

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022



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

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

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

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

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1: Politique du travail et de l'emploi	6
1.1 Textes adoptés en 2022	7
1.1.1 Lois	7
1.1.2 Règlements grand-ducaux.....	15
1.2 Projets déposés avant le 31 décembre 2022	16
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).....	16
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).....	16
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).....	17
1.2.4 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail (Doc. Parl. N°7864).....	18
1.2.5 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (Doc. Parl. N°7890).....	19
1.2.6 Projet de loi portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (Doc. Parl. N°8017).....	20
1.3 Textes législatifs en préparation	22
1.4 Transposition des directives européennes	34
1.4.1 Textes publiés.....	34
1.4.2 Textes déposés.....	35
1.4.3 Textes en cours d'élaboration.....	38
Chapitre 2: Politique de l'emploi	40
2.1 Politique européenne de l'emploi.....	41
2.1.1 Crise en Ukraine – tension pour le marché de travail.....	41
2.1.2 Accord politique sur la directive UE des salaires minimaux.....	41
2.1.3 Améliorer le principe de l'égalité des rémunérations.....	42
2.1.4 Discussion européenne en cours sur la directive des travailleurs de plateforme	42
2.1.5 Recommandation pour un Revenu minimum adéquat	43
2.1.6 Plan d'action national sur le socle européen des droits sociaux	43
2.2 Gestion des Fonds européens :.....	45
2.2.1 REACT-EU : pour un marché de travail résilient face à la crise sanitaire du COVID-19	45

2.2.2	Le fonds social européen et le fonds européen + : Un marché de travail pour tous aussi pour les plus vulnérables	45
2.2.3	Fonds pour une transition juste : Pour faciliter la transition d'une industrie plus écologique et numérique.....	46
2.3	Initiatives sociales en faveur de l'emploi	48
2.3.1	Missions de contrôle sur le terrain.....	49
2.4	Salariés handicapés	50
2.4.1	La collaboration entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle	50
2.4.2	La promotion de l'accès et du maintien à l'emploi au marché ordinaire du travail.....	51
2.4.3	La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées – Article 27 ...	52
2.4.4	La Commission d'orientation et de reclassement professionnel.....	52
2.4.5	Organisation interne	52
2.5	Subventions apprentissage de la langue luxembourgeoise	53
2.6	Gestion du Fonds social européen.....	54
2.6.1	Le programme opérationnel 2014-2020.....	54
2.6.2	Le programme 2021-2027 « Investir dans le futur ».....	55
2.6.3	Les actions de communication et de visibilité	57
2.7	RETEL.....	58
2.7.1	Comité de gestion	58
2.7.2	Participation du RETEL à différents projets.....	58
2.7.3	Améliorer l'accès aux données relatives au marché du travail.....	60
2.8	Congé linguistique.....	62
2.9	Congé de paternité.....	63
Chapitre 3:	Préretraite	64
Chapitre 4:	Fonds pour l'emploi	71
4.1	DÉPENSES DE L'EXERCICE 2022	72
4.2	RECETTES DE L'EXERCICE 2022.....	74
4.3	SITUATION DE TRÉSORERIE	75
Chapitre 5:	Économie sociale et solidaire	76
5.1	Mieux connaître l'économie sociale et solidaire	78
5.1.1	Sensibiliser.....	78
5.1.2	Recenser.....	79
5.1.3	Former.....	79

5.2	Outiller les entreprises de l'économie sociale et solidaire	80
5.2.1	Légiférer	80
5.2.2	Conseiller et soutenir	80
5.3	Changer d'échelle.....	81
5.3.1	Politiser et diversifier	81
Chapitre 6:	Office National de Conciliation	83

Chapitre 1:

POLITIQUE

DU TRAVAIL

ET DE L'EMPLOI

1.1 Textes adoptés en 2022

1.1.1 Lois

**1.1.1.1 *Loi du 28 février 2022 portant modification de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant :
1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ;
2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail.***

Face à une forte augmentation des infections au courant des mois d'octobre et de novembre 2020, dans un souci de prendre toutes les mesures susceptibles d'endiguer la propagation du virus, et face au risque de fermetures des établissements d'enseignement et d'accueil par décision du Gouvernement, une loi du 22 janvier 2021 avait prévu une dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail, et ce afin de créer la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne pouvaient pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation pour enfants ou dans une autre structure d'accueil, parce que ceux-ci avaient été partiellement ou totalement fermés ou encore parce qu'il avait été décidé de mettre en place un système d'enseignement à distance partiel qui fonctionnerait en alternance avec un enseignement en présentiel.

Vu le nombre élevé des infections avec le variant Omicron, la loi du 28 février 2022 sous rubrique a prolongé les dérogations de la loi du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail jusqu'au 30 avril 2022 inclus afin de tenir compte de l'évolution de la situation épidémiologique et des dernières données scientifiques.

1.1.1.2 *Loi du 1^{er} avril 2022 portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail.*

Avec l'arrivée de la crise sanitaire et la mise en place de mesures de confinement strictes en mars 2020, le recours au télétravail a explosé du jour au lendemain au niveau de toute la population active au Luxembourg. Face à cette situation exceptionnelle, le Conseil économique et social décida d'élaborer un avis sur la thématique qui a subitement concerné une grande partie de la population active, indépendamment de son lieu de résidence.

L'annexe dudit avis, qui date du 11 septembre 2020, reprend les termes d'une nouvelle convention proposée par les membres du comité en charge. Cette proposition a été reprise par les partenaires sociaux dans une « Convention relative au régime juridique du télétravail ».

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

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

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

Le but de la loi du 1^{er} avril 2022 était dès lors d'accompagner l'accord des partenaires sociaux par des modifications législatives ponctuelles destinées à en assurer une meilleure application par le biais de l'implication des délégations.

1.1.1.3 Loi du 1^{er} avril 2022 portant dérogation temporaire à l'article L. 523-1 du Code du travail.

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

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

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

Afin de permettre au chômeur indemnisé d'être affecté à d'autres tâches déclarées d'utilité publique par le règlement grand-ducal du 12 mai 2011 portant application des dispositions relatives aux occupations temporaires indemnisées prévues à l'article L. 523-1 du Code du travail, la loi du 1^{er} avril 2022 portant dérogation temporaire à l'article L. 523-1 du Code du travail prévoyait que la période d'affectation à une tâche

dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 n'était pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale de l'occupation temporaire indemnisée, qui est généralement fixée à 6 mois, renouvellements compris.

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

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

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

1.1.1.4 Loi du 17 mai 2022 portant modification de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant :

1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ;

2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail.

Face à une forte augmentation des infections au courant des mois d'octobre et de novembre 2020 et face au risque de fermetures des établissements d'enseignement et d'accueil par décision du Gouvernement, une loi du 22 janvier 2021 avait prévu une dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail, et ce afin de créer la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne pouvaient pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation pour enfants ou dans une autre structure d'accueil, parce que ceux-ci étaient partiellement ou totalement fermées ou encore parce qu'il avait été décidé de mettre en place un système d'enseignement à distance partiel qui aurait fonctionné en alternance avec un enseignement en présentiel.

Vu le nombre élevé des infections avec le variant Omicron, une loi du 28 février 2022 avait prolongé les dérogations introduites par la loi du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-

53 du Code du travail, qui furent prolongées encore une fois jusqu'au 23 juillet 2022 inclus, par la loi du 17 mai 2022 élargie.

Cette prolongation a permis d'assurer que le dispositif reste en vigueur non seulement jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au Grand-Duché, mais également jusqu'au début des vacances d'été dans deux Etats fédéraux allemands voisins, à savoir la Sarre et la Rhénanie-Palatinat, où ces vacances débutaient le lundi, 25 juillet 2022. En Meurthe et Moselle cette date était fixée au 7 juillet 2022 et en Belgique au 1^{er} juillet 2022.

1.1.1.5 *Loi du 30 juin 2022 portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail.*

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

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

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

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

Par la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail, cette dérogation initialement limitée à l'état de crise avait été prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 parce qu'il avait été

estimé que de nombreuses entreprises relevant de son champ d'application allaient encore avoir besoin de personnel supplémentaire après la fin de l'état de crise et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Par la loi du 19 décembre 2020 portant modification de la loi du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail, cette dérogation avait encore une fois été prorogée pour faire face à une nouvelle augmentation exponentielle du nombre de nouvelles contaminations avec le Coronavirus SARS-Cov2.

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

De plus, les salariés ayant travaillé dans un de ces domaines avant de partir en préretraite pouvaient, depuis l'entrée en vigueur de cette loi, reprendre une activité salariée auprès de n'importe quel employeur actif dans le secteur de la santé ou dans le secteur d'aides et soins, ou encore dans un laboratoire d'analyses médicales, pour pouvoir bénéficier de la suspension de l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail.

Dans la même logique, la loi du 30 juin 2021 portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant : 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail a prolongé cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2021.

Etant donné le grand nombre d'infections avec le variant Omicron, cette disposition dérogatoire a été prolongée encore une fois jusqu'au 30 juin 2022 par une loi du 16 décembre 2021.

Vu que le manque de personnel qualifié dans les secteurs susmentionnés risquait fortement de perdurer, sinon même d'augmenter, pendant les mois à venir, et vu qu'il importait aussi de pouvoir garantir les temps de repos et de congé au personnel en place, qui était fortement marqué par des mois de travail effectués sous des conditions très difficiles, le dispositif qui était en place a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022 par la loi du 30 juin 2022.

1.1.1.6 Loi du 26 octobre 2022 portant dérogation temporaire au délai de conclusion des contrats d'apprentissage prévu à l'article L. 111-3, paragraphe 4, du Code du travail.

Nombreux étaient les épidémiologistes et scientifiques qui prédisaient un rebond du nombre des infections relatives au Covid-19 pour les mois d'automne et d'hiver 2022 de sorte que certaines mesures temporaires ont été mises en place de manière préventive.

Ainsi, la loi du 26 octobre 2022 a eu pour objet de définir une mesure temporaire dérogatoire dans le domaine de la formation professionnelle. Il s'agissait plus concrètement de déroger temporairement à l'article L. 111-3, paragraphe 4, du Code du travail relatif à la date limite de conclusion du contrat d'apprentissage, normalement fixée au 1^{er} novembre de l'année en cours.

Le but du report de la date limite de conclusion du contrat d'apprentissage au 30 novembre de l'année 2022 était de laisser plus de temps à l'apprenti pour trouver un nouveau patron formateur, mais aussi au patron formateur de trouver son apprenti.

Le ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse avait déjà eu recours à cette mesure pour l'année 2021, à travers la loi du 15 octobre 2021 portant dérogation temporaire au délai de conclusion des contrats d'apprentissage prévu à l'article L. 111-3, paragraphe 4, du Code du travail.

Une dérogation similaire avait également été mise en place pour l'année 2020 et à chaque fois l'effet bénéfique pour les apprentis et les organismes de formation a été constaté.

1.1.1.7 Loi du 23 décembre 2022 portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail.

En application du paragraphe 1^{er} de l'article L. 222-2 du Code du travail, le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

Le paragraphe 2 du même article oblige, à cette fin, le Gouvernement à soumettre à la Chambre des Députés, tous les deux ans, un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum.

Le Gouvernement a dès lors la faculté de proposer un relèvement du salaire social minimum, ce qui ne comporte cependant aucune obligation juridique de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les entreprises.

Ainsi la loi du 23 décembre 2022 a pour objet l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2020 et 2021.

L'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue accusant une progression de 3,2%, l'augmentation du salaire social minimum était alors de 3,2% au 1^{er} janvier 2023.

1.1.1.8 Loi du 23 décembre 2022 portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1^o dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2^o modification du Code du travail.

Pendant l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise, il était devenu indispensable que tous les citoyens disponibles puissent, dans la mesure du possible, apporter leur contribution active pour garantir la meilleure prise en charge possible de la population.

Certaines entreprises ont dès lors proposé à des salariés en préretraite de reprendre temporairement le travail, et ce contre rémunération adéquate.

Afin de sécuriser les salariés acceptant une telle proposition de retour temporaire, il a dès le début été important d'assurer que la rémunération, que ces personnes pouvaient toucher pour l'exécution de ce travail, n'ait pas comme conséquence la perte des droits à l'indemnité de préretraite.

A cette fin, il avait été dérogé temporairement à l'article L. 585-6 du Code du travail pour introduire la possibilité de cumuler une indemnité de préretraite et un salaire, sans application de la limitation prévue à l'article L. 585-6, point 5 du même Code, d'abord par un règlement grand-ducal pris sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution et puis par la loi du 20 juin 2020 portant dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19; 2^o modification du Code du travail, qui a entre-temps été modifiée à plusieurs reprises afin de proroger cette dérogation initialement limitée à l'état de crise.

A l'occasion d'une de ces prolongations le champ d'application de la dérogation avait été réduit pour ne plus l'appliquer à tous les domaines économiques énumérés à l'annexe de la loi du 20 juin 2020 précitée mais pour

le limiter au secteur de la santé en général, au secteur des aides et de soins et aux laboratoires d'analyses médicales.

De plus, il avait été prévu que les salariés ayant travaillé dans un de ces domaines, avant de partir en préretraite, pouvaient dorénavant reprendre une activité salariée auprès de n'importe quel employeur actif dans le secteur de la santé ou dans le secteur d'aides et soins, ou encore dans un laboratoire d'analyses médicales, pour pouvoir bénéficier de la suspension de l'article L. 585-6, point 5 du Code du travail.

La dernière prorogation émane de la loi du 30 juin 2022 portant modification de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise liée au Covid-19; 2° modification du Code du travail qui porte la durée d'application de la dérogation jusqu'au 31 décembre 2022.

Vu que le manque de personnel qualifié dans les secteurs en question était cependant toujours d'actualité et vu que l'évolution de la situation liée au Coronavirus SARS-Cov2 « COVID-19 » au cours des mois à venir n'était pas prévisible, le dispositif déjà en place a été prolongé une nouvelle fois et ce jusqu'au 31 mars 2023, date de la fin de l'application de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (à l'exception des articles 13, 14, 16ter et 16quater).

1.1.1.9 Loi du 23 décembre 2022 portant modification :

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

2° de certaines autres dispositions du Code du travail.

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

Ensuite elle a pour objectif d'adapter la législation nationale en matière de détachement de salariés afin de se conformer aux exigences découlant des dispositions de la directive 2014/67, conformément aux points

soulevés par la Commission. Ainsi, à titre d'exemples, la liste des informations à communiquer dans le cadre de la déclaration de détachement et la liste des documents à communiquer sur demande de l'Inspection du travail et des mines ont été réduites. De même, la responsabilité solidaire prévue par l'article L. 281-1 du Code du travail, qui valait dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance, a été limitée à la situation des chaînes de sous-traitance.

Finalement, elle modifie certaines autres dispositions du Code du travail en lien avec le détachement, pour plus d'efficacité et de protection.

A titre d'exemples, les délais prévus par l'article L. 281-1 du Code du travail et les dispositions relatives aux conditions d'hébergement du salarié éloigné de son lieu de travail font l'objet de précisions. De même, des dispositions octroyant plus de pouvoirs à l'Inspection du travail et des mines et à son directeur sont prévues pour permettre d'agir de manière plus efficiente.

1.1.2 Règlements grand-ducaux

1.1.2.1 1. Au cours de l'année 2022, sept règlement grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale ont été pris.

Il s'agissait d'un accord interprofessionnel, de trois conventions collectives et de trois avenants à une convention collective.

1.1.2.2 2. Règlement grand-ducal du 4 août 2022 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social.

Ce règlement définit la liste des professions et métiers organisés dans le cadre de la formation professionnelle et les indemnités d'apprentissage mensuelles minima à payer par les organismes de formation, aux apprentis des secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social.

1.2 Projets déposés avant le 31 décembre 2022

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)

(p.m.) Après maintes discussions notamment au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi le Gouvernement avait estimé qu'un dispositif législatif en cette matière semblait 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 avait proposé de faire une distinction entre les grandes et les petites entreprises.

Ainsi, il avait été 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 seraient encouragées, par l'accord d'un certain nombre d'avantages, à mener des politiques de gestion des âges.

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 avisée par le Conseil d'Etat en date du 16 juillet 2021. Par la suite des amendements parlementaires tenant compte des remarques contenues dans l'avis ont été transmis à la haute Corporation.

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)

Ce 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 confier leurs enfants à la crèche respectivement à la maison relais.

Le texte de 2017 a introduit, pour chaque salarié qui a un enfant à charge, un congé pour raisons familiales de trente-cinq jours réparti 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 ans ainsi que le fait que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps sont susceptibles de créer, dans certains cas, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer par les familles concernées.

C'est face à ces situations que le projet de loi sous rubrique entend trouver des solutions.

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, et qui 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 Code du travail en vue d’introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail (Doc. Parl. N°7864)

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

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

Afin de remédier à ce vide juridique, le projet de loi sous rubrique a proposé d’introduire un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI.– Harcèlement moral ».

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 23 juillet 2021 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 10 mai 2022. En date du 8 décembre 2022, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adopté des amendements parlementaires tenant compte des observations et remarques du Conseil d'Etat.

1.2.5 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (Doc. Parl. N°7890)

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

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

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

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

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

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

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

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 28 septembre 2021 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 28 juin 2022.

1.2.6 Projet de loi portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (Doc. Parl. N°8017)

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, le présent projet de loi a pour objet d'apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif.

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

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

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

Cependant la directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, qui est en train d'être transposée en droit national, prévoit dans son article 4, paragraphe 1, ce qui suit :

« Article 4 Congé de paternité

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

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 précitée 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.

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

Pour les fonctionnaires et employés de l'Etat cela est réalisé par le présent projet qui modifie la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et pour le secteur communal il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

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

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 2 juin 2022 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 25 octobre 2022.

1.3 Textes législatifs en préparation

1. Avant-projet de loi portant

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

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

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

Cette modification s'impose vu que le Ministre de la Santé et le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, ont décidé de procéder à ce changement d'affectation en application de l'accord de coalition 2018-2023 qui dispose qu'« Afin d'améliorer la santé au travail, une réforme de la médecine du travail s'impose. L'audit de la santé au travail au Luxembourg de septembre 2012 avait formulé certaines recommandations. Une consultation des partenaires sociaux à ce sujet sera organisée. La question du rattachement de la médecine du travail au Ministère ayant le travail dans ses attributions sera analysée. » Il est évident que l'arrêté grand-ducal cité ci-dessus devra être modifié en conséquence.

2. Avant-projet de loi portant modification :

- 1° de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ;
- 2° de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire, et modifiant la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat ;
- 3° du Code du Travail.

Les dispositions relatives à l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier qui sont reprises aux articles L. 572-1 et suivants du Code du travail prévoient l'interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, mais ne prévoient pas l'interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en

séjour régulier sans autorisation de travail conformément aux dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

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

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

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

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

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

L'avant-projet de loi entend également augmenter le montant des amendes administratives et des sanctions pénales, se rapprochant ainsi du montant de celles prévues en France, pour dissuader encore davantage les employeurs d'avoir recours à des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ou en situation irrégulière. Dans le même ordre d'idées, il entend conférer expressément à l'Inspection du travail et des mines la compétence de constater les infractions relatives à l'emploi des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière interdit par le nouvel article L. 574-1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Avant-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

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, ainsi que 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.

4. Avant-projet de loi 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 que le Code du travail prévoit 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 prévoit effectivement dans ses points 1 à 10 différents secteurs bénéficiant de plein droit d'une dérogation à l'article L. 231-1. Cependant, force est de constater que les institutions muséales ne tombent pas sous le champ d'application de cet article. Actuellement le travail dominical dans les institutions muséales est admis en considérant que ces entités tombent sous la définition d'« entreprise de spectacle public » au sens de l'article L. 231-6, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point 5, mais cette solution est insatisfaisante, car juridiquement incertaine et pas claire.

En pratique, 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 qui jouent un rôle essentiel dans notre société. Par leurs missions et leurs actes, ils s'adressent au public le plus large pour conserver et préserver les richesses de notre patrimoine collectif, et pour le transmettre et l'exposer à la vue de tous.

Afin de clarifier la question du travail dominical dans les institutions muséales et pour plus de sécurité juridique, le présent projet de loi propose d'introduire 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.

5. Avant-projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail

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%.

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 arriver à cet objectif, 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.

L'avant-projet de loi en question visera 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.

6. Avant-projet de loi portant modification :
1° de l'article L. 413-4 du Code du travail et ;
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.

Il s'agit notamment des demandeurs d'emploi indemnisés et des bénéficiaires d'une aide financière ou d'une mesure en faveur de l'emploi et des salariés et apprentis en congé parental à temps plein

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

Il apparaît que ce n'est que par omission que l'article 41 de la même loi n'énumère 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, il convient de redresser cette absence de concordance et de les ajouter.

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 doit être abaissé à seize ans tout en maintenant à dix-huit ans la limite d'âge pour être éligible.

Ensuite, l'avant-projet en question vise à apporter une clarification au niveau de l'article L. 413-4 du Code du travail, étant donné que la lecture actuelle du point 2 du paragraphe premier suscite 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 devrait pas avoir d'incidence sur la qualité d'électeur ou de candidat du salarié de sorte qu'il y a 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.

7. Avant-projet de règlement grand-ducal 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**

Ce projet de 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 certains dispositifs 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 prévoit pas de dispositions concernant la perception des cotisations pour la Chambre des salariés par rapport aux indemnités relatives aux nouvelles formes de congé parental. Il convient donc d'adapter l'article 3 de ce règlement grand-ducal sur ce point.

En outre, il est encore précisé au même article 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.

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

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

possibilité de participer à un examen spécial en vue de leur nomination respectivement à la fonction de psychologue ou de pédagogue.

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

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

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

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

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

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

Or, lesdits règlements grand-ducaux ne sont plus à jour suite à différentes réformes législatives intervenues dans la fonction publique dont celle résultant de l'entrée en vigueur de la loi du 15 décembre 2019 portant modification : 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 2° de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique ; 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ; 4° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État ; 5° de la loi modifiée du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale ; 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale.

L'avant-projet de règlement grand-ducal sous rubrique vise ainsi à regrouper toutes les catégories de traitement et à remplacer les règlements existants afin de conformer les modalités et matières des différents

examens de l'Agence pour le développement de l'emploi visés aux dispositions légales actuelles. Par conséquent, il est également proposé d'abroger les règlements grand-ducaux existants tels qu'énumérés à l'article 17 du projet de règlement.

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

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

1.4 Transposition des directives européennes

1.4.1 Textes publiés

1. **Loi du 23 décembre 2022 portant modification :**
du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 ;
de certaines autres dispositions du Code du travail (Doc. Parl. N°7901)

Cette loi a pour objectif principal de transposer la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n°1024/2012 (désignée ci-après la « directive 2020/1057 »).

Compte tenu du degré élevé de mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur du transport routier, des règles sectorielles sont nécessaires pour garantir un équilibre entre la libre prestation de services transfrontaliers pour les transporteurs par route, la libre circulation des marchandises, des conditions de travail satisfaisantes et la protection sociale des conducteurs.

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

Les dispositions concernant le détachement de travailleurs, qui figurent dans la directive 96/71/CE et celles relatives au respect de ces dispositions, qui figurent dans la directive 2014/67, s'appliquent au secteur du transport routier et devraient être soumises aux règles spécifiques établies par la directive 2020/1057 dont le but est justement de préciser dans quelles circonstances ces conducteurs ne sont pas soumis aux règles relatives au détachement de longue durée prévues par la directive 96/71/ CE.

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

Le loi du 23 décembre 2022 transpose ainsi la directive 2020/1057 dans le droit national en y instituant notamment l'obligation de faire une déclaration de détachement via le système d'information du marché intérieur (désigné ci-après « IMI »), l'obligation que le salarié mobile ait à sa disposition certains documents pour un éventuel contrôle sur route, ou encore l'obligation de transférer à l'Inspection du travail et des mines via l'IMI une copie de certains documents sur demande expresse de cette dernière.

1.4.2 Textes déposés

1. Projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2019/1158 du parlement européen et du conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (Doc. Parl. N°8016)

Ce projet de loi a pour objectif de transposer en droit national la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (ci-après la « directive »).

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

Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, la directive prévoit l'introduction d'un droit au congé de paternité de dix jours pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Il y a lieu de noter que les modifications législatives relatives au congé de paternité ne figurent pas dans ce projet de loi mais seront réalisées dans un projet de loi à part.

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

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

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

Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant les congés. Dans ce contexte, les États membres fixent un niveau de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.

Dans le même but d'encourager les travailleurs qui sont parents ou aidants à rester dans la population active, la directive prévoit que ces travailleurs doivent avoir 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.

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

Le projet de loi a été déposé le 2 juin 2022 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 25 octobre 2022.

2 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.

3 Projet de règlement grand-ducal 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, qu'il est proposé de modifier par le présent projet, 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 1^{er} 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 projet en question propose dès lors de rectifier ces deux erreurs matérielles aux endroits en question.

1.4.3 Textes en cours d'élaboration

1 Avant-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

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 autre 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.

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

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

transfrontalières (ci-après la « directive 2019/2121 ») 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 éléments 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 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 projet de loi élargé 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.

Chapitre 2:

POLITIQUE DE L'EMPLOI

2.1 Politique européenne de l'emploi

2.1.1 Crise en Ukraine – tension pour le marché de travail

Au cours de 2022, le conseil EPSCO (« Emploi. Politique sociale, santé et consommateurs ») a maintes fois examiné la situation en Ukraine et les décisions prises à l'échelle européenne pour soutenir financièrement l'accueil des réfugiés. Dans leur conseil européen du 14 mars 2022, les ministres ont discuté des individus déplacés par le conflit en Ukraine, qui devraient recevoir de l'aide pour l'accueil, l'accompagnement, l'accès à l'emploi, au logement et à l'assistance sociale. Un accent particulier a été mis sur les enfants et les personnes handicapées. Les ministres ont échangé leurs points de vue suite à la présentation par la Commission de son initiative du 8 mars 2022, appelée CARE, qui cherche à prolonger la flexibilité budgétaire instaurée dans les fonds sociaux européens en 2020 pour financer cette assistance aux réfugiés.

2.1.2 Accord politique sur la directive UE des salaires minimaux

Le 6 juin 2022, un accord politique a été conclu entre les membres de l'Etat et le Parlement européen sur la directive concernant des salaires minimaux appropriés. Cette directive vise à assurer l'adéquation des salaires minimaux légaux et à contribuer à l'établissement de conditions de travail et de vie décentes pour les travailleurs européens. Elle établit des procédures pour assurer l'adéquation des salaires minimaux légaux, favorise les négociations collectives sur la fixation des salaires et améliore l'accès effectif à la protection offerte par les salaires minimaux pour les travailleurs qui y ont droit selon la législation nationale, que ce soit en vertu d'un salaire minimal légal ou de conventions collectives. Les États membres où des salaires minimaux légaux existent sont invités à mettre en place un cadre pour définir et actualiser ces salaires minimaux selon un ensemble de critères précis. Le Conseil et le Parlement européen sont convenus que les mises à jour des salaires minimaux légaux auront lieu au moins tous les deux ans (ou tout au plus tous les quatre ans pour les pays qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique). Les partenaires sociaux seront impliqués dans les procédures de fixation et d'actualisation des salaires minimaux légaux. Les négociations collectives en vue de la fixation des salaires sont un outil important pour garantir que les travailleurs bénéficient de salaires minimaux adéquats. Par conséquent, la directive vise à étendre la couverture des travailleurs par la négociation collective. Pour cette raison, les législateurs ont convenu que les pays devraient promouvoir le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à participer aux négociations collectives, y compris en ce qui concerne la protection des représentants des travailleurs. La directive prévoit que, lorsque le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 %, les États membres devraient établir un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. Ce plan d'action devrait définir un calendrier

précis et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives. Cela pourrait inclure des mesures telles que des initiatives d'éducation et de formation pour les travailleurs et les employeurs sur les avantages des négociations collectives, ou encore l'amélioration de l'accès à l'information et des mécanismes de consultation. De plus, afin de garantir l'application efficace des salaires minimaux, les États membres sont tenus de prévoir des sanctions adéquates et proportionnées pour les violations de la législation nationale en matière de salaires minimaux.

2.1.3 Améliorer le principe de l'égalité des rémunérations

Le 21 décembre 2022 marque un tournant significatif dans l'histoire de la parité salariale en Europe. Ce jour-là, le Comité des représentants permanents (COREPER) a validé, après cinq sessions de négociations tripartites avec le Parlement européen, un accord final concernant la directive "Transparence de la rémunération". Cette directive ambitieuse vise à intensifier l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur équivalente. L'objectif principal de cette directive est de pallier l'application insuffisante du droit fondamental à l'égalité de rémunération, et ce, dans l'ensemble de l'Union européenne. Elle met en place des standards de transparence salariale pour permettre aux travailleurs de revendiquer leur droit à une rémunération équitable. La version finale du texte précise que ces obligations sont applicables aux entreprises comptant plus de 100 employés. En outre, elle introduit pour la première fois dans le droit européen les concepts de « discrimination intersectionnelle » et de personnes non-binaires, témoignant ainsi d'un pas de géant vers une Europe plus inclusive et respectueuse des droits de tous.

2.1.4 Discussion européenne en cours sur la directive des travailleurs de plateforme

Lors du Conseil EPSCO du 8 décembre 2022, les ministres de l'Emploi de l'Union européenne ont débattu d'une proposition avancée par la présidence. Cette dernière visait à établir une position commune des États membres à l'égard d'un projet de directive destiné à améliorer les conditions de travail des individus employés via des plateformes numériques. L'intention principale de cette proposition est de faciliter l'identification précise du statut professionnel des personnes qui travaillent à travers ces plateformes. L'axe central de ce projet de directive consiste à garantir que les travailleurs des plateformes numériques obtiennent un statut professionnel légal en adéquation avec leurs conditions de travail effectives. La proposition établit une série de critères pour distinguer si un travailleur de plateforme doit être considéré comme « salarié » ou s'il exerce réellement une activité indépendante. Malgré des négociations intensives tout au long du Conseil EPSCO, et malgré plusieurs tentatives de la présidence pour trouver un compromis, aucune majorité qualifiée n'a été

trouvée pour le texte de compromis proposé par la présidence tchèque. Ce texte, de fait, atténuait fortement l'ambition initiale de la proposition de la Commission. Devant l'absence d'un troisième statut, en dehors de celui de salarié et non-salarié, dans le droit du travail national, le Luxembourg a soutenu dès le début des négociations l'objectif de la proposition. Le Grand-Duché appuie également le concept de présomption de salariat, proposé par la Commission, pour lutter contre le phénomène des « faux indépendants ». Ce dernier affecte particulièrement le secteur économique des plateformes de travail numérique.

2.1.5 Recommandation pour un Revenu minimum adéquat

La recommandation visant à assurer un revenu minimum adéquat pour promouvoir l'inclusion active a également été ratifiée lors du Conseil EPSCO du 8 décembre 2022. Le but de cette recommandation est de combattre la pauvreté et l'exclusion sociale en encourageant une assistance financière appropriée. Elle promeut un accès réel à des services essentiels et stimulants pour les individus dont les ressources sont insuffisantes, et soutient l'intégration sur le marché du travail de ceux qui sont en mesure de travailler, conformément au principe 14 du pilier européen des droits sociaux. Cette recommandation aspire à atteindre un niveau d'emploi élevé, en contribuant de manière proactive à l'insertion professionnelle de ceux qui sont aptes à travailler.

2.1.6 Plan d'action national sur le socle européen des droits sociaux

Au cœur d'une Europe sociale forte se trouvent les individus et leur bien-être. L'Europe est le berceau des sociétés les plus équitables du monde, bénéficiant des normes les plus exigeantes en termes de conditions de travail et d'une protection sociale étendue. Le concept de durabilité compétitive, qui forme le pilier de l'économie sociale de marché européenne, alimente la mise en œuvre d'un modèle de croissance durable et inclusif, produisant des résultats optimaux pour les citoyens et l'environnement. C'est sur ce modèle singulier que s'appuie la résilience socio-économique de l'Europe. Les Européens valorisent ce modèle socio-économique distinct et anticipent qu'il offre des opportunités à tous, sans distinction de genre, de race, d'origine ethnique, de religion, de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. L'ambition de l'Union est de matérialiser la promesse d'une prospérité partagée. Cette ambition est également au cœur du socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission en 2017. L'année 2022 a donc été le moment de formuler un plan d'action national en partenariat étroit avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse tout comme le ministère de la Famille et de l'Intégration afin de définir les actions concrètes en cours et pour les prochaines années à l'horizon 2030. Les partenaires sociaux ont été invité par écrit à participer au processus d'élaboration du plan. Tous les Etats membres ont

élaboré un plan d'actions nationales pour la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux. Pour le Luxembourg :

- Le Luxembourg a envoyé sa version provisoire du plan d'action national le 9 mars 2022, qui a été validé par le Conseil de gouvernement le même jour ;
- Le 21 avril 2022 la Commission a donné son accord de principe ;
- Le Luxembourg a envoyé le 20 mai 2022 la fiche explicative pour les cibles nationales.

Ce plan d'action fait dans un premier temps l'analyse des propositions de la Commission européenne pour les objectifs du Luxembourg dans l'accomplissement des prérogatives du socle des droits sociaux. Il comprend 66 mesures phares du gouvernement qui encadrent les droits sociaux et qui œuvrent pour la réalisation - à l'horizon 2030 - des objectifs fixés.

Les objectifs luxembourgeois d'ici 2030 sont :

- LU l'objectif EMPLOI : Entre 77,6 et 77,8 %
- LU l'objectif FORMATION : Entre 62,5 et 64,3%
- LU l'objectif PAUVRETÉ : Entre -2,8 et 3 %

Le plan d'action décrit aussi un calendrier de la mise en œuvres des actions gouvernementales planifiés et connues. La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux doit se faire au niveau de l'UE et des États membres (EM), dans le respect de leurs compétences respectives, conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité. Il convient toutefois de noter que le socle ne modifie pas les principes et les droits qui figurent déjà dans les dispositions contraignantes du droit de l'UE, mais vise simplement à les rendre plus visibles, plus claires et plus explicites.

Ce plan d'action est un projet ambitieux pour le Luxembourg qui nécessite l'attention de beaucoup d'acteurs au niveau étatique pour sa réalisation. Cette stratégie est clairement orientée vers le futur et doit permettre non seulement de réduire la pauvreté, d'agir en faveur de l'inclusion sociale, d'augmenter l'emploi notamment pour les plus vulnérables mais aussi de former les salariés aux compétences de demain. C'est un signe fort pour une Europe plus sociale et qui se comprend dans l'engagement luxembourgeois d'œuvrer vers une convergence sociale ascendante.

2.2 Gestion des Fonds européens :

2.2.1 REACT-EU : pour un marché de travail résilient face à la crise sanitaire du COVID-19

L'année 2022 a encore été marquée par les effets de la pandémie. Le marché du travail luxembourgeois a été fortement touché. Le taux de chômage avait augmenté de 1.8 point de pourcentage en 2021, tandis que le nombre d'heures travaillées a diminué de 10 % par rapport à l'année précédente. La politique de l'emploi et la politique sociale du gouvernement ont permis cependant de faire face à la pandémie de COVID-19 aussi grâce à des fonds européens pour amortir les effets de la crise sanitaire. Non seulement des dispositifs existants ont été étendus et renforcés, mais aussi de nouvelles mesures ont été adoptées pour répondre aux besoins émergents. L'accès accéléré à l'aide de maintien dans l'emploi a atténué l'impact du choc sur le marché du travail et, au plus fort de la crise, près de deux salariés sur cinq bénéficiaient de ce dispositif. Le resserrement du marché de travail à la sortie de la crise a favorisé une forte reprise et un bon nombre des personnes fortement touchées ont retrouvé leurs moyens de subsistance.

Dans ce contexte la Commission a octroyé un montant total de 73,2 millions d'euros aux programmes opérationnels (PO) du Fonds social européen (FSE) au Luxembourg au titre du soutien à la reprise en faveur de la cohésion et des territoires de l'Europe (REACT-EU). Ce montant a permis de couvrir une partie des frais qui ont été attribués pour payer le chômage partiel durant la crise sanitaire. Ces ressources supplémentaires ont aidé les personnes à conserver leur emploi pendant la pandémie ou à en trouver de nouveaux, ainsi qu'à renforcer leurs compétences en vue d'une reprise équitable, inclusive et résiliente après la crise du COVID-19.

Au Luxembourg, le PO du FSE a reçu 3,5 millions d'euros supplémentaires pour soutenir le dispositif de chômage partiel pour les secteurs durement touchés par la crise du COVID-19. Avec le financement REACT-EU de l'année 2021, le programme a pu aider quelques 2.136 salariés à conserver leur emploi. Dans sa première phase lors du début de la crise sanitaire en 2020 les aides pour le chômage partiel ont été versées à 43.031 salariés. Le gouvernement a accordé la priorité aux entreprises qui contribuent à une reprise écologique, numérique et résiliente de l'économie.

2.2.2 Le fonds social européen et le fonds européen + : Un marché de travail pour tous aussi pour les plus vulnérables

Pour le fonds social européen (FSE), qui existe depuis 1957 et qui est le principal instrument financier de l'UE à investir dans le capital humain, l'année 2022 a été une année à la croisée des chemins. En effet l'ancienne période 2014 – 2020 est en train de s'écouler et la nouvelle période 2021 – 2027 débutera en 2023.

L'actuel FSE se termine le 30 juin 2023. Ce programme (2014-2020) vise à lutter contre le chômage, notamment le chômage des jeunes, en renforçant les qualifications et les compétences des jeunes et des demandeurs d'emploi, en particulier ceux issus de l'immigration et en recherchant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Il a permis d'améliorer l'égalité d'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie pour toutes les catégories d'âge, afin de contribuer à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps sur le marché du travail.

En total plus de 105 projets ont pu être réalisés à travers le co-financement de l'UE et du Luxembourg pour un montant global de plus de 113 millions d'euros en incluant les fonds de REACT-EU.

Officiellement le nouveau programme FSE+ a été formellement adopté le 14 décembre 2022. Il s'inscrit dans l'objectif stratégique « Une Europe sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux » et répond avec un budget total 41,4 millions d'euros (incluant les moyens attribués pour le fonds pour une transition juste) et répond à des défis identifiés comme suit :

- La lutte contre le chômage avec un accent particulier sur la population des 45+, les chômeurs de longue durée ainsi que les jeunes ;
- Un soutien à l'économie sociale et solidaire ;
- La promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et l'adaptation des compétences au changement ;
- La mise en place de mesures d'activation des personnes défavorisées et très éloignées du marché du travail ;
- L'intégration de la population issue de la crise migratoire notamment en offrant un accès à l'emploi, à l'éducation et à la formation ;
- Un soutien à la Garantie pour l'enfance pour les enfants vulnérables ;
- La lutte contre la privation matérielle ;
- Un soutien aux personnes qui font ou devront faire face aux conséquences 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.

2.2.3 Fonds pour une transition juste : Pour faciliter la transition d'une industrie plus écologique et numérique

Le Fonds pour une transition juste (FTJ), qui constitue un des piliers du Mécanisme pour une transition juste, est un nouvel instrument financier qui relève de la politique de cohésion. Son objectif principal est de soutenir les territoires les plus durement touchés par les effets négatifs de la transition vers la neutralité climatique. Au Luxembourg, le FTJ sera mis en œuvre par le biais des programmes du FEDER et du FSE+ qui disposent chacun d'un axe prioritaire dédié au FTJ. La dotation nationale du Grand-Duché de Luxembourg relative au FTJ s'élève à un montant total d'environ 9,2 millions d'euros, dont environ 60 % des ressources sont allouées au FEDER et environ 40 % au FSE+. Les objectifs ainsi que le territoire et les types d'opérations éligibles (en accord avec les secteurs éligibles) sont définies par le Plan territorial de transition juste (PTTJ) qui a été élaboré

par le Département de l'aménagement du Ministère de l'Énergie et de l'Aménagement du territoire en collaboration étroite avec le Ministère de l'Économie et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Afin de faire face aux défis de la transition et de renforcer la résilience dans les 11 communes de la région Sud, le PTTJ vise, premièrement, à atténuer les coûts de la modernisation des secteurs en transformation, à lutter contre la précarité énergétique et à faciliter la mobilité locale durable, et, deuxièmement, à soutenir les travailleurs à travers la formation. Le PTTJ a été approuvé en tant qu'annexe aux programmes opérationnels du FEDER et du FSE+ en décembre 2022.

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 MTESS signe tous les ans des conventions de coopération avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi.

En 2022, 30 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 2.176 personnes encadrées en moyenne :

- **Beschäftigungs Initiativ Réimecher Kanton (B.I.R.K.) a.s.b.l.**
- **CIGL Bettembourg a.s.b.l.**
- **CIGL Differdange a.s.b.l.**
- **CIGR Dippach Reckange Garnich (DiReGa) a.s.b.l.**
- **CIGL Dudelange a.s.b.l.**
- **CIGL Esch-sur-Alzette a.s.b.l.**
- **CIGR Canton de Grevenmacher a.s.b.l.**
- **CIGL Hesperange a.s.b.l.**
- **CIGL Kayl a.s.b.l.**
- **CIGL Kopstal-Bridel a.s.b.l.**
- **CIGR Mëllerdall a.s.b.l.**
- **CIGL Mondercange a.s.b.l.**
- **CIGR Nordstad a.s.b.l.**
- **CIGL Pétange a.s.b.l.**
- **CIGL Roeserbann et Weiler-la-Tour a.s.b.l.**
- **CIGL Rumelange a.s.b.l.**
- **CIGL Sanem a.s.b.l.**
- **CIGL Schifflange a.s.b.l.**
- **CIGL Steinfort a.s.b.l.**
- **CIGR Steinsel-Lorentzweiler a.s.b.l.**
- **CIGL Strassen a.s.b.l.**
- **CIGR Syrdall a.s.b.l.**
- **CIGL Walferdange a.s.b.l.**
- **CIGR Wiltz Plus a.s.b.l.**
- **Co-labor s.c.**
- **Défi-Job a.s.b.l.**
- **Forum pour l'emploi a.s.b.l.**
- **ProActif 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 99,6 millions d'euros pour l'exercice 2022.

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 (MTEESS) a créé une cellule de contrôle des Initiatives sociales (ISoc) afin de procéder à un contrôle de toutes les ISoc avec lesquelles le MTEESS a conclu une convention de coopération.

L'article 20 de ladite convention 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 le MTEESS 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 de contrôle est rédigé dans le cadre de chaque mission de contrôle. Ce rapport contient des revendications et recommandations de la part du MTEESS ainsi qu'un plan d'action et un calendrier d'implémentation des mesures correctives à prendre.

La première mission de contrôle a débuté en novembre 2021.

En 2021/2022, la cellule de contrôle a procédé en tout à 12 missions de contrôle.

2.4 Salariés handicapés

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

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

En 2022, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (MTEESS) a signé des conventions de coopération avec 12 organismes gestionnaires d'ateliers protégés / d'inclusion professionnelle, dont ConcepT21, nouvel gestionnaire d'ateliers qui a ouvert ses portes en octobre 2022 :

1. Apemh s.c.
2. Ateliers Kraizbiereg s.c.(sis)
3. Autisme Luxembourg a.s.b.l.
4. Ateliers Tricentenaire s.c.
5. Bieschbecher Atelier s.à.r.l.
6. Cooperations s.c. (sis)
7. Erliednis Baggerweieren a.s.b.l.
8. Lelljer Gaart s.c.
9. Ligue HMC s.c.
10. Op der Schock s.c.
11. Yolande s.c. (sis)
12. ConcepT21 s.à.r.l.

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

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

Par le biais d'une convention avec 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 MTEESS.

Fin 2022, les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle ont offert un contrat de travail à 1269,49 ETP-salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. En effet, les ateliers protégés / d'inclusion professionnelle ont pu créer 53,83 postes supplémentaires (en ETP) par rapport à l'année 2021.

En 2022, la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement des ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'élevait à 25 598 749,66 EUR en 2022.

La prise en charges des salaires des personnes travaillant sous le statut du salarié handicapé dans les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'est élevé à 38 703 889,96 EUR.

La structuration des processus a continué de faire l'objet des efforts du MTEESS pendant l'année 2022. Ainsi par exemple, de nouvelles fonctionnalités ont été intégrées dans la plateforme digitale utilisée par les gestionnaires des ateliers, le MTEESS et l'ADEM, ce qui a entraîné une véritable simplification administrative pour toutes les parties concernées.

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.

En 2022, 160 salariés handicapés ont bénéficié de l'indemnité compensatoire.

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 MTEESS 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 MTEESS a mis les bases pour une collaboration plus étroite avec les partenaires externes et le secteur privé. Ainsi par exemple, le MTEESS s'est tourné aux acteurs de l'économie sociale et solidaire (participation au Barcamp), aux start-ups ou encore aux nouveaux entrepreneurs.

Par ailleurs, l'année 2022 a permis de mettre en place les préparatifs pour le lancement d'une campagne digitale sur l'inclusion professionnelle des personnes handicapées au Luxembourg en 2023.

2.4.2.2 Projet du Fond Social Européen

En partenariat avec le Fond Social Européen et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, le MTEESS a 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.

À la suite de cette analyse, l'outil propose une sélection d'actions et de ressources adaptées au niveau de maturité de l'organisation. L'objectif : mettre en place un plan d'actions. Au total, 36 entreprises ont utilisé l'outil en 2022.

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 2022, le MTEESS a continué à travailler sur les actions retenues dans le plan d'action national 2019-2024. Ensemble avec l'ADEM, des efforts soutenus ont par exemple permis de promouvoir la loi relative à l'assistance d'inclusion dans l'emploi et de mettre ainsi en œuvre l'objectif B.1. du plan d'action. Par ailleurs, le MTEESS a travaillé sur la réalisation de l'objectif C.1. du plan d'action « Disposer de statistiques et de données fiables » .

Au-delà de mise en œuvre des actions directement liées au chapitre 7 « Travail et Emploi » du plan d'action national, le MTEESS a activement participé aux différents groupes de travail relatifs à la CRDPH.

2.4.4 La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

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

2.4.5 Organisation interne

En vue d'une amélioration continue de ses missions et tâches, le service handicap a revu son organisation interne. Ainsi par exemple, un manuel de procédures du service a été élaboré, des réunions de services hebdomadaires ont été mis en place et la communication entre les membres de l'équipe est facilitée par l'utilisation d'outils de gestion d'équipe tel que le « Taskboard » du MT Board.

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 par exemple : activités de conseil juridique et/ou comptable, secteur des soins, secteur bancaire et secteur industriel.

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

Le groupe cible concerné est de nationalité française, belge et allemande mais on constate une augmentation considérable d'autres nationalités, surtout non-européennes.

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 2022 dès lors, le nombre d'hommes prévaut légèrement sur celui des femmes avec 77 hommes et 74 femmes.

Le nombre de demandes a également diminué en 2022, il est de seulement 10 entreprises et sociétés qui ont déposé une demande pour le subside.

50% des frais de formation ont été remboursés pour un montant total s'élevant à 45.150 euro.

A noter que l'enveloppe pour 2022 s'élevait à 118.000 euro.

2.6 Gestion du Fonds social européen

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

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

2.6.1 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).

Ces 4 thématiques sont traduites en les axes prioritaires et priorités d'investissements suivantes:

Axe prioritaire 0 : REACT-EU (73,20 mio €)

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

Axe prioritaire 1 : Soutenir l'intégration professionnelle durable (20,16 mio €)

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

sociale et ceux issus de groupes marginalisés, en mettant notamment en œuvre la garantie pour la jeunesse.

Axe prioritaire 2 : Renforcer l'inclusion sociale (10,97 mio €)

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

Axe prioritaire 3 : Promouvoir l'acquisition de nouvelles compétences (7,17 mio €)

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

Le programme opérationnel comporte également un axe relatif à l'Assistance technique (avec un budget de 1,81 mio €). Cette assistance apporte un soutien en matière de gestion, de suivi et de mise en œuvre du fonds ainsi qu'en matière d'information et de communication, notamment en vue d'une gestion efficiente du programme. Elle soutient techniquement les bénéficiaires dans la réalisation et le suivi de leurs opérations.

Le programme 2014-2020 est doté d'un budget de 112.258.986 € (axes classiques : 40.112.446 € + 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 69.687.379 €).

Avec le dispositif REACT-EU, des ressources additionnelles ont été allouées au Luxembourg afin de fournir un soutien pour favoriser la réparation des dommages à la suite de la crise engendrée par la pandémie et de ses conséquences sociales et en outre pour préparer une reprise écologique, numérique et résiliente de l'économie.

Le FSE a bénéficié ainsi de ressources supplémentaires de plus de 73 mio €. Elles ont été utilisées à travers deux projets dédiés à la prise en charge d'une partie des dépenses du régime de chômage partiel pour soutenir les entreprises impactées par la crise sanitaire.

Au courant de l'année 2022, 27 projets gérés par 17 porteurs de projets étaient actifs.

2.6.2 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.

Au niveau européen, l'adoption du cadre réglementaire pour la période 2021-2027 a eu seulement lieu fin juin 2021. Un nouveau fonds a également été créé : le Fonds pour une transition juste (FTJ). Celui-ci a été partiellement intégré dans la programmation du FSE+. Son objectif est de permettre aux régions et aux personnes de faire face aux conséquences sociales, économiques, environnementales et en matière d'emploi de la transition vers les objectifs spécifiques de l'Union pour 2030 en matière d'énergie et de climat et vers une économie de l'Union neutre pour le climat à l'horizon 2050, sur la base de l'accord de Paris.

Divers documents stratégiques ont été rédigés et finalisés et le nouveau programme luxembourgeois du FSE+ 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.

Le programme FSE+ 2021-2027 « Investir dans le futur » 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.

Assistance technique (2,33 mio €).

Un premier appel à projets a été lancé en janvier 2023.

2.6.3 Les actions de communication et de visibilité

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 2022 plusieurs activités ont été organisées :

- Participation à la Journée de l'Europe qui s'est déroulée le 9 mai dans la Capitale européenne de la Culture Esch-sur-Alzette. Le FSE était présent avec les autres fonds européens (FEDER, AMIF, FSI, BMVI et Interreg).
- A cet effet, une bande annonce a été diffusée sur RTL Radio Lëtzebuerg et 3 interviews avec l'équipe du FSE ont été transmis en live.
- Participation à l'année européenne de la Jeunesse : en collaboration avec la Représentation de la Commission européenne, 3 podcasts ont été présentés sur Eldorado en octobre 2022.
- Des nouveaux spots ont été diffusés sur la page Facebook du Ministère du Travail, de l'Emploi e de l'Economie sociale et solidaire ainsi que sur [la chaîne commune YouTube des fonds européens](#) : rétrospective des projets 2014-2020 et « Making of » de la Journée de l'Europe.
- Le 7 décembre 2022, la traditionnelle matinée d'information à l'attention des porteurs de projets a été organisée dans les locaux de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment. Plusieurs porteurs de projets ont présenté leur projet et des bénéficiaires ont témoigné leurs vécus dans le cadre et grâce au projet FSE.

Toute l'information sur le FSE se trouve sur [le site des fonds européens à Luxembourg](#)

2.7 RETEL

Le RETEL (Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi au Luxembourg) constitue un observatoire de l'emploi qui organise et anime un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs des études sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché et plus largement dans le bassin d'emploi du Luxembourg (zones frontalières allemandes, belges et françaises). Il trouve sa base légale dans les articles L. 641-1 et L. 641-2 du Code du travail.

Le RETEL est présidé par le MTEESS, les autres membres du réseau étant l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC).

Le RETEL a pour missions :

1. l'organisation d'un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché;
2. la création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi;
3. la réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi;
4. la réalisation d'études statistiques ponctuelles sur l'emploi pour répondre aux demandes du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions ou aux demandes d'un autre membre du gouvernement;
5. la conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi;
6. l'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail;
7. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

2.7.1 Comité de gestion

Le comité de gestion s'est rencontré en janvier 2022 pour faire le bilan de l'année 2021 et pour discuter et planifier les actions à mettre en œuvre au cours des années à venir.

2.7.2 Participation du RETEL à différents projets

2.7.2.1 Chômage de longue durée au Luxembourg

L'étude intitulée « Les déterminants du chômage de longue durée au Luxembourg », réalisée par le LISER en 2020 et proposant un modèle de profilage des chômeurs de longue durée, a été complétée par une analyse

du phénomène du chômage de longue durée (CLD) sur base de données plus récentes (septembre 2022), en mettant l'accent sur le calcul du risque de chômage de longue durée pour une cohorte de demandeurs d'emploi donnée.

Le document « Le chômage de longue durée au Luxembourg - Mesure, contours et déterminants du phénomène » a été finalisé fin 2022 et est disponible sur le site Internet du MTEESS.

Le projet a été piloté et financé à travers le RETEL.

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

Le 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, 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 RETEL finance ce projet.

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

La loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail prévoit qu'un bilan intermédiaire des nouvelles dispositions légales soit effectué cinq ans après son entrée en vigueur, soit vers la fin de l'année 2021.

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.

L'étude qui présente les résultats de l'enquête sera finalisée en début d'année 2023.

Le projet est piloté et financé à travers le RETEL.

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

Ce projet a débuté en 2022 et sera clôturé en 2023. L'objectif de ce projet est de produire un rapport qui propose une analyse des enjeux et risques de la 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 sera réalisée. Ce rapport se focalisera sur trois dimensions de la RTT, à savoir : 1. la conciliation vie privée - vie professionnelle, la santé et le bien-être, 2. l'emploi et le chômage et 3. la productivité, la compétitivité et l'attractivité du marché du travail luxembourgeois.

Le projet est piloté et financé par le RETEL.

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

Cette étude lancée en 2022 et qui sera finalisée en 2023 a 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 est piloté et financé par le RETEL.

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

2.7.3.1 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, tandis

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

que 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 de l'ADEM^[2] et sur l'Open Data Portail^[3].

2.7.3.2 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 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].

2.7.3.3 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 GDPR) et assure la légitimité et la proportionnalité des demandes de données tout en restant utile à la recherche sur le marché du travail au Luxembourg^[6].

2.7.3.4 Plateforme d'accès aux macro-données

Une plateforme est en cours de développement pour automatiser le traitement des demandes macro. Le travail réalisé se 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 MTEESS. Cette interface sera facile à utiliser, dans la mesure où 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.

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

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

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

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

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

2.8 Congé linguistique

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

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

A la fin des cours, l'employeur/l'indépendant introduit par le biais d'un formulaire une déclaration de remboursement, des heures de formations effectivement prises. L'Etat rembourse à l'employeur 50 % du montant de l'indemnité compensatoire et 50 % de la part patronale des cotisations sociales. Les personnes 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 (25 mai 2023) :

4 080 personnes ont introduit une demande de congé linguistique

- 3 971 salariés
- 109 indépendants

6 368 demandes de congé linguistique ont été introduites

- 5 701 accords
- 2 dossiers en cours
- 232 refus MTEESS
- 15 refus employeur
- 244 demandes annulées
- 174 dossiers incomplets

Pour un total de 3 978 188,81€

2.9 Congé de paternité

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

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

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

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

Au cours de l'année 2022 un total de 6.787 demandes de remboursement ont été présentées dont 9 demandes de remboursements d'un congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

6.539 dossiers ont été éligibles pour le remboursement, dont 1.134 transmis via MyGuichet.lu.

248 dossiers refusés, dont :

- 184 demandes introduites après le délai de 5 mois
- 45 demandes d'indépendants
- 12 demandes où le congé de paternité a été pris après le délai de 2 mois
- 4 demandeurs sous le statut du fonctionnaire communal
- 2 demandes où le congé a été accordé à des salariées du sexe féminin
- 1 demande où le congé de paternité a été accordé malgré un enfant mort-né.

Jusqu'au 31 décembre 2022, 7.915 demandes ont été remboursées pour un montant total de 13.698.656,34 euros, soit en moyenne 1.730,72 euros par demande de remboursement.

Chapitre 3:

PRÉRETRAITE

Relevé par entreprise des salariés en préretraite

(Situation au 31 décembre 2022)

Employeur	Préretraite				
	Ajustement	Travail posté	Progressive	Progressive / Ajustement	Solidarité
ACCUMALUX SA	0	2	0	0	0
ADLER PELZER ESELBORN SARL	0	1	0	0	0
ADMINISTRATION COMMUNALE KAYL	0	0	0	0	1
AFOREST LUX, SÀRL	0	0	1	0	0
AGENCE DE GESTION DE DÉPÔTS - WAREHOUSES SERVICE AGENCY, S.À R.L., EN ABRÉGÉ W.S.A. S.À R.L.	0	5	5	0	0
ALLIANCE GREEN SERVICES	0	1	0	0	0
ALS CUSTOMS SERVICES S.A.	0	2	0	0	0
ANAMA NLK	1	0	0	0	0
A.N.G. s.à r.l.	0	0	1	0	0
A.P.E.M.H. Hébergement et Services A.s.b.l.	0	1	0	0	0
ARAL Luxembourg S.A.	0	0	1	0	0
ARCELOMITTAL BISSEN & BETTEMBOURG	10	12	0	0	0
ARCELOMITTAL LUXEMBOURG S.A.	214	131	0	0	0
ARS EXPLOITATION SA	0	0	0	0	1
ASTRON BUILDINGS S.A.	20	0	0	0	0
ATALIAN EUROPE S.A.	1	0	0	0	0
AUBAY	1	0	0	0	0
AUCHAN LUXEMBOURG SA	0	3	0	0	0
AUDIO-IDEA.LU	0	0	1	0	0
AVERY DENNISON LUXEMBOURG	0	18	0	0	0
BAMALITÉ SA	0	2	0	0	0
BECKERICH PRÉFORMES SA	0	1	0	0	0
BORGWARNER LUXEMBOURG AUTOMOTIVE SYSTEMS S.A.	34	0	0	0	0
BORGWARNER LUXEMBOURG OPERATIONS SARL	5	0	0	0	0
BRINK'S SECURITY LUXEMBOURG SA	0	13	0	0	0
BROADCASTING CENTER EUROPE SA	0	0	0	0	5
CAISSE MEDICO-COMPLEMENTAIRE MUTUALISTE	0	0	2	0	0
CANON LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	1
CAR AVENUE RENT LUXEMBOURG	0	0	1	0	0
CARGOLUX, CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL SA	0	1	31	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	7	0	0	0
CATALYST RECOVERY EUROPE SA	0	1	0	0	0
CEBI LUXEMBOURG S.A.	0	1	0	0	0
CDCL	15	0	0	0	0
CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG EN ABRÉGÉ : CHL	0	33	0	0	9
CENTRE HOSPITALIER DU NORD	0	21	0	0	15
CENTRE HOSPITALIER NEUROPSYCHIATRIQUE	0	5	0	0	0
CERATIZIT LUXEMBOURG, SÀRL	0	7	3	0	0
CERATOOL SARL	4	0	0	0	0
CFL CARGO SA	0	3	0	0	0
CFL LOGISTICS	0	0	0	0	1
CFL TECHNICS	0	0	0	0	1
CHAMBRE DES SALARIÉS	0	0	3	0	0
CHEM, CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH	0	47	27	0	21
CHEMGAS BARGING S.À R.L.	0	2	0	0	0
CHEMOLUX, SÀRL	0	2	0	0	0
CIGR-WILTZ PLUS, CENTRE D'INITIATIVE ET DE GESTION RÉGIONAL, ASBL	0	0	0	0	1
CIMALUX	0	6	0	0	0
CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG, SÀRL	0	13	0	0	0
CLAIRE, ASBL	0	1	1	0	0
CLOUD MANAGED DATA - CMD	0	0	1	0	0
CLT-UFA SA	0	0	0	0	3
CONFISERIE NAMUR SA	0	2	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	2	0	0	2
DOHEEM VERSUERGT - SERVICE DES AIDES ET SOINS DE LA CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	0	2	0	0	1
DSV AIR & SEA S.A.	10	4	0	0	0
DUPONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.À R.L.	17	26	0	0	0
DUPONT TEIJIN FILMS LUXEMBOURG SA	1	20	0	0	0
DUSSMANN SECURITY S.À R.L.	0	4	0	0	0
DUSSMANN SERVICE S.À R.L.	0	3	0	0	0

DZ PRIVATBANK S.A	0	2	0	0	0
EDITPRESS LUXEMBOURG S.A.	3	1	0	0	0
EEW ENERGY FROM WASTE LEUDELANGE S.À R.L.	0	2	0	0	0
ELYSIS A.S.B.L.	0	2	0	0	0
EUREST LUXEMBOURG SA	11	0	0	0	0
EURO COMPOSITES SA	0	22	0	0	0
EUROFOIL LUXEMBOURG S.A.	0	20	0	0	0
EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR S.P.A. - LUXEMB. BRANCH	1	0	0	0	0
FAMILJENCENTER CPF ASBL	0	0	1	0	0
FANUC EUROPE CORPORATION	0	0	1	0	0
FEMMES EN DETRESSE A.S.B.L.	0	0	2	0	0
FERRO-TECH SARL	0	1	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	0	0	2
FONDATION KRÄIZBIERG, ETABLISSEMENT D'UTILITÉ PUBLIQUE	0	4	0	0	0
FORUM POUR L'EMPLOI, ASBL	0	0	0	0	1
GOODYEAR SA	15	45	0	0	0
GOODYEAR OPERATIONS S.A.	110	6	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.	23	36	0	0	0
G4S SECURITY SOLUTIONS S.À R.L.	0	2	0	0	0
HANSATANK LUXEMBURG, SÀRL	0	1	0	0	0
HGK LIQUID SHIPPING LUX S.À R.L.	0	2	0	0	0
HGK PUSHBARGING LUX S.À R.L.	0	5	0	0	0
HGK SHIPPING LUX S.À R.L.	0	20	0	0	0
HOSPICE CIVIL DE LA VILLE DE LUXEMBOURG	0	1	0	0	1
HRS - HÔPITAUX ROBERT SCHUMAN S.A.	0	35	0	0	10
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS	0	6	4	0	0
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LUXEMBOURG IP DEVELOPMENT S.À R.L.	0	0	1	0	0
HYDRO ALUMINIUM CLERVAUX S.A.	0	3	0	0	0
HYOSUNG LUXEMBOURG S.A.	0	6	0	0	0

HÄRZFONDATION, INSTITUT NATIONAL DE CHIRURGIE CARDIAQUE ET DE CARDIOLOGIE INTERVENTIONNELLE (INCCI)	0	3	0	0	2
IEE S.A., IEE INTERNATIONAL ELECTRONICS & ENGINEERING S.A.	15	8	0	0	0
IMECOLUX SA	0	1	0	0	0
IMPRIMERIE CENTRALE	0	1	0	0	0
INDIGO PARK LUXEMBOURG S.A.	0	2	0	0	0
INNOCLEAN SA	0	0	1	0	0
INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT S.A.	0	0	2	0	0
IVC LUXEMBOURG S.À R.L.	0	4	0	0	0
KBL EUROPEAN PRIVATE BANKERS SA	0	1	0	0	0
KETER LUXEMBOURG SARL	0	3	0	0	1
KLEIN LUX SA	0	1	0	0	0
KRONOSPAN LUXEMBOURG SA	0	4	0	0	0
LA PROVENCALE SÀRL	0	3	0	0	0
LIBERTY LIÈGE - DUDELANGE (LU) S.A.	0	17	0	0	0
LUCAS, SÀRL	0	0	1	0	0
LUX-LANGUES SA	1	0	0	0	0
LUXAIR, SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE DE NAVIGATION AÉRIENNE SA	109	43	0	0	15
LUXEMBOURG INSTITUTE OF HEALTH	0	0	1	0	0
LUXLAIT ASSOCIATION AGRICOLE	0	3	0	0	0
LUXPORT SA	0	0	0	1	0
MAHLE LUXEMBOURG SÀRL	13	0	0	0	0
MAISON DE GERIATRIE ET DE RETRAITE	0	0	0	0	1
MARIE ASBL - ECOLE PRIVEE MARIE-CONSOLATRICE	0	0	2	0	0
MEDIAHUIS LUXEMBOURG S.A.	0	1	2	0	0
MERCEDES-BENZ LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	1
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI *	3	0	0	0	0
MONDO LUXEMBOURG SA	0	1	0	0	0
MORGANITE LUXEMBOURG SA	4	0	0	0	0
MOTORWAY LUXEMBOURG SA	0	3	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	4	0	0	0	0
NAVITRANS SCHIFFFAHRT S.À R.L.	0	1	0	0	0
NOVELIA SENIOR SERVICES SA	0	3	0	0	0
OGBL	0	0	2	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
PHILIPS LUXEMBOURG SA	1	0	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.	13	1	0	0	0
RCARRE SA	0	0	1	0	0
RCUBE PROFESSIONAL SERVICES S.A.	0	0	1	0	0
RISCH CHARLES & PAUL, SÀRL	1	0	0	0	0
SABLIÈRE HEIN, SÀRL	0	0	1	0	0
SCHËFFLENGER JUGENDHAUS, ASBL	0	1	0	0	0
SENIORIE ST JOSEPH CONSDORF	0	1	0	0	0
SEO, SOCIÉTÉ ELECTRIQUE DE L'OUR SA	0	2	0	0	0
SERIS SECURITY S.À R.L.	0	3	0	0	0
SERVIOR CIPA OP DER LEIER	0	0	0	0	1
SERVIOR, CENTRE "OP DER RHUM"	0	2	0	0	0
SES SA	2	0	0	0	0
SES NETWORKS LUX	3	0	0	0	0
SES ASTRA SA	14	0	0	0	0
SES ENGINEERING (LUXEMBOURG) S.À R.L.	14	5	0	0	0
SES TECHCOM SA	1	0	0	0	0
SOCIÉTÉ ANONYME DES EAUX MINÉRALES GAZÉIFIÉES DE BECKERICH SA	0	1	0	0	0
SOCIETE LUXEMBOURGEOISE DE TRANSPORTS S.A.	0	1	0	0	0
SOCOM SA	0	0	2	0	0
SODEXO LUXEMBOURG S.A.	0	0	3	0	0
SODEXO RESIDENCES SERVICES	0	2	4	0	6
SOGETI, SOGETI LUXEMBOURG SA	0	3	0	0	0
SOLINA SOLIDARITÉ JEUNES	0	3	0	0	0
STËFTUNG HËLLEF DOHEEM	0	1	0	0	0
STËMM 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	3	0	0	1
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	6	10	0	0
TECHNOFIBRES SA	0	8	0	0	0
TECHPRINT SA	0	1	0	0	0
TEXTILCORD STEINFORT SA	0	3	0	0	0
TRACTEL SECALT S.A.	0	0	3	0	0
TRALUX S.A.	0	0	1	0	0
TRICENTENAIRE, ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF, RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE, SERVICES POUR PERSONNES	0	1	0	0	0
TSM CONDUITES S.A., TECHNICAL SERVICES & MAINTENANCE (TSM) CONDUITES S.A.	0	0	1	0	0
UBS EUROPE SE, LUXEMBOURG BRANCH	0	1	0	0	0
UNITED CAPS WILTZ	0	1	0	0	0
UNSEN GARY SAYS	0	0	1	0	0
VOSSLOH COGIFER KIHN	0	1	0	0	0
VOYAGES EMILE WEBER, SÀRL	0	0	1	0	0
WEBASTO LUXEMBOURG S.A. (anc. CARLEX GLASS)	0	22	0	0	0
WICKLER FRÈRES EXPLOITATION, SÀRL	1	0	0	0	0
WORLDLINE FINANCIAL SERVICES (EUROPE) S.A.	0	2	0	0	0
WURTH PAUL SA, SOCIÉTÉ ANONYME PAUL WURTH	44	0	0	0	0
YOLANDE ASBL - INSTITUT ST JOSEPH	0	3	0	0	0
Total:	748	827	137	1	104

Chapitre 4:

FONDS POUR

L'EMPLOI

FONDS POUR L'EMPLOI

4.1 DÉPENSES DE L'EXERCICE 2022

Situation au 31 mars 2023

A. Dépenses générales	
a. Indemnités de chômage	
Chômage complet	262.416.770 €
Chômage des frontaliers (Règlement européen 883/2004)	60.808.552 €
Chômage partiel structurel	24.459.487 €
Chômage partiel conjoncturel	11.832.256 €
Chômage involontaire dû aux intempéries / Chômage accidentel involontaire / Chômage technique involontaire	4.797.046 €
Sous-total a.	364.314.111 €
b. Actions pour combattre le chômage des jeunes	
CAE – État (Contrat appui emploi)	6.389.022 €
CAE – Communes, asbl, etc. (Contrat appui emploi)	2.790.509 €
CAE – Agrément	639.743 €
CIE (Contrat d'initiation à l'emploi)	5.447.579 €
Complément CAE/CIE	37.463 €
Remboursement des charges patronales (Art. L.543-11 (5))	363.894 €
Sous-total b.	15.668.210 €
c. Actions en faveur de l'emploi	
<i>c.1. Dépenses sans cofinancement communautaire</i>	
CRE (Contrat de réinsertion emploi)	12.020.593 €
Stages de professionnalisation	823.433 €
Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur / Avances sur arriérés de salaires	9.810.946 €
Aide à la mobilité géographique	44.225 €
Aide temporaire au réemploi	7.759.337 €
Aide au réemploi dans le cadre d'un prêt temporaire de main d'œuvre	117.157 €
Aides à l'embauche de chômeurs âgés (Remboursement des charges patronales)	22.867.658 €
Aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée (État, Communes, asbl et Fondations)	21.994.892 €
Préretraite (hors sidérurgie)	101.461.916 €
Préretraite (sidérurgie)	27.493.768 €
Pool des assistants à la direction dans l'enseignement secondaire / Assistants pédagogiques	6.169.509 €
Travaux extraordinaires d'intérêt général	678.228 €
Détachement de main-d'œuvre / Prêt temporaire de main-d'œuvre	6.103.624 €
Indemnité compensatoire pour salariés reclassés	134.791.514 €
Indemnité compensatoire pour salariés handicapés	1.008.123 €
Indemnité professionnelle d'attente	34.291.647 €
Participation aux frais de salaire pour salariés reclassés	786.915 €
Mesures de réhabilitation et de reconversion dans le cadre du reclassement professionnel	3.375 €
Formations professionnelles continues dans le cadre du reclassement professionnel	79.826 €
Indemnité forfaitaire remboursée à l'employeur dans le cadre du reclassement professionnelle	425.948 €

Examens médicaux des salariés dans le cadre du reclassement professionnel	173.796 €
Frais d'avocat	368.510 €
Plateformes du MTEESS (Initiatives sociales, Centres de formation, Ateliers protégés)	8.538 €
<i>Sous-total c.1.</i>	389.283.479 €
<i>c.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</i>	
CIGL et CIGR	44.123.589 €
Proactif	22.021.752 €
Forum pour l'emploi	18.535.930 €
COLABOR	3.583.102 €
SOLINA Aarbechtshëllef	1.891.743 €
Défi-Job asbl	653.270 €
Actions locales (Communes)	925.928 €
<i>Sous-total c.2.</i>	91.735.313 €
<i>c.3. Autres dépenses avec cofinancement communautaire</i>	
	399.860 €
<i>Sous-total c.3.</i>	399.860 €
Sous-total c.	481.418.651 €
d. Section spéciale (Formation pratique)	
Aides et primes d'apprentissage	15.999.918 €
Complément – Apprentissage pour adultes	7.132.710 €
COSP – Centre d'orientation socio-professionnelle	5.367.000 €
NAXI - Femmes en détresse	1.073.000 €
Initiativ Rem Schaffen	331.550 €
ZARABINA	1.940.000 €
Fondation EPI	268.800 €
Aides à la formation professionnelle	265.502 €
Indemnités de formation	161.033 €
Build Your Future	413.331 €
Autres actions de formation	920.142 €
<i>Sous-total d.</i>	33.872.985 €
Sous-total A.	895.273.957 €
B. Remboursements des comptes extraordinaires	
Remboursement – Comptable extraordinaire – Chômage complet	83.230 €
Sous-total B.	83.230 €
TOTAL – I. DÉPENSES	895.357.187 €

FONDS POUR L'EMPLOI

4.2 RECETTES DE L'EXERCICE 2022

Situation au 31 mars 2023

A. Alimentation courante	
Impôt sur le revenu des personnes physiques	504.779.418 €
Impôt sur le revenu des collectivités	162.338.536 €
Impôt sur le revenu des communes	20.056.829 €
Impôt sur la fortune	19.266.988 €
Contribution sociale sur carburants	108.801.519 €
Sous-total A.	815.243.289 €
B. Remboursements	
Remboursement – Comptable extraordinaire – Chômage complet	83.230 €
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	365.061 €
Remboursement d'indemnités de chômage de l'étranger	378.435 €
Remboursements – Soldes faillites	3.709.159 €
Remboursement de la CNAP (Indemnité professionnelle d'attente)	17.194.020 €
Remboursements – Fonds social européen	3.587.869 €
Participation des entreprises au CRE (Contrat de réinsertion emploi)	4.071.766 €
Participation au coût de la préretraite (CNAP)	36.907.863 €
Remboursements – Initiatives sociales en faveur de l'emploi / Centres de formation	2.858.584 €
Remboursements – Chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise sanitaire COVID-19	483.614 €
Remboursements – Administration des contributions directes et Centre commun de la sécurité sociale	2.428.012 €
Divers	627.830 €
Sous-total B.	72.695.444 €
C. Alimentation supplémentaire – Dotations budgétaires	
Dotations budgétaires ordinaires	110.108.865 €
Sous-total C.	110.108.865 €
TOTAL – II. RECETTES	998.047.598 €

FONDS POUR L'EMPLOI

4.3 SITUATION DE TRÉSORERIE

Situation au 31 mars 2023

Solde reporté de l'exercice 2021	407.644.575 €
Total des dépenses 2022	895.357.187 €
Total des recettes 2022	998.047.598 €
Avoir au 31.12.2022	510.334.986 €

Chapitre 5:

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

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

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

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

Selon les derniers chiffres des comptes satellites en 2020, l'économie sociale et solidaire représente au Luxembourg:

- 2135 entités actives dont 76% 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. Désormais, seules les sociétés d'impact sociétal présentant un chiffre d'affaires ou un actif net supérieur à EUR 1 million sont soumises à une obligation de révision par un réviseur d'entreprises agréé.

Pour 2022 et malgré le contexte de multi-crisés, le Ministre ayant dans ses attributions l'économie sociale et solidaire a pu continuer à déployer ses efforts pour mettre en œuvre des actions concrètes en ligne avec les axes stratégiques prioritaires pour le développement de l'économie sociale et solidaire définis en 2019:

5.1 Mieux connaître l'économie sociale et solidaire

5.1.1 Sensibiliser

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

L'Union luxembourgeoise de l'économie sociale et solidaire (ULESS), reconnue depuis 2016 comme le représentant officiel de l'économie sociale et solidaire, et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire établissent annuellement une convention définissant des objectifs communs sur des domaines aussi variés que l'élaboration et la mise en œuvre d'un environnement juridique favorable aux entreprises de l'économie sociale et solidaire, le développement d'initiatives nationales en matière d'innovation sociale ou encore la promotion de l'entrepreneuriat social aux niveaux national, européen et international.

5.1.1.2 *Impact Luxembourg*

Le 10 octobre 2022, l'ULESS a notamment lancé, en étroite collaboration avec la société d'impact sociétal KnowThyBrand Women SARL-S SIS, et avec le soutien du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, le label « IMPACT LUXEMBOURG – Société d'Impact Sociétal » visant à sensibiliser le grand public aux enjeux de l'entrepreneuriat social et à augmenter la visibilité des sociétés d'impact sociétal face à une demande croissante pour des produits et services à impact sociétal.

5.1.1.3 *Cluster ESS et économie circulaire Grande Région*

A l'initiative conjointe du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et du Département de Meurthe-et-Moselle, le Cluster ESS Grande Région a été lancé en date du 26 juin 2018. Le Cluster, dont la présidence est désormais assurée par l'ULESS depuis 2022, a été formalisé sous forme d'asbl en septembre 2022.

Cette initiative pionnière en Grande Région permet aux entreprises de l'économie sociale et solidaire d'avoir un laboratoire transfrontalier qui est destiné à faciliter les échanges, le développement de synergies et toutes formes de collaborations transversales.

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.

5.1.1.4 *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 du secteur de l'économie sociale et solidaire en matière de visibilité. Le portail permet désormais de

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

<https://economie-sociale-solidaire.public.lu/fr.html/>

Il sera traduit en langue anglaise début 2023.

5.1.2 Recenser

5.1.2.1 Comptes satellites pour l'économie sociale et solidaire

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

L'étude de faisabilité et de réalisation par le STATEC et le MTEESS 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.

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 du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a reconduit son partenariat avec l'asbl Jonk Entrepreneuren Luxembourg qui fut créé afin de perpétuer et de dynamiser le mouvement « esprit d'entreprendre » au niveau de l'enseignement luxembourgeois.

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

Dans le cadre du programme Mini-Entreprises, le département de l'économie sociale et solidaire continue à assurer des formations dédiées aux principes de l'économie sociale et solidaire ainsi qu'aux opportunités qu'offre l'entrepreneuriat social.

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

5.2.1.1 *Les sociétés d'impact sociétal*

La Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal s'est réunie 7 fois et a émis un avis sur 10 dossiers de demande d'agrément reçus durant l'année 2022. 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.

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agréments SIS	10	7	9	10	11	10
Nombre de SIS enregistrées au courant de l'année	7	3	7	9	9	9
Nombre TOTAL de SIS enregistrées	7	10	17	26	35	44

5.2.2 Conseiller et soutenir

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

Depuis 2012, le parcours d'initiation et de formation à l'entrepreneuriat social « 1,2,3 Go Social », désormais appelé « Impuls », organisé par nyuko a.s.b.l., a été cofinancé par le département ministériel de l'économie sociale et solidaire.

Le programme s'adresse à des entrepreneurs sociaux en herbe qui souhaitent développer leur entreprise (création, développement ou reprise d'entreprise), en particulier à travers la société d'impact sociétal.

Le programme distingue deux phases d'accompagnement : la première phase est celle appelée d'accélération pendant laquelle le porteur de projet doit se focaliser sur la faisabilité et la modélisation de son projet. La deuxième phase est un accompagnement sur mesure pour assurer la viabilité du projet et concrétiser le lancement en tant que société d'impact sociétal.

Deux sessions du parcours sont proposées d'une durée de 3 à 4 mois à une dizaine de porteurs de projet sélectionnés par des membres d'un jury. Les projets font l'objet d'un comité intermédiaire faisant le bilan sur leur avancement.

En 2022, une vingtaine d'entrepreneurs sociaux ont été accompagnés dans la concrétisation de leur projet.

5.2.2.2 *Social Business Incubator - SBI*

Le Social Business Incubator « SBI » a été inauguré en présence du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire le 27 septembre 2022.

Le département de l'économie sociale et solidaire offre depuis 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.

Il est distingué entre 3 phases de développement de la société : start.shape.set.

Par ailleurs, le SBI organise régulièrement des formations collectives, des événements de networking et met à disposition des espaces de co-working.

Des formations sur mesure aux incubés viennent compléter l'offre.

En décembre 2022, le SBI a lancé son premier appel à projets ayant un impact social et sociétal pour 2023:

- **Un programme 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.**

5.3 Changer d'échelle

5.3.1 Politiser et diversifier

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

En 2022, le département de l'économie sociale et solidaire a assisté aux réunions du groupe d'experts en tant qu'expert national. Les sujets discutés ont, entre autres, porté sur la rédaction de recommandations pour le Conseil de l'Union européenne en 2023 et ledit « Transition pathway of the social and proximity economy » pour lequel le Luxembourg a été nommé curateur en 2022.

Le département de l'économie sociale a participé à différents groupes de travail du groupe d'experts.

La mise en œuvre du plan d'action européen pour l'économie sociale et solidaire qui a été présenté le 9 décembre 2021 et le rôle de l'économie sociale et solidaire dans le contexte de multi-crisis ont été d'autres sujets abordés.

5.3.1.2 Comité de pilotage de la déclaration de Luxembourg

En 2022, le comité de pilotage de la déclaration de Luxembourg, créé à Bratislava lors de la conférence européenne sur l'économie sociale et solidaire, a été présidé par l'Espagne.

Lors de ses réunions, le comité discute des développements récents de l'économie sociale et solidaire au niveau des Etats membres de l'Union Européenne et définit des axes prioritaires pour son travail.

5.3.1.3 Organisation internationale du Travail (OIT)

En juin 2022, le département de l'économie sociale et solidaire a participé au premier débat de haut niveau sur l'économie sociale et solidaire à la Conférence internationale du Travail qui a adopté la résolution et les conclusions de la Commission de discussion générale sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire à laquelle le département de l'économie sociale et solidaire a activement contribué. Les mandats de l'OIT ont reconnu qu'une économie sociale solide pouvait contribuer à des économies et des sociétés équilibrées, inclusives, résilientes et durables.

5.3.1.4 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.

5.3.1.5 Marchés publics socialement responsables

Le département de l'économie sociale et solidaire a entamé durant l'année 2021 les travaux liés au développement d'un guide pour des marchés publics socialement responsables dont les travaux ont pu être finalisés courant 2022.

Ce guide qui sera publié en 2023 vise à encourager les pouvoirs adjudicateurs à avoir d'avantage recours à des critères sociaux dans leurs appels d'offre. Il est envisagé de réaliser un projet pilote avec une commune en 2023.

Chapitre 6:

OFFICE

NATIONAL DE

CONCILIATION

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2022 des litiges suivants :

- Litige autour du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de la Société **IVC Luxembourg S.A.R.L.**
- Litige collectif sur plusieurs stipulations de la convention collective de travail pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés (**FLEAA**)
- Litige au sujet de la négociation d'un plan social pour les salariés de **GoBrands Eu S.A.R.L.**
- Litige surgi suite au refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives pour les salariés de **l'a.s.b.l. A.P.M.**

Par ailleurs l'Office National de conciliation a été saisi en 2022, en vue de la déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, de 4 déclarations d'obligation générale qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 25 février 2022 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel en matière de **formation professionnelle continue pour le secteur immobilier** conclu le 28 octobre 2021 entre la **Chambre immobilière du Grand-Duché de Luxembourg**, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 25 octobre 2022 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail des salariés occupés dans les **établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois** (CCT FHL 2022-2024), signée le 29 juillet 2022, conclue entre la Fédération des Hôpitaux Luxembourg (ci-après la FHL) asbl, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 25 octobre 2022 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective pour le secteur des **garages et carrosseries au Luxembourg** signée le 28 juillet 2022, conclue entre la **Fédération des distributeurs automobiles et de la mobilité (FEDAMO) asbl** et **la Fédération des entreprises de carrosserie et des métiers connexes du Grand-Duché de Luxembourg asbl**, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;
- 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.