

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail

MINISTERE DU TRAVAIL

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

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

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1: Politique du travail et de l'emploi	6
1.1 Textes adoptés en 2024	7
1.1.1 Lois.....	7
1.1.2 Règlements grand-ducaux.....	8
1.2 Projets déposés avant le 31 décembre 2024	10
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).....	10
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).....	10
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).....	11
1.2.4 Projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre Premier du Livre V du Code du travail (doc. Parl. n° 8153).....	12
1.2.5 Projet de loi portant : 1° introduction d'un programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et ; 2° modification du Code du travail (Doc. Parl. n° 8234).....	14
1.2.6 Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 27 mai 2016 concernant la mise à disposition sur le marché d'articles pyrotechniques (Doc. Parl. n°8440).....	16
1.2.7 Projet de loi portant modification de l'article L. 231-4 du Code du travail (Doc. Parl. n°8456).....	18
1.3 Textes législatifs en préparation	20
1.3.1 Avant-projet de loi portant : 1. introduction d'une demande en obtention des indemnités de chômage complet en ligne et 2. modification des articles L. 521-3, L. 521-7, L. 521-8, L. 521-11, L. 521-18 et L. 525-1 du Code du travail	20
1.3.2 Avant-projet de loi portant modification du Code du travail en matière de relations de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture	21
1.3.3 Avant-projet de loi Digitalisation du congé linguistique	22
1.4 Transposition des directives européennes	23
1.4.1 Textes publiés.....	23
1.4.2 Textes déposés	24
1.4.3 Textes en cours d'élaboration.....	26
Chapitre 2: Politique de l'emploi.....	27
2.1 Politiques en matière des compétences	28
2.1.1 La stratégie nationale des compétences.....	28
2.2 Gestion du Fonds social européen+	29

2.2.1	Le programme FSE 2014-2020	29
2.2.2	Le programme FSE+ 2021-2027 « Investir dans le futur »	29
2.2.3	Les actions de communication et de visibilité en 2024.....	30
2.3	Initiatives sociales en faveur de l'emploi	32
2.3.1	Missions de contrôle sur le terrain.....	34
2.4	Salariés handicapés.....	35
2.4.1	La collaboration entre le ministère du Travail et les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle 35	
2.4.2	La promotion de l'accès et du maintien à l'emploi au marché ordinaire du travail	36
2.4.3	Analyses et suivi des données statistiques.....	37
2.4.4	La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.....	38
2.4.5	La Commission d'orientation et de reclassement professionnel.....	39
2.5	Subventions apprentissage de la langue luxembourgeoise.....	40
2.6	RETEL.....	41
2.6.1	Participation du RETEL à différents projets.....	41
2.6.2	Améliorer l'accès aux données relatives au marché du travail.....	42
2.7	Congé linguistique.....	45
2.8	Congé extraordinaires.....	46
2.8.1	Le congé de paternité et le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption	46
2.8.2	Le congé d'aidant	46
2.8.3	Le congé pour raisons de force majeure	47
Chapitre 3:	Préretraite.....	48
3.1	Relevé par entreprise des salariés en préretraite.....	49
3.2	Evolution du nombre de dossiers de préretraite de 2016 à 2024	57
Chapitre 4:	Fonds pour l'emploi	59
Chapitre 5:	Économie sociale et solidaire	64
5.1	Les moments phares	65
5.1.1	Janvier 2024 : Visite de S.A.R. le Grand- Duc Héritier au Social Business Incubator (SBI)	65
5.1.2	Février 2024 : Signature de la feuille de route de Liège.....	66
5.1.3	Avril-mai 2024 : Participation au groupe de travail « Marchés publics stratégiques ».....	66
5.1.4	Mai 2024 : Journée de l'Europe.....	66
5.1.5	Juin 2024 : Lancement du consortium ESIA pour le développement d'un centre national de compétences pour l'économie sociale et l'innovation sociale	67

5.1.6	Juin 2024 : Social Innovation Lab	67
5.1.7	Hiver 2024 : Partenariat renforcé avec « Jonk Entrepreneuren Lëtzebuerg asbl »	68
5.1.8	Septembre 2024 : Guide de l'entrepreneur social	68
5.1.9	Hiver 2024 : Renouvellement du Groupe d'experts de la Commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES) et nouvelle commissaire européenne en charge de l'économie sociale..	69
5.1.10	Octobre 2024 : Luxembourg Venture Days.....	69
5.1.11	Novembre 2024 : Elaboration d'une nouvelle stratégie pour l'économie sociale et l'innovation sociale	69
5.1.12	Décembre 2024 : Nuit des idées : Le rôle de l'ESS dans la lutte contre les inégalités.....	70
5.1.13	Décembre 2024: Luxembourg Social Entrepreneur of the Year	70
Chapitre 6:	Office National de Conciliation	72
6.1	L'Office National de Conciliation a été saisi en 2024des litiges suivants :.....	73

Chapitre 1:

POLITIQUE

DU TRAVAIL

ET DE L'EMPLOI

1.1 Textes adoptés en 2024

1.1.1 Lois

1.1.1.1 Loi du 8 février 2024 portant modification : 1° du livre II, titre III, chapitre II, du Code du travail ; 2° de l'article 28-4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1.1.2 Loi du 20 décembre 2024 portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail

En application du paragraphe 1er 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.

La loi a pour objet l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2022 et 2023.

L'indicateur déterminé conformément à la méthodologie retenue accusant une progression de 2,6%, l'augmentation du salaire social minimum est de 2,6% au 1er janvier 2025.

1.1.2 Règlements grand-ducaux

1.1.2.1 Au cours de l'année 2024, quatre règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale ont été pris.

Il s'agissait des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 30 janvier 2024 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant XVIII – Annexe V – Congés collectifs à la convention collective de travail pour le bâtiment qui a été

conclu le 20 novembre 2023 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 ;

- Règlement grand-ducal du 4 juin 2024 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail sectorielle pour les entreprises de la restauration collective conclue entre d'une part l'a.s.b.l. FEDIL Catering et, de l'autre part, les syndicats OGBL et LCGB, ainsi que de l'avenant à la convention collective de travail sectorielle, signé en date du 24 avril 2024 entre l'a.s.b.l. FEDIL Catering et les syndicats OGBL et LCGB ;
- Règlement grand-ducal du 4 juin 2024 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés conclue le 9 février 2024 entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l. – FLEAA, d'une part, et le LCGB ainsi que l'OGBL d'autre part et
- Règlement grand-ducal du 24 juillet 2024 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés des entreprises d'assurance conclue le 4 juin 2024 entre l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances du Grand-Duché de Luxembourg (ACA), d'une part, et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGBL d'autre part.

1.1.2.2 Règlement grand-ducal du 15 juillet 2024 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.

1.1.2.3 Règlement grand-ducal du 28 novembre 2024 portant modification du règlement grand-ducal du 15 juillet 2024 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 vient compléter ponctuellement les listes des professions et métiers visées par le règlement grand-ducal du 15 juillet 2024.

1.2 Projets déposés avant le 31 décembre 2024

1.2.1 [Projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges \(Doc. parl. n°6678\)](#)

Après maintes discussions notamment au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi le Gouvernement a estimé qu'un dispositif législatif en cette matière semble être inévitable tout en préservant une large marge de manœuvre afin de pouvoir tenir compte des spécificités sectorielles voire permettre des approches tenant compte des problèmes spécifiques d'une entreprise individuelle. En ce qui concerne les nouvelles obligations pour les employeurs, il est proposé de faire une distinction entre les grandes et les petites entreprises.

Ainsi il est suggéré de rendre obligatoire l'élaboration d'un plan de gestion des âges pour tout employeur occupant plus de 150 salariés. Néanmoins, les entreprises occupant moins de 150 salariés seront encouragées à mener des politiques de gestion des âges, qui à ce moment pourraient bénéficier de tous les avantages accordés aux entreprises soumises à cette obligation.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi pourrait dans ce contexte suivre régulièrement les progrès réalisés dans les différents domaines et réaliser un rapport annuel sur l'application des nouvelles dispositions légales.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 3 avril 2014 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 17 juillet 2015.

1.2.2 [Projet de loi portant modification : 1. du Code du travail 2. de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines \(Doc. parl. n°7319\)](#)

Ce projet de loi a pour objet de modifier les articles L. 141-2 et L. 143-2 du Code du travail en matière de détachement de salariés, d'adapter les dispositions relatives aux coordinateurs de sécurité et de santé suite à l'arrêt n°117/15 du 26 mars 2015 de la Cour Constitutionnelle, d'amender certaines dispositions du Titre Premier du Livre VI relatives à l'Inspection du travail et des mines et de modifier la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 20 juin 2018. Une série d'amendements gouvernementaux a été déposée à la Chambre des Députés en date du 28 janvier 2020 et a été avisé par le

Conseil d'Etat en date du 16 juillet 2021. Suite à l'avis du Conseil d'Etat, une deuxième série d'amendements a été adoptée lors de la commission parlementaire du 20 janvier 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 11 octobre 2019 et avisé par le Conseil d'Etat le 29 janvier 2020.

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

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

Vu l'avis du Conseil d'Etat du 3 avril 2020 et le rapport de la commission parlementaire compétente du 22 avril 2020 ce texte a été adopté rapidement et le projet initial n°7489 devra être amendé en conséquence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 7 juin 2023 et le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 20 décembre 2024.

1.2.6 Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 27 mai 2016 concernant la mise à disposition sur le marché d'articles pyrotechniques (Doc. Parl. n°8440)

La loi modifiée du 27 mai 2016 concernant la mise à disposition sur le marché d'articles pyrotechniques (désignée ci-après par « la loi du 27 mai 2016 ») transpose en droit national la directive 2013/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 12 juin 2013 relative à l'harmonisation des législations des États membres concernant la mise à disposition sur le marché d'articles pyrotechniques et fixe les règles visant à assurer la libre circulation des articles pyrotechniques sur le marché luxembourgeois tout en tenant compte de la sécurité et de la protection des utilisateurs et de l'environnement.

La loi du 27 mai 2016 prévoit notamment une classification des articles pyrotechniques dans différentes catégories selon leur type d'utilisation, leur destination ou leur niveau de risque, ainsi que leur niveau sonore.

Certains de ces articles pyrotechniques ne peuvent être mis à disposition sur le marché qu'à des personnes ayant des connaissances particulières.

Le présent projet de loi entend transposer en droit national la décision du 7 décembre 2020 du Comité de Ministres Benelux relative à l'introduction d'un pyro-pass - M (2020) 14, telle que modifiée par la décision du 27 septembre 2022 du Comité de Ministres Benelux - M (2022) 9, qui a pour objet d'introduire un document de contrôle uniforme (pyro-pass), afin qu'une personne souhaitant acheter les articles pyrotechniques concernés puisse prouver, même dans un contexte transfrontalier, qu'elle possède les connaissances requises.

Le présent projet de loi prévoit que ce document de contrôle uniforme est délivré soit par l'Inspection du travail et des mines ou par une autorité d'un autre État membre du Benelux et qu'il permet aux opérateurs économiques des trois pays du Benelux d'effectuer une évaluation adéquate de l'authenticité et de la validité dudit document et de vérifier plus aisément si la personne qui souhaite acheter les articles pyrotechniques est une personne ayant des connaissances particulières.

Le présent projet de loi prévoit également que les opérateurs économiques peuvent mettre à disposition sur le marché les articles pyrotechniques concernés non seulement à des personnes titulaires d'un titre de compétence ou d'un pyro-pass délivré par l'Inspection du travail et des mines, mais également à des personnes disposant d'un document délivré par une autorité compétente d'un autre État membre de l'Union européenne et certifiant que son titulaire est une personne ayant des connaissances particulières.

Aussi, le présent projet de loi entend transposer en droit national la décision du 27 septembre 2022 du Comité de Ministres Benelux relative à la lutte contre l'utilisation abusive d'articles pyrotechniques destinés au grand public - M (2022) 7 qui prévoit que les articles pyrotechniques des catégories F3 et T1 ainsi que certains des autres articles pyrotechniques de la catégorie P1 repris aux annexes I et II de ladite décision ne peuvent être mis sur le marché qu'à des personnes ayant des connaissances particulières.

Le présent projet de loi prévoit également que l'Inspection du travail et des mines met à disposition des opérateurs économiques un outil informatique qui doit être utilisé pour vérifier la validité du titre de compétence qu'elle a délivré.

Enfin, il est prévu que l'Inspection du travail et des mines peut retirer le titre de compétence aux personnes, qui ne remplissent plus les conditions d'obtention fixées par règlement grand-ducal ou qui ont fait un usage abusif du titre de compétence.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 18 septembre 2024.

1.2.7 Projet de loi portant modification de l'article L. 231-4 du Code du travail **(Doc. Parl. n°8456)**

Le projet de loi vise les dispositions du travail dominical du livre II, titre III, chapitre 1^{er} du Code du travail.

Le texte actuel qui est repris aux articles L. 231-1 à L. 231-13 du Code a majoritairement gardé le même contenu que celui de la loi du 21 août 1913 concernant le repos hebdomadaire des employés et des ouvriers.

Cette loi de 1913 a été expressément abrogée par la loi du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers et l'arrêté ministériel modifié du 21 août 1914, pris en exécution de ses articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9, a été implicitement abrogé du fait de l'abrogation de sa base légale. En effet, le nouveau texte ne prévoyait plus la possibilité de prendre des arrêtés ministériels mais donnait, tout au contraire, une base légale à des éventuels règlements grand-ducaux n'ayant cependant jamais été pris.

La loi de 1988 a été à son tour abrogée par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail.

L'objectif de la dernière modification 1988 était d'apporter une réponse équilibrée aux problèmes posés en relation avec le travail du dimanche. Le texte permettait une interprétation extensive pour faire face aux préoccupations patronales concernant les fluctuations régulières et imprévisibles de leur activité mais aussi pour mitiger le risque d'une ouverture trop large au travail du dimanche et d'une protection sociale insuffisante à l'ouvrier.

Les préoccupations actuelles, à l'instar de celles de la dernière modification qui remonte à plus de trente ans, visent à permettre de garder un équilibre entre pragmatisme patronal et protection salariale. Le monde du travail a fortement changé durant ces trois dernières décennies et la réglementation du travail dominical se doit donc de refléter ces changements sociétaux.

En effet, la limitation du temps de travail à quatre heures les dimanches n'est plus adaptée aux besoins à la fois des salariés, au vu du changement de leurs modes de vie et en prenant en compte les temps de trajet souvent très importants entre le lieu de résidence et le lieu de travail, et des entreprises, pour lesquelles cette limitation pose des problèmes d'organisation et de concurrence.

C'est sur base de ces réflexions que l'accord de coalition du Gouvernement en place annonce une réforme du Code du travail « afin de permettre aux salariés de travailler jusqu'à huit heures le dimanche tout en maintenant la majoration de salaire à l'ensemble des heures prestées ».

A noter qu'à l'état actuel, le cadre légal prévoit d'ores et déjà plusieurs catégories d'entreprises et de travaux spéciaux pour lesquels l'interdiction de travail du dimanche, posée par l'article L. 231-1, ne s'applique pas.

Pour les entreprises il s'agit par exemple des entreprises foraines, des entreprises de transport ou encore des musées.

Concernant les travaux exclus de l'interdiction, le Code vise notamment les travaux nécessaires pour empêcher la détérioration de matières premières ou de produits, certains travaux de nettoyage et de conservation de même que certaines catégories de travaux urgents dont l'exécution est par exemple nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou pour réparer des accidents survenus.

Le présent projet n'entend cependant pas prolonger une de ces listes, mais il vise plutôt à mettre en place une plus grande ouverture au niveau de la dérogation prévue à l'article L. 231-4 du Code du travail, qui permet aux salariés des « établissements de vente en détail » de travailler 4 heures par dimanche.

En effet, il est prévu de porter la durée maximale de travail autorisée à 8 heures par dimanche et d'élargir, en parallèle, le champ d'application de cette extension à tous les magasins de détail tels que définis à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés le 12 novembre 2024.

1.3 Textes législatifs en préparation

1.3.1 Avant-projet de loi portant : 1. introduction d'une demande en obtention des indemnités de chômage complet en ligne et 2. modification des articles L. 521-3, L. 521-7, L. 521-8, L. 521-11, L. 521- 18 et L. 525-1 du Code du travail

L'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « ADEM ») se modernise en offrant davantage d'interfaces avec les services et fonctionnalités fournis aux citoyens, mais aussi en se dotant d'infrastructures et d'outils digitaux adaptés.

Pour affronter ce défi nouveau, l'ADEM entend être une administration résolument axée sur l'agilité et la transparence, avec des processus efficaces et des outils digitaux adaptés. Une numérisation croissante et un partage sécurisé des données doivent permettre aux citoyens et aux entreprises d'accéder à toutes les informations utiles et nécessaires, pour les soutenir dans leurs démarches et les aider à prendre des décisions pertinentes.

Ainsi, l'ADEM entend entre autres digitaliser son offre de services et ses processus ainsi qu'optimiser la gestion des aides financières et le contrôle de leur exécution.

En ce qui concerne l'optimisation et la gestion des aides financières et le contrôle de leur exécution, l'ADEM s'efforce en permanence de perfectionner son organisation interne dans une logique centrée sur les besoins de ses clients qui sont tout particulièrement l'accès aux informations essentielles, la transparence des démarches, la réactivité des opérateurs et le versement diligent des aides financières.

Etant une administration publique, l'ADEM doit également assurer aux pouvoirs publics et aux citoyens une gestion irréprochable, des mécanismes d'aides simples et efficaces et un contrôle optimal des opérations.

Ceci passe entre autres par une digitalisation des procédures relatives aux aides financières, ce qui permet notamment de faciliter l'introduction de la demande de chômage et des documents joints en ligne basée sur les outils ayant fait leurs preuves.

Il s'agit en l'occurrence de la démarche à introduire via MyGuichet / MyADEM (sur ordinateur, tablette ou smartphone) et de l'utilisation des certificats Luxtrust ou d'autres authentifications fortes.

L'introduction de la demande de chômage en ligne, qui est l'objet de ce projet de loi, s'inscrit parfaitement dans cette approche puisqu'elle permet une réduction de la durée d'instruction et de versement des indemnités de chômage complet ainsi qu'un meilleur contrôle de leur bonne exécution.

En effet, en 2024, l'ADEM a, en moyenne, traité 1540 nouvelles demandes de chômage par mois, ce qui est considérable.

Le fait d'introduire sa demande de chômage en ligne permet d'introduire sa demande plus rapidement: il n'est plus nécessaire d'attendre que le dossier contenant la demande et la liste des pièces à introduire soit envoyé par courrier postal. En outre, la demande remplie via MyGuichet / MyADEM, à condition d'être complète, est réceptionnée par l'administration immédiatement après que l'utilisateur a transmis la demande. Ceci permettra dès lors de réduire considérablement la durée de traitement du dossier.

Pour les usagers ne maîtrisant pas bien les outils informatiques ou ne disposant pas de l'équipement nécessaire, des agents de l'ADEM se tiendront à leur disposition afin de les assister et les accompagner dans l'introduction de la demande de chômage en ligne.

L'introduction de la demande de chômage en ligne permettra, à terme, une indemnisation plus rapide. Si actuellement, le paiement des indemnités de chômage se fait à date fixe selon un calendrier des paiements, il est envisagé qu'à l'avenir, un paiement puisse intervenir à tout moment, dès lors que le dossier sera traité, calculé et validé par l'administration.

En outre le nouveau portail MyADEM permettra de connaître à tout moment l'état de traitement des différentes démarches introduites, de communiquer avec l'ADEM de manière sécurisée et instantanée et d'y recevoir tous les documents et toutes les informations tels que l'accord sur une aide financière, les fiches de salaires et les certificats de rémunération annuels, les calendriers avec les dates importantes, etc., de manière électronique.

La digitalisation doit permettre par ailleurs des contrôles automatiques afin de garantir la prévention d'erreurs et de fraudes.

La mise en vigueur du présent projet de loi est prévue au 1er juillet 2025.

1.3.2 Avant-projet de loi portant modification du Code du travail en matière de relations de travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture

L'avant-projet de loi vise à adresser plusieurs difficultés pratiques dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

Lors du « Wäibaudesch » les acteurs des secteurs susnommés ont pu faire valoir plusieurs difficultés d'ordre pratique que l'actuelle réglementation du droit du travail engendre dans leurs activités de courte durée.

Au cours de plusieurs échanges entre le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Viticulture, le Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale, l'Institut viti-vinicole et le Ministère du Travail, des pistes ont été dégagées afin d'adapter les dispositions légales à ces situations spécifiques, tel que la simplification des procédures administratives lors de l'embauche de travailleurs saisonniers et occasionnels.

1.3.3 Avant-projet de loi Digitalisation du congé linguistique

La loi du 17 février 2009 a introduit le congé linguistique dans la continuité de la politique gouvernementale renforçant la formation professionnelle.

Actuellement, la durée totale du congé linguistique ne peut dépasser deux cents heures de formation pendant toute la carrière professionnelle du bénéficiaire.

Ce contingent est divisé en deux tranches de 80 à 120 heures de formation, la seconde tranche pouvant être utilisée après l'accomplissement d'une formation sanctionnée par un diplôme ou un certificat de réussite.

La demande du congé linguistique est adressée au ministre ayant le Travail dans ses attributions, il en va de même pour les demandes de remboursement.

En d'autres termes, pour un même bénéficiaire et une formation, un dossier en deux phases est créé auprès du Ministère du Travail, un pour le volet de demande du congé et l'autre pour le volet de la demande du remboursement.

Au bout d'une pratique de plus de dix ans, plusieurs pistes d'amélioration du congé linguistique ont surgi notamment dans une perspective de simplification administrative et de digitalisation.

Dans un premier temps, il est proposé que la demande du congé est à accorder par l'employeur au lieu du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Dans la mesure où les heures de congé linguistique sont à considérer comme du temps de travail, l'accord du ministre n'est pas nécessaire et s'avère comme superflu. De cette manière, l'employeur n'a plus que le formulaire demandant le remboursement de la formation à envoyer au ministre ayant le Travail dans ses attributions ce qui allège la procédure pour l'employeur, le salarié et le Ministère du Travail.

Dans un deuxième temps, le texte proposé vise à supprimer la subdivision en tranches du contingent de deux cents heures. La pratique a montré que cette subdivision porte à confusion. Afin de simplifier l'organisation et l'accès du congé linguistique, cette subdivision est écartée.

Finalement, à l'instar du congé de paternité, il est proposé d'introduire un délai de forclusion pour demander le remboursement de la formation à l'Etat, le point de départ du délai étant le dernier jour de la formation dont le remboursement est demandé. Cette demande est introduite par le biais d'une plateforme électronique sécurisée. Dans une optique d'harmonisation des délais de forclusion pour les demandes de remboursement de congé auprès du Ministère du Travail, il est proposé de définir un délai de 6 mois et de porter également le délai de demande de remboursement du congé de paternité de 5 à 6 mois.

1.4 Transposition des directives européennes

1.4.1 Textes publiés

1.4.1.1 *Loi du 24 juillet 2024 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 et donc de la loi qui la transpose en droit national 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.

1.4.2 Textes déposés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés en date du 24 mai 2023 et a été avisé par le Conseil d'Etat en date du 24 octobre 2023. Par suite de l'avis du Conseil d'Etat, des amendements parlementaires ont été adoptés le 24 mai 2024.

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

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

Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail ainsi que la convergence sociale vers le haut dans l'Union, la présente directive établit des exigences minimales à l'échelle de l'Union, en définissant des obligations procédurales pour le caractère adéquat des salaires minimaux légaux et en améliorant l'accès effectif des

salariés à la protection offerte par des salaires minimaux, sous la forme d'un salaire minimum légal lorsqu'il existe, ou sous la forme prévue dans des conventions collectives telles que définies aux fins de la présente directive.

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

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés le 30 août 2024 et le Conseil d'Etat a émis un avis en date du 10 décembre 2024.

1.4.3 Textes en cours d'élaboration

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

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

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

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

Chapitre 2:

POLITIQUE DE L'EMPLOI

2.1 Politiques en matière des compétences

Les compétences sont un élément constitutif du bon fonctionnement du marché du travail. Ils permettent aux salariés de s'adapter à un monde du travail en pleine mutation (changement démographique, changement numérique et changement climatique). Face à la pénurie en main d'œuvre qualifié, le renforcement des compétences est également un élément central en matière de compétitivité économique.

La mission centrale du département Skills est d'assurer le suivi des politiques publiques dans le domaine des compétences en étroite concertation avec les autres départements du ministère du Travail ainsi que l'ADEM.

Dans ce cadre le département assure :

- Suivi des dossiers nationaux et européens en relations avec les politiques publiques en matière de compétences,
- Réunions interministérielles (notamment suivi de l'OECD Skills Strategy, comité interministérielle de l'attraction des talents),
- Initiatives dans le domaine des compétences.

2.1.1 La stratégie nationale des compétences

Stratégie de l'OCDE sur les compétences au Luxembourg, a été préparée en concertation entre le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et en consultation avec les partenaires sociaux. La stratégie a été présentée au printemps 2023. L'accord de coalition 2023-2028 prévoit la mise en œuvre de la stratégie.

La stratégie a comme objectif de combler les écarts en matière de compétences en déployant une démarche stratégique à long terme dans le domaine de la formation professionnelle continue, qui s'articule autour des priorités suivantes :

- Offrir des possibilités de formation des adultes adaptées au marché du travail au Luxembourg ;
- Orienter et encourager les choix de compétences au Luxembourg ;
- Attirer et retenir les talents étrangers pour combler les pénuries de compétences au Luxembourg ;
- Renforcer la gouvernance des données sur les compétences au Luxembourg.

2.2 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 est en charge de la gestion du FSE+ et élabore les programmes pluriannuels de l'intervention du FSE+ au Grand-Duché de Luxembourg.

Plus de cinquante projets sont actuellement gérés par 25 bénéficiaires différents. Ils ont déjà permis d'accueillir près de 7.000 participants. Cela inclut des projets, notamment de formation, qui facilitent l'accès à l'emploi et l'intégration socioéconomique des jeunes, des immigrants et des personnes vulnérables (<https://gd.lu/4RlCm>).

2.2.1 Le programme FSE 2014-2020

Il est prévu de clôturer officiellement le programme opérationnel 2014-2020 au début 2025. Une centaine de projets ont pu être réalisés pendant cette période de programmation, et presque 71.000 personnes ont ainsi bénéficié du soutien du FSE. Le programme était doté d'un budget de 112 millions d'euros (dont 93,2 millions d'euros de fonds européens) qui a été intégralement utilisé.

Dans le contexte de la crise sanitaire COVID-19, un budget supplémentaire avait été alloué au Grand-Duché de Luxembourg, qui a ainsi bénéficié d'une augmentation de 73,2 millions d'euros par rapport à son budget initial. Plus de 45.000 personnes ont pu bénéficier de cette nouvelle dotation, à travers une prise en charge partielle des dépenses relatives au chômage partiel pour cause de COVID-19.

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

Le programme actuel pour la période de programmation 2021-2027, intitulé « Investir dans le futur », joue un rôle crucial dans le domaine social au Luxembourg, en soutenant des initiatives qui visent à améliorer l'inclusion sociale, renforcer l'accès à l'emploi, promouvoir l'éducation et la formation, et lutter contre la pauvreté et les inégalités. Grâce à son financement, de nombreux projets contribuent au développement de compétences, à l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail et à la promotion d'une société plus équitable et inclusive.

Ce programme s'inscrit également dans l'objectif stratégique d' « Une Europe sociale mettant en œuvre le socle européen des droits sociaux ». Les choix stratégiques sont guidés par les principes du socle européen des droits sociaux, tout en tenant compte des ressources budgétaires disponibles.

Parmi les priorités, le FSE+ vise à lutter contre le chômage, en particulier pour les personnes de plus de 45 ans, les chômeurs de longue durée et les jeunes. Il promeut également le développement des compétences et l'activation des personnes défavorisées. De nombreux projets visent, à travers la formation, un new-, up- et reskilling des participants. Il soutient également la transition verte et digitale tout en apportant une aide cruciale aux personnes les plus démunies et aux enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Quelques actions d’FSE+ concrètes du Grand-Duché menées en 2024 :

- Appel dédié à l’axe pour une transition juste du 4 mars au 4 avril 2024 : 4 nouveaux projets
- Appel classique du 9 mai au 20 septembre 2024 : 17 nouveaux projets
- Réunion d’information pour les porteurs de projets intéressés (<https://gd.lu/dN9nJf>) le 3 juillet 2024.

Le Fonds pour une transition juste (FTJ) fait partie du FSE+. Le FTJ vise à soutenir les territoires les plus durement touchés par les effets négatifs de la transition vers la neutralité climatique. Les objectifs ainsi que le territoire et les types d’opérations éligibles (en accord avec les secteurs éligibles) au Luxembourg sont définis par le Plan territorial de transition juste. L’entièreté du territoire luxembourgeois est éligible au niveau du Plan territorial de transition juste, mais avec une concentration des activités dans la région sud du pays.

En 2024, les programmes nationaux FEDER et FSE+ disposent chacun d’un axe prioritaire dédié au FTJ. Un appel spécial pour le FTJ a été lancé par le FSE+ du 4 mars au 4 avril 2024 : 4 nouveaux projets (Chambre des Métiers et IFSB) furent sélectionnés. Le 9 août 2024, une modification du programme FSE+ a été adoptée visant un transfert de 2,8 millions d’euros vers le programme FEDER.

2.2.3 Les actions de communication et de visibilité en 2024

Plusieurs activités de communication ont été organisées, notamment :

- Lancement de deux spots communs des fonds européens avec un appel à participation dans les cadres des élections européennes
- Elaboration d’une stratégie de communication commune et de « réseaux sociaux »
- Participation à la Journée de l’Europe qui s’est déroulée le 9 mai 2024. Le FSE+ était présent avec les autres fonds européens (FEDER, AMIF, FSI, BMVI et Interreg)
- La traditionnelle matinée d’information à l’attention des porteurs de projets organisée en décembre dans les locaux de la Chambre des salariés à Bonnevoie (<https://gd.lu/Qx2nz>) le 3 décembre 2024

-
- Envoi mensuel des « newsletters ».

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

2.3 Initiatives sociales en faveur de l'emploi

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

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

En 2024, 30 conventions ont été signées avec des organismes gestionnaires d'initiatives sociales pour un total de 2.218 personnes (équivalent temps plein) à encadrer au maximum :

- Beschäftigungs Initiativ Réimecher Kanton (B.I.R.K.) a.s.b.l.
- CIGL Bettembourg a.s.b.l.
- CIGL Differdange a.s.b.l.
- CIGR Dippach Reckange Garnich (DiReGa) a.s.b.l.
- CIGL Dudelange a.s.b.l.
- CIGL Esch-sur-Alzette a.s.b.l.
- CIGR Canton de Grevenmacher a.s.b.l.
- CIGL Hesperange a.s.b.l.
- CIGL Käitéteng a.s.b.l.
- CIGL Kopstal-Bridel a.s.b.l.
- CIGR Mëllerdall a.s.b.l.
- CIGL Mondercange a.s.b.l.
- CIGR Nordstad a.s.b.l.
- CIGL Pétange a.s.b.l.
- CIGL Roeserbann & Weiler-la-Tour a.s.b.l.
- CIGL Rumelange a.s.b.l.
- CIGL Sanem a.s.b.l.
- CIGL Schiffflange 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'élevé à un montant de quelques 114,8 millions d'euros pour l'exercice 2024.

2.3.1 Missions de contrôle sur le terrain

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

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

Le périmètre de contrôle englobe notamment les aspects suivants :

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

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

En 2024, les agents du ministère ont procédé à des contrôles sur pièces et sur place auprès de neuf organismes conventionnés. A la fin de l'année 2024, la cellule avait réalisé une mission de contrôle auprès de chacun des 30 organismes gestionnaires d'initiatives sociales conventionnés, de sorte que la première vague de contrôles prévue pour la période 2021 à 2024 a pu être clôturée.

2.4 Salariés handicapés

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

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

En 2024, le ministère du Travail (MT) a signé des conventions de coopération avec 12 organismes gestionnaires d'ateliers protégés / d'inclusion professionnelle :

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

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

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

Par le biais de deux conventions signées entre le MT et les ateliers protégés / d'inclusion professionnelle, l'une portant sur les salaires des personnes encadrantes et l'autre sur ceux des encadrés sous contrat de travail auprès des ateliers, ces rémunérations sont prises en charge par le budget du MT.

Fin 2024, les ateliers protégés / d'inclusion professionnelle ont offert un contrat de travail à 1435,29 (ETP-salariés handicapés, orientés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. En effet, les ateliers protégés / d'inclusion professionnelle ont pu créer 38,75 postes supplémentaires (en ETP) par rapport à la fin d'année 2023.

En 2024, la participation de l'Etat aux frais de fonctionnement des ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'élevait à 30 614 177,13 EUR.

La prise en charge des salaires des personnes travaillant sous le statut du salarié handicapé dans les ateliers protégés/d'inclusion professionnelle s'est élevée à 45 977 234,93 EUR en 2024.

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

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

Début 2024, 139 salariés handicapés ont bénéficié de l'indemnité compensatoire. Le coût annuel de cette indemnité s'élève à 954 257,00 EUR.

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

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

2.4.2.1 Collaboration avec les partenaires externes et le secteur privé

En 2024, le MT a signé deux nouvelles conventions avec les associations suivantes :

- UFEP : en faveur du programme de formation « *Inclusion Skills : Ensemble, pour plus d'inclusion professionnelle* » en partenariat avec la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale a.s.b.l. et IMS Luxembourg pour la période de septembre 2024 à décembre 2025. La formation s'adresse aux professionnels de tous secteurs (CEO, RH, collaborateurs ...) et a pour objectif de donner aux participants, quelle que soit leur fonction en entreprise, des connaissances et outils indispensables à l'accompagnement de personnes en situation de handicap dans l'emploi.
- IMS Luxembourg : en faveur d'un programme d'accompagnement individualisé de quatre entreprises. Il s'agit de travailler leur organisation, leur processus et leur culture pour se transformer durablement en lieux de travail inclusifs. Le programme s'étend sur la période de septembre 2024 à décembre 2025.

2.4.2.2 Information et sensibilisation

Dans le but de sensibiliser les entreprises sur la thématique du handicap et d'inciter les employeurs à engager plus de salariés handicapés, le MT a organisé et participé à différents événements auprès des employeurs du premier marché du travail (communes, fédérations, associations ...), tels que :

- Participation dans le cadre d'événement de la fédération CLC « Intégrer les personnes en situation de handicap dans mon entreprise » en mars 2024 ;
- Workshop dans le cadre de la conférence « Entreprises et accessibilité » organisée par la Chambre de commerce en septembre 2024 ;
- Séance d'information et de sensibilisation pour les entreprises de la commune de Leudelange en octobre 2024 ;
- Intervention dans le cadre de la conférence « Handicap au Travail : Stratégies et pratiques pour une entreprise inclusive », organisée par la House of Sustainability et IMS Luxembourg en décembre 2024.

En outre, le MT a participé :

- à l'évènement *Lëtzt Celebrate Inclusion* organisé par le MFSVA en date du 12 et 13 juillet 2024 ;
- au Job Day Handicap & Reclassement professionnel en date du 8 octobre 2024, organisé par l'ADEM ;
- au Festival de la Psychiatrie en date du 12 octobre 2024, organisé par Mathëllef asbl ;
- au Duo Day organisé en date du 21 novembre 2024 par l'ADEM.

2.4.2.3 Projet du Fond Social Européen

Dans la continuité de l'année 2023, le projet de IMS : « *Handi-Perception : Changeons la perception du handicap en entreprise* » s'est poursuivi sur l'année 2024. Ce projet a pour objectif de travailler ensemble avec les entreprises sur la perception des collaborateurs : les collaborateurs sentent-ils les effets des mesures mises en place pour l'inclusion de personnes en situation de handicap ; se sentent-ils dans une entreprise inclusive etc. À travers l'animation de différents ateliers, trois résultats principaux ont été recherchés :

1. élargir les perspectives de la mesure de l'inclusion en prenant en compte la perception qu'ont les collaborateurs du handicap en entreprise ;
2. agir sur les perceptions en créant une palette d'outils de sensibilisation ;
3. inviter des travailleurs en situation de handicap à témoigner de leur quotidien dans le travail pour démystifier le handicap en entreprise.

2.4.3 Analyses et suivi des données statistiques

La situation socio-économique des personnes ayant le statut de salarié handicapé a fait l'objet de peu d'analyses au Luxembourg. Plus précisément, leur situation face à l'emploi est très peu documentée. Qui sont

ces personnes ayant le statut de salarié handicapé ? Dans quelle mesure participent-elles au marché du travail ? Le cas échéant, quels emplois occupent-elles ? Comment leur situation évolue-t-elle au cours du temps ?

Afin de mieux connaître les salariés handicapés et d'étayer la réflexion politique sur ce point, le département Salariés handicapés du MT, en collaboration avec la Cellule Emploi-Travail (CET) de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), a développé un programme d'analyses qui doit permettre de répondre à ces questions. Les résultats obtenus permettront de développer un tableau de bord sur les salariés handicapés. Ce tableau de bord offrira au MT un outil de monitoring performant et qui permettra de suivre les effets des mesures qui pourront être prises pour améliorer la situation des salariés handicapés.

En 2024, deux études ont pu être réalisées :

1. Une première étude, consacrée à la participation des salariés handicapés au marché du travail, a permis de quantifier et de caractériser les salariés handicapés selon leur situation par rapport au marché du travail.
2. Une deuxième étude a permis d'analyser le lien entre la nature du handicap et la participation au marché du travail.

Les études ont été présentées au grand public lors d'une conférence de presse en juin 2024.

En mars 2025, une troisième étude ayant pour objectif d'approfondir le lien entre handicap et participation au marché du travail en analysant les trajectoires des salariés handicapés depuis l'obtention du statut va suivre. Les questions suivantes seront soulevées :

- Quelle est la situation des personnes au moment de l'introduction de la demande pour obtenir le statut de salarié handicapé ?
- Quelle décision d'orientation la commission d'orientation et de reclassement professionnel prend-elle ?
- Quelles sont les trajectoires professionnelles des salariés handicapés à partir de l'obtention du statut et selon l'orientation qui leur est signifiée ?

2.4.4 La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

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. Le MT assure le point contact pour l'article 27 (Travail et Emploi) et veille à la mise en œuvre des actions du chapitre 7 (Travail et Emploi) du Plan d'action national. En 2024, les actions liées à l'adaptation de la loi du 12 septembre 2003 ont été mises en avant. Grâce aux groupes de travail interministériels, le MT, ensemble avec

le MSFVA et l'ADEM a pu franchir une étape importante, permettant de proposer des modifications législatives concrètes en 2025.

2.4.5 La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

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

2.5 Subventions apprentissage de la langue luxembourgeoise

Dans le cadre de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi visant notamment à promouvoir une culture de formation tout au long de la vie, à encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs salariés et à lutter contre toute forme de discrimination sur le marché de l'emploi, le gouvernement luxembourgeois a décidé depuis l'année 2003 d'accompagner financièrement des efforts en matière d'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.

Les entreprises demandant le subside proviennent des secteurs d'activité très variés comme : secteur des soins, secteur bancaire, secteur industriel, génie civil...

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

Le groupe cible concerné est majoritairement de nationalité française, belge et allemande.

Quant à l'âge moyen, il se situe entre 30 et 40 ans. Alors qu'au début la population était plutôt de majorité masculine, la tendance s'est inversée les dernières années. En fait, en 2024 le nombre de femmes prévaut sur celui des hommes avec 83 femmes et 36 hommes.

En tout 16 demandes ont été déposées et le montant total remboursé s'est chiffré à 48.133 euros.

2.6 RETEL

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

Le RETEL est présidé par le Ministère du Travail, ses membres fondateurs sont l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'IGSS (Inspection générale de la sécurité sociale) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC).

Le RETEL a pour missions :

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

2.6.1 Participation du RETEL à différents projets

2.6.1.1 Trajectoires professionnelles des personnes ayant le statut de salariés handicapés

Ce projet vise à analyser les trajectoires professionnelles des salariés handicapés en termes d'insertion et de qualité de l'insertion. L'objectif du projet est de répondre aux questions suivantes : quel était le statut professionnel des salariés handicapés avant l'obtention de leur statut, et quelles trajectoires professionnelles suivent ces personnes sur une période de trois à cinq ans après l'obtention du statut.

Le projet a été piloté et financé par le RETEL.

2.6.1.2 Classification automatisée de l’affiliation selon la classification des métiers CITP (ISCO4 digit)

L’objectif de ce projet était de développer un modèle de data science pour l’amélioration de la variable métier disponible dans les données administratives, afin de pouvoir utiliser cette variable à terme dans des analyses futures.

Le projet a été piloté et financé par le RETEL.

2.6.1.3 Convention sur l’histoire de l’ITM (Université du Luxembourg, ITM)

Le Ministère du Travail ainsi que l’Inspection du Travail et des Mines (ITM) ont chargé le Luxembourg Centre for Contemporary and Digital History (C2DH), institut de recherche interdisciplinaire de l’Université du Luxembourg, de la réalisation d’une étude sur l’histoire de l’ITM. L’histoire de l’ITM en tant qu’institution publique remonte à 1869. Écrire son histoire signifie traiter de l’histoire de la santé et de la sécurité au travail (entreprises industrielles et commerciales), de l’évolution des relations sociales, de la transformation du monde du travail, du contrôle des conditions de travail, des enquêtes sur les accidents du travail, des interactions avec les acteurs les plus divers qui interviennent sur le plan de l’emploi, au niveau national, puis européen et mondial. L’étude aura comme résultats : une participation rédactionnelle à la réalisation d’une exposition sur l’histoire de l’ITM ; l’organisation de conférences et d’un colloque international ; une publication scientifique présentant l’histoire de l’ITM ainsi qu’un relevé aussi complet que possible des accidents de travail mortels dans l’industrie luxembourgeoise (1869-2019).

Le RETEL finance ce projet.

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

2.6.2.1 Mise en ligne de tableaux interactifs

Dans un objectif d’amélioration de l’offre statistique publique relative au marché du travail luxembourgeois, l’IGSS et plus particulièrement la Cellule Emploi Travail (CET) en collaboration avec le RETEL a développé des tableaux interactifs sur les stocks et les flux d’emplois. Les tableaux sur les stocks d’emplois présentent des statistiques annuelles relatives aux nombres d’emplois et à leur structure^[1] selon différents critères et les tableaux de flux de main-d’œuvre contiennent des indicateurs relatifs aux recrutements, aux fins de contrat

^[1] <https://igss.gouvernement.lu/fr/statistiques/emploi.html>

et à la création nette d'emplois, également déclinés selon différents critères. Ces tableaux sont mis à la disposition du public sur le portail de l'emploi^[2] et sur l'Open Data Portail^[3].

2.6.2.2 Publication de tableaux de bord

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

2.6.2.3 Amélioration de l'accès aux données – Développement d'une interface de gestion automatisée des demandes de statistiques agrégées protégées

Afin d'améliorer l'offre statistique dans le domaine de l'emploi, l'IGSS avait mandaté en 2022 une société externe pour réaliser une étude de faisabilité destinée à voir dans quelle mesure il serait possible de créer une interface permettant au grand public d'obtenir des statistiques agrégées adaptées à ses besoins. Le défi de cette interface est de proposer des données protégées des risques de réidentification ou de divulgation d'informations personnelles -, en ligne avec les procédures de protection préconisées au niveau européen. Plus précisément, l'enjeu principal est d'intégrer, au sein même de l'application, le logiciel tau-argus permettant d'arrondir de façon automatisée les tableaux de données générés pour le demandeur. Cette étude de faisabilité a débouché sur un cahier des charges et des spécifications qui ont été développés en 2023 et en 2024. La mise en production est prévue pour 2025. En outre, la CET a conçu une vitrine pour le Ministère du Travail proposant une offre statistique complète dans le domaine de l'emploi. Cette vitrine, appelée LLMD (Luxembourg Labour Market Data), intègrera l'interface de demandes de statistiques agrégées.

2.6.2.4 Amélioration de l'accès aux données - Evolution de l'application de gestion des demandes de données microdonnées ask4mdp

Pour traiter les demandes de micro-données dans le cadre de la LMDP (Luxembourg Microdata Platform on Labour and Social Protection), l'IGSS a développé une application, ask4mdp, dont la dernière version a été

[2] <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/statistiques/igss.html>

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

[4] <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/statistiques/igss/Tableaux-de-bord.html>

[5] <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/statistiques/igss/Tableaux-interactifs-flux-emploi.html>

mise en production début 2023. Après plus d'un an d'utilisation, un certain nombre d'évolutions complémentaires ont été développées de façon à améliorer la gestion et le suivi des demandes, notamment :

- en centralisant les échanges au sein d'une messagerie interne à l'application,
- en facilitant l'accès à la documentation de la plateforme,
- en améliorant les possibilités pour le chercheur de modifier la demande en cours de projet ou
- en améliorant la prise en compte des différentes configurations contractuelles.

Ainsi, un nombre important de tâches nécessitant autrefois une intervention manuelle ont été digitalisées.

2.7 Congé linguistique

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

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

A la fin des cours, l'employeur/l'indépendant introduit par le biais d'un formulaire une déclaration de remboursement, des heures de formations effectivement prises. L'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 (situation au 5 février 2025) :

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

- 4.511 salariés ;
- 121 indépendants.

7.153 demandes de congé linguistique ont été introduites pour un total de 4.299.971,66 EUR :

- 6.432 accords ;
- 3 dossiers en cours ;
- 260 refus MT ;
- 16 refus de l'employeur ;
- 254 demandes annulées ;
- 188 dossiers incomplets.

2.8 Congé extraordinaires

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

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

Demandes de remboursement réceptionnées au cours de l'année 2024	Dossiers éligibles pour le remboursement	Dossiers non éligibles pour le remboursement
6.499	6.172	327

Remboursements effectués par le MT (Budget de l'État 2024)	Montant à charge du MT (Budget de l'État 2024)
6.216	10.431.488,93 EUR

2.8.2 Le congé d'aidant

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

Demandes de remboursement réceptionnées au cours de l'année 2024	Dossiers éligibles pour le remboursement	Dossiers non éligibles pour le remboursement
1.758	1.707	51

Remboursements effectués par le MT (Budget de l'État 2024)	Montant à charge du MT (Budget de l'État 2024)
1.703	535.522,80 EUR

2.8.3 Le congé pour raisons de force majeure

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

Demandes de remboursement réceptionnées au cours de l'année 2024	Dossiers éligibles pour le remboursement	Dossiers non éligibles pour le remboursement
331	296	35

Remboursements effectués par le MT (Budget de l'État 2024)	Montant à charge du MT (Budget de l'État 2024)
308	32.979,39 EUR

Chapitre 3:

PRÉRETRAITE

3.1 Relevé par entreprise des salariés en préretraite

Relevé par entreprise des salariés en préretraite					
<i>(Situation au 31 décembre 2024)</i>					
Employeur	Préretraite				
	Ajustement	Travail posté	Progressive	Progressive / Ajustement	Solidarité
7DAYS LUXEMBOURG GMBH, ZWEIGNIEDERLASSUNG LUXEMBOURG	0	2	0	0	2
A.P.E.M.H. HÉBERGEMENT ET SERVICES, ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF	0	2	0	0	2
ACCUMALUX	0	1	0	0	1
ADLER PELZER ESELBORN SARL	0	1	0	0	1
AGENCE DE GESTION DE DÉPÔTS - WAREHOUSES SERVICE AGENCY, S.À R.L., EN ABRÉGÉ W.S.A. S.À R.L.	0	3	4	0	7
ALCUILUX DESOX S.A.	0	1	0	0	1
AMPACET LUXEMBOURG S.À R.L.	0	1	0	0	1
AMSSSLU, APERAM STAINLESS SERVICES & SOLUTIONS LUXEMBOURG S.A.	0	0	4	0	4
APM, ASBL	0	1	0	0	1
ARCELORMITTAL BISSEN & BETTEMBOURG	0	11	0	0	11
ARCELORMITTAL LUXEMBOURG S.A.	58	143	0	0	201
ASTRON BUILDINGS S.A.	11	0	0	0	11
ATALIAN GLOBAL SERVICES LUXEMBOURG	0	0	1	0	1
AUCHAN LUXEMBOURG SA	0	3	2	0	5
AVERY DENNISON LUXEMBOURG	0	21	0	0	21
BLANCHISSERIE MONPLAISIR SA	0	0	1	0	1

BORGWARNER LUXEMBOURG AUTOMOTIVE SYSTEMS SARL	9	0	0	0	9
BORGWARNER LUXEMBOURG OPERATIONS SARL	2	0	0	0	2
BOULANGERIE BELLE BOUTIQUE SA	0	1	0	0	1
BRINK'S SECURITY LUXEMBOURG SA	0	12	0	0	12
CACEIS BANK, LUXEMBOURG BRANCH	6	0	0	0	6
CAR AVENUE LUXEMBOURG AP	0	0	1	0	1
CARGOLUX, CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL SA	0	2	32	0	34
CARITAS - JEUNES ET FAMILLES A.S.B.L.	0	1	0	0	1
CARITAS-ACCUEIL ET SOLIDARITÉ	0	1	2	0	3
CASINO DE JEUX DU LUXEMBOURG - MONDORF-LES-BAINS SA & CIE SECS	0	3	0	0	3
CDEC - CONSEIL POUR LE DÉVELOPPEMENT ECONOMIQUE DE LA CONSTRUCTION	0	0	1	0	1
CEBI LUXEMBOURG S.A.	0	3	0	0	3
CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG EN ABRÉGÉ : CHL	0	27	21	0	48
CENTRE HOSPITALIER DU NORD	0	22	6	0	28
CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH	0	30	52	0	82
CENTRE HOSPITALIER NEUROPSYCHIATRIQUE	0	0	2	0	2
CERATIZIT LUXEMBOURG, SÀRL	0	13	5	0	18
CERATOOL SARL	8	0	0	0	8
CF FUND SERVICES	0	0	1	0	1
CFL CARGO	0	4	0	0	4
CFL TERMINALS	0	2	0	0	2
CHAMBRE DES METIERS	0	0	1	0	1
CHAMBRE DES SALARIÉS	0	0	3	0	3

CHEMGAS BARGING S.À R.L.	0	1	0	0	1
CHEMOLUX, SÀRL	0	5	0	0	5
CIMALUX	0	6	0	0	6
CIRCUIT FOIL LUXEMBOURG, SÀRL	16	9	0	0	25
CLAIRE, ASBL	0	3	0	0	3
CLEARSTREAM SERVICES	0	2	0	0	2
CLOOS & KRAUS S.À R.L.	0	0	1	0	1
CONFISERIE NAMUR SA	0	1	0	0	1
DAM, DIVERSIFIED ASSET MANAGEMENT S.A.	0	0	1	0	1
DSV AIR SERVICES	3	2	0	0	5
DUPONT DE NEMOURS (LUXEMBOURG) S.À R.L.	0	38	0	0	38
DUSSMANN SECURITY S.À R.L.	0	6	0	0	6
DUSSMANN SERVICE S.À R.L.	0	7	0	0	7
DYNABRADE EUROPE, SÀRL	0	0	1	0	1
DZ PRIVATBANK S.A	0	1	0	0	1
EDITPRESS LUXEMBOURG S.A.	0	1	0	0	1
EEW ENERGY FROM WASTE LEUDELANGE S.À R.L.	0	2	0	0	2
ELYSIS A.S.B.L.	0	1	0	0	1
EUREST LUXEMBOURG S.A.	0	0	2	0	2
EURO COMPOSITES SA	0	21	0	0	21
EUROFOIL LUXEMBOURG S.A.	0	24	0	0	24
EUROTANK S.À R.L.	0	1	0	0	1
FANUC EUROPE CORPORATION	0	0	3	0	3
FB GROUPE LUXEMBOURG	1	0	0	0	1
FD ELECTRIC S.A.	0	0	1	0	1
FEMMES EN DETRESSE, ASBL	0	0	3	0	3

FERNBACH FINANCIAL SOFTWARE S.A.	1	0	0	0	1
FIDUCIAIRE DES PME SA	0	0	1	0	1
FONDATION AUTISME-LUXEMBOURG	0	0	1	0	1
FONDATION EMILE MAYRISCH - CROIX ROUGE	0	1	0	0	1
FONDATION KRÄIZBIERG	0	4	0	0	4
FONDATION LES PARCS DU TROISIÈME AGE	0	1	1	0	2
FONDATION LETZEBUERGER BLANNEVEREENEGUNG	0	1	0	0	1
FONDATION PRO FAMILIA - ENG HELLEF FIR D'FAMILL	0	1	0	0	1
G4S SECURITY SOLUTIONS S.À R.L.	0	3	1	0	4
GOODYEAR SA	16	45	0	0	61
GOODYEAR OPERATIONS S.A.	80	4	0	0	84
GTP LUXEMBOURG S.À R.L.	0	0	1	0	1
GUARDIAN LUXGUARD II S.À R.L.	19	25	0	0	44
HANSATANK LUXEMBURG, SÀRL	0	3	0	0	3
HAPPY PIZZA SA	0	0	1	0	1
HGK LIQUID SHIPPING LUX S.À R.L.	0	1	0	0	1
HGK PUSHBARGING LUX S.À R.L.	0	5	0	0	5
HGK SHIPPING LUX S.À R.L.	0	18	0	0	18
HIFI INTERNATIONAL SA	0	0	1	0	1
HOMES POUR PERSONNES AGÉES DE LA CONGRÉGATION DES FRANCISCAINES DE LA MISÉRICORDE, ASBL	0	2	0	0	2
HOSPICE CIVIL DE LA VILLE DE LUXEMBOURG	0	2	0	0	2
HOTEL ROYAL SA	0	2	0	0	2
HRS - HÔPITAUX ROBERT SCHUMAN S.A.	0	33	42	0	75

HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS	31	8	6	0	45
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LUXEMBOURG IP DEVELOPMENT S.À R.L.	3	0	1	0	4
HYDRO ALUMINIUM CLERVAUX SA	0	3	0	0	3
HYOSUNG LUXEMBOURG S.A.	0	8	0	0	8
HÄRZFONDATIOUN, INSTITUT NATIONAL DE CHIRURGIE CARDIAQUE ET DE CARDIOLOGIE INTERVENTIONNELLE (INCCI	0	4	0	0	4
IC LUX SA	0	0	1	0	1
IEE S.A., IEE INTERNATIONAL ELECTRONICS & ENGINEERING S.A.	0	11	0	0	11
IMPRIMERIE CENTRALE	0	1	0	0	1
INDORAMA VENTURES MOBILITY LUXEMBOURG S.A.	0	5	0	0	5
INSTITUT DE FORMATION SECTORIEL DU BÂTIMENT S.A.	0	0	3	0	3
INTECH SA	0	0	2	0	2
IVC LUXEMBOURG S.À R.L.	0	9	0	0	9
KETER LUXEMBOURG SARL	0	9	0	0	9
KPMG S.À R.L.	0	0	1	0	1
KRONOSPAN LUXEMBOURG S.A.	0	10	0	0	10
L'EXCEPTION 2.0 S.A.	0	0	1	0	1
LA PROVENCALE S.À R.L.	0	3	0	0	3
LABORATOIRE NATIONAL DE SANTÉ	0	0	2	0	2
LUDEC, LUXEMBOURG-DECOLLETAGE, SÀRL	0	1	0	0	1
LUXAIR, SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE DE NAVIGATION AÉRIENNE SA	95	31	0	0	126
LUXCARGO HANDLING S.A.	0	8	0	0	8
LUXEMBOURG INSTITUTE OF HEALTH	0	0	1	0	1

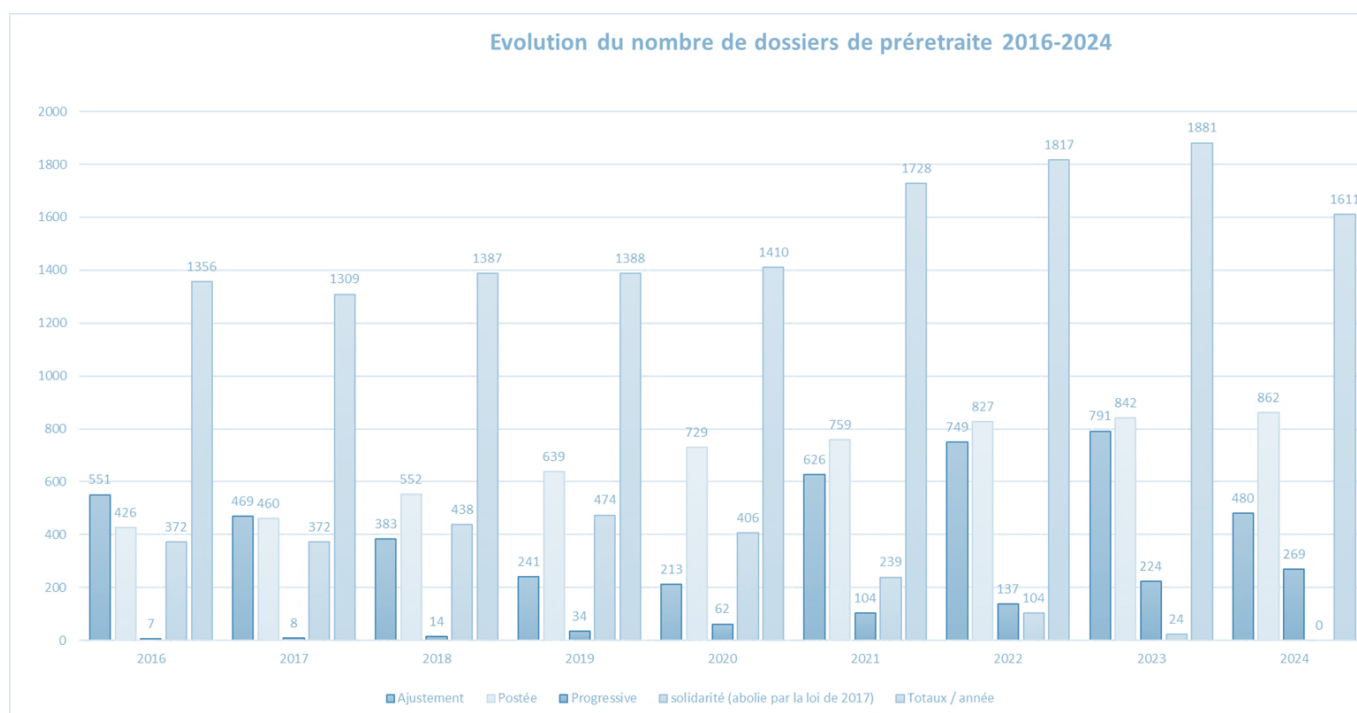
LUXEMBOURG INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY, EN ABRÉGÉ LIST	0	0	4	0	4
LUXLAIT ASSOCIATION AGRICOLE	0	1	0	0	1
LUXSALAIRES SA	0	0	1	0	1
LUXTRAM S.A.	0	0	1	0	1
MAISON DE GERIATRIE ET DE RETRAITE	0	1	0	0	1
MAREDOC, ASBL	0	1	0	0	1
MEDIAHUIS LUXEMBOURG S.A.	0	1	1	0	2
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	1	17	0	0	18
MONDO LUXEMBOURG SA	0	4	0	0	4
MOTORWAY-LUXEMBOURG SA	0	2	0	0	2
MUSÉE D'ART MODERNE GRAND-DUC JEAN	0	0	1	0	1
MYLAR SPECIALTY FILMS LUXEMBOURG S.À R.L.	15	16	0	0	31
NATIXIS CORPORATE AND INVESTMENT BANKING LUXEMBOURG	8	0	1	0	9
NIC. SCHILLING & FILS S.À R.L.	0	0	1	0	1
NOVELIA SENIOR SERVICES SA	0	3	0	0	3
OMEGA 90, ASBL	0	2	0	0	2
PANELUX S.A.	0	9	0	0	9
PARC BELAIR MANAGEMENT SA	1	0	0	0	1
PEGASUS SHIPPING S.À R.L.	0	1	0	0	1
PERFORMANCE SOLUTIONS LUXEMBOURG S.À R.L.	0	4	0	0	4
POLYGONE, SÀRL	0	0	1	0	1
POST LUXEMBOURG	0	1	0	0	1
PÂTISSERIE ENGEL S.À R.L.	0	2	0	0	2
RCARRE S.A.	0	0	2	0	2
REKA SA	0	0	1	0	1

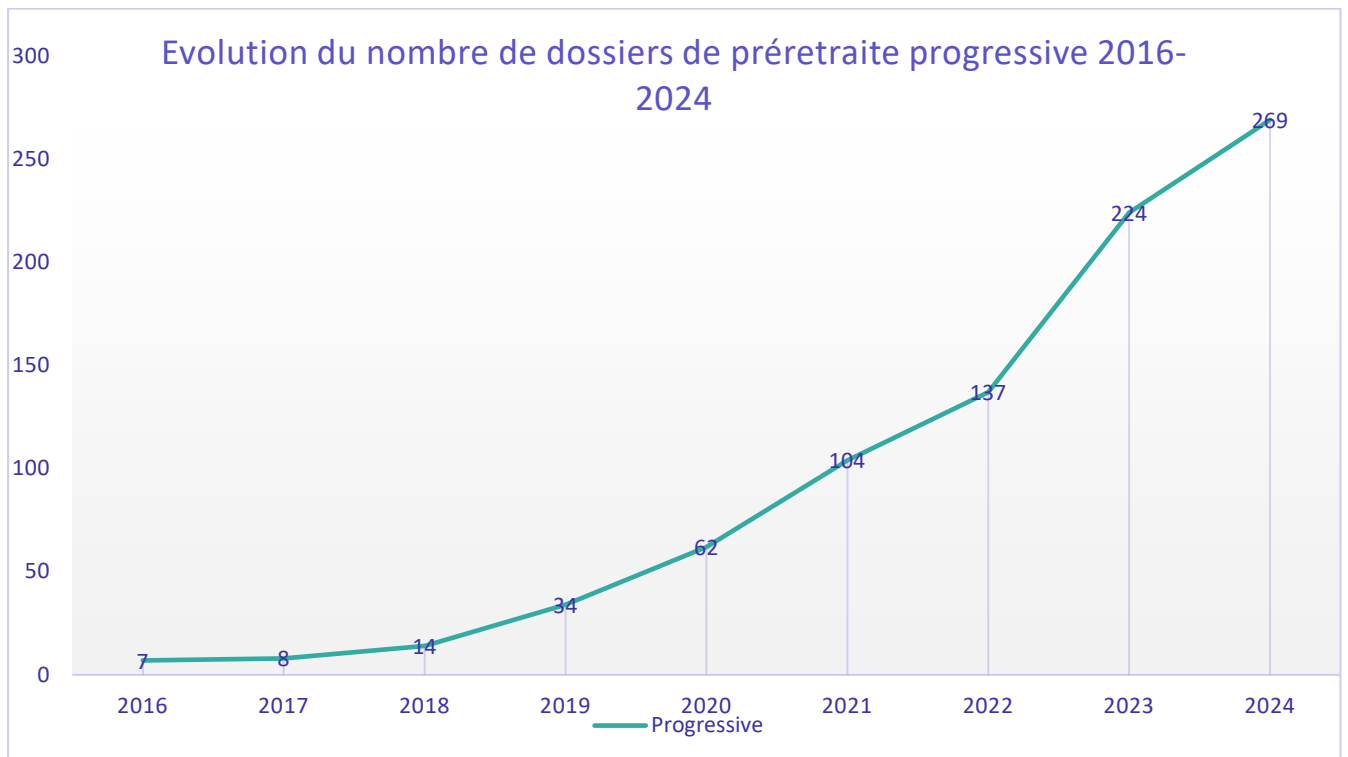
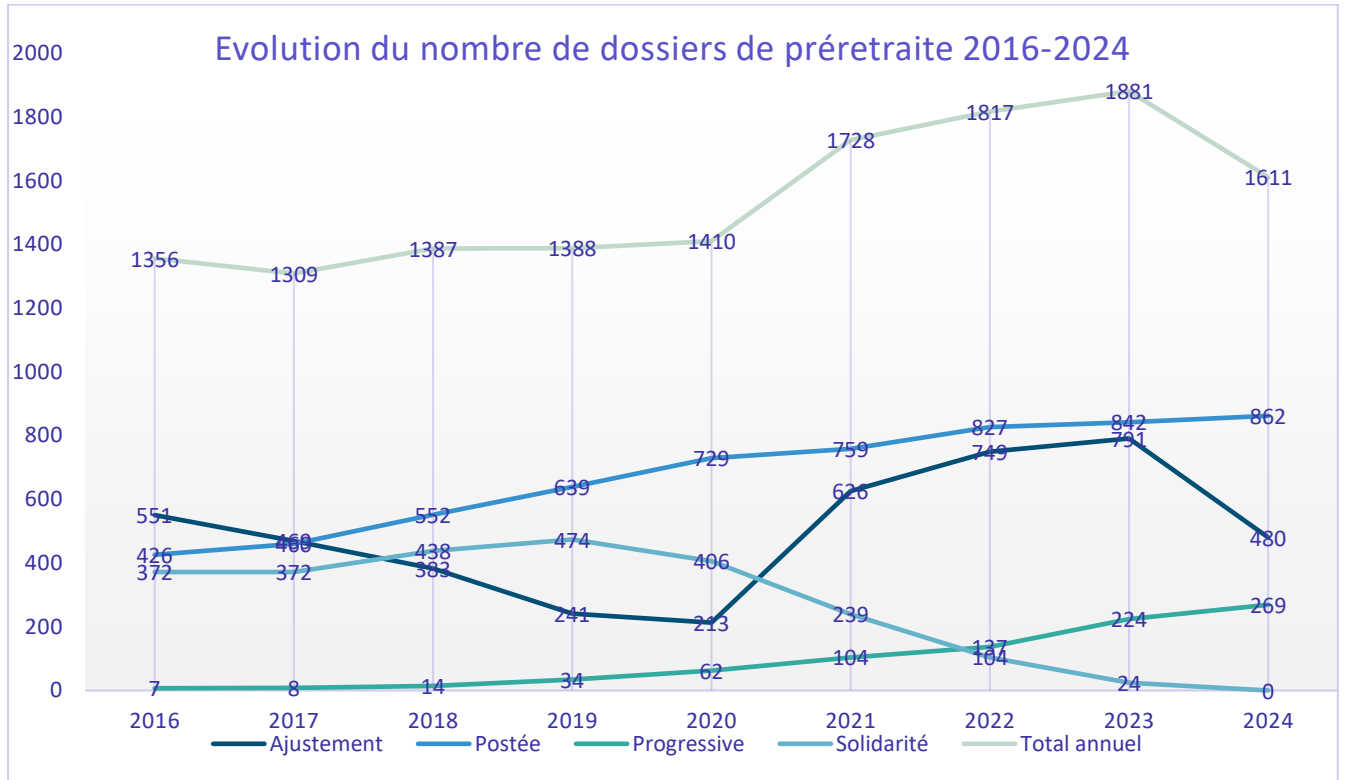
SABLIÈRE HEIN, SÀRL	0	0	1	0	1
SCHENKER LUXEMBURG GMBH	0	0	1	0	1
SECURITAS LUXEMBOURG	0	1	0	0	1
SEO, SOCIÉTÉ ELECTRIQUE DE L'OUR SA	0	3	0	0	3
SERIS SECURITY S.À R.L.	0	4	0	0	4
SERVIOR, CENTRE "GEENZEBLÉI"	0	0	1	0	1
SERVIOR, CENTRE "OP DER RHUM"	0	2	0	0	2
SES	2	0	0	0	2
SES NETWORKS LUX	2	0	0	0	2
SES ASTRA SA	7	0	0	0	7
SES ENGINEERING (LUXEMBOURG) S.À R.L.	21	10	0	0	31
SMBC NIKKO BANK (LUXEMBOURG) SA	0	0	2	0	2
SOCIÉTÉ DE L'AÉROPORT DE LUXEMBOURG SA	0	1	0	0	1
SOCLIMA, SOCIÉTÉ DE CLIMATISATION SA	0	0	1	0	1
SOCOM SA	0	0	8	0	8
SODEXO LUXEMBOURG S.A.	0	1	6	0	7
SOGETI, SOGETI LUXEMBOURG SA	0	3	0	0	3
SOLINA SOLIDARITÉ JEUNES	0	2	0	0	2
SOLUCARE, SOCIÉTÉ LUXEMBOURGEOISE DE CONCEPTION, D'ADMINISTRATION, DE RECHERCHES ET D'ETUDES SA	0	1	0	0	1
SPIDOLSWÄSCHEREI SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE	0	0	1	0	1
STÉFTUNG HËLLEF DOHEEM	0	2	0	0	2
SYNDICAT DE L'HÔPITAL INTERCOMMUNAL DE STEINFORT	0	2	1	0	3
SYNDICAT DES EAUX DU BARRAGE D'ESCH-SUR-SÛRE	0	1	0	0	1

TARKETT GDL S.A.	14	9	1	1	25
TECHNOFIBRES SA	0	6	0	0	6
TRACTEL SECALT S.A.	0	0	5	0	5
TRALUX, SÀRL	0	0	3	0	3
TRANSPORTS WOLFF MATHIAS, SÀRL	0	1	0	0	1
TRICENTENAIRE, ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF, RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE, SERVICES POUR PERSONNES	0	1	0	0	1
UBS EUROPE SE, LUXEMBOURG BRANCH	0	1	0	0	1
UNITED CAPS WILTZ	0	1	0	0	1
VINÇOTTE LUXEMBOURG	0	0	1	0	1
VOSSLOH COGIFER KIHN	0	7	0	0	7
VOYAGES EMILE WEBER, SÀRL	0	0	2	0	2
WAKO SA	0	0	2	0	2
WEBASTO LUXEMBOURG S.A.	0	32	0	0	32
WURTH PAUL SA, SOCIÉTÉ ANONYME PAUL WURTH	50	1	0	0	51
YOLANDE, ASBL	0	1	0	0	1
Total	480	862	268	1	1611
Total général:	1611	salariés en préretraite au 31.12.2024			
* paiements directs par le Ministère du Travail (cessation d'activités de l'employeur, versement de l'indemnité de préretraite à des salariés ayant rempli les conditions d'admission à la préretraite au cours de leur indemnisation au titre de chômage complet)					
N.B. Seulement les dossiers complets pour lesquels un remboursement est dû ont été pris en compte pour établir le relevé ci-dessus.					

3.2 Evolution du nombre de dossiers de préretraite de 2016 à 2024

Année	Type de préretraite				Totaux / année
	Ajustement	Postée	Progressive	solidarité (abolie par la loi de 2017)	
2016	551	426	7	372	1356
2017	469	460	8	372	1309
2018	383	552	14	438	1387
2019	241	639	34	474	1388
2020	213	729	62	406	1410
2021	626	759	104	239	1728
2022	749	827	137	104	1817
2023	791	842	224	24	1881
2024	480	862	269	0	1611





Chapitre 4:

FONDS POUR

L'EMPLOI

A. Dépenses générales	
a. Indemnités de chômage	
Chômage complet	425.061.311,78 EUR
Remboursement du chômage des frontaliers (Règlement européen 883/2004)	59.180.033,72 EUR
Chômage partiel structurel	7.356.687,48 EUR
Chômage partiel conjoncturel	13.318.509,35 EUR
Chômage involontaire dû aux intempéries / Chômage accidentel involontaire / Chômage technique involontaire	10.417.748,90 EUR
Sous-total a.	515.334.291,23 EUR
b. Actions pour combattre le chômage des jeunes	
CAE (Contrat appui emploi)	10.004.394,98 EUR
CIE (Contrat d'initiation à l'emploi)	4.055.410,93 EUR
Sous-total b.	14.059.805,91 EUR
c. Actions en faveur de l'emploi	
<i>c.1. Dépenses sans cofinancement communautaire</i>	
CRE (Contrat de réinsertion emploi)	3.869.812,01 EUR
Stage de professionnalisation	601.570,54 EUR
Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur	18.406.843,71 EUR
Aide à la mobilité géographique	27.866,53 EUR
Aide temporaire au réemploi	7.807.227,00 EUR
Aide à l'embauche de chômeurs âgés	16.632.813,66 EUR
Aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée	25.464.524,81 EUR
Préretraite	100.785.388,53 EUR
Pool des assistants à la direction dans l'enseignement secondaire / Assistants pédagogiques	8.916.988,20 EUR
Travaux extraordinaires d'intérêt général	277.400,00 EUR
Détachement de main-d'oeuvre / Prêt temporaire de main-d'oeuvre	4.827.255,73 EUR
Indemnité compensatoire pour salariés reclassés	169.153.111,64 EUR
Indemnité compensatoire pour salariés handicapés	954.257,00 EUR
Indemnité professionnelle d'attente	57.952.285,02 EUR
Participation aux frais de salaire pour salariés reclassés	947.932,70 EUR
Mesures de réhabilitation, de reconversion et de formation professionnelle continue dans le cadre du reclassement professionnel	170.576,22 EUR
Indemnité forfaitaire remboursée à l'employeur dans le cadre du reclassement professionnel	1.166.199,00 EUR
Examens médicaux des salariés dans le cadre du reclassement professionnel	180.838,00 EUR
Assistance à l'inclusion dans l'emploi	1.857,20 EUR
Frais d'avocat	388.147,01 EUR
Sous-total c.1.	418.532.894,51 EUR

<i>c.2. Initiatives sociales en faveur de l'emploi</i>	
CIGL et CIGR	50.515.502,10 EUR
Proactif	25.105.510,11 EUR
Forum pour l'emploi	20.837.832,41 EUR
COLABOR	4.543.555,09 EUR
SOLINA Aarbechtshëllef	3.119.394,23 EUR
Défi-Job	688.799,61 EUR
Actions locales (Communes)	1.036.367,22 EUR
<i>Sous-total c.2.</i>	<i>105.846.960,77 EUR</i>
<i>c.3. Autres dépenses avec cofinancement communautaire</i>	985.705,41 EUR
<i>Sous-total c.3.</i>	<i>985.705,41 EUR</i>
Sous-total c.	525.365.560,69 EUR
d. Section spéciale (Formation pratique)	
Aide à la promotion de l'apprentissage	11.871.227,62 EUR
Complément – Apprentissage pour adultes	7.182.062,51 EUR
COSP – Centre d'orientation socio-professionnelle	5.362.750,00 EUR
NAXI - Femmes en détresse	1.154.000,00 EUR
Initiativ Rem Schaffen	317.300,00 EUR
ZARABINA	2.135.000,00 EUR
Fondation EPI	205.000,00 EUR
Aide à la formation professionnelle	913.525,40 EUR
Indemnité de formation	272.907,04 EUR
Skillsplang	0,00 EUR
Autres actions de formation	398.824,99 EUR
Sous-total d.	29.812.597,56 EUR
Sous-total A.	1.084.572.255,39 EUR
B. Remboursements des comptaables extraordinaires	
Remboursement – Comptable extraordinaire – Chômage complet	738.688,22 EUR
Sous-total B.	738.688,22 EUR
TOTAL – I. DÉPENSES	1.085.310.943,61 EUR

FONDS POUR L'EMPLOI
II. RECETTES DE L'EXERCICE 2024
 Situation au 31 janvier 2025

A. Alimentation courante	
Impôt sur le revenu des collectivités	193.045.624,68 EUR
Impôt sur le revenu des personnes physiques	538.729.792,17 EUR
Impôt sur le revenu des communes	30.591.751,64 EUR
Contribution sociale sur carburants	115.979.881,58 EUR
Impôt sur la fortune	24.242.106,24 EUR
Sous-total A.	902.589.156,31 EUR

B. Remboursements	
Remboursement – Comptable extraordinaire – Chômage complet	738.688,22 EUR
Remboursements d'indemnités de chômage indûment payées	368.696,29 EUR
Remboursement d'indemnités de chômage de l'étranger	295.539,50 EUR
Remboursements – Soldes faillites	2.912.109,88 EUR
Remboursement de la CNAP – Indemnité professionnelle d'attente	29.350.045,97 EUR
Remboursements – Fonds social européen	83.775,88 EUR
Participation des entreprises au CRE (Contrat de réinsertion emploi)	1.289.559,79 EUR
Participation de la CNAP au coût de la préretraite	43.213.741,75 EUR
Remboursements – Initiatives sociales en faveur de l'emploi / Centres de formation	823.048,40 EUR
Remboursements – Administration des contributions directes et Centre commun de la sécurité sociale	343.204,08 EUR
Divers	892.454,58 EUR
Sous-total B.	80.310.864,34 EUR

C. Alimentation supplémentaire – Dotations budgétaires	
Dotation budgétaire ordinaire	13.333.333,00 EUR
Sous-total C.	13.333.333,00 EUR

TOTAL – II. RECETTES	996.233.353,65 EUR
-----------------------------	---------------------------

FONDS POUR L'EMPLOI III. SITUATION DE TRÉSORERIE Situation au 31 janvier 2025	
Solde reporté de l'exercice 2023	585.811.959,19 EUR
Total des dépenses 2024	1.085.310.943,61 EUR
Total des recettes 2024	996.233.353,65 EUR
Avoir au 31 décembre 2024	496.734.369,23 EUR

Chapitre 5:

ÉCONOMIE

SOCIALE ET

SOLIDAIRE

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

Suite à l'adoption de la résolution des Nations Unies pour la promotion de l'économie sociale au service du développement durable le 18 avril 2023 et l'adoption des recommandations du Conseil de l'Union européenne portant sur le développement de conditions cadres pour l'économie sociale et solidaire en novembre 2023, 2024 constitue une année charnière.

Le Luxembourg doit s'engager à mettre en œuvre des actions et mesures concrètes pour la promotion de l'économie sociale et solidaire, de l'innovation sociale et de l'entrepreneuriat social et de ses acteurs qui œuvrent au quotidien pour une justice sociale et une responsabilité environnementale.

5.1 Les moments phares

5.1.1 Janvier 2024 : Visite de S.A.R. le Grand-Duc Héritier au Social Business Incubator (SBI)

En présence d'incubés, de sociétés d'impact sociétal, de l'ULESS et de nombreux partenaires, a eu lieu la 1^{ère} visite de S.A.R. le Grand-Duc Héritier au SBI.

Plusieurs présentations se sont enchaînées sur l'offre de services de l'incubateur, le label « Impact Luxembourg » géré par l'ULESS et les projets prometteurs de trois incubés étant agréés en tant que société d'impact sociétal. Grâce à de nombreux partenariats, les entrepreneurs sociaux en herbe bénéficient d'une immersion complète dans l'écosystème entrepreneurial.

Le programme phare du SBI est certes « touch B.A.S.E. – Be.A.Social.Entrepreneur » avec huit candidats qui ont pu transformer leurs idées entrepreneuriales avec un impact social et/ou environnemental, plus de 60 cours collectifs et 20 sessions individuelles.

Le succès du SBI en quelques chiffres :

- Plus de 500 visiteurs et 40 sociétés accompagnées ;
- 15 incubés ;
- Un catalogue de formations et de sessions d'information sur l'agrément en tant que société d'impact sociétal et la supervision annuelle ;
- 7 « Impact Breakfasts » renforçant la communauté.

5.1.2 Février 2024 : Signature de la feuille de route de Liège

Lors de la conférence ministérielle du 12 février 2024, présidée au nom de la Belgique par Mme Christie Morreale, alors vice-présidente du gouvernement wallon et ministre de l'Économie sociale, les ministres des Etats-membres de l'Union européenne en charge de l'économie sociale ont été invités par la présidence belge. La Feuille de route de Liège pour l'économie sociale dans l'Union européenne a été adoptée visant à aborder les questions importantes et urgentes auxquelles l'économie sociale est confrontée et à garantir que l'élan positif actuel en faveur de l'économie sociale se poursuive après les élections européennes.

25 engagements et priorités clés sur l'économie sociale dans la perspective du futur agenda social européen ont été proposées s'articulant autour de trois axes :

- la reconnaissance de l'économie sociale dans les législations et pratiques nationales et européennes ;
- renforcer et stimuler les outils de financement des organisations de l'économie sociale ;
- donner à l'économie sociale un rôle de premier plan dans la réalisation des objectifs économiques, sociaux et environnementaux de l'Union européenne.

En parallèle, les États membres du Comité de pilotage de la Déclaration de Luxembourg se sont réunis le 12 février 2024 pour accueillir deux nouveaux membres (Pologne et Allemagne) et adopter leur premier règlement intérieur pour commencer la formalisation de son fonctionnement, notamment en mettant en place un secrétariat permanent.

5.1.3 Avril-mai 2024 : Participation au groupe de travail « Marchés publics stratégiques »

Afin d'encourager des marchés publics stratégiques, regroupant les volets « social », « environnement » et « innovation », le département de l'économie sociale et solidaire a participé à des groupes de travail dont le but était de définir un plan d'action avec des mesures concrètes avec les pouvoirs adjudicateurs qui devront utiliser leur pouvoir d'achat pour des marchés publics visant à stimuler l'acquisition de produits ou de services innovants, à réduire l'impact environnemental et à atteindre des résultats sociaux positifs.

Ensemble, l'état actuel a été analysé, les obstacles actuels ont été identifiés et des solutions potentielles ont été exploitées afin de pouvoir élaborer une feuille de route avec des mesures concrètes.

5.1.4 Mai 2024 : Journée de l'Europe

Pour la première fois lors de la « Journée de l'Europe » et à des fins d'information et de sensibilisation, le département de l'économie sociale et solidaire a organisé en 2024 un quiz portant sur l'innovation sociale.

De nombreux visiteurs ont pu découvrir l'univers de l'innovation sociale et plus de 500 visiteurs ont pu remporter de nombreux produits d'entreprises de l'économie sociale et solidaire.

5.1.5 Juin 2024 : Lancement du consortium ESIA pour le développement d'un centre national de compétences pour l'économie sociale et l'innovation sociale

En 2024, l'incubateur pour sociétés d'impact sociétal, le « Social Business Incubator (SBI) », s'est joint à des partenaires de l'Allemagne, l'Estonie et aux Pays-Bas dans le cadre du consortium « European Social Innovation Alliance (ESIA) » pour élargir son offre de services et formations sur les trois années à venir grâce à une étroite collaboration entre les pays. L'objectif est de créer un premier centre de compétences national pour l'économie sociale et l'innovation sociale sur les trois prochaines années:

- élaborer un mapping de l'innovation sociale au Luxembourg ;
- analyser les forces, faiblesses, besoins de développement et opportunités de l'écosystème national pour l'innovation sociale ;
- établir des partenariats durables pour le développement d'écosystèmes nationaux propices à l'innovation sociale tout en créant des synergies entre l'entrepreneuriat social et l'entrepreneuriat classique.

Les représentants des différentes organisations membres qui forment le consortium ESIA se sont réunis pour une première fois à Beelitz en Allemagne en septembre.

Une autre visite d'étude a eu lieu en octobre à Tallinn. Le département a pu présenter les travaux du Luxembourg en la matière lors du « Impact Day », le plus grand festival sur l'impact et la durabilité dans les pays baltes et nordiques.

Pour en savoir plus :

<https://si-alliance.eu/>

5.1.6 Juin 2024 : Social Innovation Lab

Organisé en collaboration avec la House of Startups et la House of Sustainability, le Social Innovation Lab a prouvé une fois de plus que le Luxembourg progresse constamment dans le domaine de l'innovation sociale en alignant la rentabilité sur la responsabilité sociale. Environ 80 participants se sont penchés ensemble sur l'avenir de l'entreprise, où la réussite économique et l'impact social sont intimement liés. Le laboratoire

d'innovation sociale a parfaitement illustré le fait que la fusion du profit et de l'objectif n'est pas seulement une tendance, mais l'avenir des entreprises durables, avec le Luxembourg à l'avant-garde.

Les participants ont pu explorer les principaux défis urgents pour les entreprises, tels que l'attraction et la rétention des talents, l'économie circulaire et l'essor de l'intelligence artificielle, en les alignant sur leurs stratégies, en co-crédant des voies de développement avec des parties prenantes engagées, notamment des entrepreneurs, des décideurs politiques, des leaders d'opinion et des étudiants.

A cette même occasion, Monsieur François Bonnici, directeur de la Fondation Schwab pour l'entrepreneuriat social, a félicité le gouvernement luxembourgeois pour son soutien à l'innovation sociale, tant au niveau national qu'international, par le biais d'un message vidéo.

Pour finir la soirée, les panelists ont partagé leurs expériences pratiques avec le public, démontrant comment les stratégies d'innovation sociale génèrent des bénéfices à la fois économiques et sociétaux.

5.1.7 Hiver 2024 : Partenariat renforcé avec « Jonk Entrepreneuren Lëtzebuerg asbl »

Dans le cadre de la promotion de l'économie sociale et solidaire, de l'entrepreneuriat social et des sociétés d'impact sociétal, le Ministère a renforcé, entre autres, 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, à l'innovation sociale 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 et l'innovation sociale.

5.1.8 Septembre 2024 : Guide de l'entrepreneur social

Présenté fin septembre, la nouvelle brochure contient tout ce dont des entrepreneurs sociaux en herbe ont besoin pour réussir : des données et informations sur l'économie sociale ainsi que des astuces pour créer une entreprise sociale au Luxembourg et demander l'agrément en tant que société d'impact sociétal.

Le guide peut être consulté en ligne :

[Guide de l'Entrepreneur Social - Portail de l'économie sociale et solidaire – Luxembourg](#)

5.1.9 Hiver 2024 : Renouvellement du Groupe d'experts de la Commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES) et nouvelle commissaire européenne en charge de l'économie sociale

Aux côtés des homologues allemand, espagnol, slovène et wallon, le ministre a signé une lettre conjointe à la Commission européenne pour réitérer l'importance de désigner un commissaire européen dédié à l'économie sociale afin de permettre une reconnaissance et un soutien accru des acteurs de l'économie sociale.

Début décembre, Madame Roxana Minzatu a finalement reçu dans sa lettre de mission la responsabilité de développer l'économie sociale avec la mise en œuvre complète du Plan d'action européen.

A cette fin, le « Groupe d'experts de la Commission européenne sur l'entrepreneuriat social (GECES) » a été renouvelé.

5.1.10 Octobre 2024 : Luxembourg Venture Days

Organisés par Luxinnovation et la Luxembourg Private Equity and VC Association (LPEA), sous l'égide de Startup Luxembourg, le réseau chargé de promouvoir l'écosystème national de startups, les « Luxembourg Venture Days » offrent une occasion unique aux investisseurs et aux startups de se connecter et d'explorer de nouveaux partenariats et opportunités d'investissement.

De nombreux intéressés se sont présentés au stand du SBI lors de ses deux journées pour en savoir plus sur l'entrepreneuriat social et l'offre d'accompagnement aux entreprises sociales au Luxembourg.

5.1.11 Novembre 2024 : Elaboration d'une nouvelle stratégie pour l'économie sociale et l'innovation sociale

Une stratégie n'est forte que si elle est façonnée par le dialogue avec tous les partenaires. C'est ainsi que le département de l'économie sociale et solidaire a voulu comprendre les besoins de toutes les parties prenantes et répondre à leurs attentes.

Dans le cadre de ces efforts, une série de groupes de discussion a eu lieu en novembre afin de recueillir les idées et les contributions des principales parties prenantes au sein de notre écosystème national. L'objectif est de fournir une orientation et de fixer des priorités pour un avenir durable, innovant et équitable pour tous.

Des représentants de l'ensemble de l'écosystème national ont collaboré étroitement, en réunissant une diversité de perspectives et d'expertise, et leur contribution active au premier tour a marqué la première étape vers une stratégie nationale pour l'économie sociale et l'innovation sociale. Des groupes de travail seront organisés en 2025 pour identifier des mesures concrètes dans les différents domaines, tels l'investissement à impact social, l'éducation ou encore la reconnaissance.

5.1.12 Décembre 2024 : Nuit des idées : Le rôle de l'ESS dans la lutte contre les inégalités

Organisé par l'Institut Pierre Werner, la Nuit des idées avait comme sujet « Lignes de failles ». Les inégalités font partie des sujets prioritaires pour les citoyens européens, conscients de leur influence sur la cohésion de la société. Les valeurs démocratiques sont fragilisées par une peur de déclassement, comme étudié par Madame Bettina Kohlrusch (Fondation Hans Böckler). Au-delà des inégalités matérielles, Monsieur Nicolas Duvoux (CNLE, Paris 8) a présenté ses recherches dans lesquelles il a montré comment la capacité à se projeter ou non dans l'avenir, constitue une clé de lecture de la société.

A leurs côtés est intervenu le département de l'économie sociale et solidaire pour présenter l'économie sociale et ses défis, et analyser de quelle manière les gouvernements pourront agir pour les combler afin d'être un vrai levier contre les inégalités.

5.1.13 Décembre 2024: Luxembourg Social Entrepreneur of the Year

La première édition du Luxembourg Social Entrepreneur of the Year Award s'est tenu le 17 décembre 2024 au Cercle Cité, sous le signe de l'inspiration et de l'engagement des entrepreneurs et innovateurs sociaux. Cet événement phare de l'année a célébré l'entrepreneuriat social et l'innovation sociale au Luxembourg, en présence de partenaires nationaux et internationaux.

Dans son discours d'ouverture, le ministre du Travail Georges Mischo, s'est réjoui de constater que l'entrepreneuriat social gagne en importance et en visibilité, que ce soit auprès des jeunes ou des entreprises. À cette même occasion, il a non seulement annoncé le premier Jobday de l'économie sociale le 27 mars 2025, mais également présenté une campagne de communication « Dat ass d'Sozialwirtschaft zu Lëtzebuerg » visant à informer et sensibiliser le grand public à l'économie sociale voire à déconstruire les stéréotypes et clichés tout en valorisant la diversité des acteurs et secteurs impliqués.

Par la suite, des entrepreneurs sociaux en herbe et établis ont été récompensés pour leurs projets innovants répondant aux défis sociétaux. En début de la soirée, les trois finalistes du programme "touch BASE –

Be.A.Social.Entrepreneur." ont eu l'opportunité de présenter leurs projets au public qui a déterminé "Canopi" comme gagnant de l'édition 2024.

Le point culminant de la soirée a certainement été la remise du prix de la meilleure entreprise sociale à "on.perfekt".

Chapitre 6:

OFFICE

NATIONAL DE

CONCILIATION

6.1 L'Office National de Conciliation a été saisi en 2024 des litiges suivants :

- Litige autour du renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de la Société **Eurofoil Luxembourg S.A.**

Par ailleurs l'Office National de conciliation a été saisi en 2024, en vue de la déclaration d'obligation générale de diverses conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, qui ont fait l'objet des règlements grand-ducaux suivants :

- Règlement grand-ducal du 4 juin 2024 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail sectorielle pour les entreprises de la restauration collective conclue entre d'une part, l'a.s.b.l. FEDIL Catering et, de l'autre part, les syndicats OGBL et LCGB, ainsi que de l'avenant à la convention collective de travail sectorielle, signé en date du 24 avril 2024 entre l'a.s.b.l. FEDIL Catering et les syndicats OGBL et LCGB ;
- Règlement grand-ducal du 4 juin 2024 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés conclue le 9 février 2024 entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l. - FLEAA, d'une part, et le LCGB ainsi que l'OGBL d'autre part ;
- Règlement grand-ducal du 24 juillet 2024 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés des entreprises d'assurance conclue le 4 juin 2024 entre l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances du Grand-Duché de Luxembourg (ACA), d'une part, et les syndicats ALEBA, LCGB-SESF et OGBL d'autre part.

Tél. : (+352) 247-86100

Fax : (+352) 247-86108

E-mail : info@mte.public.lu

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

Adresse :

26, rue Zithe

L-2763 Luxembourg



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail