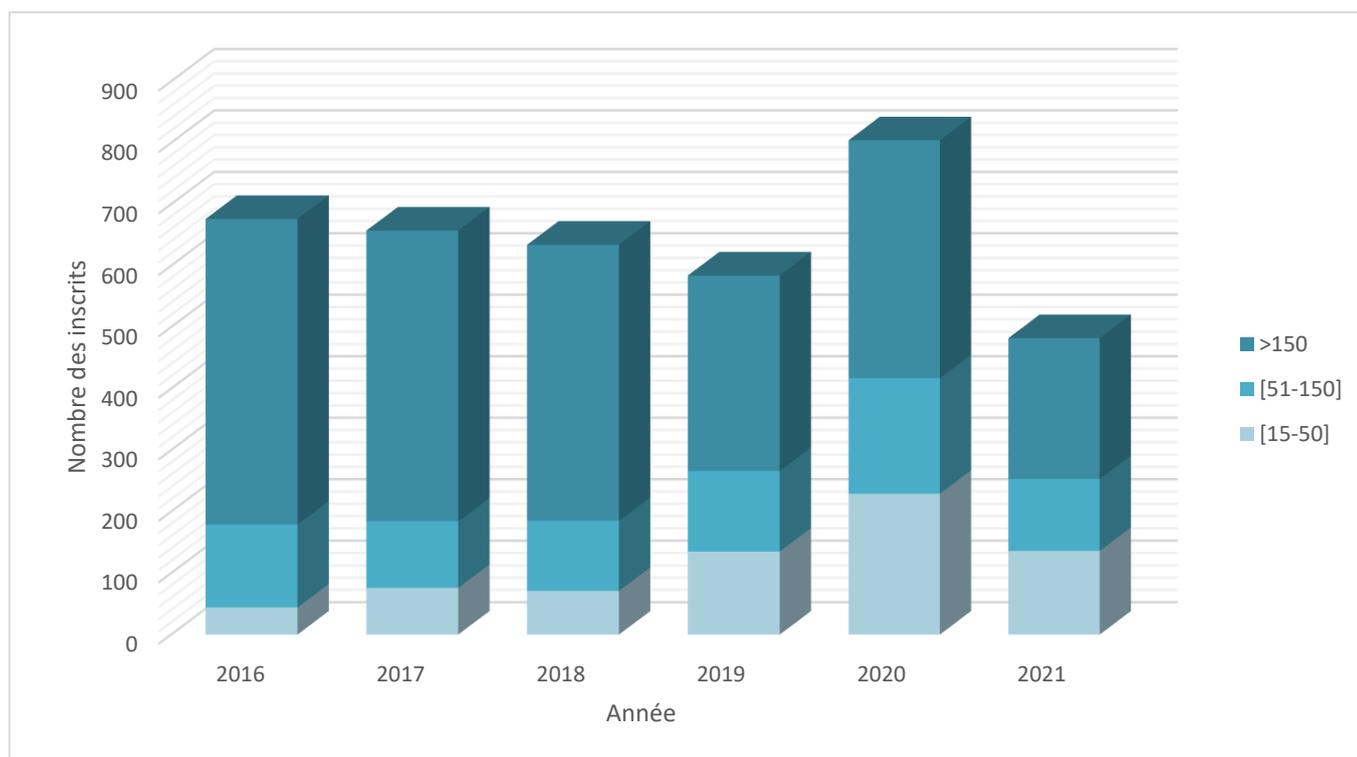
c) Répartition selon l'âge

Age	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
20 - 25	3	0.4%	0	0.0%	3	0.5%	1	0.2%	3	0.4%	0	0.0%
25 - 30	20	3.0%	17	2.6%	13	2.1%	28	4.8%	40	5.0%	19	3.9%
30 - 35	43	6.4%	53	8.1%	29	4.6%	81	13.9%	109	13.6%	67	13.9%
35 - 40	98	14.5%	86	13.1%	76	12.0%	102	17.5%	127	15.8%	81	16.8%
40 - 45	135	20.0%	104	15.8%	80	12.6%	94	16.1%	146	18.2%	72	14.9%
45 - 50	164	24.3%	148	22.5%	158	24.9%	111	19.0%	142	17.7%	81	16.8%
50 - 55	146	21.6%	166	25.3%	177	27.9%	99	17.0%	135	16.8%	90	18.7%
55 - 60	63	9.3%	75	11.4%	86	13.6%	61	10.4%	84	10.4%	64	13.3%
60 - 65	4	0.6%	8	1.2%	12	1.9%	7	1.2%	18	2.2%	8	1.7%
	676		657		634		584		804		482	



d) Répartition selon l'effectif de l'entreprise de provenance

Entreprise de provenance		2016	2017	2018	2019	2020	2021
	[15-50]		44	76	71	135	229
[51-150]		135	108	114	131	188	117
>150		497	473	449	318	387	229
Total		676	657	634	584	804	482



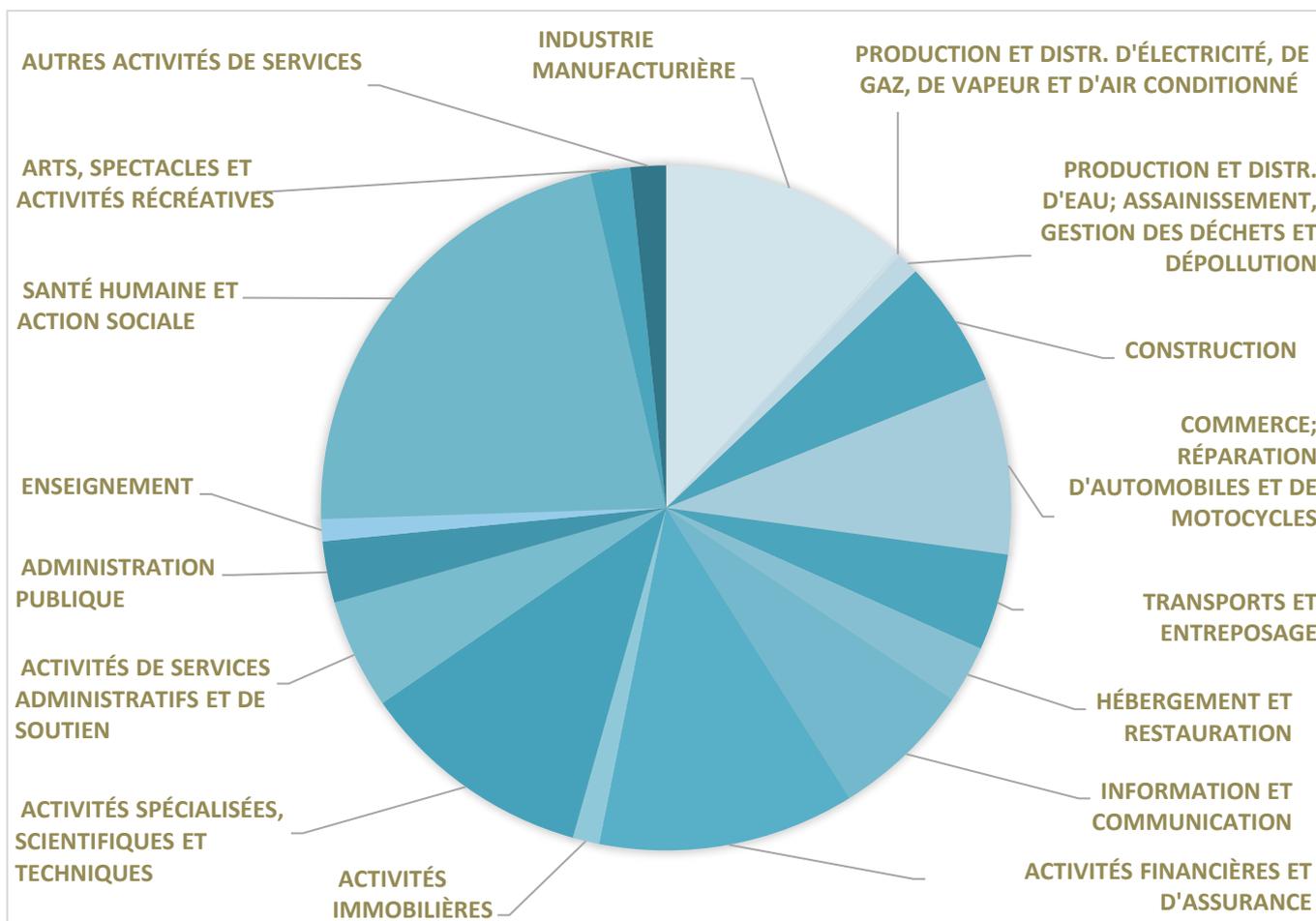
b) Répartition selon le secteur d'activité (NACE)/en fonction de 482 participants en 2021

Secateurs NACE 2021

C	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE	56	11.62%
D	PRODUCTION ET DISTR. D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ	1	0.21%
E	PRODUCTION ET DISTR. D'EAU; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION	5	1.04%
F	CONSTRUCTION	29	6.02%
G	COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	40	8.30%
H	TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE	22	4.56%
I	HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	13	2.70%
J	INFORMATION ET COMMUNICATION	32	6.64%
K	ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	58	12.03%
L	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	6	1.24%
M	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	53	11.00%
N	ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	25	5.19%
O	ADMINISTRATION PUBLIQUE	14	2.90%
P	ENSEIGNEMENT	5	1.04%
Q	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	106	21.99%
R	ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES	9	1.87%
S	AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES	8	1.66%

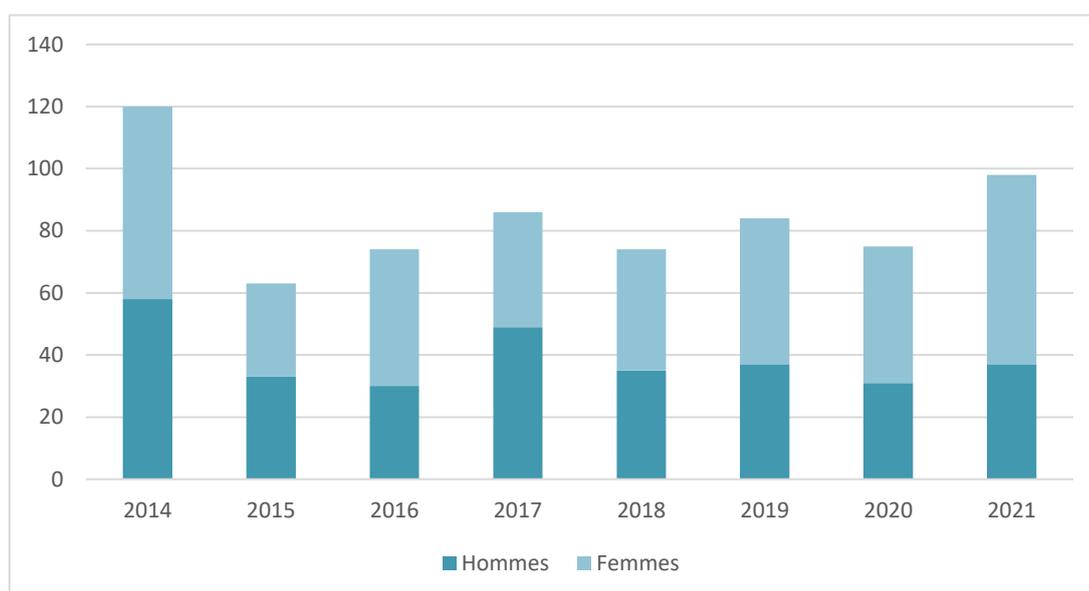
Total

482



1.2. La formation des délégué(e)s à l'égalité*

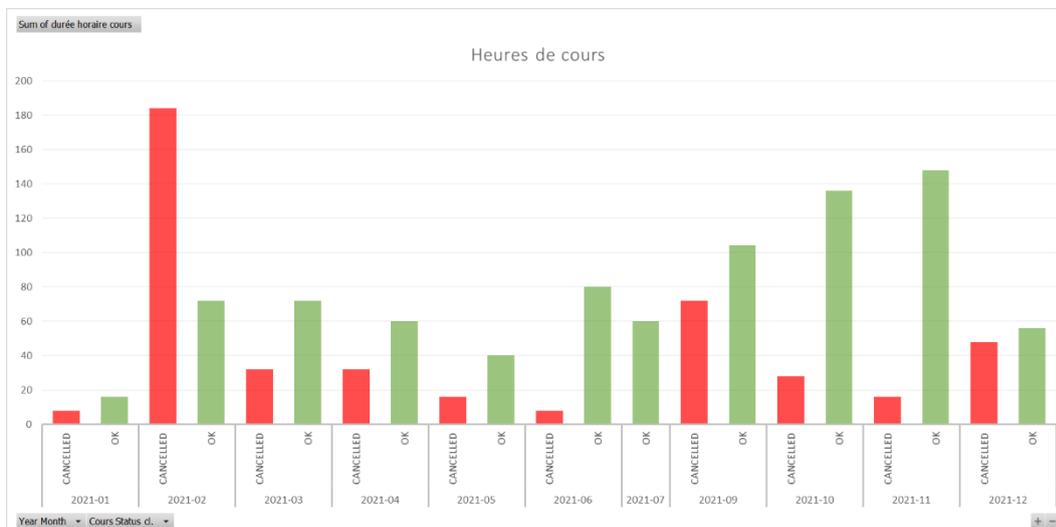
Année	Hommes	Femmes	Total
2014	58	62	120
2015	33	30	63
2016	30	44	74
2017	49	37	86
2018	35	39	74
2019	37	47	84
2020	31	44	75
2021	37	61	98



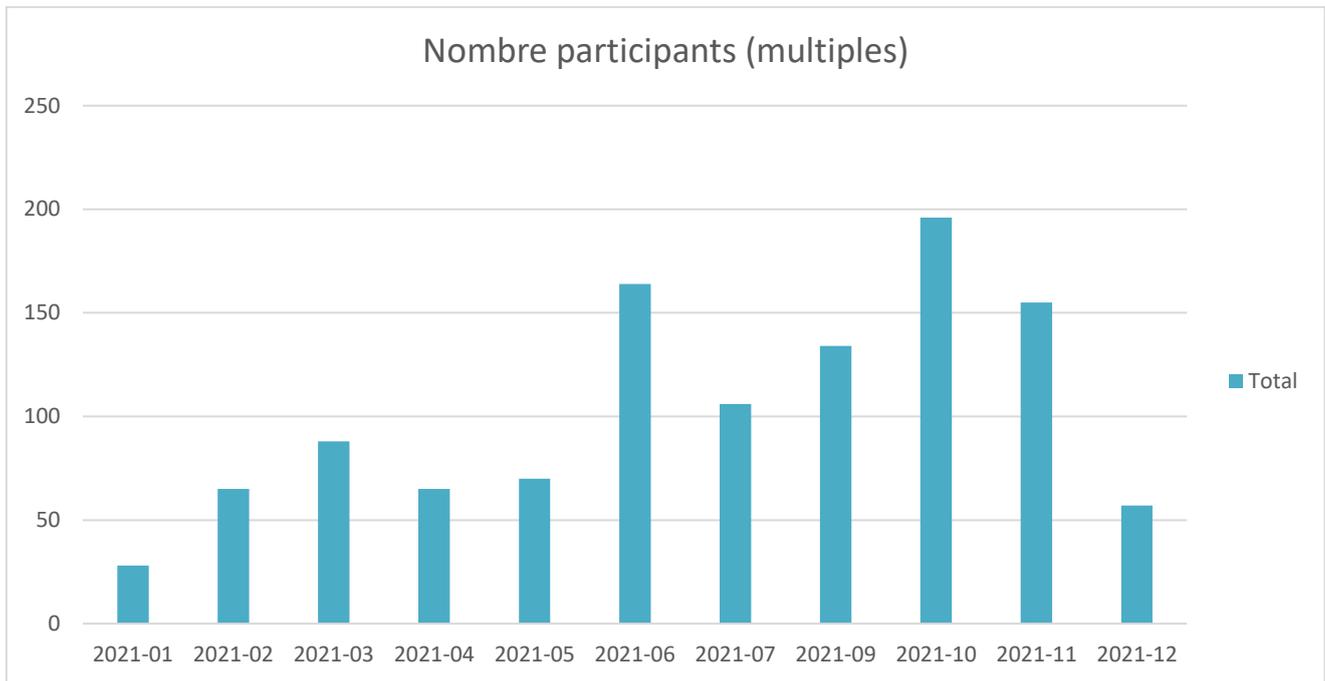
* Les délégué(e)s à l'égalité sont inclus(es) dans le total des 482 délégué(e)s du personnel

1.3. Les formations prévues et les formations annulées

2021-01	24
CANCELLED	8
OK	16
2021-02	256
CANCELLED	184
OK	72
2021-03	104
CANCELLED	32
OK	72
2021-04	92
CANCELLED	32
OK	60
2021-05	56
CANCELLED	16
OK	40
2021-06	88
CANCELLED	8
OK	80
2021-07	60
OK	60
2021-09	176
CANCELLED	72
OK	104
2021-10	164
CANCELLED	28
OK	136
2021-11	164
CANCELLED	16
OK	148
2021-12	104
CANCELLED	48
OK	56
Grand Total	1288



1.4. Evolution des inscriptions par mois (depuis le début des formations pour le mandat 2019-2024)



2. 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
2021	4	4	8

