

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail

MINISTERE DU TRAVAIL

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

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

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1: Politique du travail et de l'emploi	5
1.1 Textes adoptés en 2023.....	6
1.1.1 Lois	6
1.1.2 Règlements grand-ducaux.....	12
1.2 Projets déposés avant le 31 décembre 2023.....	13
1.2.1 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).....	13
1.2.2 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).....	13
1.2.3 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).....	14
1.2.4 Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail (doc. Parl. n° 8153).....	15
1.2.5 Projet de loi portant : 1° introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et ; 2° modification du Code du travail (Doc. Parl. n° 8234).....	17
1.2.6 Projet de loi portant modification : 1° du livre II, titre III, chapitre II, du Code du travail ; 2° de l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (Doc. Parl. n°8266).....	19
1.3 Transposition des directives européennes	21
1.3.1 Textes publiés.....	21
1.3.2 Textes déposés.....	26
1.3.3 Textes en cours d'élaboration.....	28
Chapitre 2: Politique de l'emploi	30
2.1 Politique européenne de l'emploi.....	31
2.1.1 Mesures politiques prises en vue de mettre en œuvre les principes du socle européen des droits sociaux 31	
2.1.2 Année européenne des compétences (« European Year of Skills »)	34
2.2 Gestion du Fonds social européen plus	35
2.2.1 Le programme opérationnel 2014-2020.....	35
2.2.2 Le programme 2021-2027 « Investir dans le futur ».....	36
2.2.3 Les actions de communication et de visibilité en 2023	38
2.3 Initiatives sociales en faveur de l'emploi.....	41
2.3.1 Missions de contrôle sur le terrain.....	43

2.4	Salariés handicapés	44
2.4.1	La collaboration entre le Ministère du Travail et les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle 44	
2.4.2	La promotion de l'accès et du maintien à l'emploi au marché ordinaire du travail.....	45
2.4.3	La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées – Article 27 ...	46
2.4.4	La Commission d'orientation et de reclassement professionnel.....	47
2.5	Subventions apprentissage de la langue luxembourgeoise	48
2.6	RETEL	49
2.6.1	Participation du RETEL à différents projets.....	49
2.6.2	Améliorer l'accès aux données relatives au marché du travail.....	51
2.7	Congé linguistique	53
2.8	Congé extraordinaires	54
2.8.1	Le congé de paternité et le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption	54
2.8.2	Le congé d'aidant	54
2.8.3	Le congé pour raisons de force majeure.....	55
Chapitre 3:	Préretraite	56
Chapitre 4:	Fonds pour l'emploi	66
Chapitre 5:	Économie sociale et solidaire	71
5.1	Mieux connaître l'économie sociale et solidaire	73
5.1.1	Sensibiliser.....	73
5.1.2	Recenser.....	74
5.1.3	Former.....	74
5.2	Outiller les entreprises de l'économie sociale et solidaire	75
5.2.1	Légiférer	75
5.2.2	Conseiller et soutenir	76
5.3	Changer d'échelle	77
5.3.1	Politiser et diversifier	77
Chapitre 6:	Office National de Conciliation	79

Chapitre 1:

POLITIQUE

DU TRAVAIL

ET DE L'EMPLOI

1.1 Textes adoptés en 2023

1.1.1 Lois

1.1.1.1 Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

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 est primordial de prévoir et de mettre en œuvre des mesures de prévention et de réduction de ce facteur de stress au travail.

Afin de remédier à ce vide juridique, la loi du 29 mars 2023 introduit un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI. – Harcèlement moral ».

Désormais, la loi impose à l'employeur de prévenir tout acte de harcèlement moral par le biais de différentes mesures à mettre en place au sein de l'entreprise ainsi qu'une obligation d'intervention en devant faire cesser immédiatement tout comportement de harcèlement moral dont il a connaissance à l'occasion des relations de travail.

L'employeur peut se voir infliger des sanctions administratives et pénales en cas de non-respect de ses obligations.

Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur :

- la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement, notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de s'adresser à la délégation du personnel ;
- l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre les auteurs des actes de harcèlement moral ;
- l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- l'information et la formation des salariés.

Un rôle important revient également à l'Inspection du travail et des mines qui, une fois saisie, peut entendre le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ainsi que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant.

Suite à l’instruction du dossier et aux auditions réalisées, l’Inspection du travail et des mines dresse un rapport contenant, le cas échéant, des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral.

Au plus tard quarante-cinq jours après réception du dossier, le directeur de l’Inspection du travail et des mines ou son représentant transmet le rapport complet à l’employeur concerné.

En présence d’actes de harcèlement moral, le directeur de l’Inspection du travail et des mines enjoint à l’employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes de harcèlement dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport.

Le salarié victime de harcèlement moral peut refuser de poursuivre l’exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l’employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est puni d’une amende de 251 à 2.500 euros l’employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l’entreprise qui commet des actes de harcèlement moral.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, la peine peut être portée au double du maximum.

1.1.1.2 Loi du 28 juin 2023 portant modification de l’article L. 231-6 du Code du travail

En principe, l’article L. 231-1 du Code du travail interdit aux employeurs de faire travailler les salariés les jours de dimanche de minuit à minuit. Il y a toutefois certaines catégories de salariés, respectivement certains secteurs d’activité, pour lesquels le Code du travail prévoit des exceptions à cette interdiction.

Alors bien que le Code du travail prévoie déjà de nombreuses exceptions à l’interdiction du travail dominical, ce n’est pas le cas en ce qui concerne les musées. Ainsi, l’article L. 231-6 du Code du travail prévoie effectivement dans ses points 1 à 10 différents secteurs bénéficiant de plein droit d’une dérogation à l’article L. 231-1. Cependant, les institutions muséales ne tombent pas sous le champ d’application de cet article. Le travail dominical dans les institutions muséales était admis en considérant que ces entités tombaient sous la définition d’« entreprise de spectacle public » au sens de l’article L. 231-6, paragraphe 1er, alinéa 1er, point 5, mais cette solution était insatisfaisante, car juridiquement incertaine et pas claire.

Les musées ont des heures d’ouverture régulières pendant tous les dimanches de l’année pour la satisfaction des besoins de leur public qui se déplace majoritairement à ces lieux les fins de semaine. Il s’ajoute que la fermeture dominicale de ces institutions est de nature à en compromettre le fonctionnement normal en

raison de l'importance du nombre de visiteurs dominical qu'il est impossible de reporter sur les autres jours de la semaine.

Il est dès lors important d'introduire une exception supplémentaire à l'interdiction du travail du dimanche qui se limite précisément et exclusivement aux musées, tout en soulignant que, selon la définition du Conseil international des musées, référence internationale au sein du monde muséal, le musée est « une institution permanente, à but non lucratif et au service de la société, qui se consacre à la recherche, la collecte, la conservation, l'interprétation et l'exposition du patrimoine matériel et immatériel. Ouvert au public, accessible et inclusif, il encourage la diversité et la durabilité. Les musées opèrent et communiquent de manière éthique et professionnelle, avec la participation de diverses communautés. Ils offrent à leurs publics des expériences variées d'éducation, de divertissement, de réflexion et de partage de connaissance ».

Afin de clarifier la question du travail dominical dans les institutions muséales et pour plus de sécurité juridique, cette loi introduit dans le Code du travail une dérogation supplémentaire à l'article L. 231-1 pour que les musées puissent faire travailler leurs salariés les dimanches à raison de 8 heures de manière permanente. Il est évident que les salariés travaillant le dimanche bénéficient des conditions de rémunération et de repos telles qu'elles sont définies par le Chapitre premier du Titre III du Livre II du Code du travail.

1.1.1.3 Loi du 28 juin 2023 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 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 (« 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 (CPTÉ), 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, avant la présente loi, le droit luxembourgeois ne réglait 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 cette situation, la présente loi, qui se base dès lors largement sur l'avis tripartite susmentionné, complète la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter, introduit 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, elle contient des modifications législatives très ponctuelles, qui sont destinées à assurer une meilleure application du nouveau dispositif par l'implication des partenaires sociaux.

1.1.1.4 Loi du 29 juillet 2023 portant modification :

1° de l'article L.413-4 du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective.

Lors des dernières élections sociales en 2019, certaines incohérences concernant le droit de vote aux élections pour la Chambre des salariés ont été constatées. En effet, il est apparu que certaines catégories de salariés, qui pourtant cotisent à la Chambre des salariés, ne figurent pas sur la liste des électeurs établie par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sur base des données fournies par le Centre commun de la Sécurité sociale.

En effet, il s'est avéré que les apprentis, les demandeurs d'emploi indemnisés et les bénéficiaires d'une aide financière ou d'une mesure en faveur de l'emploi sont privés du droit de vote.

Il en est de même des salariés et apprentis en congé parental à temps plein qui sont pourtant des ressortissants de la Chambre des salariés et qui doivent donc pouvoir participer aux élections, tant en qualité d'électeur que de candidat.

Pour les salariés ou apprentis, qui bénéficient d'un congé parental à temps plein, l'article L. 234-47, paragraphe 5, du Code du travail énonce que leur contrat de travail est suspendu intégralement pendant la durée du congé parental. Cette suspension ne doit néanmoins pas les exclure du bénéfice du paragraphe premier de l'article 41 de la loi modifiée de 1924 :

« 1. les salariés, qui sont occupés, au moment de la publication de la date des élections, dans le cadre d'un contrat de travail régi par les articles L. 121-1 et suivants du Code du travail et qui sont déclarés à ce titre, à la même date, auprès de l'assurance maladie luxembourgeoise, autres que ceux visés à l'article 43ter de la présente loi. ».

Il s'ensuit qu'au moment de l'établissement des listes électorales, les personnes en congé parental à temps plein doivent donc conserver leur droit de vote actif et leur droit de vote passif.

L'article 3 de la loi modifiée de 1924 permet aux chambres professionnelles de percevoir une cotisation auprès de leurs ressortissants. Le paiement de la cotisation est donc subordonné à la qualité de ressortissant. De même, l'article 5 de la même loi octroie le droit de vote à tous les ressortissants d'une chambre professionnelle.

Il apparaît que ce n'était que par omission que l'article 41 de la même loi n'énumérait pas les apprentis, les bénéficiaires du congé parental à temps plein et les demandeurs d'emploi indemnisés comme étant qualifiés pour participer aux élections de la Chambre des salariés.

Dans un souci d'équité, la présente loi a redressé cette absence de concordance et les a ajoutés.

Par ailleurs, parmi les apprentis se trouvent également des jeunes âgés entre seize et dix-huit ans. C'est pourquoi, l'âge pour être électeur a dû être abaissé à seize ans. Ce d'autant plus que pour les élections des délégués du personnel, eu égard à la suppression de la délégation des jeunes travailleurs, le droit de vote actif a été accordé aux salariés âgés de seize ans au moins. Pour cette raison, il a semblé important de porter la limite d'âge pour être électeur de dix-huit à seize ans, tout en maintenant à dix-huit ans la limite d'âge pour être éligible.

Ensuite, la présente loi apporte une clarification au niveau de l'article L. 413-4 du Code du travail, étant donné que la lecture précédente du point 2 du paragraphe premier suscitait des doutes quant à la question si les salariés dont le contrat de travail est suspendu, par exemple lorsqu'elles sont en congé parental à temps plein, sont éligibles pour l'élection des délégués du personnel ou pas.

En principe, la suspension du contrat de travail ne doit pas avoir d'incidence sur la qualité d'électeur ou de candidat du salarié de sorte qu'il y a eu lieu de procéder à une modification du dispositif en question afin d'éviter toute discussion quant à son interprétation et en vue d'assurer la participation des salariés en congé parental à temps plein aux prochaines élections sociales.

1.1.1.5 Loi du 29 juillet 2023 portant modification :

1° de l'article L.233-16 du Code du travail ;

2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

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, la présente loi a pour objet d'apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif.

En outre, elle 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 permet 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. Avant la présente loi, les couples de personnes du même sexe ne pouvaient profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant.

En effet, l'accès à ce congé n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né.

Concernant l'ouverture du congé de paternité pour les indépendants, le présent 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. »

Bien que 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 et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil prévoit dans son article 2 que : *« La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. »*, le Gouvernement a décidé d'ouvrir le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant aux indépendants tels que définis à l'article 1^{er} sous point 4) du Code de la sécurité sociale.

1.1.2 Règlements grand-ducaux

1.1.2.1 Règlement grand-ducal du 29 juillet 2023 modifiant :

1° le règlement grand-ducal du 17 juillet 2008 ayant pour objet les élections pour la Chambre des salariés ;

2° le règlement grand-ducal du 4 novembre 2010 déterminant le mode de perception des cotisations mises à charge des ressortissants de la Chambre des salariés

Le règlement grand-ducal vise à apporter des modifications au règlement grand-ducal du 17 juillet 2008 ayant pour objet les élections pour la Chambre des salariés et au règlement grand-ducal du 4 novembre 2010 déterminant le mode de perception des cotisations mises à charge des ressortissants de la Chambre des salariés en vue de préciser certaines dispositions et de résoudre ainsi les problèmes pratiques ayant surgi au niveau de l'application des deux règlements grand-ducaux précités.

En ce qui concerne la modification du règlement grand-ducal du 17 juillet 2008 ayant pour objet les élections pour la Chambre des salariés, des précisions sont nécessaires en ce qui concerne la composition de certains groupes socio-professionnels.

D'autres précisions sont apportées au même texte pour redresser des problèmes qui ont émergé lors de sa mise en œuvre à l'occasion des élections sociales précédentes.

En ce qui concerne la modification du règlement grand-ducal du 4 novembre 2010 déterminant le mode de perception des cotisations mises à charge des ressortissants de la Chambre des salariés, ce texte prévoit uniquement une retenue du chef de « l'indemnité forfaitaire » de congé parental (ancien régime de congé parental), qui est à opérer par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Ainsi ce règlement ne prévoyait pas de dispositions concernant la perception des cotisations pour la Chambre des salariés par rapport aux indemnités relatives aux nouvelles formes de congé parental, raison pour laquelle il convenait d'adapter ce règlement grand-ducal sur ce point.

En outre, il est encore précisé que si pendant le mois de mars entier de l'année concernée le ressortissant de la Chambre des salariés bénéficie en sa qualité de demandeur d'emploi d'une aide financière ou d'une autre mesure en faveur de l'emploi, la retenue est opérée par l'institution débitrice du revenu de remplacement.

1.2 Projets déposés avant le 31 décembre 2023

1.2.1 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.

1.2.2 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. Suite à l'avis du Conseil d'Etat, une deuxième série d'amendements a été adoptée lors de la commission parlementaire du 20 janvier 2023.

1.2.3 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 permanent 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.

1.2.4 Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail (doc. Parl. n° 8153)

Lorsque les partenaires sociaux pressentent des problèmes d'ordre économique ou financier dans une entreprise, susceptibles d'avoir des incidences négatives sur l'emploi, ils ont la possibilité d'entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Le Comité de conjoncture peut aussi prendre l'initiative d'inviter les parties concernées à entamer des négociations en vue de l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi et le Gouvernement entend par cet instrument renforcer le caractère préventif des mesures prévues dans un plan de maintien dans l'emploi. L'objectif du plan de maintien dans l'emploi est donc d'effectuer une gestion anticipative des effets des restructurations envisagées tout en visant la finalité de maintenir l'emploi et d'éviter le recours à des licenciements ou à un plan social et de trouver des solutions alternatives dans le cadre du dialogue social afin que les salariés menacés de licenciement ne soient pas confrontés au chômage, respectivement de pouvoir mieux organiser les transitions des salariés, sans passer par une période de chômage.

En vue de soutenir les partenaires sociaux dans cette démarche, le Gouvernement accompagne les accords trouvés par un certain nombre d'aides financières destinées aux salariés et aux employeurs (*prise en charge de frais de formation, de reconversion et de consultance ; prêt temporaire de main-d'œuvre ; possibilité de réduction de la participation aux frais de la préretraite ; aides à l'embauche ; ...*). L'homologation du plan par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ouvre encore la possibilité de recourir à un certain nombre d'instruments ou d'en profiter avec des modalités plus favorables en ce qui concerne leur mise en œuvre (*aide au réemploi en cas de prêt temporaire de main-d'œuvre ; remboursement partiel des frais en cas de préretraite ; aide à l'embauche de chômeurs âgés provenant d'une entreprise avec un plan de maintien dans l'emploi ; subsides pour formations de requalification des salariés, ...*). A titre d'illustration, le taux de participation aux coûts de la préretraite-ajustement peut être fixé à un niveau inférieur à 30% dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, alors qu'il doit en principe être obligatoirement supérieur à 30%.

En raison du fait que les aides financières ou subventions ainsi octroyées sont à charge du Fonds pour l'emploi et peuvent engager des frais supplémentaires considérables pour l'Etat, le plan de maintien dans l'emploi négocié doit obtenir l'homologation du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Avant de pouvoir être homologué, le plan de maintien dans l'emploi doit être transmis au secrétariat du Comité de conjoncture qui le soumet pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui statue sur avis du Comité de conjoncture. L'homologation se définit comme un acte d'approbation emportant force obligatoire de l'accord réalisé. La loi ne confère pas de force juridique particulière au plan de maintien dans l'emploi. L'employeur s'engage cependant à réaliser les mesures qui y sont prévues. Le seul effet juridique pour l'Etat consiste dans le fait qu'il s'engage à cofinancer certaines mesures y prévues.

Le plan de maintien dans l'emploi doit être signé par les partenaires sociaux aux niveaux appropriés conformément aux dispositions de l'article L. 513-4 du Code du travail. Les signataires d'un tel plan ne s'engagent pas à parvenir à un résultat déterminé (obligation de résultat), mais d'y appliquer les soins et les

capacités nécessaires afin de garantir la pérennité de l'entreprise à court, moyen et long terme, en relation avec des investissements à réaliser en vue du futur développement de l'entreprise (obligation de moyens).

Ils doivent donc accomplir toutes les diligences nécessaires à la réalisation des objectifs poursuivis par le plan de maintien dans l'emploi. Etant donné que les entreprises ont une certaine responsabilité sociale, il est évident qu'elles entreprennent toutes les démarches pour promouvoir davantage les mesures retenues dans le plan de maintien dans l'emploi et s'engagent à assurer un suivi de mise en œuvre desdits plans et ceci, avec l'objectif de pouvoir convenablement accompagner les entreprises en difficultés.

Pour y arriver et dans un objectif de pouvoir utilement accompagner les entreprises en difficultés, il est donc proposé d'introduire dans le Code du travail la faculté pour le Comité de conjoncture de demander aux signataires d'un plan de maintien dans l'emploi des informations relatives à sa mise en œuvre afin de pouvoir mettre en place un suivi cohérent et adéquat permettant l'évaluation de la situation économique et financière de l'entreprise.

Le présent projet vise aussi à introduire dans le Code du travail les conditions et modalités relatives au cofinancement par le Fonds pour l'emploi des formations assurées dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Il s'agit en fait de mettre fin à une insécurité juridique en créant une base légale pour les conditions et modalités d'ores et déjà appliquées.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 9 février 2023.

1.2.5 Projet de loi portant : 1° introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et ; 2° modification du Code du travail (Doc. Parl. n° 8234)

Depuis des années, de nombreuses évolutions et tendances structurelles (technologiques, réglementaires, environnementales, sociétales) bouleversent les activités des entreprises de tous les secteurs. Certains métiers sont créés en conséquence, d'autres disparaissent, et une grande partie se trouve transformée significativement. L'organisation de coopération et de développement économiques (ci-après OCDE) estime que 14% des postes occupés ont une forte probabilité d'être automatisés, et 32% des emplois se verront transformés significativement par l'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).

Ces transformations impactent les besoins en compétences du marché de l'emploi. Afin de sécuriser l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage, il est primordial d'investir dans la formation professionnelle continue. Le Forum économique mondial estime que 95% des personnes

occupant un emploi à haut risque d'automatisation ou de transformation ont des perspectives d'emploi viables et désirables, en passant par une formation qui peut durer entre quelques mois et deux ans (World Economic Forum, Towards a Reskilling Revolution, 2019). Les aides à la formation professionnelle continue du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sont indispensables, mais ne suffisent pas pour inciter les entreprises à investir dans les requalifications (reskilling) ou montées en compétences significatives (upskilling) de leur personnel.

Sur base des dernières données disponibles de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS, 2019), seulement 32 % des employeurs au Luxembourg offrent une formation à la plupart de leur personnel, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE (35%), avec une part encore plus faible pour les micros, petites et moyennes entreprises. On estime que 43% des adultes au Luxembourg participent à une formation formelle ou non formelle au cours d'une année (Adult Education Survey, 2016) et 16% au cours d'un mois (Labour Force Survey, 2020), avec une part nettement plus faible (6%) pour les adultes ayant déjà un niveau d'éducation bas et qui sont donc plus exposés au risque de chômage. En effet, dans les pays de l'OCDE, seulement 37% des travailleurs à fort risque d'automatisation ont reçu une formation professionnelle sur les 12 derniers mois, comparé à 63% pour les travailleurs à faible risque d'automatisation (OECD Employment Outlook, 2019).

Comme le souligne l'étude de l'OCDE sur la « Skills Strategy » au Luxembourg (publiée le 23 février 2023), dans le contexte des mégatendances actuelles, il est urgent d'envisager de nouvelles incitations financières qui répondent de manière plus proactive aux besoins critiques en matière de upskilling et reskilling. Alors que les aides à la formation existantes s'appliquent à tous les types de formation professionnelle continue, le nouveau dispositif, qui doit apporter un soutien financier plus important, doit cibler les salariés qui ont besoin d'un reskilling ou upskilling intensif pour rester employables, et ne doit couvrir que les formations qui contribuent à l'employabilité générale du salarié. Cela nécessite non seulement un soutien financier plus important, mais aussi du support méthodologique aux employeurs pour identifier les salariés concernés, pour définir les parcours de requalification ou de montée en compétences, et pour élaborer les plans de formation. Le Forum économique mondial a estimé, sur la base de l'exemple des États-Unis, en comparant les coûts de formation aux coûts associés au licenciement d'un salarié et à l'embauche d'un nouveau, que le financement d'un tel reskilling ou upskilling intensif est rentable du point de vue de l'employeur dans au moins 25% des cas, mais devient rentable du point de vue du gouvernement, en tenant compte des indemnités de chômage, dans au moins 77 % des cas. On peut s'attendre à ce que ces pourcentages soient nettement plus élevés dans un pays européen où la protection sociale est plus forte. Mais ils montrent également que le soutien financier du gouvernement est essentiel.

C'est dans ce contexte qu'en 2018 déjà, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, le ministère de l'Économie et l'Agence pour le développement de l'emploi, ont lancé le projet pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » (LDSB), avec le but d'anticiper les répercussions des évolutions technologiques sur l'emploi et de tester la pertinence d'un accompagnement des entreprises et de leurs salariés dans la transformation des emplois et des compétences.

Entretemps, la pandémie a davantage accéléré les bouleversements du marché de l'emploi et a renforcé l'inadéquation entre compétences demandées et disponibles. Suite à ces constats, le Gouvernement a mis en place le « Skills-Dësch », une plateforme qui réunit Gouvernement et partenaires sociaux pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie en matière de compétences.

Une action prévue par le « Skills-Dësch » est l'institutionnalisation d'une offre de services telle que pilotée dans le projet LDSB. L'Agence pour le développement de l'emploi a élaboré le concept pour un tel programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, nommé « Skills-Plang », en considérant les leçons tirées du projet pilote LDSB. Ce concept a été présenté pour consultation aux partenaires sociaux lors des réunions du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi du 28 juin 2022 et du 4 octobre 2022, et un accord de principe sur ce nouveau programme a été conclu. Le présent projet de loi tient compte des échanges à l'occasion de ces deux réunions.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 7 juin 2023.

1.2.6 Projet de loi portant modification : 1° du livre II, titre III, chapitre II, du Code du travail ; 2° de l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (Doc. Parl. n°8266)

La loi du 25 avril 2019 portant modification : 1. des articles L. 232-2 et L. 233-4 du Code du travail ; 2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État a introduit un jour férié légal supplémentaire conformément à l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit que la journée de l'Europe, qui est fixée au 9 mai, sera déclarée jour férié légal au Luxembourg.

Depuis l'entrée en vigueur de ce texte, chaque travailleur tombant sous le Code du travail ou le statut général des fonctionnaires de l'Etat a dès lors droit à onze jours fériés légaux par année de calendrier.

En 2024, deux de ces onze jours, à savoir l'Ascension et la journée de l'Europe, tombent sur le 9 mai alors qu'un tel cas de figure n'est actuellement pas expressément règlementé par les dispositions légales.

En pratique de telles situations ne risquent pas de se présenter très souvent puisqu'en application de sa définition établie par le Concile de Nicée en 325, la date du dimanche de Pâques, qui permet de déterminer la date des fêtes associées comme l'Ascension et la Pentecôte, tombe toujours entre le 22 mars et le 25 avril.

Ainsi, le lundi de Pâques et le 1^{er} mai ne peuvent jamais tomber sur un même jour.

De plus, la fête du Travail et la journée de l'Europe sont fixées chacune à une date déterminée alors que l'Ascension a lieu à 40 jours de Pâques c'est-à-dire un jeudi entre le 30 avril et le 3 juin.

Dans ce contexte il y a lieu de rappeler qu'en 2008 la fête du Travail et l'Ascension sont tombées sur le même jour et qu'en 1913 il en avait été de même.

Face à ce phénomène, Monsieur le Député Romain Schneider avait d'ailleurs posé, en date du 19 décembre 2006, la question parlementaire n° 1471, en soulignant que face à cette situation exceptionnelle, « il y a lieu de se demander quelles en seront les répercussions en termes de droit du travail et de rémunération des salariés étant donné que les articles L. 232-1 à L. 232-9 du Code du travail ne prévoient pas expressément ce cas de figure ».

A défaut de précisions dans les textes applicables, le Ministre du Travail et de l'Emploi de l'époque n'avait pu répondre à ces questions que par interprétation des dispositions existantes et sans préjudice de décisions judiciaires contraires.

Afin de pallier à cette insécurité juridique, le présent projet entend compléter le libellé de l'article L. 232-3 et apporter des modifications aux articles L. 232-6 à L. 232-9 du Code du travail pour tenir compte expressément de l'hypothèse dans laquelle deux des onze jours fériés légaux énumérés à l'article L. 232-2 tombent sur un même jour de calendrier.

Par la même occasion et dans un but identique, une précision en ce sens sera insérée à l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 30 juin 2023 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 22 décembre 2023.

1.3 Transposition des directives européennes

1.3.1 Textes publiés

1.3.1.1 *Loi du 15 août 2023 portant modification :*

1° *du Code du travail ;*

2° *de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;*

3° *de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la 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.*

La présente 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 les 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 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.

La directive s'applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEE et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.

La directive laisse aux États membres la compétence pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère ou père.

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 pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. 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.

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 transférée 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. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager en particulier les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la directive aux travailleurs qui sont parents, laissant aux États membres la faculté de préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et de décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, il est prévu que la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres ont le pouvoir de décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par les employeurs.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, la directive prévoit que les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein.

La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Selon la directive, cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental.

Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.

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, selon la directive, avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Il est prévu que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

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 de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé.

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.

Les États membres établissent la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la directive à un niveau adéquat.

Les États membres sont libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant.

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.

Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la formule souple de travail demandée ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.

Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la directive. La directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé. La relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé

et tous les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la directive sont protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondé(e) sur ce motif.

En particulier, les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la directive doivent être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits sont en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit. Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

La directive impose que les États membres prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.

La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessitent une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la directive.

1.3.1.2 Règlement grand-ducal du 19 avril 2023 portant modification du règlement grand-ducal du 6 février 2007

1. concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations);

2. portant modification du règlement grand-ducal du 17 juin 1997 concernant la périodicité des examens médicaux en matière de médecine du travail (Doc. Parl. n° 7902)

Le règlement grand-ducal du 6 février 2007, modifié par le présent règlement, a transposé la directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations).

Lors de l'élaboration du texte une erreur matérielle s'était glissée dans le libellé du paragraphe 1er de l'article 4 ainsi que dans celui de l'alinéa 2 du paragraphe 3 du règlement.

En effet, il y est prévu que l'employeur évalue et, si nécessaire, mesure les niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés alors que les prescriptions minimales de sécurité et de santé détaillées dans le règlement à modifier sont celles relatives aux risques dus à l'exposition aux vibrations et plus précisément aux vibrations mécaniques.

Il en est de même en ce qui concerne le passage relatif à la conservation des données issues de l'évaluation et/ou de la mesure du niveau d'exposition, ces données doivent être relatives à l'exposition aux vibrations mécaniques et non à l'exposition relative au bruit.

Le règlement en question rectifie dès lors ces deux erreurs matérielles aux endroits en question.

1.3.2 Textes déposés

1.3.2.1 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 (Doc. Parl. N°8070)

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.

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 en 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.

L'objectif principal de la directive est 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.

Le projet de loi visant à transposer cette directive importante a été déposé le 7 septembre 2022 et le Conseil d'Etat a émis un avis en date du 24 octobre 2023.

1.3.2.2 Projet de loi modifiant le Code du travail aux fins de transposer la directive (UE) 2019/2121 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières (Doc. Parl. n° 8225)

Le Luxembourg a transposé la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux, par le biais de la loi du 10 juin 2009 relative aux fusions transfrontalières de sociétés de capitaux¹, qui a entre autres modifié le Code du travail en y ajoutant une nouvelle section relative à la participation des salariés en cas de fusions transfrontalières de sociétés.

La directive 2017/1132 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2017 relative à certains aspects du droit des sociétés, a par la suite repris le sujet en question et abrogé la directive 2005/56/CE.

Alors que les règles relatives aux fusions transfrontalières des sociétés de capitaux représentent une étape importante dans l'amélioration du fonctionnement du marché intérieur pour les sociétés et de l'exercice par celles-ci de la liberté d'établissement, leur évaluation a quand-même montré un besoin très net de les modifier et de prévoir également des règles spéciales pour les transformations et les scissions transfrontalières vu que la directive de 2017 ne prévoyait à la base que des règles relatives aux scissions nationales de sociétés anonymes.

¹ Loi du 10 juin 2009 relative aux fusions transfrontalières de sociétés de capitaux, à la simplification des modalités de constitution des sociétés anonymes et de maintien et de modification de leur capital, portant transposition:
– de la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux;
– de la directive 2006/68/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 septembre 2006 modifiant la directive 77/91/CEE du Conseil en ce qui concerne la constitution de la société anonyme ainsi que le maintien et les modifications de son capital;
– de la directive 2007/63/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 novembre 2007 modifiant les directives 78/855/CEE et 82/891/CEE du Conseil pour ce qui est de l'exigence d'un rapport d'expert indépendant à réaliser à l'occasion des fusions ou des scissions des sociétés anonymes, ainsi que modification
– de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, et
– du Code du travail

Afin de pallier à ce besoin, la directive 2019/2121 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières (ci-après la « directive 2019/2121 »), dont le présent projet entend transposer la partie relative aux droits des travailleurs, a complété les dispositions relatives aux fusions transfrontalières par celles relatives aux transformations et scissions ayant un caractère transfrontalier.

Cette nouvelle directive modificative introduit de nombreuses nouveautés encadrant la promesse d'une mobilité accrue des sociétés au sein du marché intérieur et intégrant des mécanismes destinés à sauvegarder les intérêts des différents *stakeholders*, dont notamment des travailleurs, qui peuvent être impactés par une des opérations transfrontalières couvertes par le texte.

Pour transposer la directive 2019/2121, le Ministère de la Justice a déposé un projet de loi en date du 27 juillet 2022 (doc. parl. n°8053).

Vu que le texte communautaire en question prévoit également des dispositions ayant trait aux règles complexes relatives à la protection de la participation des travailleurs et à l'information et à la consultation des travailleurs, il s'avère néanmoins nécessaire d'apporter également des modifications au Code du travail pour garantir ainsi le plein respect des droits des travailleurs à être informés et consultés en cas d'opération transfrontalière

Ainsi le présent projet de loi vise à adapter les dispositions existantes en matière de droits des travailleurs dans le cadre de fusions transfrontalières et à compléter le Code en y introduisant de nouvelles règles régissant l'information, la consultation et la participation des travailleurs en cas de transformations et scissions ayant un caractère transfrontalier.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 24 mai 2023 et a été avisé par le Conseil d'Etat en date du 24 octobre 2023.

1.3.3 Textes en cours d'élaboration

1.3.3.1 Avant-projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

L'avant-projet de loi vise à transposer la directive 2022/2041 concernant les salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail ainsi que la convergence sociale vers le haut dans l'Union, la présente directive établit des exigences minimales à l'échelle de l'Union, en définissant des obligations procédurales pour le caractère adéquat des salaires minimaux légaux et en améliorant l'accès effectif des salariés à la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme d'un salaire minimum légal lorsqu'il existe, ou sous la forme prévue dans des conventions collectives telles que définies aux fins de la présente directive.

En outre, la présente directive promeut la négociation collective en vue de la fixation des salaires.

1.3.3.2 Avant-projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

L'avant-projet de loi a pour objet de transposer la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, dite « Directive Pay transparency »

L'objectif de la directive est l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur au moyen de la transparence des rémunérations.

La décision d'élaborer la Directive Pay Transparency a été prise suite à l'évaluation en 2020 de la Directive 2006/54/CE, qui vise la suppression au niveau de la rémunération de la discrimination fondée sur le sexe pour un même travail ou de valeur égale. Cette évaluation a permis de constater que l'application du principe de l'égalité des rémunérations est entravée par le manque de transparence des systèmes de rémunération, le manque de sécurité juridique entourant la notion de travail de même valeur ainsi que par les obstacles de nature procédurale rencontrés par les victimes de discrimination.

Chapitre 2:

POLITIQUE DE L'EMPLOI

2.1 Politique européenne de l'emploi

2.1.1 Mesures politiques prises en vue de mettre en œuvre les principes du socle européen des droits sociaux

Adopté en 2017, le socle européen des droits sociaux permet à l'Union européenne de fixer un cadre et des objectifs communs en matière sociale. Ce socle européen des droits sociaux a pour ambition affichée de niveler par le haut le droit social au sein des États membres. Il s'agit au niveau européen d'un suivi systématique des politiques sociales via le semestre européen. Ce dispositif, mis en place en réaction à la crise financière, recommande des réformes à engager pour maintenir la bonne santé économique et budgétaire des États membres. Chaque pays membre de l'Union européenne a donc soumis en 2022 un plan d'action pour la mise en œuvre des droits sociaux.

Au-delà de sa dimension symbolique, le socle européen a inspiré de nombreuses initiatives législatives comme par exemple dans le domaine de la garantie de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (Projet de loi n°8016 portant modification du Code du Travail vise à transposer 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). Le Luxembourg a présenté dans son plan d'action toute une panoplie de mesures visant à améliorer les droits sociaux européens pour les prochaines années à venir.

Les recommandations dans le contexte du socle européen vise à favoriser la création d'emploi et à accompagner les transitions vers les secteurs porteurs. Elles encouragent les Etats membres à soutenir les mesures qui consistent à inciter l'embauche, des possibilités de perfectionnement professionnel et de reconversion et aussi un soutien renforcé des services de l'emploi. Dans ce contexte, la transformation et l'amélioration des compétences apparaissent comme un enjeu essentiel. Sous l'effet de la crise mais aussi sous les effets de l'automatisation et des mutations liées aux transitions numériques et environnementales, les emplois se transforment et l'évolution des compétences constitue un défi majeur dans le monde du travail.

Le but étant non seulement d'accompagner cette double transition numérique et écologique avec des actions concrètes mais aussi d'adapter la réglementation sociale afin que les Etats membres avancent dans leur engagement d'être plus équitables et inclusifs.

Dans ce contexte, le gouvernement luxembourgeois a mandaté l'OCDE pour réaliser une étude « Skills Strategy » au Luxembourg, avec le support financier de la Commission européenne. L'étude a activement impliqué 160 acteurs de l'écosystème luxembourgeois et les résultats ont été présentés le 23 février 2023.

Les travaux de l'OCDE ont confirmé que, dans de nombreux domaines, le Luxembourg affiche des performances relativement élevées en matière de compétences, par exemple le niveau d'enseignement supérieur des jeunes adultes figurant parmi les plus élevés de l'OCDE.

Cependant, le Grand-Duché doit surmonter de nombreux défis en matière de compétences, tels que les fréquentes pénuries de talents, une faible participation des personnes les plus démunies à la formation des adultes ou l'insuffisance de données fiables sur les besoins des compétences.

Suite aux différents constats, l'OCDE a formulé 47 recommandations adaptées à la situation particulière du Luxembourg, couvrant quatre volets thématiques :

- Une offre de formation professionnelle continue plus accessible et plus adaptée au marché du travail;
- Des mesures d'orientation et d'aide financière pour promouvoir l'apprentissage et l'upskilling/reskilling tout au long de la vie ;
- L'attraction et la rétention de talents ;
- La collecte et la gouvernance des données en matière de compétences.

Cette étude est en train d'être traduite en une feuille de route d'actions concrètes. De nombreuses actions sont d'ailleurs déjà en cours, comme par exemple :

- Un nouveau programme de formation Skills4Job de l'ADEM (actuellement en phase pilote), qui cible des demandeurs d'emploi en besoin de upskilling ou reskilling pour réintégrer le marché de l'emploi qui est en mutation suite à la transition verte et digitale. Les participants ont accès à un coach personnel pour réaliser un bilan de compétences, redéfinir leur projet professionnel et établir un plan de formation sur mesure. La mise en œuvre du plan de formation est prise en charge par le Fonds pour l'emploi (jusqu'à 3 mois pour les cas d'upskilling et 6 mois pour les cas de reskilling). Ces formations personnalisées permettent de réaliser des transitions vertes et digitales.
- Le nouveau programme Skills-Plang (projet de loi n°8234) du MTEESS et de l'ADEM aura pour but de faciliter la formation intensive préventive des salariés pendant qu'ils sont en emploi. Le programme ciblera les entreprises qui sont impactées entre autres par la transition verte et digitale ainsi que les salariés qui ont besoin d'une reconversion interne ou d'une réelle montée en compétences pour garantir leur employabilité et leur maintien dans l'emploi. Le programme permettra l'établissement de trajectoires upskilling/reskilling et de plans de formation sur mesure pour les salariés impactés par

ces transitions. Le programme sera cofinancé par le Fonds pour l'emploi et les employeurs participants, avec des taux beaucoup plus avantageux prévus pour les entreprises de moindre taille.

Afin de créer plus de transparence sur les besoins et tendances du marché de l'emploi, l'ADEM réalise des études sectorielles, en partenariat avec d'autres acteurs de l'écosystème comme les fédérations patronales, qu'elle publie sous forme de rapports, vidéos et guides pratiques. Ces études thématisent les transitions verte et digitale et l'impact qu'elles ont sur la structure des emplois et des compétences. Elles utilisent des méthodes d'analyse avancées, comme le text mining (analyse automatisée de texte) pour extraire des données sur les compétences demandées des offres d'emploi.

Ces transformations impactent les besoins en compétences du marché de l'emploi. Afin de sécuriser l'employabilité des salariés et d'agir de manière préventive contre le chômage, il est primordial d'investir dans la formation professionnelle continue. Les aides à la formation professionnelle continue du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sont indispensables, mais ne suffisent pas à elles seules d'inciter les entreprises à investir dans les requalifications (reskilling) ou montées en compétences significatives (upskilling) de leur personnel.

Sur base des dernières données disponibles de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS, 2019), seulement 32% des employeurs au Luxembourg offrent une formation à la plupart de leur personnel, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE (35%), avec une part encore plus faible pour les petites et moyennes entreprises (PME).

C'est dans ce contexte qu'en 2018, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le Ministère de l'Économie et l'Agence pour le développement de l'emploi, avaient lancé le projet pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » (LDSB), avec le but d'anticiper les répercussions des évolutions technologiques sur l'emploi et de tester la pertinence d'un accompagnement des entreprises et de leurs salariés dans la transformation des emplois et des compétences.

Entretemps, la crise pandémique a davantage accéléré les bouleversements du marché de l'emploi et a renforcé l'inadéquation entre compétences demandées et disponibles. Suite à ces constats, le gouvernement a mis en place le « Skills-Dësch », une plateforme qui réunit Gouvernement et partenaires sociaux pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie en matière de compétences.

Une action prévue par le « Skills-Dësch » est l'institutionnalisation d'une offre de services telle que pilotée dans le projet LDSB. L'Agence pour le développement de l'emploi a élaboré le concept pour un tel programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), nommée « Skills-Plang », en considérant les leçons tirées du projet pilote LDSB. Ce concept a été présenté aux partenaires sociaux lors des réunions

du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi du 28 juin 2022 et du 4 octobre 2022, et un accord de principe sur ce nouveau programme a été conclu.

2.1.2 Année européenne des compétences (« European Year of Skills »)

Sur proposition de la Commission européenne, les Etats membres de l'UE réunis au sein du Conseil et le Parlement européen ont décidé de déclarer l'année 2023 « Année européenne des compétences ». L'Année a débuté le 9 mai 2023 et durera 12 mois.

Tout au long de cette période, diverses parties prenantes, dont les institutions européennes, les Etats membres, les partenaires sociaux, les prestataires de formations, ainsi que les travailleurs et les entreprises, sont appelés à collaborer pour promouvoir le développement des compétences.

L'Année européenne mettra à l'honneur les compétences au sens large, acquises aussi bien en formation initiale que continue, académique comme professionnelle, à destination des jeunes comme des actifs ou des publics plus éloignés de l'emploi ou fragiles. La Commission européenne appelle les Etats membres à valoriser leurs politiques des compétences, sous l'angle de l'adéquation au marché du travail, du soutien aux transitions professionnelles, de la contribution aux transitions numérique et verte, de l'accroissement des mobilités et de la reconnaissance des qualifications. En ce faisant, l'Année devra également contribuer à la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, proclamé en 2017 au Sommet de Göteborg, et notamment à l'atteinte des cibles du Plan d'action de Porto, définies en mai 2021, mesurant entre autres l'accès des adultes aux dispositifs de formation.

Au Luxembourg, la coordination nationale de l'Année européenne des compétences est assurée conjointement par le Ministère du Travail et le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ensemble avec la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg.

2.2 Gestion du Fonds social européen plus

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.

Au Luxembourg, le Ministère du Travail a la charge de la gestion du FSE et élabore les programmes pluriannuels de l'intervention du FSE au Grand-Duché de Luxembourg.

2.2.1 Le programme opérationnel 2014-2020

Le programme opérationnel 2014-2020 s'inscrit dans la stratégie Europe2020 et dans le cadre des recommandations spécifiques par pays. Il a été approuvé par la Commission européenne le 12 décembre 2014.

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 et dans le cadre de la crise sanitaire, une nouvelle thématique a été rajoutée au programme. Elle est relative au dispositif européen REACT-EU (Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe).

Le programme 2014-2020 est doté d'un budget de 112.258.966 € (axes classiques : 39.062.446 € + axe REACT-EU 73.196.520 €). 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 93.252.743 € (20.056.223 € et 73.196.520 €).

En 2023, le programme 2014-2020 a commencé à toucher à sa fin. 11 projets (dont l'Assistance technique et le projet CARE) encore en cours sont venus à échéance au 30 juin 2023.

Le projet CARE a permis de prendre en charge une partie des frais en lien avec l'accueil et la prise en charge de réfugiées ukrainiens suite l'agression russe, par le biais du reste du budget (part FSE) non utilisé par les autres projets. Afin de permettre la mise en place du projet, un axe prioritaire (Care – Action de cohésion pour les réfugiés en Europe) avec un taux de cofinancement de 100 % fut créé. À l'intérieur de ce projet, un

coût unitaire de 100 € par semaine entièrement ou partiellement passée au Luxembourg pour une personne bénéficiant d'une protection temporaire a pu être accordé pour une durée maximale de 26 semaines.

Il est prévu de clôturer officiellement le programme opérationnel 2014-2020 en 2024 et avec la dernière demande de paiement introduite, un total de 112.686.070,24 € auront été déclarés auprès de la Commission européenne, dont 93.465.645,12 € pour le FSE.

Le programme opérationnel 2014-2020 aura ainsi financé la mise en œuvre de 106 projets de 40 bénéficiaires différents et aura soutenu 70.911 participants uniques.

Ces projets sont répartis sur les différents axes comme suit :

- Axe prioritaire REACT-EU : 2 projets,
- Axe prioritaire 1 « Soutenir l'intégration professionnelle durable » : 51 projets,
- Axe prioritaire 2 « Renforcer l'inclusion sociale » : 26 projets,
- Axe prioritaire 3 « Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences » : 25 projets,
- Axe prioritaire CARE : 1 projet,
- Axe prioritaire Assistance technique : 1 projet.

2.2.2 Le programme 2021-2027 « Investir dans le futur »

Dans le cadre de la nouvelle période de programmation 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 concentre sur les investissements dans le capital humain et appuie la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. Il aide ainsi non seulement à répondre aux défis mondiaux et à préserver l'équité sociale, mais également à stimuler la compétitivité de l'Europe. Il fournit un soutien intégré et ciblé en réponse aux défis sociaux et liés au marché du travail auxquels les citoyens européens sont aujourd'hui confrontés.

Un nouveau fonds a également été créé et partiellement intégré dans la programmation du FSE+ : le Fonds pour une transition juste (FTJ). 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.

Finalement le nouveau programme luxembourgeois du FSE+ « Investir dans le futur » a été officiellement adopté par la Commission européenne le 14 décembre 2022. Il est doté d'un budget de 43.764.687 €, dont 19.246.970 € proviennent de l'Union européenne.

Ce programme soutient et complète les politiques du Luxembourg visant à garantir l'égalité des chances, l'égalité d'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables et de qualité et la protection et l'inclusion sociales et apporte une valeur ajoutée à ces politiques, un accent particulier étant mis sur une éducation et une formation inclusives et de qualité, l'apprentissage tout au long de la vie, l'investissement dans l'enfance et la jeunesse et l'accès aux services de base.

Le programme s'inscrit dans l'objectif stratégique « Une Europe sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux » et ses objectifs spécifiques retenus permettront notamment la lutte contre le chômage (en particulier pour la population des 45+, les chômeurs de longue durée et les jeunes), la promotion et l'adaptation des compétences ainsi que l'activation des personnes défavorisées. Le programme soutiendra également la transition verte et digitale et apportera de l'aide aux personnes les plus démunies et aux enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

L'architecture du programme est la suivante :

Axe 1 : Emploi et compétences (16,32 mio €)

- Accès à l'emploi et aux mesures d'activation pour tous
- Apprentissage tout au long de la vie et transitions professionnelles

Axe 2 : Education et garantie pour l'enfance (5,59 mio €)

- 2.1. Amélioration des systèmes d'éducation et de formation
- 2.2. Systèmes d'éducation et de formation qualitatifs et inclusifs

Axe 3 : Inclusion sociale (9,71 mio €)

- 3.1. Inclusion active et employabilité

Axe 4 : Promotion de l'Economie sociale et solidaire et de l'innovation sociale (1,00 mio €)

- 4.1. ESS et innovation sociale

Axe 5 : Fonds pour une transition juste (7,41 mio €)

- 5.1. Transition vers les objectifs de l'Union pour 2030 en matière d'énergie et de climat et vers une économie de l'Union neutre pour le climat d'ici à 2050

Axe 6 : Lutte contre la privation matérielle (1,40 mio €)

– 6.1. Soutien aux personnes les plus démunies.

Le programme a été officiellement lancé en 2023 et l’Autorité de gestion a profité pour lancer un appel extraordinaire du 13 janvier au 26 mars 2023 ainsi qu’un appel « classique » du 9 mai au 22 septembre 2023.

Les deux appels ont cumulé 44 candidatures (23 pour le premier et 21 pour le deuxième appel), dont 33 ont été retenues par le comité de sélection (incluant l’Assistance technique).

Tous les projets du premier appel ont été conventionnés courant du premier semestre 2023 et certains, ayant profité de l’option de la rétroactivité, ont déjà fait l’objet d’un premier contrôle pendant la période estivale.

Tous les projets de convention des projets du deuxième appel ont été envoyés aux porteurs à la fin de l’année et leurs conventions finalisées dès les premiers mois de 2024.

Les 33 projets totalisent 14.961.508 €, dont 7.074.699,70 € à charge du FSE+.

Dans ce contexte, deux opérations d’importance stratégique (OSI) ont été identifiés : le projet Skills4Job de la House of Training et le projet « Transition énergétique artisanat+ » du Centre de Compétences GTB. Tous les projets cofinancés par le FSE+ peuvent être consultés sur le site des fonds européens, rubrique « [Projets](#) ».

2.2.3 Les actions de communication et de visibilité en 2023

Un des objectifs clé du FSE Luxembourg est de promouvoir le fonds et de faire connaître au public le fonctionnement du FSE+ ainsi que ses réalisations et les actions positives de ses projets.

Au courant de l’année 2023, diverses activités ont été organisées :

1^{er} appel à projets 2021-2027 en date du 17 janvier avec publication d’avis de l’appel dans les quotidiens luxembourgeois, Paperjam et d’une annonce dans l’e-Newsletter du Syvicol. Dans ce contexte, une réunion d’information pour les porteurs de projets potentiels a eu lieu le 22 février 2023.



L'Autorité de gestion a fait une présentation du FSE+ à l'ULESS. Ont suivi en mars 2023 la participation au « Design Forum for Luxembourg and the Greater Region » le 4 mars 2023 et le 13 mars la Commissaire Mme Ferreira de la Commission européenne s'est rendue au Luxembourg pour une visite.

Un événement phare du FSE+ était la Journée de l'Europe le 9 mai avec diverses actions :

- annonce radio et réseaux sociaux du ministère,
- publication mini-spot de la journée sur les réseaux sociaux
- lancement d'un 2e appel à projets avec avis dans les quotidiens
- cadeaux et goodies



En juin, le FSE+ a participé à la conférence des chargés de la communication INFORM-EU à Zagreb.



Dans le cadre du 2^e appel à projets, une vague supplémentaire d'actions a été réalisée : annonce et billboard Paperjam, avis dans les magazines spécialisés Merkur et « Inflight été », publication sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn), envoi d'une newsletter des fonds européens, réunion d'information à destination des porteurs de projets potentiels.

L'équipe du FSE+ a aussi participé au EU NETWORK Meeting le 28 septembre 2023, organisé par la Chambre de Commerce.

En décembre a eu lieu la traditionnelle matinée d'information des porteurs de projets dans les locaux des Centres de compétences.

Dans le cadre de l'initiative « REACT-EU », les responsables du FSE+, du FEDER et du FEAD ont fait réaliser une vidéo commune pour communiquer sur l'aide apportée par l'Union aux États membres et notamment au Luxembourg pour remédier aux dommages sociaux et économiques causés par la pandémie de COVID-19 ainsi que pour préparer une relance verte, numérique et résiliente de l'économie. La diffusion de celle-ci se fera en 2024.



Toute l'information sur le FSE+ se trouve sur le site des fonds européens au Luxembourg www.eufunds.lu.

2.3 Initiatives sociales en faveur de l'emploi

La loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi réglemente l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière d'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 Ministère du Travail signe tous les ans des conventions de coopération avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi.

En 2023, 30 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 2.171 personnes (équivalent temps plein) à encadrer au maximum :

- 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 Kältéiteng 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 & 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 SIS s.à.r.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 se compose des trois éléments suivants :

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'élève à un montant de quelques 111,6 millions d'euros pour l'exercice 2023.

2.3.1 Missions de contrôle sur le terrain

En 2021, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a instauré une cellule interne ayant pour mission d'effectuer des contrôles auprès des initiatives sociales en faveur de l'emploi conventionnées par le ministère. La première mission de contrôle a débuté en novembre 2021.

L'article 20 de la convention de coopération ainsi que l'article 82 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat autorisent les agents du ministère à effectuer des contrôles sur pièces et sur place du concours financier accordé par l'Etat luxembourgeois. Il s'agit à la fois d'un contrôle de conformité et d'un contrôle d'efficacité reposant sur des indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs.

Le périmètre de contrôle englobe notamment les aspects suivants :

- la réalité des prestations en faveur des bénéficiaires ;
- la réalité des mesures d'encadrement ;
- le respect des modalités de gestion des dossiers ;
- le respect des modalités de gestion administrative et comptable.

Un rapport est rédigé à la suite de chaque mission de contrôle. Ce rapport contient des revendications et des recommandations ainsi qu'un plan d'action et un calendrier de mise en œuvre des mesures correctives à prendre.

En 2023, les agents du ministère ont procédé à des contrôles sur pièces et sur place auprès de neuf organismes conventionnés. Au total, la cellule a réalisé 21 missions de contrôle jusqu'à la fin de l'année 2023.

2.4 Salariés handicapés

2.4.1 La collaboration entre le Ministère du Travail et les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle

2.4.1.1 *Convention de coopération avec les gestionnaires des ateliers protégés/d'inclusion professionnelle*

En 2023, le Ministère du Travail (MT) a signé des conventions de coopération avec 12 organismes gestionnaires d'ateliers protégés / d'inclusion professionnelle :

- 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)
- Erliednis Baggerweieren a.s.b.l.
- Lëlljer Gaart s.c.
- Ligue HMC s.c.
- Op der Schock s.c.
- Yolande s.c. (sis)
- ConcepT21 s.à.r.l.

Le MT participe aux frais de fonctionnement (frais de personnel) des ateliers protégés / d'inclusion professionnelle.

En sus des ateliers conventionnés directement avec le MT, le MT 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 l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), les salaires des personnes sous contrat de travail auprès des ateliers sont pris en charge par le budget du MT.

Fin 2023, les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle ont offert un contrat de travail à 1286,20 (ETP-salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. En effet, les ateliers protégés / d'inclusion professionnelle ont pu créer 43,50 postes supplémentaires (en ETP) par rapport à l'année 2022.

En 2023, la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement des ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'élevait à 29.377.114,05 EUR en 2023.

La prise en charge des salaires des personnes travaillant sous le statut du salarié handicapé dans les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'est élevée à 43.893.836,34 EUR.

2.4.1.2 L'indemnité compensatoire selon la loi du 12 septembre 2003

Depuis le 1^{er} juin 2004, certains salariés handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi modifiée du 12 septembre 2003. Cette indemnité 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.

Début 2023, 159 salariés handicapés ont bénéficié de l'indemnité compensatoire (dont 9 salariés handicapés ont cessé de la percevoir au cours de l'année) pour un total de 1.014.236,00 EUR.

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

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

2.4.2.1 Collaboration avec les partenaires externes et le secteur privé

Dans le but de sensibiliser les entreprises sur la thématique du handicap et d'inciter les employeurs à engager plus de salariés handicapés, le MT et l'ADEM, ensemble avec le Service Emploi de la Ville de Dudelange, ont organisé pour la première fois une « Journée handicap et de reclassement professionnel » le 19 mai à Dudelange. Il s'agissait non seulement d'une bonne occasion d'informer et de sensibiliser les employeurs mais aussi de proposer pour la première fois un JobDay qui s'adressait spécifiquement aux personnes ayant le statut salarié handicapé et/ou de reclassement professionnel.

En 2023, le MT a également lancé sa campagne digital « WorkAble ». Cette campagne visait à sensibiliser les employeurs au sujet du handicap en entreprise. Elle avait pour but de soutenir les employeurs à engager des personnes en situation de handicap et de souligner l'influence positive des salariés handicapés dans le monde du travail. Cette campagne sert aussi à changer la perception générale des salariés handicapés en une perception positive et de mettre les compétences des personnes au premier plan.

2.4.2.2 *Projet du Fond Social Européen*

Entre 2022 et 2023, le MT en partenariat avec le Fond Social Européen et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région ont soutenu le projet « Handi-Diag » de l'association IMS (Inspiring More Sustainability). À destination des employeurs du Luxembourg, Handi-Diag est un outil d'auto-évaluation qui permet d'évaluer les pratiques concernant l'inclusion du handicap dans le milieu professionnel. L'outil, via une cinquantaine de questions, interroge six processus clés pour connaître son indice de maturité : recrutement et carrière, cadre légal, accessibilité de l'environnement de travail, employabilité, management et performance. Une fois l'évaluation complétée, l'employeur bénéficie d'un bilan de son organisation. Il comprend les points forts et les axes d'amélioration, ainsi qu'une comparaison avec la moyenne des employeurs du Luxembourg.

En 2023, le nouveau projet de IMS a été lancé : « Handi-Perception ». Ce projet a pour objectif d'aller plus loin dans l'évaluation de l'impact des actions mises en place par les organisations. Pour cela le projet travaille notamment sur la perception des collaborateurs ; les collaborateurs sentent-ils les effets des mesures mises en place, se sentent-ils dans une entreprise inclusive etc.

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

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

En 2023, le MT a continué à travailler sur les actions retenues dans le plan d'action national 2019-2024. Les actions liées à la mise à disposition de données fiables ont par exemple pu être avancées. Au-delà de mise en œuvre des actions directement liées au chapitre 7 « Travail et Emploi » du plan d'action national, le MT a activement participé aux différents groupes de travail relatifs à la CRDPH.

2.4.4 La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

Le MT 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.

2.5 Subventions 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.

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

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 majoritairement de nationalité française, belge et allemande.

Quant à l'âge moyen, il 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.

En 2023, le nombre de femmes prévaut sur celui des hommes avec 75 femmes et 58 hommes.

En tout 11 demandes ont été déposées et le montant total remboursé s'est chiffré à 86.665,30 euros.

A noter que l'enveloppe pour 2023 s'élevait à 118.000 euros.

2.6 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 a pour missions :

- l'organisation d'un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché ;
- la création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi ;
- la réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi ;
- 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 ;
- la conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi ;
- l'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail ;
- la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

Le RETEL est présidé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. 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 comité de gestion s'est réuni en mars 2023 pour faire le bilan des activités de l'année 2022 et discuter l'état d'avancement des projets en cours ainsi que les nouveaux projets prévus à être entamés en 2023.

2.6.1 Participation du RETEL à différents projets

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

En 2020, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (MTEESS), ainsi que l'Inspection du Travail et des Mines (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).

Le projet doit inclure plus d'éléments d'archives qu'envisagé, le projet pourrait être prolongé en 2024.

Le projet de recherche est financé à travers le RETEL.

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

La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail prévoit qu'un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales soit effectué cinq ans après son entrée en vigueur, soit vers la fin de l'année 2021. En 2020, le MTEESS a commencé à préparer cette évaluation en chargeant le LISER de l'élaboration d'un questionnaire sur les pratiques en matière d'organisation du temps de travail au sein des entreprises luxembourgeoises, de sorte à collecter un maximum d'informations sur ces pratiques. L'enquête a été réalisée à la fin du premier semestre 2022, la pandémie ayant retardé la tenue de l'enquête. Les analyses des résultats de l'enquête ont été réalisées fin 2022 et terminées début 2023.

L'étude a été clôturée au premier semestre 2023 par la présentation des résultats à la Chambre des Députés (réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 22 juin 2023).

Le projet a été piloté et financé par le RETEL.

2.6.1.3 Etat des lieux des enjeux et des risques de la réduction du temps de travail (LISER, Université du Luxembourg)

L'objectif de ce projet fut de produire un rapport analysant les enjeux et les risques d'une réduction du temps de travail (RTT). Une revue de littérature sur les réformes de RTT qui ont été mises en œuvre aux cours des dernières décennies dans différents pays a été réalisée. Ce rapport se focalise sur trois finalités de la réforme de la RTT : la conciliation vie privée – vie professionnelle, la santé et le bien-être, puis l'emploi et le chômage, et enfin sur la productivité et la compétitivité et de ce fait sur l'attractivité des talents.

L'étude a été finalisée au premier trimestre 2023, et présentée en conférence de presse le 25 avril.

Le projet a été piloté et financé par le RETEL.

2.6.1.4 *Evaluation des dispositions légales relatives à la convention collective de travail (LISER)*

Cette étude lancée en 2022 et finalisée en 2023 avait pour objectif l'évaluation des dispositions légales relatives aux conventions collectives de travail, telle que mentionnée dans l'accord de coalition 2018-2023.

Le projet a été piloté et financé par le RETEL.

2.6.1.5 *Offre de télétravail des entreprises : modalités, freins et leviers (LISER)*

Une annexe de l'enquête menée par le LISER sur l'organisation du temps de travail portait sur l'offre de télétravail des entreprises. Cette étude présente les résultats de cette enquête.

Le projet a été piloté et financé par le RETEL.

2.6.2 Améliorer l'accès aux données relatives au marché du travail

2.6.2.1 *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].

2.6.2.2 *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

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

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

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

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

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].

2.6.2.3 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 RGPD) 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].

2.6.2.4 Plateforme d'accès aux Macro-données

Une plateforme est en cours de finalisation pour automatiser le traitement des demandes macro. Le travail réalisé s'est fait sur deux plans, l'un technique pour toute la partie informatique et l'autre par le développement d'une vitrine RETEL sur le site Internet du Ministère du Travail. Cette interface sera facile d'usage, les demandeurs de macro-données pourront faire leur demande directement sur la plateforme, et les statistiques leur seront fournies sous condition de respect des règles de protection des données.

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

^[6] Pour plus d'information, consulter la page <https://igss.gouvernement.lu/fr/microdata-platform.html>

2.7 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'État 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 (situation au 24 avril 2024) :

4.379 personnes ont introduit une demande de congé linguistique, dont :

- 4.263 salariés ;
- 116 indépendants.

6.798 demandes de congé linguistique ont été introduites pour un total de **4.176.417,16 €** :

- 6.101 accords ;
- 3 dossiers en cours ;
- 251 refus du MT ;
- 15 refus de l'employeur ;
- 249 demandes annulées ;
- 179 dossiers incomplets.

2.8 Congé extraordinaires

2.8.1 Le congé de paternité et le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption

Base légale	Informations explicatives, modalités pratiques et démarches électroniques
Art. L. 233-16 du Code du travail	Guichet.lu Rubrique 'Congés liés à la situation personnelle'

Demandes de remboursement réceptionnées en 2023	Dossiers éligibles pour le remboursement	Dossiers non éligibles pour le remboursement
6.455	6.227	228

Remboursements effectués par le MT en 2023	Montant à charge de l'État
3.760	6.577.872,32 €

2.8.2 Le congé d'aidant

Base légale	Informations explicatives, modalités pratiques et démarches électroniques
Art. L. 233-16 du Code du travail	Guichet.lu Rubrique 'Congés liés à la situation personnelle'

Demandes de remboursement réceptionnées en 2023	Dossiers éligibles pour le remboursement	Dossiers non éligibles pour le remboursement
192	189	3

Remboursements effectués par le MT en 2023	Montant à charge de l'État
69	23.612,75 €

2.8.3 Le congé pour raisons de force majeure

Base légale	Informations explicatives, modalités pratiques et démarches électroniques
Art. L. 233-16 du Code du travail	Guichet.lu Rubrique 'Congés liés à la situation personnelle'

Demandes de remboursement réceptionnées en 2023	Dossiers éligibles pour le remboursement	Dossiers non éligibles pour le remboursement
52	51	1

Remboursements effectués par le MT en 2023	Montant à charge de l'État
21	2.801,03 €

Chapitre 3:

PRÉRETRAITE

Relevé par entreprise des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2023)

Employeur	Préretraite				
	Ajustement	Travail posté	Progressive	Progressive / Ajustement	Solidarité
ABES s.à r.l.	0	0	1	0	0
ADLER PELZER ESELBORN SARL	0	2	0	0	0
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
ALLIANCE SAVEURS ET SERVICES	0	0	1	0	0
ALS CUSTOMS SERVICES S.A.	0	1	0	0	0
AMPACET Luxembourg s.à r.l.	0	1	0	0	0
AMSSSLU, APERAM STAINLESS SERVICES & SOLUTIONS LUXEMBOURG S.A.	0	0	2	0	0
ANAMA NLK	1	0	0	0	0
A.P.E.M.H. Hébergement et Services A.s.b.l.	0	1	0	0	0
APM A.s.b.l.	0	1	0	0	0
ARAL Luxembourg S.A.	0	0	1	0	0
ARCELORMITTAL BISSEN & BETTEMBOURG	9	13	0	0	0
ARCELORMITTAL LUXEMBOURG S.A.	209	137	0	0	0
ASTRON BUILDINGS S.A.	12	0	0	0	0
ATALIAN GLOBAL SERVICES LUXEMBOURG S.A.	0	0	1	0	0
AUBAY	1	0	0	0	0
AUCHAN LUXEMBOURG SA	0	3	1	0	0

AVERY DENNISON LUXEMBOURG	0	16	0	0	0
BAMALITÉ SA	0	1	0	0	0
BECKERICH PRÉFORMES SA	0	1	0	0	0
BORGWARNER LUXEMBOURG AUTOMOTIVE SYSTEMS S.A.	24	0	0	0	0
BORGWARNER LUXEMBOURG OPERATIONS SARL	4	0	0	0	0
BRINK'S SECURITY LUXEMBOURG SA	0	12	0	0	0
BROADCASTING CENTER EUROPE SA	0	0	0	0	2
CAISSE MEDICO-COMPLEMENTAIRE MUTUALISTE	0	0	1	0	0
CAR AVENUE LUXEMBOURG A.P.	0	0	1	0	0
CAR AVENUE RENT LUXEMBOURG	0	0	1	0	0
CARGOLUX, CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL SA	0	2	39	0	0
CARITAS JEUNES ET FAMILLES ASBL	0	1	0	0	0
CARITAS ACCEUIL ET SOLIDARITE	0	0	1	0	0
CASINO DE JEUX DU LUXEMBOURG - MONDORF-LES-BAINS SA & CIE SECS	0	3	0	0	0
CATALYST RECOVERY EUROPE SA	0	1	0	0	0
CDCL	13	0	0	0	0
CDEC - CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT ECONOMIQUE DE LA CONSTRUCTION	0	0	1	0	0
CEBI LUXEMBOURG S.A.	0	2	0	0	0
CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG EN ABRÉGÉ : CHL	0	27	10	0	6
CENTRE HOSPITALIER DU NORD	0	24	4	0	2
CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH - CHEM	0	37	42	0	3
CENTRE HOSPITALIER NEUROPSYCHIATRIQUE	0	3	3	0	0

CERATIZIT HARD MATERIAL SOLUTIONS SARL	0	0	1	0	0
CERATIZIT LUXEMBOURG, SÀRL	0	12	5	0	0
CERATOOL SARL	7	0	0	0	0
CFL CARGO SA	0	3	0	0	0
CFL TERMINALS	0	2	0	0	0
CHAMBRE DES SALARIÉS	0	0	3	0	0
CHEMGAS BARGING S.À R.L.	0	2	0	0	0
CHEMOLUX, SÀRL	0	7	0	0	0
CIMALUX	0	8	0	0	0
CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG, SÀRL	0	10	0	0	0
CLAIRE, ASBL	0	2	3	0	0
CLEARSTREAM SERVICES	0	1	0	0	0
CLOOS & KRAUS S.À R.L.	0	0	1	0	0
CLOUD MANAGED DATA - CMD	0	0	1	0	0
CONFISERIE NAMUR SA	0	1	0	0	0
CRECHE ATTITUDE LUXEMBOURG S.À R.L.	3	0	0	0	0
CREDITREFORM LUXEMBOURG SA	0	0	1	0	0
CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	0	1	0	0	0
DAM, DIVERSIFIED ASSET MANAGEMENT S.A.	0	0	1	0	0
DOHEEM VERSUERGT - SERVICE DES AIDES ET SOINS DE LA CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	0	2	0	0	0
DSV AIR & SEA S.A.	4	3	0	0	0
DUPONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.À R.L.	3	29	0	0	0
DUPONT TEIJIN FILMS LUXEMBOURG SA / MYLAR SPECIALTY FILMS LUXEMBOURG S.A.	10	23	0	0	0

DUSSMANN SECURITY S.À R.L.	0	5	0	0	0
DUSSMANN SERVICE S.À R.L.	0	6	0	0	0
DZ PRIVATBANK S.A	0	2	0	0	0
EDITPRESS LUXEMBOURG S.A.	2	2	0	0	0
EEW ENERGY FROM WASTE LEUDELANGE S.À R.L.	0	3	0	0	0
ELYSIS A.S.B.L.	0	2	0	0	0
EUREST LUXEMBOURG SA	11	0	1	0	0
EURO COMPOSITES SA	0	20	0	0	0
EUROFOIL LUXEMBOURG S.A.	0	20	0	0	0
FANUC EUROPE CORPORATION	0	0	4	0	0
FD ELECTRIC S.A.	0	0	1	0	0
FEMMES EN DETRESSE A.S.B.L.	0	0	3	0	0
FERNBACH FINANCIAL SOFTWARE S.A.	1	0	0	0	0
FIDUCIAIRE DES PME SA	0	0	1	0	0
FONDATION AUTISME-LUXEMBOURG	0	0	1	0	0
FONDATION EMILE MAYRISCH - CROIX ROUGE	0	1	1	0	2
FONDATION KRÄIZBIERG, ETABLISSEMENT D'UTILITÉ PUBLIQUE	0	5	0	0	0
FONDATION LETZEBUERGER BLANNEVEREENEGUNG	0	1	0	0	0
FONDATION PRO FAMILIA - ENG HELLEF FIR D'FAMILL	0	1	0	0	0
GOODYEAR SA	11	42	0	0	0
GOODYEAR OPERATIONS S.A.	97	5	0	0	0
GRUPO CELESTE PRODUCTION S.À R.L.	0	1	0	0	0
G.S.L. FIDUCIAIRE, S.À R.L.	0	0	1	0	0
GUARDIAN LUXGUARD II S.À R.L.	28	27	0	0	0
G4S SECURITY SOLUTIONS S.À R.L.	0	2	0	0	0

HANSATANK LUXEMBURG, SÀRL	0	1	0	0	0
HAPPY PIZZA SA	0	0	1	0	0
HÄRZFONDATIOUN, INSTITUT NATIONAL DE CHIRURGIE CARDIAQUE ET DE CARDIOLOGIE INTERVENTIONNELLE (INCCI)	0	4	0	0	2
HEIN DÉCHÊTS, SÀRL	0	0	1	0	0
HGK LIQUID SHIPPING LUX S.À R.L.	0	1	0	0	0
HGK PUSHBARGING LUX S.À R.L.	0	4	0	0	0
HGK SHIPPING LUX S.À R.L.	0	21	0	0	0
HIFI INTERNATIONAL SA	0	0	1	0	0
HOMES POUR PERSONNES AGÉES DE LA CONGRÉGATION DES FRANCISCAINES DE LA MISÉRICORDE ASBL	0	1	0	0	0
HOSPICE CIVIL DE LA VILLE DE LUXEMBOURG	0	1	0	0	0
HOTEL ROYAL SA	0	2	0	0	0
HRS - HÔPITAUX ROBERT SCHUMAN S.A.	0	36	24	0	3
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS	30	8	2	0	0
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LUXEMBOURG IP DEVELOPMENT S.À R.L.	3	0	1	0	0
HYDRO ALUMINIUM CLERVAUX S.A.	0	4	0	0	0
HYOSUNG LUXEMBOURG S.A.	0	6	0	0	0
IC LUX SA	0	0	1	0	0
IEE S.A., IEE INTERNATIONAL ELECTRONICS & ENGINEERING S.A.	13	9	0	0	0
IMPRIMERIE CENTRALE	0	1	0	0	0
INDIGO PARK LUXEMBOURG S.A.	0	1	0	0	0
INDORAMA VENTURES MOBILITY LUXEMBOURG S.A. (anc. TEXTILCORD STEINFORT SA)	0	5	0	0	0
INNOCLEAN SA	0	0	1	0	0

INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT S.A.	0	0	2	0	0
INTECH SA	0	0	2	0	0
IVC LUXEMBOURG S.À R.L.	0	6	0	0	0
KETER LUXEMBOURG SARL	0	7	0	0	1
KNEWLEDGE	0	0	1	0	0
KRONOSPAN LUXEMBOURG SA	0	9	0	0	0
LA PROVENCALE SÀRL	0	4	0	0	0
L'EXCEPTION 2.0 S.A.	0	0	1	0	0
LIBERTY LIÈGE - DUDELANGE (LU) S.A.	0	15	0	0	0
LUCAS, SÀRL	0	0	1	0	0
LUXAIR, SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE DE NAVIGATION AÉRIENNE SA	152	35	0	0	0
LUXEMBOURG INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY, EN ABRÉGÉ LIST	0	0	2	0	0
LUXLAIT ASSOCIATION AGRICOLE	0	2	0	0	0
LUX-LANGUES SA	1	0	0	0	0
LUXPORT SA	0	0	0	1	0
MAHLE LUXEMBOURG SÀRL	10	0	0	0	0
MEDIAHUIS LUXEMBOURG S.A.	0	0	1	0	0
MERCEDES-BENZ LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	1
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI *	3	1	0	0	0
MONDO LUXEMBOURG SA	0	1	0	0	0
MORGANITE LUXEMBOURG SA	2	0	0	0	0
MOTORWAY LUXEMBOURG SA	0	2	0	0	0
MPK LUXEMBOURG GMBH, ZWEIGNIEDERLASSUNG LUXEMBOURG	0	2	0	0	0
MUSÉE D'ART MODERNE GRAND-DUC JEAN	0	0	1	0	0

NATIXIS WEALTH MANAGEMENT LUXEMBOURG	9	0	0	0	0
NOVELIA SENIOR SERVICES SA	0	3	0	0	0
OLINGER-OMNISECURITY S.A.	0	0	1	0	0
OMEGA 90, ASBL	0	1	0	0	0
PANELUX S.A.	0	10	0	0	0
PARC BELAIR MANAGEMENT SA	1	0	0	0	0
PERFORMANCE SOLUTIONS LUXEMBOURG S.À R.L.	0	3	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.	12	0	0	0	0
RCARRE SA	0	0	2	0	0
REKA SA	0	0	1	0	0
RISCH CHARLES & PAUL, SÀRL	1	0	0	0	0
SCHËFFLENGER JUGENDHAUS, ASBL	0	1	0	0	0
SECURITAS LUXEMBOURG	0	1	0	0	0
SEO, SOCIÉTÉ ELECTRIQUE DE L'OUR SA	0	3	0	0	0
SERIS SECURITY S.À R.L.	0	4	0	0	0
SERVIOR, CENTRE "OP DER RHUM"	0	3	0	0	0
SES SA	4	0	0	0	0
SES NETWORKS LUX	3	0	0	0	0
SES ASTRA SA	15	0	0	0	0
SES ENGINEERING (LUXEMBOURG) S.À R.L.	20	8	0	0	0
SMBC NIKKO BANK (LUXEMBOURG) SA	0	0	2	0	0
SOCIÉTÉ ANONYME DES EAUX MINÉRALES GAZÉIFIÉES DE BECKERICH SA	0	1	0	0	0
SOCOM SA	0	0	2	0	0

SODEXO LUXEMBOURG S.A.	0	1	9	0	2
SOGETI, SOGETI LUXEMBOURG SA	0	3	0	0	0
SOLINA SOLIDARITÉ JEUNES	0	1	0	0	0
SOLUCARE, SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE DE CONCEPTION, D'ADMINISTRATION, DE RECHERCHES ET D'ETUDES SA	0	1	0	0	0
SPIDOLSWÄSCHEREI SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE	0	0	1	0	0
STĒFTUNG HĒLLEF DOHEEM	0	2	0	0	0
STĒMM VUN DER STROOSS ASBL - STIMME DER STRASSE ASBL - VOIX DE LA RUE ASBL	0	0	1	0	0
STÖPLER LUXEMBOURG	0	0	1	0	0
SUMITOMO MITSUI TRUST BANK (LUXEMBOURG) S.A.	0	0	1	0	0
SWISS LIFE (LUXEMBOURG) SA	0	0	1	0	0
SYNDICAT DE L'HÔPITAL INTERCOMMUNAL DE STEINFORT	0	2	1	0	0
SYNDICAT DES EAUX DU BARRAGE D'ESCH-SUR-SÛRE	0	1	0	0	0
SYRDALL HEEM, ASBL	0	1	0	0	0
TARKETT GDL S.A.	0	10	6	1	0
TECHNOFIBRES SA	0	6	0	0	0
TRACTEL SECALT S.A.	0	0	4	0	0
TRALUX S.A.	0	0	1	0	0
TRANSPORTS WOLFF MATHIAS, SÀRL	0	1	0	0	0
TRICENTENAIRE, ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF, RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE, SERVICES POUR PERSONNES	0	1	0	0	0
UBS EUROPE SE, LUXEMBOURG BRANCH	0	1	0	0	0
VOSSLOH COGIFER KIHN	0	6	0	0	0
VOYAGES EMILE WEBER, SÀRL	0	0	2	0	0

WEBASTO LUXEMBOURG S.A. (anc. CARLEX GLASS)	0	30	0	0	0
WORLDLINE FINANCIAL SERVICES (EUROPE) S.A.	0	2	0	0	0
WURTH PAUL SA, SOCIÉTÉ ANONYME PAUL WURTH	57	1	0	0	0
Total:	791	842	222	2	24
Total général:	1881	salariés en préretraite au 31.12.2023			
* paiements directs par le Ministère du Travail (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)					
N.B. Seulement les dossiers complets pour lesquels un remboursement est dû ont été pris en compte pour établir le relevé ci-dessus.					

Chapitre 4:

FONDS POUR

L'EMPLOI

FONDS POUR L'EMPLOI
I. DÉPENSES DE L'EXERCICE 2023
Situation au 31 mars 2024

A. Dépenses générales	
a. Indemnités de chômage	
Chômage complet	325.934.366,84 €
Chômage des frontaliers (Règlement européen 883/2004)	30.379.748,31 €
Chômage partiel structurel	8.433.422,61 €
Chômage partiel conjoncturel	20.648.257,48 €
Chômage involontaire dû aux intempéries / Chômage accidentel involontaire / Chômage technique involontaire	9.090.653,02 €
Sous-total a.	394.486.448,26 €
b. Actions pour combattre le chômage des jeunes	
CAE – État (Contrat appui emploi)	9.719.086,16 €
CIE (Contrat d'initiation à l'emploi)	5.405.218,31 €
Sous-total b.	15.124.304,47 €
c. Actions en faveur de l'emploi	
<u>c.1. Dépenses sans cofinancement communautaire</u>	
CRE (Contrat de réinsertion emploi)	4.706.337,28 €
Stages de professionnalisation	419.699,33 €
Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur	16.541.455,44 €
Aide à la mobilité géographique	33.639,60 €
Aide temporaire au réemploi	7.451.531,48 €
Aides à l'embauche de chômeurs âgés	20.853.702,13 €
Aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée	24.974.112,75 €
Préretraite	129.974.177,68 €
Pool des assistants à la direction dans l'enseignement secondaire / Assistants pédagogiques	7.773.557,35 €
Travaux extraordinaires d'intérêt général	286.032,66 €
Détachement de main-d'œuvre / Prêt temporaire de main-d'œuvre	5.447.198,55 €
Indemnité compensatoire pour salariés reclassés	159.654.858,53 €
Indemnité compensatoire pour salariés handicapés	1.014.236,00 €
Indemnité professionnelle d'attente	45.814.568,08 €
Participation aux frais de salaire pour salariés reclassés	807.731,46 €
Mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue dans le cadre du reclassement professionnel	106.541,63 €
Indemnité forfaitaire remboursée à l'employeur dans le cadre du reclassement professionnel	1.254.135,54 €
Examens médicaux des salariés dans le cadre du reclassement professionnel	86.072,00 €
Assistance à l'inclusion dans l'emploi	4.000,00 €
Frais d'avocat	466.400,60 €
<u>Sous-total c.1.</u>	<u>427.669.988,09 €</u>

<i>c.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</i>	
CIGL et CIGR	49.754.927,30 €
Proactif	24.073.900,54 €
Forum pour l'emploi	20.105.118,11 €
COLABOR	4.492.363,63 €
SOLINA Aarbechtshëllef	2.793.641,44 €
Défi-Job	731.784,11 €
Actions locales (Communes)	983.743,57 €
<i>Sous-total c.2.</i>	102.935.478,70 €
<i>c.3. Autres dépenses avec cofinancement communautaire</i>	871.054,33 €
<i>Sous-total c.3.</i>	871.054,33 €
Sous-total c.	531.477.956,08 €
d. Section spéciale (Formation pratique)	
Aides et primes d'apprentissage	15.983.973,53 €
Complément – Apprentissage pour adultes	7.371.544,03 €
COSP – Centre d'orientation socio-professionnelle	5.645.000,00 €
NAXI – Femmes en détresse	1.136.000,00 €
Initiativ Rem Schaffen	327.750,00 €
ZARABINA	2.053.000,00 €
Fondation EPI	265.000,00 €
Aides à la formation professionnelle	468.833,44 €
Indemnités de formation	235.095,05 €
Autres actions de formation	1.787.598,38 €
Sous-total d.	35.273.794,43 €
Sous-total A.	976.361.068,28 €
B. Remboursements des comptables extraordinaires	
Remboursement – Comptable extraordinaire – Chômage complet	1.065.633,16 €
Sous-total B.	1.065.633,16 €
TOTAL – I. DÉPENSES	977.426.701,44 €

FONDS POUR L'EMPLOI
II. RECETTES DE L'EXERCICE 2023
 Situation au 31 mars 2024

A. Alimentation courante	
Impôt sur le revenu des collectivités	147.931.677,46 €
Impôt sur le revenu des personnes physiques	602.392.592,42 €
Impôt sur le revenu des communes	25.428.147,35 €
Contribution sociale sur carburants	114.780.230,84 €
Impôt sur la fortune	24.156.720,70 €
Sous-total A.	914.689.368,77 €

B. Remboursements	
Remboursement – Comptable extraordinaire – Chômage complet	1.065.633,16 €
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	404.231,87 €
Remboursement d'indemnités de chômage de l'étranger	1.418.845,86 €
Remboursements – Soldes faillites	3.763.887,12 €
Remboursement de la CNAP – Indemnité professionnelle d'attente	22.568.730,18 €
Remboursements – Fonds social européen	83.027,29 €
Participation des entreprises au CRE (Contrat de réinsertion emploi)	1.645.393,18 €
Participation de la CNAP au coût de la préretraite	43.485.127,86 €
Remboursements – Initiatives sociales en faveur de l'emploi / Centres de formation	2.385.844,11 €
Remboursements – Administration des contributions directes et Centre commun de la sécurité sociale	685.730,97 €
Divers	707.850,87 €
Sous-total B.	78.214.302,47 €

C. Alimentation supplémentaire – Dotations budgétaires	
Dotation budgétaire ordinaire	60.000.000,00 €
Sous-total C.	60.000.000,00 €

TOTAL – II. RECETTES	1.052.903.671,24 €
-----------------------------	---------------------------

FONDS POUR L'EMPLOI III. SITUATION DE TRÉSORERIE Situation au 31 mars 2024	
Solde reporté de l'exercice 2023	510.334.989,39 €
Total des dépenses 2023	977.426.701,44 €
Total des recettes 2023	1.052.903.671,24 €
Avoir au 31.12.2023	585.811.959,19 €

Chapitre 5:

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Un département ministériel spécifiquement dédié à la coordination des politiques en faveur du développement de l'économie sociale et solidaire a été mis en place en 2009 afin de souligner que le gouvernement considère ce domaine de la politique comme une de ses missions essentielles.

Une nouvelle étape a été franchie avec l'adoption de la résolution des Nations Unies pour la promotion de l'économie sociale au service du développement durable le 18 avril 2023 et l'adoption des recommandations du Conseil de l'Union européenne portant sur le développement de conditions cadres pour l'économie sociale et solidaire le 9 octobre 2023. L'importance de l'économie sociale et solidaire est reconnue mondialement et les États Membres sont désormais encouragés à promouvoir et à mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des programmes nationaux visant à appuyer et à favoriser l'économie sociale et solidaire en tant que modèle possible de développement économique et social durable.

Selon les derniers chiffres, l'économie sociale et solidaire représente au Luxembourg:

- 2135 entités actives dont 76,2% sont des associations sans but lucratif ;
- 2,2% de la valeur ajoutée brute ;
- 4% de l'emploi total ;
- 67144 bénévoles.

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.

Avec l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2021, les obligations de révision pesant sur les sociétés d'impact sociétal ont pu être allégées. La réforme de la loi sur les associations sans but lucratif et les fondations, entrée en vigueur le 7 août 2023, permet désormais une transformation en société d'impact sociétal dont le capital social est composé à 100% de parts d'impact.

Pour 2023 et malgré le contexte de multi-crisis, le Ministre ayant dans ses attributions l'économie sociale et solidaire a continué à déployer ses efforts en la matière pour mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de la reconnaissance et du développement de l'économie sociale et solidaire.

5.1 Mieux connaître l'économie sociale et solidaire

5.1.1 Sensibiliser

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

Représentant officiel de tous les acteurs de l'économie sociale et solidaire, l'ULESS fédère l'ensemble des acteurs et participe activement à la promotion de l'entrepreneuriat social. Sur base d'une convention avec le Ministère, l'ULESS définit des objectifs sur des domaines variés pour promouvoir l'économie sociale et solidaire au Luxembourg et à l'international ainsi que son développement, conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi du 12 décembre 2016 portant création des sociétés d'impact sociétal telle que modifiée.

L'objectif premier poursuivi par l'ULESS et le Ministère dans le cadre de la convention pour l'année 2023 était d'augmenter la visibilité de l'économie sociale et solidaire et de mener des actions de sensibilisation à travers une campagne de communication grand public pour promouvoir le label « Impact Luxembourg » et un événement destiné à montrer les produits et services des sociétés d'impact sociétal.

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**

Le portail de l'économie sociale et solidaire a été mis en ligne en septembre 2022 pour répondre aux besoins de l'économie sociale et solidaire en matière de visibilité. Le portail est désormais disponible en version anglaise permettant 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 et au-delà des frontières.

- **« Impact Days – Zesumme fir Mënsch a Planéit »**

La première édition des « Luxembourg Impact Days » a pu rassembler des acteurs de l'économie sociale et solidaire qui ont présenté leurs produits, services, idées et projets pour encourager une consommation plus responsable au profit de l'homme et la planète.

La première journée, le vendredi 7 juillet 2023, a été consacrée à la présentation et à la récompense de projets qui se sont démarqués par des aspects socialement innovants ou destinés à promouvoir l'économie de partage suite à l'appel à projets annoncé lors du « Social Innovation BarCamp » en mars 2023. S'en est suivi un « Forum des Entrepreneurs Locaux » dédié à des porteurs de projets ayant un impact dans la transition et

à l'implication d'investisseurs quels qu'ils soient (citoyens, institutions, fondations, business angels,...) afin de leur permettre de se développer et d'être soutenus par la communauté.

L'événement a été ouvert au grand public le samedi 8 juillet 2023 afin de sensibiliser les consommateurs à adopter une nouvelle approche par rapport à la façon de consommer tout en découvrant l'offre de produits et de services des sociétés d'impact sociétal.

Dans ce contexte, différents ateliers ont également été organisés, ainsi que des repair cafés pour aider à réparer des petits appareils électro-ménagers, des vêtements et d'autres objets en textile afin de leur donner une seconde vie.

5.1.2 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 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 et de réalisation par le STATEC et le Ministère se sont conclues par un panorama en chiffres de l'économie sociale et solidaire publié par le STATEC en juin 2022 dont voici le lien :

<https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2022/regards-04-22.html>

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

Une mise à jour des chiffres clés est prévue pour début 2024.

5.1.3 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 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.

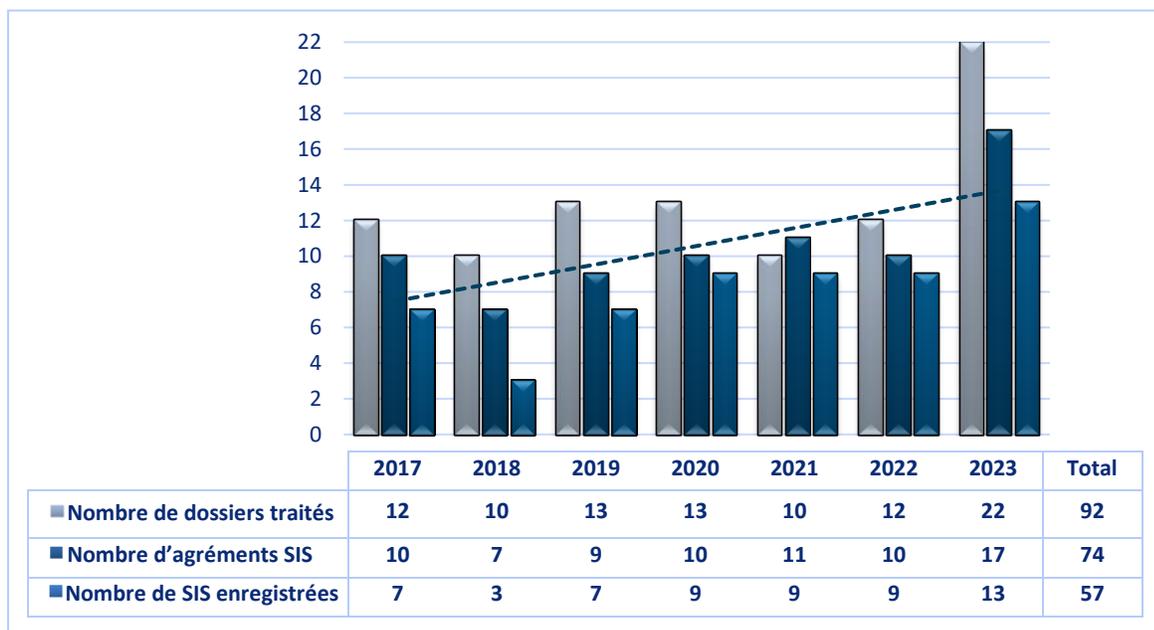
Par ailleurs, le département de l'économie sociale et solidaire s'est joint au programme Diplom Plus et sensibilise les jeunes à la société d'impact sociétal à travers divers formations et ateliers.

5.2 Outiller les entreprises de l'économie sociale et solidaire

5.2.1 Légiférer

- **Les sociétés d'impact sociétal**

La Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal s'est réunie 10 fois et a émis un avis sur 22 dossiers de demande d'agrément reçus durant l'année 2023, ce qui constitue une forte augmentation par rapport aux années précédentes. 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.



5.2.2 Conseiller et soutenir

- **Nyuko**

Depuis de longues années, le Ministère soutient Nyuko dans ses efforts, afin de fournir un appui à la création, au développement et au maintien des sociétés d'impact sociétal, à la formation des entrepreneurs aussi bien qu'à l'information, à la communication et la sensibilisation autour de l'entrepreneuriat social.

- **Social Business Incubator - SBI**

Le Social Business Incubator « SBI » a été inauguré le 27 septembre 2022 pour créer un espace de travail et d'échange pour des entrepreneurs sociaux en herbe et leur offrir un accompagnement individualisé à toute personne qui souhaite devenir entrepreneur social, concrétiser son projet par l'élaboration d'un plan d'affaires social et créer sa société en vue de l'obtention de l'agrément ministériel en tant que société d'impact sociétal.

Ils peuvent notamment bénéficier des services suivants :

- Mise à disposition d'espaces de travail et de salles de réunions
- Formations et coachings individuels et collectifs
- Événements de réseautage

En 2023, 12 sociétés d'impact sociétal ont pu être incubées au SBI actives dans divers secteurs.

Par ailleurs, un programme d'initiation à l'entrepreneuriat social « touch BASE – Be.A.Social.Entrepreneur. » a été conçu offrant:

- Un programme d'accompagnement structuré dédié aux entrepreneurs sociaux en herbe
- Des formations de groupe avec des personnes partageant les mêmes idées
- Des séances de coaching individuel avec des entrepreneurs établis
- Une immersion complète dans l'écosystème de l'entrepreneuriat social luxembourgeois

Pour 2023, huit projets ont pu être sélectionnés parmi 22 candidats pour le programme qui a débuté en mars 2023 pour se terminer début juillet 2023. Trois projets ont déjà reçu l'agrément ministériel en tant que société d'impact sociétal et un projet est en cours de demande.

Dans le cadre d'un partenariat avec la House of Startups, un 1^{er} « Social Innovation BarCamp » a également pu être organisé par le Social Business Incubator en date du 30 mars 2023 lors duquel un appel à projets visant à promouvoir et à soutenir l'innovation sociale au Luxembourg a été lancé.

5.3 Changer d'échelle

5.3.1 Politiser et diversifier

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

En 2023, le département de l'économie sociale et solidaire a assisté aux réunions du groupe d'experts en tant que représentant national. Les sujets discutés ont, entre autres, porté sur la mise en œuvre du plan d'action européen pour l'économie sociale, l'élaboration des recommandations pour le Conseil de l'Union européenne et le parcours de transition pour l'économie sociale et de proximité pour lequel le Luxembourg a été nommé curateur en 2022.

A cet égard, le département de l'économie sociale a participé à différents groupes de travail.

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

En 2023, le comité de pilotage de la déclaration de Luxembourg, créé à Bratislava lors de la conférence européenne sur l'économie sociale et solidaire, a été présidé par la Bulgarie.

Lors de sa réunion en octobre 2023 à Sofia, le comité a discuté des développements récents de l'économie sociale et solidaire au niveau des Etats membres de l'Union Européenne et a défini des axes prioritaires pour son travail.

- **Organisation internationale du Travail (OIT)**

Suite au premier débat de haut niveau sur l'économie sociale et solidaire à la Conférence internationale du Travail en juin 2022, la Résolution des Nations Unies pour la promotion de l'ESS pour un développement durable a été adoptée en avril 2023 à l'élaboration de laquelle le département de l'économie sociale et solidaire a activement contribué.

Par ailleurs, l'Organisation Internationale du Travail a lancé des cours en ligne accessibles à tous, cofinancés par le Ministère, qui permettra désormais à toute personne s'intéressant à la thématique de se familiariser avec les concepts de base et les pratiques de l'économie sociale et solidaire et son rôle central dans la promotion d'un développement inclusif et durable.

2 modules sont actuellement disponibles en langues française et anglaise :

- L'ESS en tant que facteur de changement : comprendre le concept et ses éléments constitutifs
- Le rôle central de l'ESS dans la poursuite d'un développement inclusif et durable

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

Le programme de l'OCDE pour l'emploi et le développement économique fournit des solutions pratiques pour construire des communautés dynamiques avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous.

Créé il y a 40 ans, les gouvernements des pays membres de l'OCDE s'efforçaient d'apporter des solutions à la crise de l'emploi de l'époque et s'accordaient qu'il était nécessaire de mettre en place un forum international pour partager les expériences et les bonnes pratiques.

Comme pour les années précédentes, le département de l'économie sociale et solidaire a été représenté au sein du LEED en 2023 et a participé à divers groupes de travail.

- **Comité interministériel à l'économie circulaire**

Depuis janvier 2022, le département de l'économie sociale et solidaire contribue activement au développement d'initiatives en économie circulaire à travers sa participation en tant que membre permanent aux réunions régulières du comité interministériel dédié à l'économie circulaire.

Chapitre 6:

OFFICE

NATIONAL DE

CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2023 des litiges suivants :

- Litige autour du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de la Société **COCA COLA Europacific Partners Luxembourg**.
- Litige d'ordre collectif dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour le personnel salarié de l'entreprise **AMPACET Luxembourg Sàrl**.
- Litige collectif concernant les négociations de la convention collective pour le personnel de **Cargolux Airlines International S.A.**
- Litige autour des négociations d'un plan social pour l'entreprise **Fuchs & Associés Finance S.A.**

Par ailleurs l'Office National de conciliation a été saisi en 2023, en vue de la déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, de 2 déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 6 octobre 2023 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports conclue entre le Groupement des Services Aéroportuaires du Findel, d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L et NGL-SNEP, d'autre part, ainsi que de l'avenant à la convention collective de travail pour le personnel salarié du secteur de l'assistance dans les aéroports (valable du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023) signé en date du 9 novembre 2020 entre le Groupement des services aéroportuaires du Findel et les syndicats, LCGB, OGBL et NGL-SNEP et de l'avenant à la convention collective de travail pour le personnel salarié du secteur de l'assistance dans les aéroports (valable à partir du 1er janvier 2023), signé en date du 22 décembre 2022 entre le Groupement des services aéroportuaires du Findel et les syndicats LCGB, OGBL et NGL-SNEP ;
- Règlement grand-ducal du 23 janvier 2023 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant XVII - Annexe V - Congés collectifs à la convention collective de travail pour le bâtiment qui a été conclu le 11 novembre 2022 entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

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

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail