



25 août 2008

RAP/Cha/LU/XI(2008)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

11e Rapport national sur l'application de la
Charte Sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DU LUXEMBOURG

pour la période du 2005 - 2006

sur les articles 1, 9, 10, 15 et 18

Rapport enregistré au Secrétariat
entre le 10 avril 2008 et le 2 juillet 2008

CYCLE 2008

ARTICLE 1

DROIT AU TRAVAIL

Article 1er § 1

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent:

à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités, la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible à l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi;"

A. Prière de décrire la politique suivie par votre gouvernement pour tenter de réaliser et de maintenir le plein emploi. Compléter votre réponse en mentionnant (s'il y a lieu) les plans de développement ou autres plans économiques élaborés dans le but de réaliser le niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi ⁽¹⁾.

I. Pacte national pour l'innovation et le plein emploi : premier Rapport de mise en œuvre

(p.m.) Sous présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne, la stratégie de Lisbonne a été révisée de manière à réduire le nombre d'objectifs et à cibler davantage la stratégie sur la stimulation de l'emploi et de la croissance.

La panoplie de lignes directrices stratégiques, d'objectifs et de processus de compte rendu divers dont l'Union disposait auparavant a fait place à un ensemble unique de lignes directrices et à deux objectifs principaux à l'échelon communautaire – atteindre un taux d'emploi de 70% et porter les investissements dans la R&D à 3% du PIB d'ici à 2010.

Sur base de ces lignes directrices, les États membres préparent des programmes nationaux de réforme (PNR) succincts, tous les domaines stratégiques pertinents étant abordés dans un document unique.

Sous le titre « Pacte national pour l'innovation et le plein emploi », le PNR luxembourgeois adopté en 2005 est un document stratégique guidant les politiques publiques des années 2005 à 2008. Il s'inscrit dans une perspective de développement durable, articulant les éléments environnementaux, sociaux et économiques dans la tradition du modèle social luxembourgeois.

Tous les Etats membres étaient tenus de présenter un premier Rapport de mise en œuvre de leur PNR respectif en 2006.

Le chapitre du rapport luxembourgeois relatif aux politiques de l'emploi s'aligne sur les conclusions du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, dans lesquelles le plein emploi reste l'objectif principal à atteindre en matière de politiques de l'emploi. En vue de son rétablissement, il est nécessaire, d'une part d'investir dans le maintien dans l'emploi des salariés et, d'autre part, d'augmenter l'efficacité du système de prise en charge des chômeurs.

⁽¹⁾ Convention internationale du Travail n° 122 (Politique de l'emploi).

Dans ce contexte, les politiques de l'emploi doivent aller de pair avec les politiques en matière sociale, en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, en matière de d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, en matière de sécurité sociale.

Les réformes envisagées s'inscrivent dans la philosophie annoncée dans le Plan national de réforme 2005-2008 dont les principaux résultats dans la mise en œuvre concernent les domaines suivants :

- Activation des jeunes sortants de l'école (réforme des Centres nationaux de formation professionnelle continue, recentrage des mesures en faveur de l'emploi des jeunes, introduction d'un service volontaire)
- Prise en charge des enfants scolarisés en dehors des heures de classe (mise en œuvre du concept des maisons-relais)
- Révision de la législation sur le chômage complet afin d'en améliorer l'efficacité (introduction de périodes de carence, proportionnalité de la durée d'indemnisation, conclusion d'une convention d'activation avec l'Administration de l'emploi (ADEM), preuve d'efforts propres de la part des chômeurs dans la recherche d'un emploi)
- Dépôt d'un projet de loi sur le maintien dans l'emploi (gestion prévisionnelle des ressources humaines, centralisation des informations sur les licenciements économiques, introduction d'une étape en amont de l'établissement d'un plan social)
- Poursuite de la lutte contre les écarts de salaires entre hommes et femmes et des actions positives en entreprise privée (le taux d'emploi féminin est en constante augmentation)
- Discussion générale sur l'adaptation des systèmes de pension aux développements des carrières
- Révision du projet de la loi relatif à la lutte contre le chômage social (solution définitive pour des personnes qui éprouvent des difficultés d'intégrer le marché du travail indépendamment de la situation conjoncturelle)
- Mise en œuvre du principe de « rendre le travail rémunérateur » dans le cadre des mesures actives offertes à des bénéficiaires d'aide sociale (limitation du nombre de mesures par ménage, préférence pour les mesures comportant une expectative d'emploi)
- Mission des services de l'OCDE en charge de l'établissement d'un audit de l'ADEM (en attendant, prise de mesures ponctuelles comme collaboration accrue avec les secteurs de l'intérimaire et du recrutement)
- Accord-cadre des partenaires sociaux sur le télétravail
- Mise en œuvre progressive de la stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie (relever le niveau de qualification et de compétences de base de la population adulte, répondre aux besoins du marché du travail en matière de compétences et de qualifications, faire du lieu de travail un lieu d'apprentissage, créer ou développer les lieux d'apprentissage pour favoriser la formation de base, favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes défavorisées et peu qualifiées)
- Assurer une éducation et une formation de qualité (adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences).

Le rapport de mise en œuvre 2006 peut être téléchargé à l'adresse :

http://www.odc.public.lu/publications/pnr/Rapport_Plan_national_2006.pdf

II. Travaux du Comité permanent de l'emploi

Lors des réunions du Comité de coordination tripartite qui se sont tenues le [31 octobre](#) 2005, le [18 novembre](#) 2005, le [13 décembre](#) 2005, ainsi que les [14, 18 et 19 avril](#) 2006, le gouvernement et les partenaires sociaux ont procédé à un état des lieux détaillé de la situation économique, financière et sociale du pays. Dans ce contexte, ils se sont penchés plus particulièrement sur la compétitivité de l'économie nationale et sur les mesures nécessaires pour la garantir. Ils ont diagnostiqué un certain nombre de déséquilibres qui touchent essentiellement aux finances publiques, à la situation sur les marchés de l'emploi et du logement ainsi qu'au niveau de l'inflation.

En date du [28 avril](#) 2006, le Comité de coordination tripartite a retenu les conclusions suivantes en matière d'emploi et de droit du travail :

4. Rétablir la situation sur le marché de l'emploi

Face à l'augmentation des populations risquant de se retrouver en chômage structurel, les partenaires sociaux et le Gouvernement considèrent que le défi consiste à doter les personnes résidentes à la recherche d'un emploi des qualifications et compétences nécessaires d'une part et à inciter les entreprises à recourir de manière privilégiée à ce réservoir de main-d'œuvre résidente. Une attention particulière sera accordée à une politique d'anticipation des changements du contexte économique et social.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement conviennent de la nécessité de responsabiliser tous les acteurs du marché de l'emploi qui s'engagent à faire usage des potentialités offertes par la législation sur les conventions collectives en ce qui concerne les questions liées à l'emploi, la formation et la lutte contre le chômage. Les représentants des organisations patronales s'engagent à sensibiliser leurs ressortissants à offrir 1000 places d'apprentissage supplémentaires et à créer un nombre supplémentaire considérable de places de stage d'insertion et de réinsertion professionnelles. L'efficacité des politiques actives de l'emploi sera améliorée notamment par une prise en charge individuelle précoce des demandeurs d'emploi, dont en particulier les groupes fragilisés.

a) Révision de la législation sur le chômage

Les partenaires sociaux et le Gouvernement sont d'accord pour admettre que le but ultime de toute politique active en faveur de l'emploi doit rester l'intégration ou la réintégration du marché du travail concurrentiel. Il sera recouru à des instruments de formation et de mise au travail qui contiennent de réelles perspectives d'emploi.

Afin de permettre aux personnes, qui seront trop fragilisées pour intégrer le premier marché de l'emploi, de travailler à l'avenir dans des initiatives en faveur de l'emploi à caractère définitif, conformément à leurs capacités et leur état de santé, le projet de loi concernant les initiatives en faveur de l'emploi sera complété en ce sens.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement s'accordent à inscrire dans la loi l'engagement que l'ADEM devra obligatoirement offrir une mesure active en faveur de l'emploi à tout jeune au plus tard à la fin de son sixième mois d'inscription, et de préférence à la fin du troisième mois d'inscription, en fonction de la formation et des compétences du jeune, cela pour éviter l'automatisme du paiement d'une indemnité de chômage aux jeunes sortants de l'école. Les modalités concrètes de cette mesure et ses implications sur l'ouverture du droit à une indemnité de chômage et notamment l'observation d'une période de carence entre la fin de la mesure et le début d'indemnisation seront discutées dans le cadre du Comité permanent de l'emploi.

Afin de ramener l'apprentissage des adultes à son but initial, une révision de la réglementation quant à l'accès à l'apprentissage des adultes sera préparée par le Comité permanent de l'emploi.

Pour amener les chômeurs à développer davantage d'initiative personnelle pour trouver un emploi, les partenaires sociaux et le Gouvernement décident d'exiger de la part de chaque demandeur d'emploi, en fonction de sa situation personnelle, qu'il rapporte régulièrement la preuve des efforts propres déployés en matière de recherche d'emploi. Certains principes élémentaires en matière de droits des chômeurs seront inscrits dans la loi. Le respect de ces principes jouera un rôle important en cas de litige.

Les partenaires sociaux acceptent la proposition du Gouvernement d'intensifier la collaboration entre l'ADEM et l'ULEDI (Union des entreprises de travail intérimaire) et de rechercher un partenariat avec les entreprises de travail intérimaire individuelles en vue de la prise en charge d'un groupe de chômeurs difficile à placer.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement retiennent que les modalités de l'introduction du principe de la proportionnalité de la durée d'indemnisation du chômage par rapport à la durée effectivement travaillée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée seront discutées au sein du Comité permanent de l'emploi, étant entendu que la durée du paiement de l'indemnité de chômage ne sera pas réduite dans le cas d'une relation de travail d'une durée de plus de 12 mois.

Pour ce qui est de la prise en compte du revenu du conjoint pour le calcul de l'indemnité de chômage, le Comité de Coordination tripartite charge le Comité permanent de l'emploi de discuter des possibilités de dispositions anti-cumul et d'analyser les arguments en faveur et contre cette mesure tout en prenant en compte les cas de rigueur pouvant être créés par l'une ou l'autre décision prise dans ce domaine.

En outre, la condition de résidence sera définie de manière plus restrictive en exigeant que le chômeur soit domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement et y avoir perdu son dernier emploi. Les périodes de congé payé dépassant ou suivant la fin du contrat ne seront à l'avenir plus considérées comme facteur retardant le début de paiement des indemnités de chômage.

Dans le domaine du chômage des indépendants, les partenaires sociaux et le Gouvernement sont conscients de la nécessité de la mise en place de mécanismes permettant d'éviter certains abus en relation avec le montant de l'indemnité.

Finalement les partenaires, réunis au sein du Comité de Coordination tripartite, retiennent, dans le cadre de la législation sur les personnes handicapées, que les personnes introduisant une demande en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées, n'auront plus besoin de s'inscrire comme demandeurs d'emploi à l'Administration de l'emploi.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement décident de confier au Comité permanent de l'emploi le soin de fixer les modalités des mesures liées à la révision de la législation sur le chômage en tenant compte des cas de rigueur pouvant découler des principes retenus. La première réunion à ce sujet est fixée au 23 mai 2006. Les discussions se baseront sur les documents détaillés remis au Comité de Coordination tripartite.

b) Politique de maintien dans l'emploi

Le Comité de Coordination tripartite se met d'accord sur le principe du renforcement de la politique active de maintien des salariés sur le marché de l'emploi, une politique visant plus concrètement la « employment security » au lieu de la « job security ».

L'objectif est d'éviter autant que possible la mise au chômage des salariés, même dans l'hypothèse où leur emploi dans leur entreprise d'origine ne peut être sauvegardé, mais de privilégier les transitions anticipatives en vue d'éviter des passages par des périodes d'inscription au chômage.

Afin d'optimiser le flux des informations, les partenaires sociaux et le Gouvernement arrêtent le principe que les entreprises qui occupent plus de 15 salariés notifient, par la voie électronique, les licenciements pour raisons économiques au Comité de conjoncture.

En vue de mieux anticiper d'éventuels problèmes économiques dans une entreprise ou un secteur déterminés, le Comité de conjoncture ou l'employeur pourront initier un audit qui sera étendu non seulement quant au champ des entreprises analysées mais également quant au contenu en le complétant par un volet social. Cette procédure de gestion anticipative des restructurations tiendra compte des retombées sur l'emploi dans d'autres entreprises concernées. Concernant le plan de maintien dans l'emploi, il s'agit d'introduire une étape en amont de la phase de licenciements collectifs d'une part et de définir le déclenchement d'une procédure permettant aux partenaires sociaux de rechercher, aux niveaux appropriés, des solutions alternatives aux licenciements d'autre part.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement conviennent de discuter les autres modalités et formalités concernant le plan de maintien dans l'emploi au sein du Comité permanent de l'emploi.

Le taux de participation de l'entreprise aux charges résultant du paiement de l'indemnité de préretraite sera proposé par le Comité de conjoncture et pourra varier entre 30% et 75%. Ce taux ne pourra être diminué que dans des circonstances exceptionnelles.

Concernant l'exonération de l'impôt sur le revenu des indemnités de départ, le point 10 de l'article 115 LIR se limitera dorénavant à exonérer les indemnités bénévoles de licenciement allouées en cas de fermeture totale ou partielle d'une entreprise résultant dans un licenciement collectif ainsi que les indemnités de départ convenues dans une convention collective de travail. Les indemnités payées dans le cadre de transactions individuelles ne seront dès lors plus exonérées. Cette mesure fera l'objet d'une discussion au sein du Comité permanent de l'emploi.

En ce qui concerne le chômage partiel, voire le chômage involontaire dû aux intempéries et le chômage accidentel ou technique involontaire, il sera élaboré un nouveau modèle de compensation qui consiste à mettre les 16 premières heures de travail perdues à charge de l'entreprise et de permettre ainsi de diminuer la perte de salaire du salarié.

Au cas où l'entreprise peut démontrer des difficultés financières substantielles, le Fonds pour l'emploi peut intervenir dans le financement des frais liés à l'accompagnement personnalisé des transitions de carrière. Les entreprises qui reprennent des salariés menacés de perdre leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif auront droit aux aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée ainsi qu'à la bonification d'impôts en cas d'embauche de chômeurs.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement décident de discuter les modalités des mesures précitées au sein du Comité permanent de l'emploi. Ces discussions tiendront compte d'un nécessaire équilibre entre la finalité recherchée et le formalisme juridique ou administratif nécessaire pour atteindre l'objectif requis.

c) Simplification des procédures en matière de prestations d'heures supplémentaires

Afin d'alléger les charges administratives des entreprises et de décharger les services du Ministère du Travail et de l'Emploi, le Comité de Coordination tripartite décide de remplacer l'actuelle procédure d'autorisation par une simple notification préalable des heures supplémentaires, à condition cependant que celle-ci soit assortie d'un avis favorable de la délégation s'il en existe ou, pour les entreprises occupant moins de quinze salariés, d'un avis favorable des salariés concernés. Dans ce cas la notification vaut autorisation.

5. Introduction d'un statut unique pour les salariés au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Le Gouvernement et les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée. La réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble. Le Gouvernement et les partenaires sociaux déclarent que les problèmes spécifiques aux secteurs doivent trouver réponse dans le cadre des négociations relatives à la réalisation du statut unique dont le terme est prévu pour la fin de l'année 2006.

Suivant mandat du Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi a discuté, dans ses réunions du 23 mai 2006 et du 4 juillet 2006, des modalités concrètes de mise en œuvre de certaines décisions politiques de principe prises notamment en matière de révision de la législation sur le chômage.

A l'ordre du jour de la réunion du 25 octobre 2006 figurait la présentation et la discussion des résultats de l'étude d'évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi, réalisée par le CEPS-Instead. (voir point III. ci-après)

III. L'évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi

Dans son programme gouvernemental de 2004, le gouvernement reprend la proposition du Conseil économique et social l'établir un bilan économique, social et financier approfondi des diverses mesures en faveur de l'emploi et de recentrer celles-ci en fonction des objectifs visés, à savoir la lutte contre le chômage, l'augmentation de l'employabilité et la promotion de l'inclusion sociale.

C'est dans ce contexte que le CEPS-Instead a été chargé, vu notamment ses connaissances du marché du travail luxembourgeois et ses antécédents de collaboration avec les différents services de l'ADEM, d'un programme de recherche tendant à mesurer l'efficacité des différentes mesures en faveur de l'emploi.

Le rapport final du volet quantitatif des travaux en question a été présenté aux partenaires sociaux et aux membres de la Commission parlementaire compétente au courant de l'année 2006.

Les mesures dont l'efficacité a été évaluée sont les suivantes :

- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur public (CATPU)
- le contrat d'auxiliaire temporaire dans le secteur privé (CATPR)
- le stage d'insertion en entreprise (SIE)
- le stage de réinsertion professionnelle (SRP)
- les mises au travail des chômeurs indemnisés (MT)
- les mesures spéciales auprès des initiatives sociales en faveur de l'emploi (MS)
- le pool des assistants pédagogiques (PA)
- les formations du CNFPC (Centre National de Formation Professionnelle Continue)
- les formations dispensées par l'ADEM (Administration de l'Emploi).

Le premier indicateur d'efficacité retenu concerne l'insertion sur le marché du travail et permet de répondre à la question suivante : *Les mesures en faveur de l'emploi permettent-elles d'augmenter les chances d'insertion sur le marché du travail ?*

Dans un second temps, l'évaluation a été complétée par deux indicateurs relatifs à la qualité de l'insertion.

Le premier concerne la stabilité de l'emploi et donc la récurrence du chômage: *Pour les personnes insérées, les mesures modifient-elles le risque de retour au chômage ?*

Le second concerne la rémunération : *Les emplois auxquels accèdent les individus ayant bénéficié d'une mesure sont-ils autant, moins ou plus rémunérateurs que les autres ?*

Les données utilisées sont des données administratives qui proviennent, pour partie, de l'Administration de l'emploi (ADEM) et, pour partie, de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). La fusion de ces deux sources d'informations, qui a constitué un véritable défi tant au niveau de sa conception que de sa réalisation, permet de retracer les trajectoires professionnelles de l'ensemble des personnes ayant connu un épisode de chômage au Luxembourg.

Ainsi, il est possible d'identifier, à la sortie de l'ADEM, l'existence d'une insertion professionnelle, les caractéristiques de l'emploi occupé le cas échéant ou un éventuel retour à l'inactivité. En comparant les trajectoires des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une mesure avec les trajectoires de ceux n'ayant bénéficié d'aucune mesure, il devient possible, en appliquant les techniques statistiques appropriées, d'estimer l'impact des mesures sur l'insertion et la qualité de l'insertion.

Les résultats présentés dans ce rapport concernent l'efficacité de toutes les mesures qui ont été attribuées entre janvier 2001 et février 2004, et qui se sont achevées avant mars 2004. Les mesures attribuées plus récemment n'ont pas pu être analysées dans la mesure où l'évaluation nécessite de pouvoir observer si les personnes s'insèrent sur le marché du travail après la fin de la mesure : un certain recul est donc nécessaire.

IV. L'audit de l'Administration de l'emploi (ADEM)

(pm) En date du 4 mai 2005, le Ministère du Travail et de l'Emploi a adressé une demande officielle à l'OCDE en vue de la confection d'un rapport d'analyse détaillé sur le fonctionnement de l'ADEM.

Il s'agissait entre autres d'étudier l'existence de stratégies, l'interaction des différents services, la pluridisciplinarité, la formation des agents, le rôle de la direction, l'organigramme, l'efficacité des services rendus aux chômeurs et aux entreprises, le degré d'individualisation du traitement des chômeurs, la coopération avec les entreprises, la collaboration avec le secteur de l'intérimaire et les initiatives sociales en faveur de l'emploi.

Au cours d'une journée de première prise de contact en date du 16 décembre 2005, le représentant de l'OCDE a rencontré la direction de l'ADEM, les partenaires sociaux et les représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi. Ces entretiens ont avant tout servi à échanger les attentes face aux travaux à effectuer.

Un échange de vues avec la Commission parlementaire compétente de la Chambre des Députés a eu lieu le 1er février 2006.

Au mois de juin 2006, les représentants de la Direction Emploi, Travail et Affaires sociales de l'OCDE ont réalisé une mission auprès de l'ADEM.

Les 29 et 30 novembre 2006, ils sont venus présenter à Luxembourg, ensemble avec leurs responsables, les grandes lignes d'un rapport préliminaire. Au cours des deux journées, des entrevues ont eu lieu avec le Ministre du Travail et de l'Emploi, des représentants des partenaires sociaux, une délégation de la Chambre des Députés ainsi que la direction et les responsables des divers services de l'ADEM.

La version définitive du rapport d'audit a été remise en 2007.

V. Subsidés pour l'amélioration de l'intégration des étrangers par l'apprentissage de la langue luxembourgeoise

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

Des crédits budgétaires correspondants ont été confiés dans la suite au Ministère du Travail et de l'Emploi. Ainsi l'article 16.0.33.014 du Budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2006 prévoyait une « participation dans l'intérêt de l'organisation de cours de langue luxembourgeoise dans l'intérêt de la politique d'intégration des étrangers » d'un montant de € 150.000.

Alors que l'appel public à projets avait connu un succès relativement modeste en 2003, le Ministère du Travail et de l'Emploi a reçu 15 demandes de subvention pour l'année 2004, 25 demandes en 2005 et 25 demandes en 2006 suite notamment à des annonces publiées dans les périodiques des organisations patronales luxembourgeoises.

Les entreprises ayant demandé en 2006 une subvention en relation avec l'apprentissage de la langue luxembourgeoise par leurs salariés proviennent des secteurs d'activité suivants : commerce, construction, restauration/hôtellerie, immobilier, activités de conseil juridique et/ou comptable, secteur hospitalier, secteur bancaire et secteur industriel.

La motivation et des salariés et des entreprises est de permettre une meilleure intégration dans la vie quotidienne et professionnelle. Le groupe-cible concerné est surtout de nationalité française, belge et allemande. L'âge moyen du groupe concerné se situe entre 30 et 40 ans avec une majorité féminine.

Les cours, dont la plupart s'étendent sur une année, sont clôturés par un test et un certificat de fin de formation est remis aux participants.

VI. Initiatives sociales en faveur de l'emploi

En 2006, des conventions de coopération ont été signées entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et les organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi suivants :

- Forum pour l'emploi asbl (<http://www.fpe.lu>)
- ProActif asbl (<http://www.proactif.lu>)
- Objectif Plein Emploi (<http://www.ope.lu>)
- Eng Nei Schaff asbl (B.p. 36, L-4001 Esch-sur-Alzette)
- RTPH ICOPA asbl (<http://www.rtph.lu>)
- Defi Job asbl (<http://www.spse.etat.lu/e-defiasbl.htm>)
- Office Social de la Ville d'Ettelbruck et
- Ville de Dudelange.

Les frais engendrés par la mise en œuvre de ces conventions sont en principe à charge des fonds du Fonds pour l'emploi à raison de 75%.

La participation financière maximale de l'Etat aux frais de fonctionnement des organismes gestionnaires s'élevait en 2006 à un montant plafond de 34.112.973 euros.

En vue de faciliter le travail des organismes gestionnaires bénéficiant d'un concours du Fonds pour l'emploi et dans la constitution des dossiers administratifs qui leur sont demandés et dans la gestion financière journalière notamment par rapport à l'éligibilité des dépenses soumises à cofinancement,

un guide administratif et financier est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2005 et fait partie intégrante de la convention de coopération.

Suite au contrôle de l'utilisation des fonds opéré en 2004 auprès du groupe d'associations Objectif Plein Emploi, l'année 2006 était en outre marqué par un contrôle identique des deux initiatives Forum pour l'emploi et Proactif. Les résultats ont été transmis au Conseil de Gouvernement qui a mis en place un groupe de travail ad hoc entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'Inspection générale des finances.

Ce groupe de travail a pour objet de proposer une démarche au Conseil de Gouvernement sur des questions techniques soulevées par le contrôle en question. Dès finalisation de ces travaux et décision par le Conseil de Gouvernement, les dossiers de contrôles ainsi que les décisions du Conseil seront transmis à la Chambre des Députés et la Cour des Comptes.

VII. Travailleurs handicapés

1. Conventions entre le MTE et les ateliers protégés (AP)

Depuis 2003, le Ministère du Travail et de l'Emploi conclut des conventions avec les ateliers protégés participant ainsi aux frais de fonctionnement des derniers.

En 2006, le MTE a, pour la deuxième fois, effectué des contrôles des décomptes de l'exercice écoulé sur place et sur pièces. Ces contrôles seront dorénavant effectués pour chaque exercice.

Pour l'exercice 2006, le MTE avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants : (il y a lieu de noter la signature avec deux nouveaux ateliers)

- APEMH (atelier de Bettange-sur-Mess), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Bettembourg), géré par l'APEMH société coopérative
- APEMH (atelier de Hosingen), géré par l'APEMH société coopérative
- Atelier de Beckerich, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier Keramikfabrik d'Esch-sur-Alzette, géré par Autisme Luxembourg a.s.b.l.
- Atelier du Jardin de Wiltz, géré par l'a.s.b.l. Coopérations
- Atelier du Kraizbiert à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbiert»
- Atelier «op der Schock» à Rédange-sur-Attert, géré par la société coopérative «op der Schock»
- Atelier de Capellen, géré par la Société coopérative Ligue HMC
- Atelier du Foyer Eislecker Heem à Lullange, géré par la société coopérative Lelljer Gaart
- Atelier de Berschbach, géré par l'Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg
- Atelier de Betzdorf, géré par la société coopérative YOLANDE
- Atelier de Remich, géré par la société coopérative YOLANDE

Le budget total des participations aux frais de fonctionnement s'élevait à 8.355.483 Euros.

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

Depuis juin 2004, les travailleurs handicapés touchent une indemnité compensatoire selon l'article 45(1) de la loi du 12 septembre 2003. Cette indemnité sert à ne pas diminuer les revenus nets des travailleurs handicapés. Cette mesure, qui entre uniquement en vigueur pour les travailleurs handicapés ayant un contrat de travail au 1^{er} juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 135.000 Euros.

3. Autres activités en relation avec la mise en œuvre de la loi du 12 septembre 2003

Le MTE organise des réunions régulières avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration, surtout en matière de budgets d'investissements des ateliers protégés. Ainsi, une réunion entre les représentants des deux Ministères a eu lieu en date du 21 juillet 2006 afin d'aviser les différents projets d'investissements des organismes gestionnaires et de discuter des transferts de postes

subventionnables par l'Etat. En outre, des réunions avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration sont régulièrement organisées afin de discuter des problèmes ou projets des ateliers protégés.

Réponse aux questions du comité européen des droits sociaux

1. chômage des immigrés

Bien que certaines variations puissent être observées en cours d'année, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement. L'analyse porte sur le mois de décembre.

	31 décembre 2006	31 décembre 2005	31 décembre 2004
TOTAL Union Européenne des 25	9029 87,6%	8557 87,9%	7642 88,2%
UE des 15	8958 86,9%	8498 87,3%	7601 87,7%
Luxembourg	3632 35,2%	3382 34,7%	2912 33,6%
Portugal	3121 30,3%	2829 29,1%	2444 28,2%
France	802 7,8%	821 8,4%	781 9,0%
Italie	489 4,7%	463 4,8%	465 5,4%
Belgique	406 3,9%	452 4,6%	437 5,0%
Allemagne	272 2,6%	267 2,7%	221 2,6%
Pays-Bas	81 0,8%	93 1,0%	94 1,1%
Royaume-Uni	43 0,4%	62 0,6%	87 1,0%
Espagne	50 0,5%	59 0,6%	63 0,7%
Grèce	23 0,2%	22 0,2%	27 0,3%
Danemark	11 0,1%	14 0,2%	20 0,2%
Suède	8 0,1%	9 0,1%	19 0,2%
Autriche	11 0,1%	11 0,1%	14 0,2%
Irlande	3 0,0%	9 0,1%	11 0,1%
Finlande	6 0,1%	5 0,1%	6 0,1%
Nouveaux Etats-membres (10)	71 0,7%	59 0,6%	41 0,5%
Pologne	42 0,4%	34 0,4%	26 0,3%
Hongrie	9 0,1%	9 0,1%	5 0,1%
Slovénie	3 0,0%	3 0,0%	3 0,1%
Lettonie	3 0,0%	0 0,0%	2 0,0%
Slovaquie	6 0,1%	2 0,0%	2 0,0%
Estonie	4 0,0%	2 0,0%	2 0,0%
Lituanie	1 0,0%	3 0,0%	1 0,0%
République Tchèque	3 0,0%	6 0,1%	0 0,0%
Chypre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Malte	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
AUTRES PAYS	1281 12,4%	1180 12,1%	1024 11,8%
TOTAL	10310 100%	9737 97,3%	8666 100%

Source: ADEM

2. Dépenses consacrées à la politique de l'emploi

Selon le Budget des Recettes et des Dépenses de l'Etat pour les années 2005 et 2006, le Fonds pour l'emploi a eu des dépenses de l'ordre de 356.260.920 € (2005) et 400.967.973 (2006). Ces

montants comprennent les indemnités versées au titre du chômage (complet, partiel ou encore accidentel) de 133.200.000 € (2005) et 141.800.000 € (2006).

S'y ajoutent les crédits figurant au Budget des Recettes et des Dépenses de l'Etat pour le fonctionnement de l'Administration de l'emploi (10.598.764 € en 2005 – 11.435.044 € en 2006).

3. Personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi

En 2006, 3.978 personnes ont bénéficié en moyenne d'une mesure en faveur de l'emploi, tandis que le nombre de personnes inscrites à l'Administration de l'emploi était de 13.465 en moyenne.

B. Prière d'indiquer l'évolution du nombre de chômeurs recensés dans votre pays. Indiquer aussi les rapports chômeurs/population active et chômeurs/population salariée. Donner la répartition des chômeurs par région, par catégorie, par sexe et par âge ⁽¹⁾.

C. Prière d'indiquer l'évolution du nombre et la nature des emplois vacants dans votre pays

Il est renvoyé à la section 'Statistiques' à la page suivante.

STATISTIQUES

I. Emploi au Luxembourg

1. Evolution de l'emploi salarié

	2002	2003	2004	2005	Du 1/1 au 30/9/2006
	Taux de croissance (%) ¹ et part des frontaliers ²				
Emploi salarié intérieur	3,3%	2,0%	2,9%	3,2%	4,1%
dont frontaliers	5,8%	3,8%	5,4%	5,8%	6,5%
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois ²	65,7%	75,2%	71,0%	70,9%	65,1%
Emploi total intérieur ³	3,1%	1,8%	2,9%	3,2%	***

Sources : STATEC /IGSS

1° taux moyens ou moyennes annuelles, selon les notes de conjoncture du STATEC.

2° sur les créations nettes, c'est-à-dire par rapport aux stocks respectifs.

3° données IGSS et STATEC – Evolution des 3 premiers trimestres 2006 par rapport aux 3 premiers trimestres 2005

*** Emploi total intérieur non disponible

Dans le contexte de la très forte croissance économique de 1995 à 2000 (croissance moyenne du PIB dépassant les 6,0%), le marché du travail au Luxembourg a connu un dynamisme extraordinaire.

L'augmentation de l'emploi salarié intérieur au cours des années 1999 et 2000 est exceptionnelle.

Le ralentissement économique constaté depuis le début de l'année 2001 a entraîné, avec un certain retard, un tassement du rythme de la création d'emplois salariés, tassement qui s'est opéré en 2002 et qui s'est poursuivi en 2003.

L'année 2004 est celle de la reprise, qui se confirme en 2005 et durant les trois premiers trimestres 2006.

Selon les informations statistiques du STATEC (Statnews n°4/2007), l'emploi salarié intérieur (incluant les frontaliers étrangers travaillant au Luxembourg et excluant les fonctionnaires des institutions internationales et les luxembourgeois travaillant à l'étranger) continue de progresser en moyenne de 4.1% sur les 9 premiers mois de 2006, contre 3.2% en 2005. En 2004, ce taux ne s'élevait qu'à 2.5%.

Ces 11 721 emplois nets créés par rapport au 3e trimestre 2005 reflètent toujours une croissance plus dynamique chez les frontaliers (+6.5%, soit 7 636 emplois) que chez les résidents (+2.4%, soit 4 085 emplois). Les frontaliers allemands continuent à enregistrer l'expansion la plus importante (+10.8% contre +9.9% au 3e trimestre 2005).

En moyenne, l'emploi salarié résident se développe plus rapidement chez les femmes (+3.3% sur la même période) que chez les hommes (+1.7%). Chez les non-résidents, la différence entre sexes est moins prononcée (+6.9% pour les femmes et +6.3% pour les hommes).

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2006, la situation est la suivante :

emploi intérieur total : 326 533
 - dont : frontaliers 130 937, soit 40,1%

emploi intérieur salarié : 306 281
 - dont : frontaliers 128 791, soit 42,0%

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2006							
	Résidents		Frontaliers				Salariés Total
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture	473	598	132	155	104	391	1 462
B Pêche, aquaculture	1	1	0	1	0	1	3
C Industries extractives	86	88	85	13	43	141	315
D Industries manufacturières	8 587	6 040	10 438	4 385	3 495	18 318	32 945
E Production et distribution d'électricité,de gaz et d'eau	903	71	35	17	36	88	1 062
F Construction	3 207	13 820	6 723	3 873	4 969	15 565	32 592
G Commerce,réparation automobile et d'articles dom.	9 968	9 872	9 908	5 309	3 463	18 680	38 520
H Hôtels et restaurants	1 293	6 786	3 304	662	306	4 272	12 351
I Transports et communication	9 048	6 215	4 411	3 076	4 186	11 673	26 936
J Intermédiation financière	9 083	10 088	7 088	5 695	5 191	17 974	37 145
K Immobilier,location et services aux entreprises	6 013	12 583	15 320	6 722	2 792	24 834	43 430
L Administration publique	31 842	2 998	270	237	322	829	35 669
M Education	786	544	193	120	122	435	1 765
N Santé et action sociale	9 784	4 814	2 895	1 550	2 004	6 449	21 047
O Services collectifs sociaux et personnels	2 838	2 297	1 421	501	417	2 339	7 474
P Services domestiques	521	3 111	259	83	114	456	4 088
Q Activités extra- territoriales	70	383	142	46	15	203	656
Non-déterminés	397	725	386	240	294	920	2 042
Total	94 900	81 034	63 010	32 685	27 873	123 568	299 502

Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars : évolution 2001-2006							
	Résidents		Frontaliers				Salariés Total
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture	118	49	-2	8	53	59	226
B Pêche, aquaculture	0	0	0	1	0	1	1
C Industries extractives	-19	-2	14	2	12	28	7
D Industries manufacturières	-2 266	-727	799	-15	521	1 305	-1 688
E Production et distribution d'électricité,de gaz et d'eau	35	24	14	9	16	39	98
F Construction	-200	1 462	678	1 088	2 217	3 983	5 245
G Commerce,réparation automobile et d'articles dom.	-814	769	1 938	1 040	1 312	4 290	4 245
H Hôtels et restaurants	147	920	350	136	130	616	1 683
I Transports et communication	-403	1 740	1 206	1 048	989	3 243	4 580
J Intermédiation financière	-722	857	1 877	983	1 626	4 486	4 621
K Immobilier,location et services aux entreprises	203	2 772	4 091	1 632	1 253	6 976	9 951
L Administration publique	3 638	586	29	52	107	188	4 412
M Education	169	180	82	51	78	211	560
N Santé et action sociale	2 886	1 387	955	565	1 031	2 551	6 824
O Services collectifs sociaux et personnels	58	162	284	79	168	531	751
P Services domestiques	-7	619	54	37	60	151	763
Q Activités extra- territoriales	-6	-48	-48	-18	5	-61	-115
Non-déterminés	52	202	71	-58	197	210	464
Total	2 869	10 952	12 392	6 640	9 775	28 807	42 628

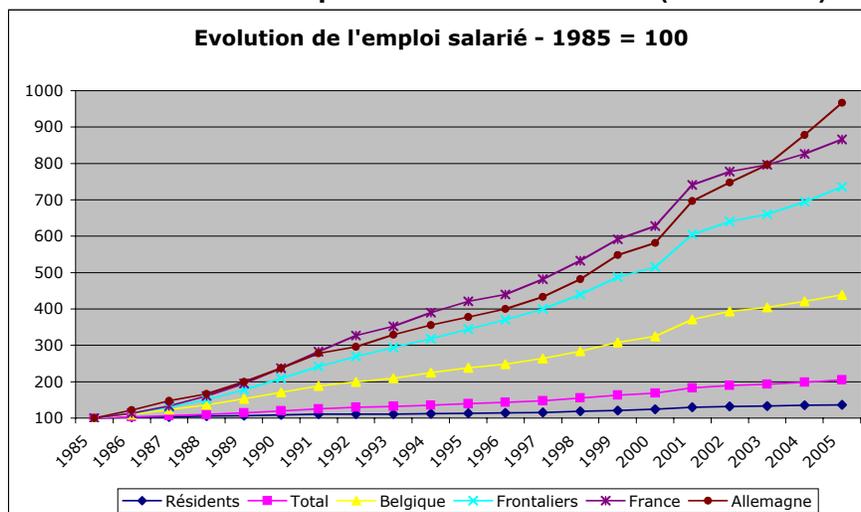
Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

2. Données historiques 1975 – 2005

NB : Les données au 31/12/2006 ne sont pas connues au moment de la rédaction de ce document.

Depuis 1975, 158.000 emplois salariés ont été créés. 107.000 emplois ont été occupés par des travailleurs frontaliers, soit plus du double des emplois occupés par des résidents. Parmi ces derniers, une majorité sont des non-nationaux.

Croissance de l'emploi salarié 1975 – 2005 (1975 = 100).



Sources : STATEC /IGSS

3. Les travailleurs frontaliers

La mobilité des travailleurs est une réalité historique qui se caractérise par des flux transfrontaliers impressionnants, inégalés ailleurs en Europe.

Dans les régions de l'espace frontalier Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine et Wallonie, les taux de chômage de juin 2006 vont de 7.7% en Rhénanie-Palatinat à 18% en Wallonie. L'effectif des chômeurs est estimé à 550 000 personnes et la population totale est de l'ordre de 11 millions.

Le recours à ces réservoirs importants de main-d'œuvre a permis de répondre à la demande supplémentaire de travail et d'éviter des tensions excessives sur le marché de l'emploi. Des études régulières montrent par ailleurs que l'aire de recrutement des frontaliers va bien au-delà de ces régions.

Le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de l'ordre de 41% (au 30 septembre 2006 : plus de 128 796 travailleurs frontaliers), dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (32%).

A cette date, 51% viennent de France, 26% de Belgique et 23% d'Allemagne. Les flux en sens inverses sont moins bien connus et peu importants : environ 700 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

En conclusion, les travailleurs non-luxembourgeois constituent environ 68% de la main-d'œuvre occupée sur le territoire national.

Evolution de l'emploi salarié intérieur luxembourgeois sur les cinq dernières années 2001 – 2006 (situation au 31 mars).

En 5 ans, 42 628 emplois salariés ont été créés dans le pays. Ces emplois ont été occupés par :

- 13 821 travailleurs résidents (32%)
- 28 807 travailleurs frontaliers (68%)

Les croissances les plus fortes ont été enregistrées dans les branches NACE suivantes :

- K	Immobilier, location et services aux entreprises	9 951
- N	Santé et action sociale	6 824
- F	Construction	5 245
- J	Intermédiation financière	4 621
- I	Transports et communication	4 580
- L	Administration publique	4 412
- G	Commerce, réparation automobile et articles dom.	4 245
- H	Hôtels et restaurants	1 683

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents nationaux (luxembourgeois) est concentré dans 3 branches :

- L	Administration	3 638
- N	Santé et l'action sociale	2 886
- K	Immobilier, location et services aux entreprises	203

En revanche, les Luxembourgeois ont « quitté », en termes de flux, 5 branches en croissance :

- D	Industrie	2 266
- G	Commerce	814
- J	Intermédiation financière	722
- I	Transports et communication	403
- F	Construction	200

Les frontaliers ont pris place dans les branches :

- K	Immobilier, location et services aux entreprises	6 976
- J	Intermédiation financière	4 486
- G	Commerce, réparation automobile et articles dom.	4 290
- F	Construction	3 983
- I	Transports et communication	3 243
- N	Santé et action sociale	2 551
- D	Industries manufacturières	1 305

L'accroissement de l'emploi salarié des résidents non-nationaux est enregistré dans les branches :

- K	Immobilier, location et services aux entreprises	2 772
- I	Transports et communication	1 740
- F	Construction	1 462
- N	Santé et action sociale	1 387
- H	Hôtels et restaurants	920
- J	Intermédiation financière	857

4. Le marché de l'emploi dans le bassin transfrontalier : concurrence sur le marché du travail

4.1. Une aire de recrutement très large pour le Luxembourg

La « photographie » du fichier des salariés que fait l'IGSS au 31 mars de chaque année montre que l'aire de recrutement des frontaliers est très grande. En date du 31 mars 2006, on constate par exemple que :

- 3.212 (9,8%) frontaliers résidant en Belgique ne sont pas domiciliés dans les provinces de Luxembourg et de Liège et ce pourcentage est en augmentation (9,6% en 2005) ;
- 2.418 (3,8%) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle) ; ils représentaient 3,6 % en 2005.

Dans les mois qui suivent, certains de ces travailleurs frontaliers se rapprocheront du Luxembourg, voire même vont s'y établir. D'autres vont les remplacer. Le phénomène est donc complexe.

La croissance économique luxembourgeoise a eu pour conséquence le renchérissement des prix immobiliers. Des prix moins élevés, quoiqu'en augmentation (sauf en Allemagne), peuvent amener des personnes, qui trouvent un emploi au Luxembourg et qui viennent parfois de très loin, à s'installer en Lorraine, dans la Province de Luxembourg, en Sarre ou dans la région de Trèves.

4.2. Un tissu économique très international

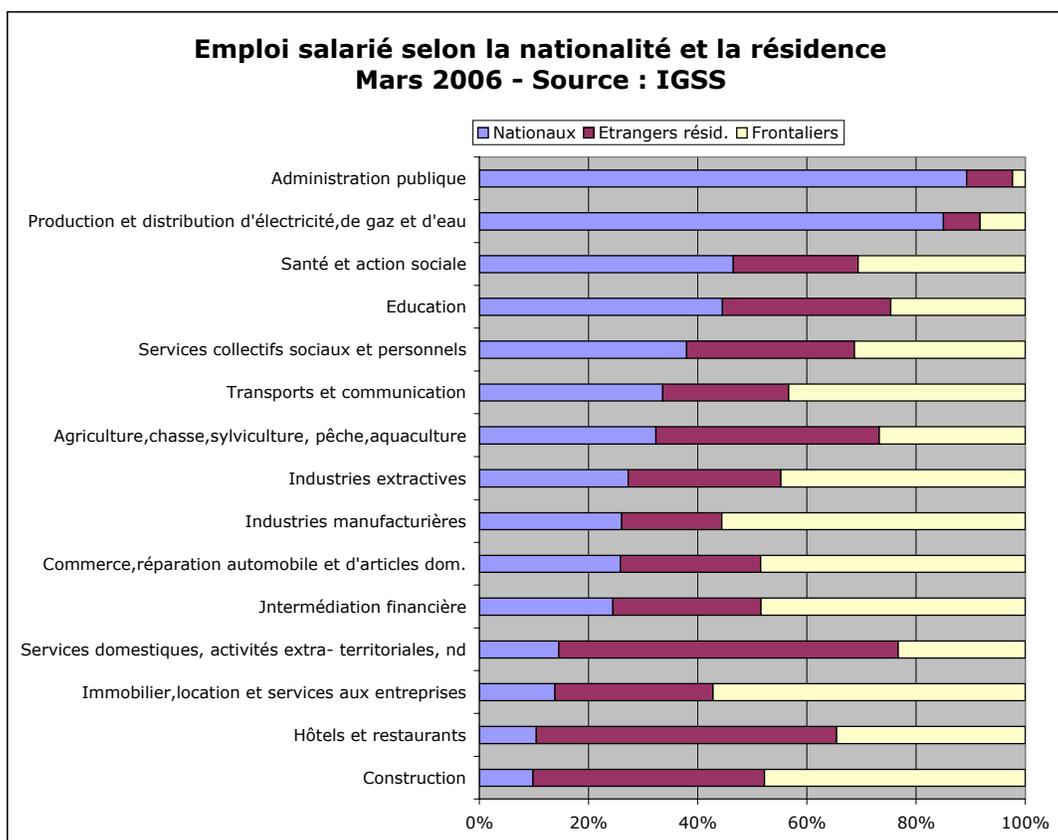
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine :

- les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes ; les commerces ou les restaurants «français» recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux dans les branches suivantes (au 31/03/2006) :

- F Construction (90,2 %)
- H Hôtellerie (89,5 %)
- K Immobilier, location et services aux entreprises (86,2 %)
- J Services financiers (75,5 %)
- G Commerce, réparation automobile et articles dom (74,1 %)
- D Industries manufacturières (73,9 %)

- peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.



4.3. Un chômage élevé dans la Grande Région

Il y avait, au 30 juin 2006, 550 000 demandeurs d'emplois (selon la définition la plus restrictive dans chaque entité) dans la Grande Région hors Luxembourg (Lorraine, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Wallonie).

Le taux de chômage, à la même date, se présente comme suit :

- Lorraine : 9,5 %
- Sarre : 9,9 %
- Rhénanie-Palatinat 7,7 %
- Wallonie : 18,0 %

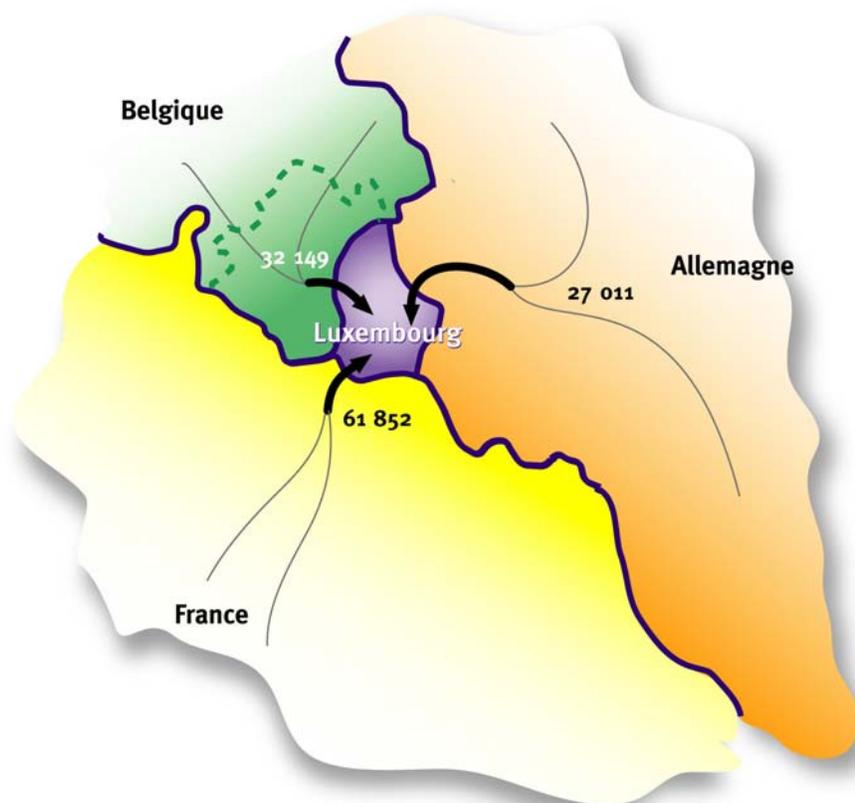
4.4. Une inadéquation offre-demande

Tant dans le pays que dans le bassin de la Grande Région, la présence de demandeurs d'emploi va de pair avec certaines tensions sur le marché du travail dans certaines qualifications.

4.5. Le recrutement à l'extérieur des frontières est un phénomène qui n'est pas propre au Luxembourg

La présence d'un nombre parfois très important de demandeurs d'emploi n'empêche pas le recours à la main-d'œuvre extérieure. Ainsi, 21 254 frontaliers français travaillaient en 2006 en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage va de 10 à 25 %.

Le travail frontalier au Grand-Duché de Luxembourg (31 mars 2006)



Source : IGSS - Carte : A. Tibesar & F. Jacquet (Cellule EURES de l'ADEM)

II. Le chômage au Luxembourg

1. Evolution du chômage⁽¹⁾

Le tableau suivant présente le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés ou non-indemnisés, inscrits dans les services de l'ADEM à la date de chaque relevé statistique mensuel (fin de mois).

Les personnes inscrites à l'ADEM bénéficiant d'une « mesure pour l'emploi » ne sont pas comptabilisées dans ces effectifs.

Mois	Demandeurs d'emploi ⁽²⁾				
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage ⁽³⁾
janv-05	4969	4072	9041	7,6%	4,3
févr-05	5061	4045	9106	0,7%	4,4
mars-05	4858	3843	8701	-4,4%	4,1
avr-05	4882	3880	8762	0,7%	4,2
mai-05	4646	3869	8515	-2,8%	4,0
juin-05	4510	3792	8302	-2,5%	3,9
juil-05	4597	3842	8439	1,7%	4,0

août-05	4671	3966	8637	2,3%	4,1
sept-05	4869	4296	9165	6,1%	4,3
oct-05	4974	4448	9422	2,8%	4,4
nov-05	5034	4514	9548	1,3%	4,5
déc-05	5234	4503	9737	2,0%	4,6
janv-06	5501	4682	10183	4,6%	4,8
févr-06	5476	4613	10089	-0,9%	4,7
mars-06	5376	4490	9866	-2,2%	4,6
avr-06	4913	4314	9227	-6,5%	4,3
mai-06	4549	4171	8720	-5,5%	4,1
juin-06	4404	4126	8530	-2,2%	4,0
juil-06	4524	4162	8686	1,8%	4,1
août-06	4578	4266	8844	1,8%	4,1
sept-06	4828	4669	9497	7,4%	4,4
oct-06	4924	4911	9835	3,6%	4,5
nov-06	5041	5018	10059	2,3%	4,6
déc-06	5289	5021	10310	2,5%	4,8

⁽¹⁾ Nouvelle approche méthodologique : re-calculation des chiffres à partir de 2000. La population « demandeurs d'emploi » ne reprend plus les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMG affectés à une mise au travail ATI (Affectation Temporaire Indemnisée) organisée par le SNAS. Ces effectifs sont intégrés dans la population des personnes bénéficiant des mesures pour l'emploi.

⁽²⁾ **Demandeurs d'emploi** : personnes sans emploi résidentes sur le territoire national, disponibles pour le marché du travail, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées et ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM

⁽³⁾ Données STATEC

L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2006)

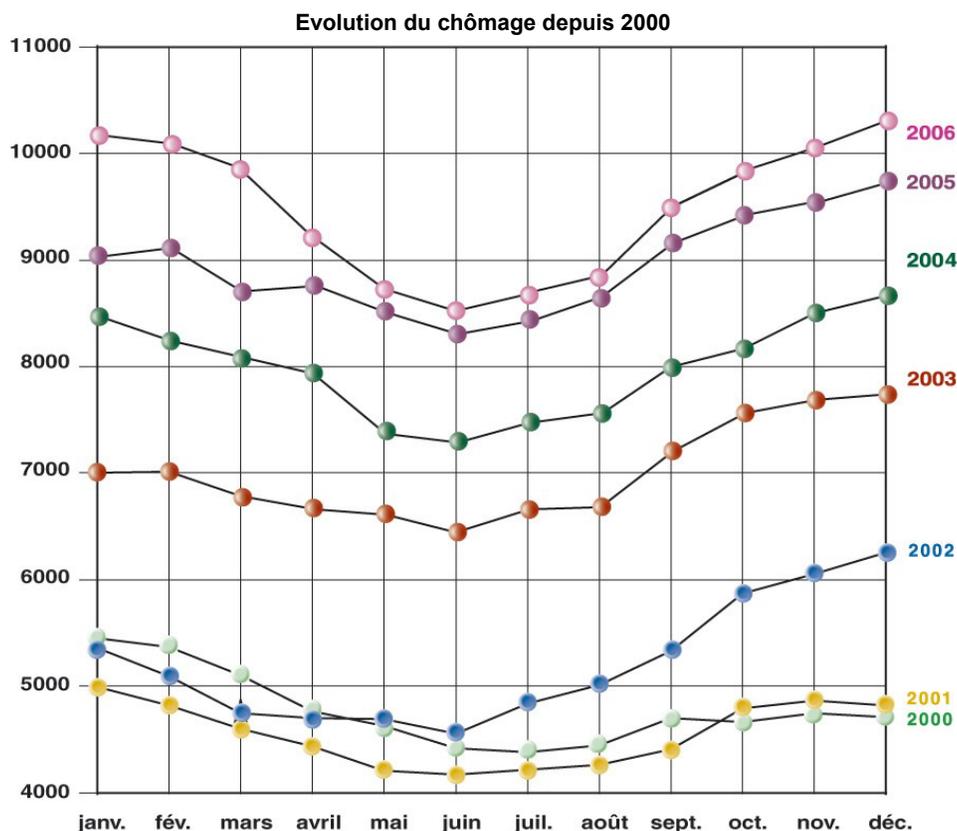
Année	Demandeurs d'emploi ¹ (moyenne)	Variation par rapport à l'année précédente	Taux de chômage ²
2000	4.782	n.d. ³	2,5%
2001	4.549	-4,8%	2,3%
2002	5.209	+14,5%	2,6%
2003	7.003	+34,4%	3,5%
2004	7.983	+14,0%	3,9%
2005	8.948	+12,1%	4,2%
2006	9.487	+6,0%	4,4%

Sources: 1. ADEM (demandeurs d'emploi)

2. STATEC (taux de chômage)

3. n.d. : non disponible

La diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi relevée à partir de 1997 s'estompe rapidement en 2001. Les taux de chômage annuels moyens pour les années 2000 et 2001 sont respectivement de 2,5% et 2,3%.



C'est à **partir du mois de juillet 2001** que la baisse de la conjoncture a commencé à exercer ses effets sur le niveau du chômage. Et, plus précisément en octobre 2001, il y a renversement de la situation : depuis lors, en chaque fin de mois, l'effectif des demandeurs d'emploi dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. Le phénomène s'est accéléré au cours de l'année 2002 et est particulièrement marqué en 2003.

D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début (mois de janvier) et en fin d'année (2e semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles. Cette allure de la courbe est respectée pour la période sous revue.

La progression du chômage est particulièrement importante en 2003. A l'exception du dernier trimestre 2003, les diminutions des populations enregistrées sont de moindre envergure et les augmentations sont nettement bien plus marquées qu'au cours des années antérieures. La croissance de l'emploi salarié intérieur de l'ordre de 2% n'a pas permis d'enrayer cette évolution à la hausse du chômage. Ainsi pour cette même année, le nombre moyen de demandeurs d'emploi enregistrés (soit 7.003 personnes) dépasse de 34,4% l'effectif de 2002 (+1.794 unités).

Les signes de reprise économique des années 2003 et 2004 produisent leurs effets. Des améliorations se constatent sur le front de l'emploi depuis le mois de mars 2004 mais elles sont trop faibles pour faire diminuer le chômage. La population des demandeurs d'emploi enregistrés augmente toujours mais sa progression est devenue plus lente. En 2004, l'effectif moyen des chômeurs enregistrés est de 7.983, soit une augmentation de l'ordre de 14 % (+980 personnes) par rapport à l'année précédente.

Pour les années 2005 et 2006, les constats en matière de croissance de l'emploi total intérieur sont très positifs : les taux de variation annuels moyens respectifs sont 3,2% et 3,7%.

En revanche, tel n'est pas le cas pour le chômage enregistré. En 2005, l'évolution continue sur sa lancée. Le nombre moyen des demandeurs d'emploi inscrits augmente de 12,1% par rapport à 2004.

Le premier semestre de l'année 2006 semble annoncer un renversement de tendance. De février à juin, le recul des effectifs enregistrés est très net. Malheureusement, cette évolution ne persiste pas. A partir du mois de septembre, les chiffres augmentent de nouveau et ceci à des taux supérieurs à ceux des périodes correspondantes de l'année antérieure.

Le nombre moyen des chômeurs inscrits en 2006 dépasse de 6% celui de l'année antérieure : la variation est exactement de 539 personnes. Fin décembre 2006, le taux de chômage est de 4,8%, soit l'équivalent de 10.310 demandeurs d'emploi.

Mois	Inscriptions (1)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
janvier	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039	2.039	2.142
février	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375	1.553	1.472
mars	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626	1.492	1.797
avril	932	1.050	1.076	1.338	1.351	1.539	1.580
mai	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268	1.356	1.477
juin	788	995	1.017	1.209	1.333	1.391	1.293
juillet	979	1.059	1.258	1.471	1.360	1.544	1.582
août	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487	1.652	1.700
septembre	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214	2.217	2.076
octobre	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896	2.002	2.018
novembre	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662	1.890	1.797
décembre	984	1.020	1.391	1.575	1.427	1.576	1.587
Moyenne	1.131	1.177	1.320	1.534	1.587	1.688	1.710

(1) Inscriptions : effectif des personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi qui se sont inscrites auprès des bureaux de placement au cours du mois.

De 1997 à 2000, les flux des demandeurs d'emploi qui s'adressent aux bureaux de placement de l'ADEM diminuent : le nombre moyen mensuel des inscriptions passe de 1.600 à 1.131. La tendance à la hausse des flux des entrants se manifeste dès le mois d'avril 2001. L'augmentation est de 4% (46 inscriptions supplémentaires en moyenne par mois) en 2001 comparée à l'année antérieure.

Tout au long de l'année 2002, les flux sont d'un niveau élevé faisant en sorte que l'effectif moyen de personnes s'inscrivant à l'ADEM s'élève à 1.320 par mois, soit une augmentation de 12,2% (+ 143 unités par mois) par rapport à 2001.

L'afflux des personnes à la recherche d'un emploi s'est amplifié en 2003. Pour chacun des mois, le nombre d'enregistrements dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente. En moyenne, le Service Placement de l'ADEM constitue 1.534 dossiers par mois, soit un volume dépassant de 16,2% (+214 unités par mois) celui de 2002.

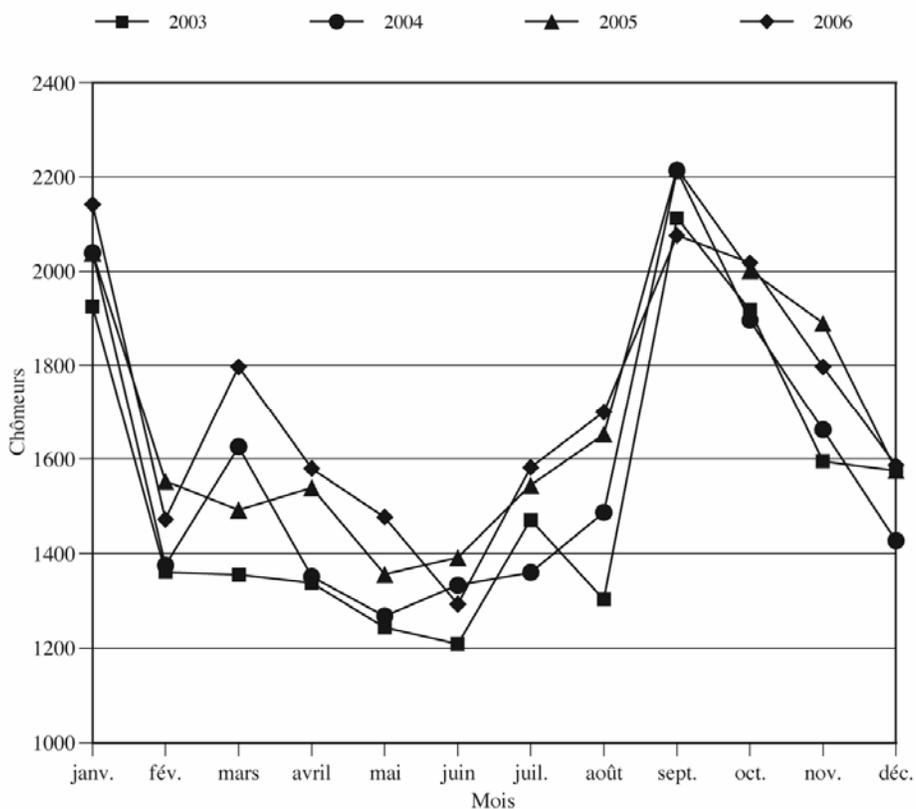
Les volumes d'inscriptions notés mensuellement en 2004 sont moins importants et de nature plus erratique. Globalement, le nombre des inscriptions dépasse, en moyenne, de 53 unités par mois celui de 2003 (+3,5%).

Pour la période récente 2005 et 2006, le mouvement à la hausse se poursuit tout en dégageant pour le dernier semestre une légère détente.

Notamment en 2005, le développement de l'emploi total n'a pas permis d'enrayer la progression des chiffres. Le nombre moyen des inscriptions par mois s'élève à 1.688 et est de 101 unités supérieur à l'afflux moyen noté en 2004 (+6,4%).

L'effectif mensuel moyen enregistré en 2006 est de 1.710 unités, soit toujours une progression de 1,3% malgré la variation annuelle de +3,7% de l'emploi intérieur. A rappeler aussi que pour cette année 2006, l'augmentation de la population des demandeurs d'emploi enregistrés sur les registres de l'ADEM (stocks en fin de mois) est de 6% en moyenne pour les 12 mois.

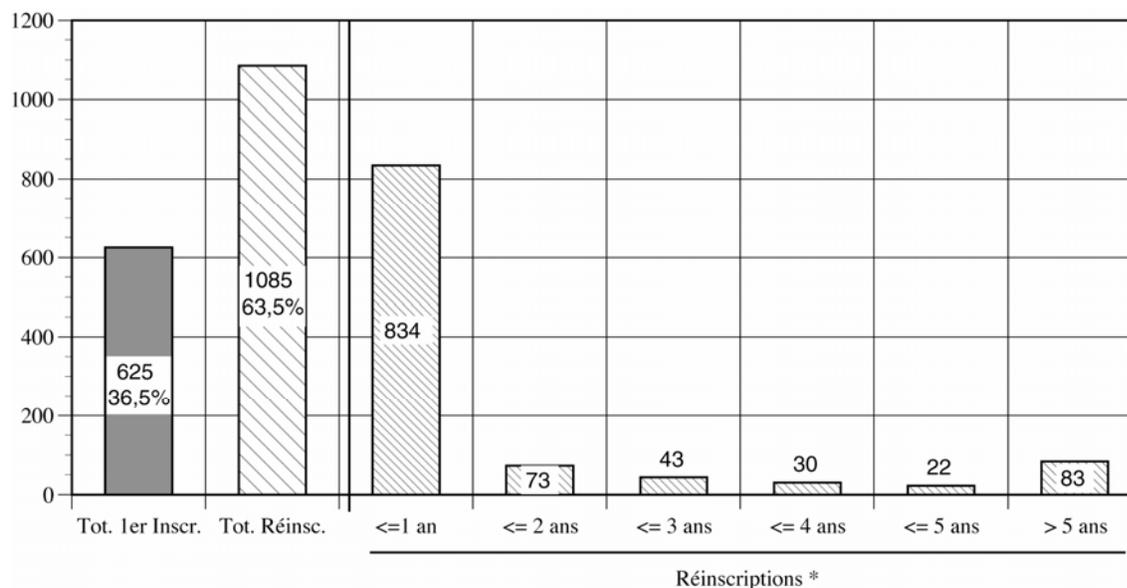
Evolution des inscriptions depuis 2003



L'analyse des volumes d'inscriptions de 2005 permet de dégager que, dans 37,7% des cas on est en présence d'une première inscription. Autrement, pour 62,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription.

Inscriptions et réinscriptions – Année 2006

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	114	123	115	5	2	1	0	0	237
21-25	125	219	186	14	9	5	3	2	344
26-30	86	177	134	13	8	6	4	12	263
31-40	131	285	205	22	11	9	7	31	416
41-50	108	206	144	14	10	7	6	25	314
51-60	58	72	48	5	3	2	2	12	130
61 et +	3	3	2	0	0	0	0	1	6
Total	625	1.085	834	73	43	30	22	83	1.710



- Réinscription : délai entre la nouvelle date d'inscription et la précédente date de clôture du dossier.

Mois	Assignations (1)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
janvier	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682
février	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492
mars	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354
avril	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451
mai	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028
juin	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351
juillet	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441
août	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087
septembre	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287
octobre	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449
novembre	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114
décembre	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523
Moyenne	4.270	3.839	4.150	4.033	4.612	4.866	5.772

(1) **Assignations** : total des propositions d'emploi et des convocations à des actions de recrutement transmises aux demandeurs d'emploi au cours du mois.

En 2000, alors que le nombre des demandeurs d'emploi et le nombre des inscriptions diminuent (de respectivement $-7,2\%$ et -12%), le volume des opérations d'assignation reste stable comparé à celui de 1999 (4.283 tentatives de placement). Ainsi, le nombre moyen d'assignations par demandeur est en progression entre 1999 et 2000.

Pour 2001, on note une diminution de $10,1\%$ du nombre moyen des assignations comparé à 2000. L'évolution économique marque bien les activités de l'Administration. A l'exception du mois de

janvier, cette diminution des assignations se vérifie pour chaque mois de l'année 2001 comparé au mois correspondant de l'année précédente.

On admet que les activités d'intermédiation (rapprochement des offres et des demandes d'emploi) sont liées au volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. Ainsi, si les possibilités d'emploi provenant des entreprises deviennent moins nombreuses, il y a une répercussion automatique sur le nombre des assignations possibles.

Ce lien est certainement vrai pour 2001 mais l'année 2002 ne confirme pas nécessairement une telle relation directe et immédiate. En effet, nonobstant le fait que le nombre de postes vacants proposés à l'ADEM (voir ci-après) a nettement diminué, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a crû de 8,1%, soit 311 activités en plus en moyenne par mois.

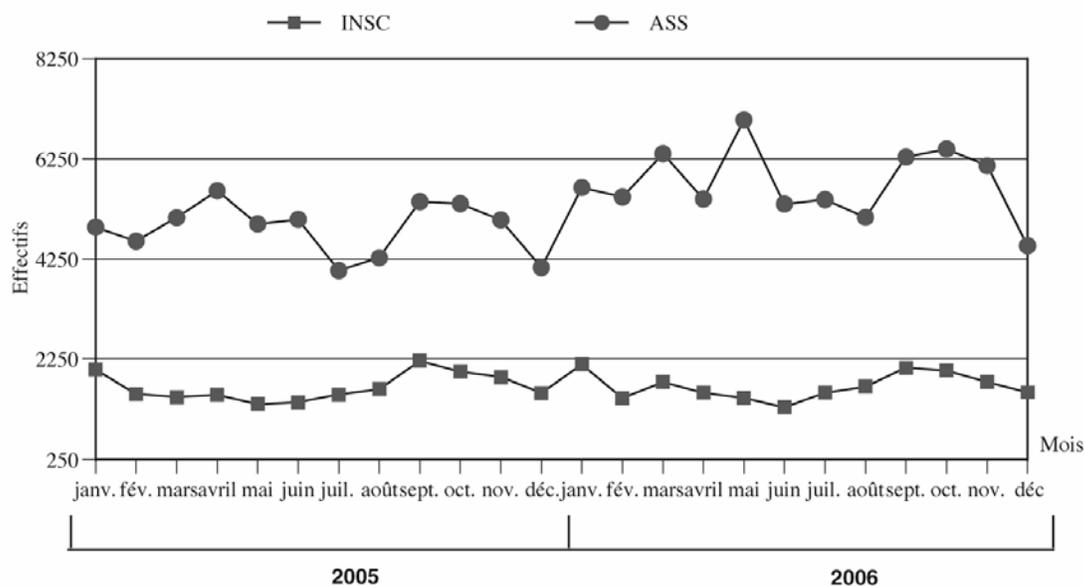
Par contre, le 1er semestre de 2003 se caractérise par un recul de 11,5 % des tentatives de placement par rapport à la même période de l'année précédente. Ceci est équivalent à presque 520 assignations en moins par mois. Ce recul a été, en partie, compensé par l'augmentation du volume des assignations observée au cours des 4 derniers mois de l'année qui peut être interprétée comme le reflet d'une lente reprise économique s'annonçant dans certains secteurs. Globalement, le nombre mensuel moyen des assignations opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 assignations en moins par mois).

Tout au long de 2004, on note un regain d'importance bien marqué des activités d'intermédiation. Le volume des assignations dépasse de 14,4% le nombre des activités réalisées en 2003 (soit, en moyenne, un plus de 579 opérations par mois).

En 2005, les activités de placement continuent à se développer mais à un taux de croissance moindre. Les opérations d'assignation augmentent en moyenne de 5,5%. Avec 4.866 assignations en moyenne par mois, le nombre dépasse de 254 unités celui de l'année antérieure. On note encore, comme à l'accoutumée, que les tentatives de placement sont moins nombreuses en juillet et août ainsi qu'au mois de décembre.

L'année 2006 se démarque clairement des périodes antérieures : en termes de « volumes d'opérations », on atteint un niveau record. Le nombre moyen mensuel d'appariements s'élève à 5.772, soit 906 unités de plus (+18,6%) qu'en 2005. Cette reprise est aussi à mettre en rapport avec le nombre accru d'offres d'emploi transmises à l'ADEM.

Evolution des inscriptions et des assignations en 2005 et 2006



Mois	Poste vacants déclarés à l'ADEM									
	2002		2003		2004		2005		2006	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.487	665	1.281	621	1.155	562	1.298	623	1.697	816
février	1.303	584	1.142	515	1.091	570	1.188	625	1.488	751
mars	1.391	635	1.255	567	1.361	630	1.419	731	1.743	851
avril	1.282	661	1.145	553	1.085	559	1.631	766	1.720	732
mai	1.210	584	1.014	533	1.410	622	1.812	704	2.310	938
juin	1.344	524	798	455	1.131	599	1.417	680	1.757	768
juillet	1.281	561	1.135	585	1.181	619	1.299	653	1.709	772
août	847	423	846	414	1.155	506	1.269	595	1.535	617
septembre	896	480	1.172	598	1.424	695	1.448	703	1.675	849
octobre	1.028	558	1.145	557	1.210	617	1.367	686	1.802	849
novembre	766	453	895	466	968	580	1.531	665	1.641	832
décembre	797	355	622	400	865	472	1.240	577	1.247	606
Moyenne	1.136	540	1.038	522	1.170	586	1.410	667	1.694	782

(1) Postes : postes vacants déclarés à l'ADEM par les employeurs au cours du mois

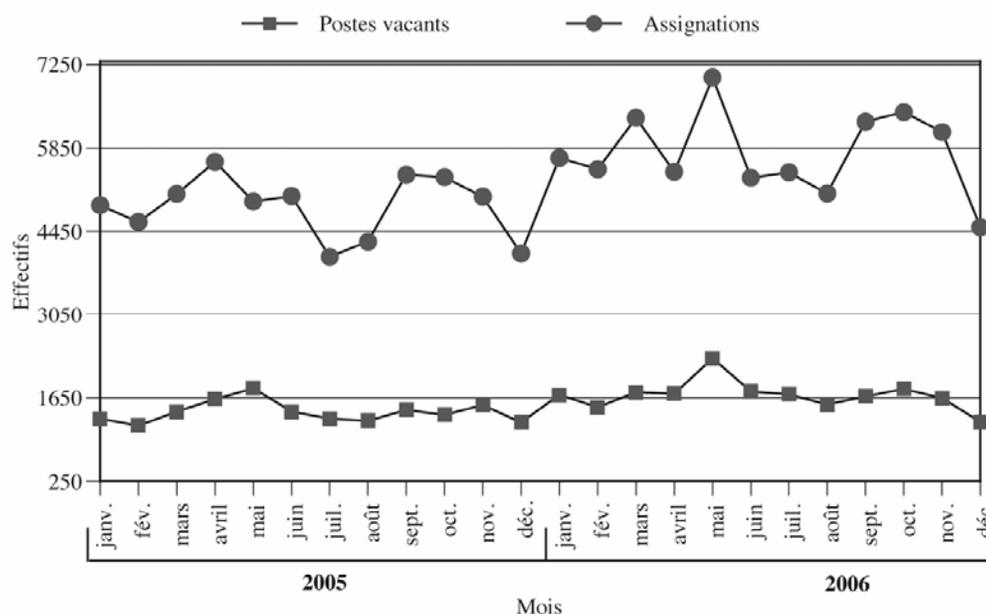
(2) Entreprises : entreprises différentes ayant déclaré une ou plusieurs offres d'emploi à l'ADEM au cours du mois

Entre 1999 et 2000, les déclarations des vacances d'emploi faites par les entreprises se maintiennent à des niveaux très élevés (respectivement 1.625 et 1.620 offres en moyenne par mois).

En revanche, l'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes proposés à l'ADEM (postes déclarés : 1.330 unités par mois).

Le tassement se poursuit tout au long de l'année 2002. Le volume de postes vacants se chiffre à 1.136 offres en moyenne par mois, ce qui représente une diminution de 14,6% (194 unités). Le nombre moyen d'entreprises en contact tous les mois avec l'ADEM s'élève à 540 (soit -7,2% par rapport en 2001). Le nombre moyen d'offres d'emploi déclarées par entreprise s'élève à 2,1.

Postes vacants et assignations en 2005 et 2006



L'année 2003 se solde par un recul de 8,6% (diminution de 98 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.038 offres par mois). Au cours d'un mois, 522 entreprises différentes s'adressent aux services de l'Administration, chaque employeur déclarant en moyenne 2 postes vacants.

Depuis le mois de mars 2004, les nombres des offres d'emplois déclarés dépassent ceux des mois correspondants de l'année 2003. Ce regain d'activité est tel, qu'en moyenne, la progression des déclarations s'élève à 132 unités par mois, soit une augmentation de 12,7%. Ainsi, en 2004, 1.170 offres d'emploi ont été transmises chaque mois aux services de placement de l'Administration (contre 1.038 en 2003). En moyenne, une déclaration concerne 2 postes vacants.

Les activités ne fléchissent pas en 2005. Les enregistrements d'offres d'emploi sont plus nombreux qu'en 2004. En moyenne, les employeurs transmettent chaque mois 1.410 vacances d'emploi aux services de l'Administration (+240 unités par mois ; +20,5% par rapport à 2004). On retient 2,1 emplois par entreprise.

L'année 2006 continue à refléter les bonnes performances réalisées en matière de création d'emplois. Près de 1.700 emplois sont en moyenne enregistrés tous les mois par le service de placement de l'Administration, soit par rapport à 2005, une augmentation de 20,1% (ou + de 284 postes). Toutes choses confondues, chaque employeur qui s'adresse à l'ADEM déclare 2,2 emplois.

Offres d'emploi et secteur d'activité des entreprises ayant déclaré des postes vacants							
Secteurs d'activité (NACE)		Total des offres d'emploi déclarées au cours du 4 ^e trimestre de l'année					
		2004	%	2005	%	2006	%
A	Agriculture, chasse, Sylviculture, pêche, aquaculture	5	0,2	3	0,1	15	0,3
C	Industries extractives	0	0,0	0	0,0	3	0,1
D	Industries manufacturières	218	7,2	336	8,1	260	5,5
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	5	0,2	5	0,1	9	0,2
F	Construction	164	5,4	263	6,3	406	8,7
G	Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	356	11,7	434	10,5	515	11,0
H	Hôtels et restaurants	189	6,2	207	5,0	289	6,2
I	Transports et communication	151	4,9	140	3,4	158	3,4
J	Intermédiation financière	259	8,5	490	11,8	622	13,3
K	Immobilier, location et services aux entreprises	669	22,0	1.033	25,0	1.011	21,5
L	Administration publique	207	6,8	197	4,8	206	4,4
M	Education	43	1,4	96	2,3	100	2,1
N	Santé et action sociale	222	7,3	392	9,5	499	10,6
O	Services collectifs sociaux et personnels	184	6,0	112	2,7	116	2,5
P	Services domestiques*	-	-	-	-	2	0,0
Q	Activités extra- territoriales	27	0,9	8	0,2	11	0,2
	Non-déterminés	344	11,3	422	10,2	468	10,0
	Total	3.043	100%	4.138	100%	4.690	100%

* On constate que pour un nombre élevé d'employeurs les codes NACE, qui sont repris des fichiers du Centre informatique de l'Etat (CIE), font défaut (P « Service domestiques »). Il s'agit dans la majorité des cas d'employeurs privés qui n'ont pas la qualité de commerçant/artisan (« Non déterminé »).

Un intérêt particulier revient à l'analyse des offres d'emploi déclarées ventilées en fonction des secteurs d'activité des entreprises qui se sont adressées à l'ADEM. A relever que le total des postes annoncés vacants à l'Administration au cours du 4^e trimestre de 2006 a augmenté de 13,3% (36% pour 2005/2004) par rapport à la même période de l'année 2005, reflet de l'essor des activités.

Les soins collectifs sociaux et personnels, les transports et communications, l'administration publique et notamment les industries manufacturières ne sont pas à l'origine de l'accroissement des possibilités d'emploi. Les augmentations en volume sont les plus marquées pour la construction, l'intermédiation financière et la santé et l'action sociale. A noter encore que le secteur immobilier, location et services aux entreprises ne connaît pas, contrairement à l'évolution de 2005, un essor positif. 21,5% (1.011 unités) des offres proviennent de ce secteur contre 25,0% (1.033 unités) en 2005.

2. Evolution du chômage indemnisé

Les chômeurs indemnisés sont les chômeurs admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions légales et réglementaires.

<i>Mois</i>	Chômeurs indemnisés				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	TOTAL	<i>Evolution mensuelle</i>	
janvier-05	2819	2268	5087	5,6	474
février-05	2936	2276	5212	2,5	475
mars-05	2877	2163	5040	-3,3	474
avril-05	2804	2130	4934	-2,1	494
mai-05	2701	2114	4815	-2,4	487
juin-05	2655	2132	4787	-0,6	472
juillet-05	2588	2112	4700	-1,8	398
août-05	2614	2101	4715	0,3	370
septembre-05	2628	2201	4829	2,4	423
octobre-05	2577	2237	4814	-0,3	416
novembre-05	2664	2365	5029	4,5	401
décembre-05	2827	2391	5218	3,8	347
janvier-06	2989	2439	5428	4,0	365
février-06	2975	2444	5419	-0,2	398
mars-06	2815	2317	5132	-5,3	441
avril-06	2631	2215	4846	-5,6	470
mai-06	2501	2188	4689	-3,2	500
juin-06	2370	2187	4557	-2,8	539
juillet-06	2333	2145	4478	-1,7	408
août-06	2341	2188	4529	1,1	401
septembre-06	2373	2187	4560	0,7	419
octobre-06	2349	2284	4633	1,6	392
novembre-06	2468	2423	4891	5,6	399
décembre-06	2592	2521	5113	4,5	364

Chômage indemnisé : 2003-2006

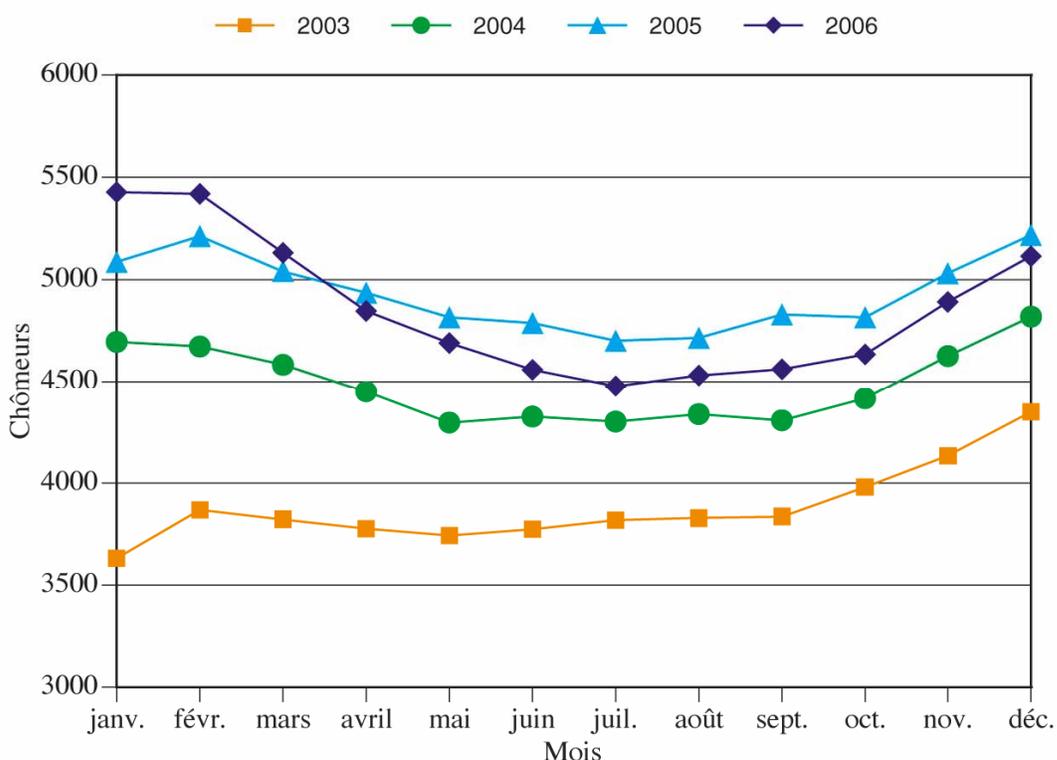
	Demandeurs d'emploi indemnisés ¹				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
Moy. 2003	2149	1731	3880	+37,0 ²	398
Moy. 2004	2438	2048	4486	+15,6	429
Moy. 2005	2724	2208	4932	+9,9	436
Moy. 2006	2561	2295	4856	-1,5	425

Source: ADEM

(1) **Demandeurs d'emploi indemnisés** – Demandeurs d'emploi admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet conformément aux dispositions L.521-1. et suivantes du Code du Travail

(2) Estimation

Evolution du chômage indemnisé depuis 2003



Depuis la fin de l'année 2001, on note, parallèlement à l'augmentation des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés, un regain en importance des personnes touchant l'indemnité de chômage complet. En 2003, cette recrudescence est bien marquée avec un taux de croissance d'environ 37%. Pour cette année, le nombre moyen de chômeurs indemnisés s'élève à 3.880, et dépasse ainsi de plus de 1.000 unités l'effectif moyen de 2002.

Pour la période plus récente, tout comme pour la population totale des demandeurs d'emploi, les progressions sont moins importantes.

Entre janvier et décembre 2004, l'effectif moyen des inscrits indemnisés s'élève à 4.486, soit une augmentation de 15,6% (+606 unités) par rapport à la même période de l'année antérieure.

En 2005, la croissance de la population des demandeurs d'emploi indemnisés passe à 9,9%. En moyenne, à chaque fin de mois, 4.932 personnes bénéficient d'une indemnité de chômage complet.

Et finalement en 2006, contrairement à l'évolution globale de la population des demandeurs d'emploi inscrits, on retient pour les personnes indemnisées un renversement de situation à partir du mois d'avril, le nombre des indemnisés est inférieur à l'effectif des mois correspondants de l'année antérieure. Le nombre moyen des bénéficiaires s'élève à 4.856 et est de 1,5% inférieur à celui de l'année 2005.

En faisant abstraction des personnes qui touchent l'indemnité de chômage tout en étant en mesure en faveur de l'emploi, les chômeurs indemnisés représentent près de 47% du total des demandeurs d'emploi enregistrés.

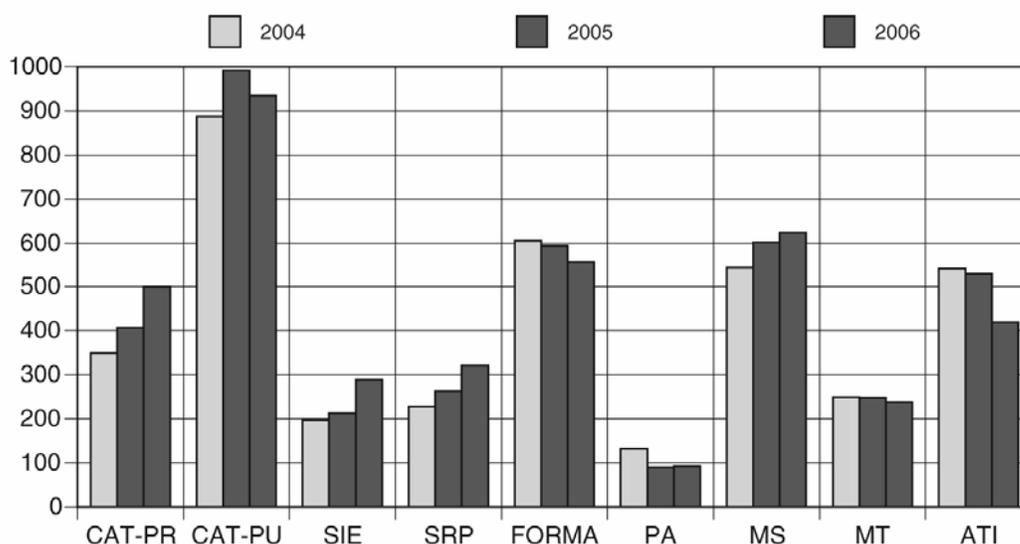
3. Evolution des mesures pour l'emploi

Mois	Mesures pour l'emploi										
	CAT PR*	CAT PU*	SIE*	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	ATI	TOTAL
jan-05	397	940	244	257	659	231	128	562	269	565	4.021
fév-05	385	964	257	258	674	225	118	558	264	541	4.019
mars-05	380	984	247	260	647	225	109	569	265	556	4.017
avr-05	410	980	218	259	672	222	96	564	263	554	4.016
mai-05	415	1005	212	268	661	216	90	574	256	568	4.049
juin-05	440	1033	197	269	619	216	82	606	258	552	4.056
juil-05	436	997	197	266	456	201	77	649	250	540	3.868
aoû-05	405	954	189	256	434	205	72	639	244	531	3.724
sep-05	403	968	196	258	528	215	68	629	241	516	3.807
oct-05	408	988	198	261	612	219	80	626	235	478	3.886
nov-05	407	1051	205	264	633	188	84	632	215	494	3.985
déc-05	400	1042	208	268	542	192	80	616	212	475	3.843
jan-06	405	1015	219	280	554	194	94	601	217	471	3.856
fév-06	446	1007	219	271	557	190	98	621	214	464	3.897
mars-06	479	995	256	293	604	184	95	617	229	437	4.005
avr-06	511	1017	270	295	605	179	92	600	242	462	4.094
mai-06	541	1023	288	302	616	177	96	616	268	441	4.191
juin-06	562	987	324	339	642	176	95	622	272	429	4.272
juil-06	541	919	317	345	437	172	90	643	259	407	3.958
aoû-06	530	867	330	372	486	230	83	644	241	400	3.953
sep-06	501	840	335	356	558	245	94	661	238	405	3.988
oct-06	494	834	306	342	561	225	89	637	223	394	3.880
nov-06	496	873	298	334	587	236	90	622	222	379	3.901
déc-06	498	858	306	326	487	236	88	621	224	337	3.745

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2006

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	MT	ATI	TOTAL
2000	306	668	87	60	362	94	200	145	187	2.109
2001	277	710	118	87	423	98	345	153	396	2.607
2002	288	819	127	118	486	109	447	185	672	3.251
2003	323	877	124	135	563	115	571	224	564	3.496
2004	349	888	197	228	606	132	546	249	544	3.740
2005	407	992	214	262	595	90	602	248	531	3.941
2006	500	936	289	321	558	92	625	238	419	3.978

Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2004-2006



CAT-PR (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur privé) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant, dans une entreprise privée pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active.

CAT-PU (Contrat d'Auxiliaire Temporaire du secteur public) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant, dans le secteur public pendant les heures de travail, une initiation pratique rémunérée facilitant la transition entre enseignement reçu et insertion dans la vie active.

SIE (Stage d'Insertion en Entreprise) - pour demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.

SRP (Stage de Réinsertion Professionnelle) - pour demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans recevant une formation théorique et pratique dans le cadre d'un placement en stage indemnisé auprès d'un employeur.

FORMA mesures de formation réalisées afin de permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail (y compris l'apprentissage pour adultes : personnes enregistrées à l'ADEM, à la charge du Fonds pour l'Emploi, suivant des cours de formation dans le cadre de l'apprentissage pour adultes préparant aux certificats : certificat d'initiation technique (CITP), certificat de capacité manuelle (CCM), certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP)).

PA (Pool des Assistants) - pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements post primaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.

MS (Mesures Spéciales) - pour demandeurs d'emploi non-indemnisés par l'ADEM, pris en charge par des associations sans but lucratif.

MT (Mises au Travail) - occupation à des travaux d'utilité publique de demandeurs d'emploi indemnisés (bénéficiant de l'indemnité de chômage complet).

ATI (Affectation Temporaire Indemnisée) - mise au travail temporaire organisée par le SNAS.

Les mesures en faveur de l'emploi mises en œuvre par l'Administration de l'Emploi sont très diverses par leurs objectifs, leurs durées et leurs contenus et ne se prêtent guère à une simple addition.

Néanmoins, si l'on considère cette somme comme un indicateur global en matière d'activation menée à l'intention de différents groupes cibles, on observe depuis 2001 une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. Pour cette même année, en moyenne par mois 2.606 personnes se trouvent affectées à une mesure, soit 23,6% de plus (+497 personnes) qu'en 2000. L'augmentation passe à 24,8% (+646 personnes ; effectif mensuel moyen : 3.252) en 2002.

Le recours à ces actions comme instrument de politique pour l'emploi est à placer dans le contexte de la recrudescence du chômage et à relier à l'idée de faciliter aux concernés l'accès au marché du travail et d'augmenter leur employabilité conformément aux « lignes directrices » que les services publics de l'emploi sont appelés à mettre en œuvre.

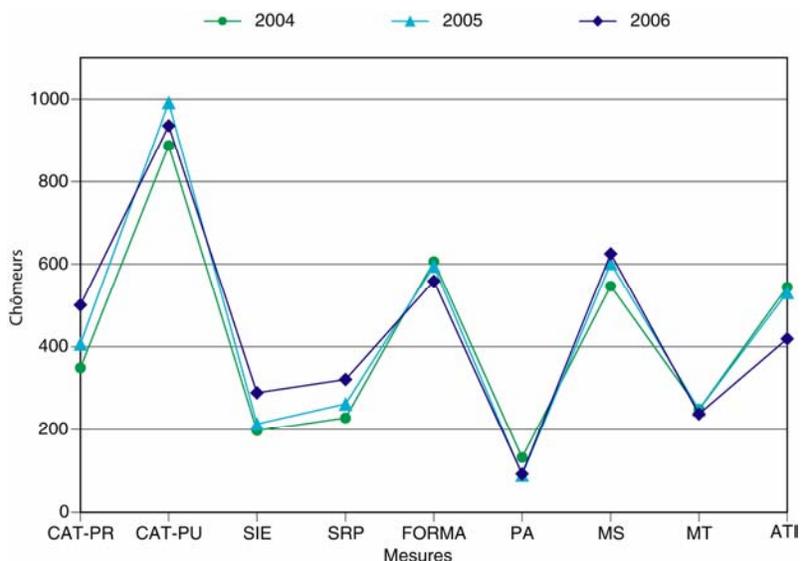
Toutefois, force est de constater pour la période plus récente, une certaine décélération en matière d'affectation aux mesures d'activation mentionnées.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi s'élève en 2003 à 3.495, soit 7,5% (+243 unités) de plus que l'année précédente. L'augmentation est encore de 7% (+245 unités) en 2004.

Et finalement, les taux de croissance descendent respectivement à 5,4 (+201 unités) et 0,9% (+37 unités) pour les années 2005 et 2006. En fin 2006, l'effectif moyen de demandeurs affectés à une des neuf actions d'activation s'élève à 3.978 contre 3.941 pour l'année précédente.

A noter encore que depuis 2003, les accroissements des populations des demandeurs d'emploi enregistrés sont supérieurs aux augmentations des effectifs des personnes en mesure.

Evolution des mesures pour l'emploi depuis 2004



Ce graphique présente l'évolution depuis 2004 des différentes mesures pour l'emploi. La répartition des mesures n'a pas fondamentalement varié.

Premier constat : les mesures d'activation ayant les jeunes pour population cible (les CAT et le SIE) occupent à elles seules 1.725 personnes, soit 43,4% des demandeurs bénéficiant d'une mesure. Cette part est en augmentation depuis 3 ans : elle était de 22% en 2003. Fin décembre 2006, toutes

les mesures confondues, les jeunes de moins de 25 ans représentent 50,6% (1.894 personnes). La part des moins de 30 ans s'élève à 67,1% (2.514 unités) du total des chômeurs en mesure.

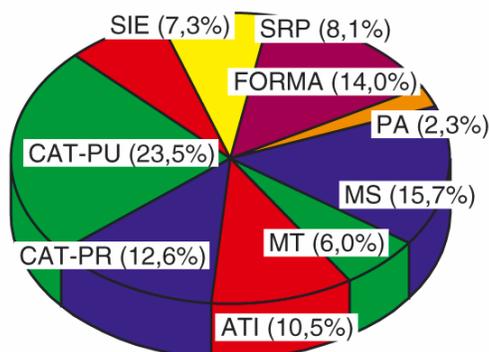
Il apparaît ensuite que, pour certaines activités, un potentiel de croissance subsiste. Tel est notamment le cas pour les stages d'insertion et de réinsertion dans la vie active : les effectifs moyens pour l'année 2006 du CAT-PR, du SIE et du SRP ont augmenté respectivement de 22,9%, 35,0% et 22,5%.

Par contre, le recours à d'autres mesures actives, bien en vogue en 2004 et 2005, a diminué. Il y a lieu de citer les CAT-PU (-5,6%), les activités de formation (-6,2%) et, en particulier, les ATI (-21,1%). La diminution des effectifs des demandeurs d'emploi affectés à des stages dans le secteur public et à des mises au travail organisées par le SNAS devient apparente au cours du deuxième semestre de 2006.

Et finalement, les variations constatées pour le PA, les MS et les MT sont faibles. Il reste que les « mesures spéciales » dont le nombre n'a augmenté que de 23 unités en 2006 vient avec un effectif de 625 demandeurs en moyenne par mois en deuxième position après les CAT-PU.

La résultante de tous ces mouvements fait qu'en 2006, l'effectif moyen de la population bénéficiant d'une mesure pour l'emploi a augmenté à un taux inférieur à 1%.

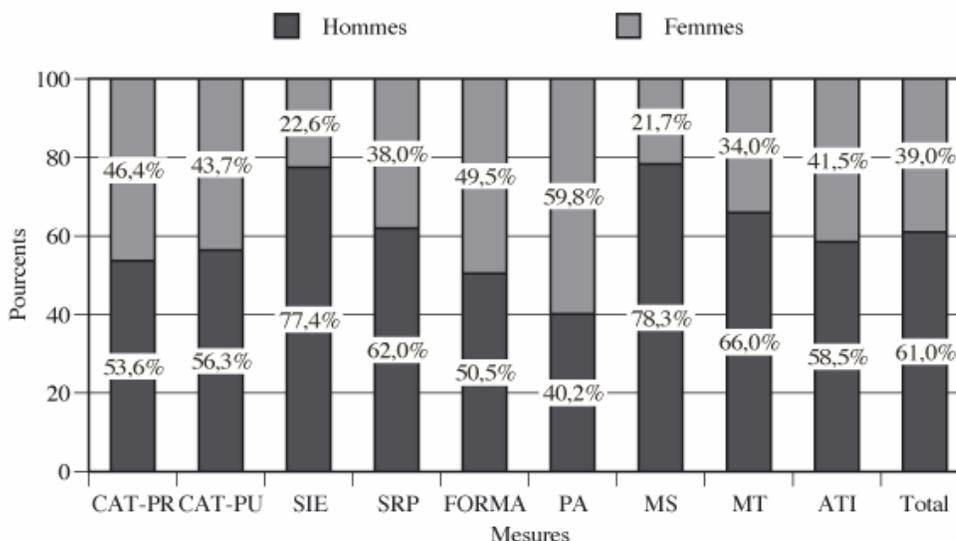
Répartition des mesures en 2006



D'une manière générale, la proportion d'hommes qui suivent une mesure pour l'emploi (61,0% en 2006) est supérieure à celle observée dans la répartition des sexes sur l'ensemble des chômeurs (52,2%).

La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une sur-représentation marquée des hommes pour les stages d'insertion en entreprises, les mesures spéciales, les stages de réinsertion professionnelle, les mises au travail et les ATI. Les formations ADEM et les CAT sont fréquentés par les hommes et les femmes dans des proportions assez proches de celles constatées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. Avec près de 60%, les femmes sont sur-représentées dans le « pool des assistants ».

Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2006)



4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2006, il faut remarquer que la structure du chômage varie peu mensuellement. L'analyse porte sur le mois de décembre.

4.1. Agence d'inscription

Le tableau suivant reprend les chômeurs inscrits en fonction de l'agence d'inscription / canton de résidence.

31 décembre 2006				31 décembre 2005				31 décembre 2004			
Agence de Luxembourg		4533 44,0%		4497 46,2%		4172 48,1%					
Cantons	Luxembourg	2758	26,8%	2802	28,8%	2703	31,2%				
	Capellen	598	5,8%	570	5,8%	536	6,2%				
	Remich	326	3,2%	298	3,1%	266	3,0%				
	Mersch	475	4,6%	471	4,8%	383	4,4%				
	Grevenmacher	376	3,6%	356	3,7%	284	3,3%				
Agence de Esch/Alzette		3742 36,3%		3371 34,6%		3128 36,1%					
Canton	Esch/Alzette	3742	36,3%	3371	34,6%	3128	36,1%				
Agence de Diekirch		1386 13,4%		1268 13,0%		907 10,5%					
Cantons	Diekirch	604	5,9%	585	6,0%	369	4,3%				
	Vianden	137	1,3%	122	1,3%	84	1,0%				
	Rédange	230	2,2%	187	1,9%	158	1,8%				
	Echternach	415	4,0%	374	3,8%	296	3,4%				
Agence de Wiltz		649 6,3%		601 6,2%		459 5,3%					
Cantons	Wiltz	329	3,2%	308	3,2%	250	2,9%				
	Clervaux	320	3,1%	293	3,0%	209	2,4%				
TOTAL		10310 100%		9737 100%		8666 100%					

Constat général : pour chacune des agences de l'ADEM, on retient une augmentation des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés.

Fin 2000 à fin 2004, l'agence de Luxembourg a été confrontée à une augmentation très marquée de la proportion des inscrits : elle est de l'ordre de 9 points de %. Depuis 2005, cette part diminue. Il reste cependant qu'au 31 décembre 2006, 44% des demandeurs d'emploi sont enregistrés auprès des services de placement de l'agence de Luxembourg.

Pour l'agence d'Esch-sur-Alzette, on retient, avec 36,3% du total des inscrits, une augmentation de 1,7 point de % par rapport à la situation il y a 12 mois. A rappeler qu'en décembre 2000, l'effectif des demandeurs d'emploi enregistrés à l'agence du sud (plus de 40% du total) dépassait celui des inscrits au siège de l'ADEM à Luxembourg.

En 2004, on a noté, aussi bien en valeur relative qu'en valeur absolue, une diminution des demandeurs d'emploi pour les agences de Diekirch et de Wiltz. Depuis lors, les taux d'inscription accusent de nouveau des augmentations.

4.2. Nationalité

	31 décembre 2006	31 décembre 2005	31 décembre 2004
TOTAL Union Européenne des 25	9029 87,6%	8557 87,9%	7642 88,2%
UE des 15	8958 86,9%	8498 87,3%	7601 87,7%
Luxembourg	3632 35,2%	3382 34,7%	2912 33,6%
Portugal	3121 30,3%	2829 29,1%	2444 28,2%
France	802 7,8%	821 8,4%	781 9,0%
Italie	489 4,7%	463 4,8%	465 5,4%
Belgique	406 3,9%	452 4,6%	437 5,0%
Allemagne	272 2,6%	267 2,7%	221 2,6%
Pays-Bas	81 0,8%	93 1,0%	94 1,1%
Royaume-Uni	43 0,4%	62 0,6%	87 1,0%
Espagne	50 0,5%	59 0,6%	63 0,7%
Grèce	23 0,2%	22 0,2%	27 0,3%
Danemark	11 0,1%	14 0,2%	20 0,2%
Suède	8 0,1%	9 0,1%	19 0,2%
Autriche	11 0,1%	11 0,1%	14 0,2%
Irlande	3 0,0%	9 0,1%	11 0,1%
Finlande	6 0,1%	5 0,1%	6 0,1%
Nouveaux Etats-membres (10)	71 0,7%	59 0,6%	41 0,5%
Pologne	42 0,4%	34 0,4%	26 0,3%
Hongrie	9 0,1%	9 0,1%	5 0,1%
Slovénie	3 0,0%	3 0,0%	3 0,1%
Lettonie	3 0,0%	0 0,0%	2 0,0%
Slovaquie	6 0,1%	2 0,0%	2 0,0%
Estonie	4 0,0%	2 0,0%	2 0,0%
Lituanie	1 0,0%	3 0,0%	1 0,0%
République Tchèque	3 0,0%	6 0,1%	0 0,0%
Chypre	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
Malte	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
AUTRES PAYS	1281 12,4%	1180 12,1%	1024 11,8%
TOTAL	10310 100%	9737 97,37	8666 100%

Source: ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2005 et 2004. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des15 est de 86,9% (87,3% en 2005). Quelque 70 personnes inscrites à l'ADEM sont originaires d'un des 10 nouveaux Etats-membres.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 35,2% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. On note pour la période sous revue 2004 à 2006 une tendance à la hausse.

Toutefois, par rapport à la situation au début de l'année 2000, la présence de demandeurs d'emploi luxembourgeois dans la population des inscrits (environ 43%) est bien plus faible. Par contre, pour les Portugais qui font actuellement plus de 30% des inscrits, on retient une progression continue : ils représentaient quelque 22% des demandeurs d'emploi en janvier 2000. Dans l'emploi résidant total, les Luxembourgeois et les Portugais font respectivement 55,2% et 19,5%.

Au 31 décembre 2006, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 25 s'élève à 1.281 personnes, soit 12,4% du total des inscrits, proportion en faible augmentation.

Environ 90 nationalités différentes peuvent être dénombrées dans la population des personnes sans emploi enregistrées à l'ADEM.

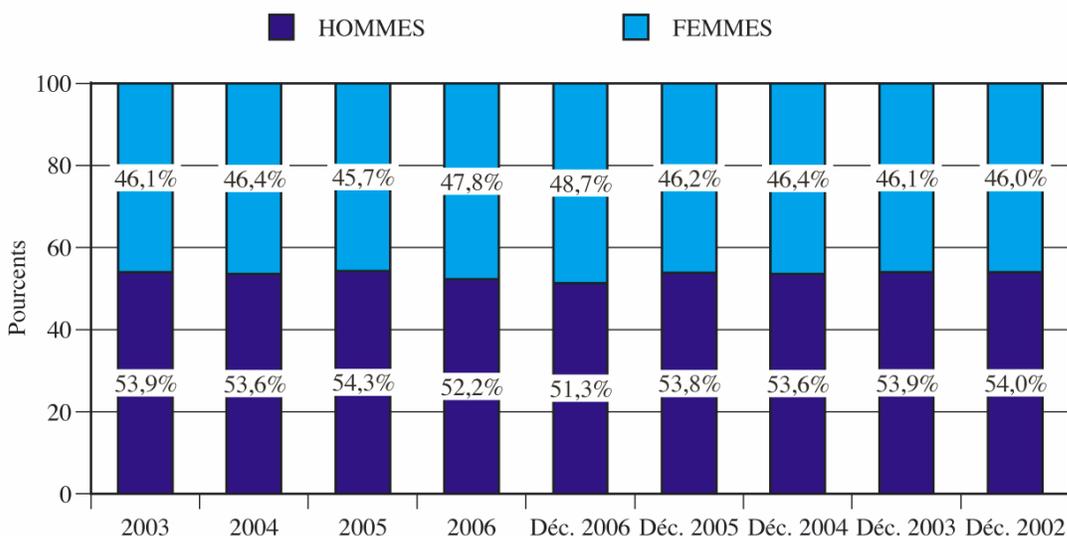
4.3. Sexe

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2002 à 2006, et les moyennes des années 2003 à 2006.

La répartition entre hommes et femmes est très stable. Pour le mois de décembre 2002 à 2005, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi s'élève entre 46,0% et 46,4%. Pour le dernier mois de l'année 2006, par rapport à 2005, on note cependant une augmentation de 2,5 points de %, le taux de présence passant à 48,7%.

A noter que dans l'emploi résidant au Luxembourg, la proportion des femmes est de 41,3%.

Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



4.4. Âge

Âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2006)

	31 décembre 2006				
	Hommes		Femmes		Total
< 26 ans	1.094	20,7%	1.026	20,4%	2.120 20,6%
26-30 ans	612	11,6%	671	13,4%	1.283 12,4%
31-40 ans	1.205	22,8%	1.256	25,0%	2.461 23,9%
41-50 ans	1.320	24,9%	1.197	23,8%	2.517 24,4%
51-60 ans	1.003	19,0%	823	16,4%	1.826 17,7%

31 décembre 2006						
	Hommes		Femmes		Total	
> 60 ans	55	1,0%	48	1,0%	103	1,0%
Total	5.289	100%	5.021	100%	10.310	100%

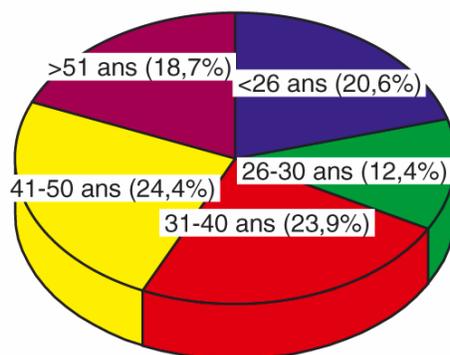
Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2.120	20,6%	2.067	21,2%	1.793	20,7%
26-30 ans	1.283	12,4%	1.315	13,5%	1.196	13,8%
31-40 ans	2.461	23,9%	2.470	25,4%	2.340	27,0%
41-50 ans	2.517	24,4%	2.285	23,5%	1.956	22,6%
51-60 ans	1.826	17,7%	1.514	15,5%	1.315	15,2%
> 60 ans	103	1,0%	86	0,9%	66	0,7%
Total	10.310	100%	9.737	100%	8.666	100%

Source: ADEM

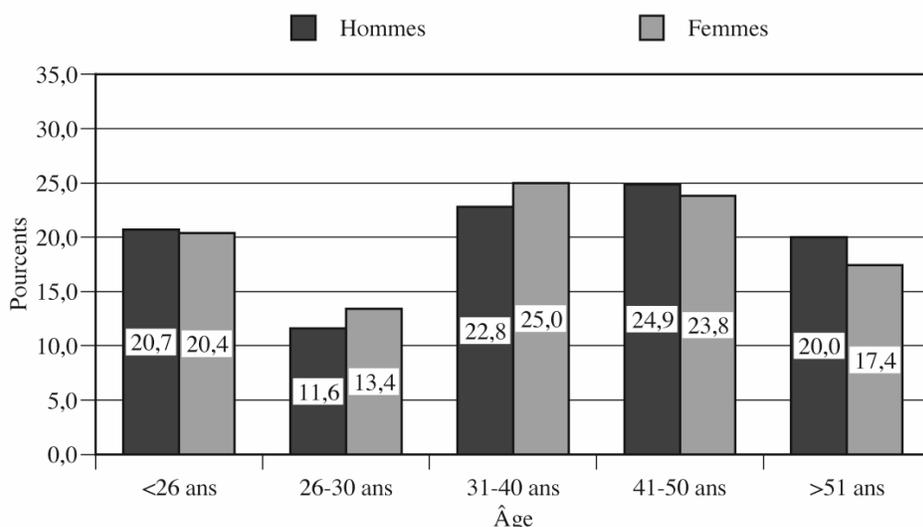
Si, par rapport à 2005, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de 573 unités, la population des moins de 26 ans n'a accru que de 53 unités. On constate par ailleurs une diminution des effectifs des tranches d'âge de 26 à 40 ans. Ainsi, l'accroissement global s'explique presque essentiellement par la présence d'un effectif plus élevé de demandeurs d'emploi âgés de 41 ans et plus. Le groupe des personnes âgées de 41 ans et plus a augmenté de 561 unités. Cette même population représente 43,1 % des inscrits, soit des augmentations respectives de 3,2 et 4,6 points de % par rapport aux mois de décembre 2005 et 2004.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2006)



A l'instar des années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 41,2% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus. La proportion respective des hommes est de 3,7 points de % supérieure.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2006)



4.5. Durée d'inscription

Durée d'inscription des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2006)

	31 décembre 2006						
	Hommes		Femmes		Total		Σ %
< 1 mois	827	5,6%	545	0,9%	1.372	3,3%	3,3
1-2 mois	624	1,8%	594	1,8%	1.218	1,8%	5,1
2-3 mois	494	9,3%	514	0,2%	1.008	9,8%	4,9
3-6 mois	814	5,4%	821	6,4%	1.635	5,9%	0,8
6-9 mois	473	9,0%	584	1,6%	1.057	0,3%	1,1
9-12 mois	382	7,2%	448	8,9%	830	8,0%	9,1
> 12 mois	675	1,7%	515	0,2%	3.190	0,9%	00
Total	289	100%	021	100%	0.310	100%	

Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006			31 décembre 2005			31 décembre 2004		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	1.372	3,3%	3,3	1.241	12,7%	12,7	1.294	14,9%	14,9
1-2 mois	1.218	1,8%	5,1	1.148	11,8%	24,5	1.087	12,5%	27,5
2-3 mois	1.008	9,8%	4,9	978	10,0%	34,5	908	10,5%	38,0
3-6 mois	1.635	5,9%	0,8	1.715	17,6%	52,1	1.533	17,7%	55,6
6-9 mois	1.057	0,3%	1,1	987	10,1%	62,3	927	10,7%	66,3
9-12 mois	830	8,0%	9,1	863	8,9%	71,1	767	8,9%	75,2
> 12 mois	3.190	0,9%	00	2.805	28,8%	100,0	2.150	24,8%	100
Total	10.310	100%		9.737	100%		8.666	100%	

Source: ADEM

Fin décembre 2006, 13,3% des demandeurs d'emploi (1.372 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport aux mêmes mois des années précédentes, l'importance de cette population a augmenté de 0,6 point de % comparé à 2005 et diminué de 1,6 point de % comparé à 2004.

- 34,9% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à un trimestre (34,5% en 2005, 38,0% en 2004).
- 50,8% des chômeurs sont sans activité depuis moins de 6 mois (52,1% en 2005 et 55,6% en 2004).

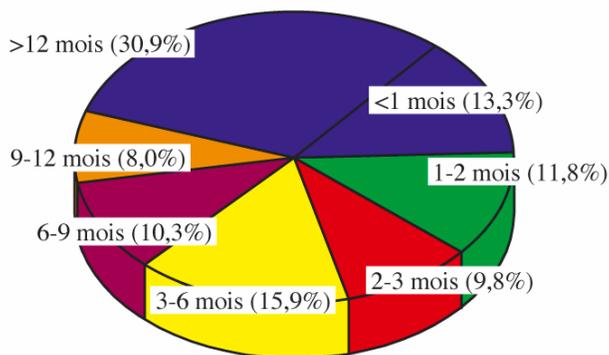
Si donc bien plus de la moitié des personnes sans emploi réintègrent le marché du travail après une période de chômage relativement courte, force est de constater une tendance continue à un allongement des périodes d'inscription : près de la moitié des chômeurs ont actuellement une durée d'inscription supérieure à 1 semestre (49,2 % en 2006, 47,9% en 2005 et 44,4% en 2004).

Un risque d'aggravation du chômage de longue durée existe dans la mesure où les possibilités d'absorption des flux entrants de demandeurs d'emploi par les mesures en faveur de l'emploi s'avèreraient limitées et les opportunités réelles d'emplois appropriées à offrir aux populations enregistrées trop peu nombreuses.

Les demandeurs d'emploi de longue durée (durée d'inscription supérieure à 1 an) sont la catégorie de chômeurs la plus importante ayant tendance à augmenter :

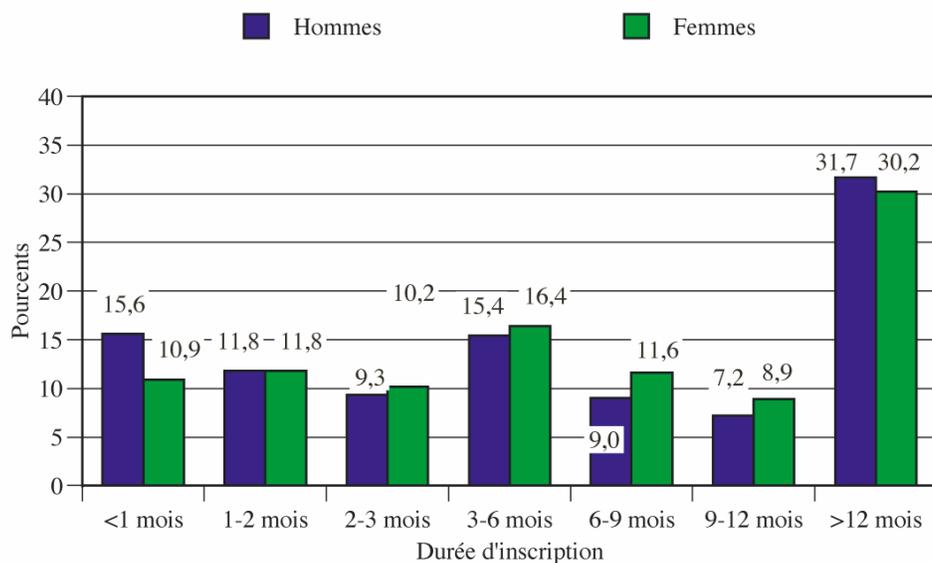
- décembre 2006 : 3.190 soit 30,9 % des inscrits
- décembre 2005 : 2.805 soit 28,8 % des inscrits
- décembre 2004 : 2.150 soit 24,8 % des inscrits
- décembre 2003 : 1.622 soit 21,0 % des inscrits
- décembre 2002 : 1.068 soit 17,1 % des inscrits
- décembre 2001 : 918 soit 19,1 % des inscrits
- décembre 2000 : 1.132 soit 24,0 % des inscrits

Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2006)



En matière des durées d'inactivité des hommes et des femmes, le constat est identique à celui des années antérieures : en général la proportion d'hommes est toujours inférieure à celle des femmes sauf pour les durées d'inscription extrêmes. Ainsi, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (différence de 4,7 points de %) et à être chômeuses de longue durée (différence de 1,5 point de %).

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2006)



Il y a lieu de souligner que parmi les demandeurs d'emploi enregistrés auprès des bureaux de placement de l'ADEM figurent également certains demandeurs inscrits auprès du STH (Service des Travailleurs Handicapés) ainsi que des travailleurs à capacité de travail réduite bénéficiant d'une décision de reclassement externe inscrits auprès du STCTR (Service des Travailleurs à Capacité de Travail Réduite). Comme il s'agit souvent de personnes ayant une employabilité réduite, leur réinsertion dans le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

Travailleurs handicapés (STH) : demandeurs d'emploi présentant une diminution de sa capacité de travail de 30 % au moins et qui sont reconnus apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé (y compris un certain nombre de personnes bénéficiant également d'une décision de reclassement externe).

Travailleurs à capacité de travail réduite (CTR) : personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail en application des dispositions L.551-1. et suivantes du Code du Travail (y compris un certain nombre de personnes reconnues également travailleur handicapé).

STH \cap CTR : personnes reconnues «travailleur handicapé» et bénéficiant d'une décision de reclassement externe.

STH et CTR

		DE dont	STH	CTR*	STH \cap CTR
Moy. annuelle	2005	8.948	439	728	73
Moy. annuelle	2006	9.487	499	981	94

Décembre	2005	9.737	420	825	72
Décembre	2006	10.310	574	1.104	120

N.B. : le travailleur frontalier est assimilé au travailleur résident

A souligner que la rubrique CTR ci-avant **ne reprend pas** les personnes bénéficiaires d'une décision de reclassement externe, inscrites à l'ADEM mais ne résidant pas sur le territoire national. Fin décembre 2006, leur effectif s'élevait à 685.

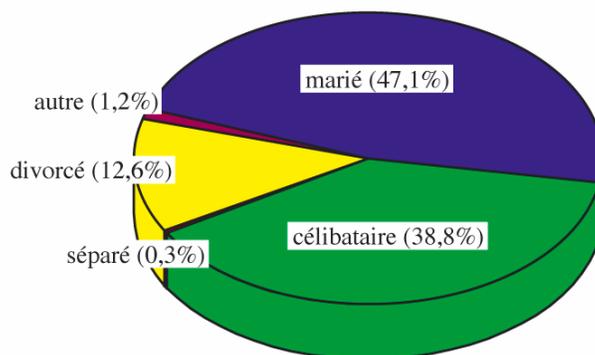
4.6. Etat-civil

	31 décembre 2006					
	Hommes		Femmes		Total	
marié	2.367	44,8%	2.490	49,6%	4.857	47,1%
célibataire	2.313	43,7%	1.682	33,5%	3.995	38,8%
divorcé	569	10,8%	733	14,6%	1.302	12,6%
séparé	7	0,1%	23	0,5%	30	0,3%
autre	33	0,6%	93	1,8%	126	1,2%
Total	5.289	100%	5.021	100%	10.310	100%

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	Total		Total		Total	
marié	4.857	47,1%	4.458	45,8%	4.073	47,0%
célibataire	3.995	38,8%	3.944	40,5%	3.497	40,3%
divorcé	1.302	12,6%	1.175	12,1%	945	10,9%
séparé	30	0,3%	35	0,3%	41	0,5%
autre	126	1,2%	125	1,3%	110	1,3%
Total	10.310	100%	9.737	100%	8.666	100%

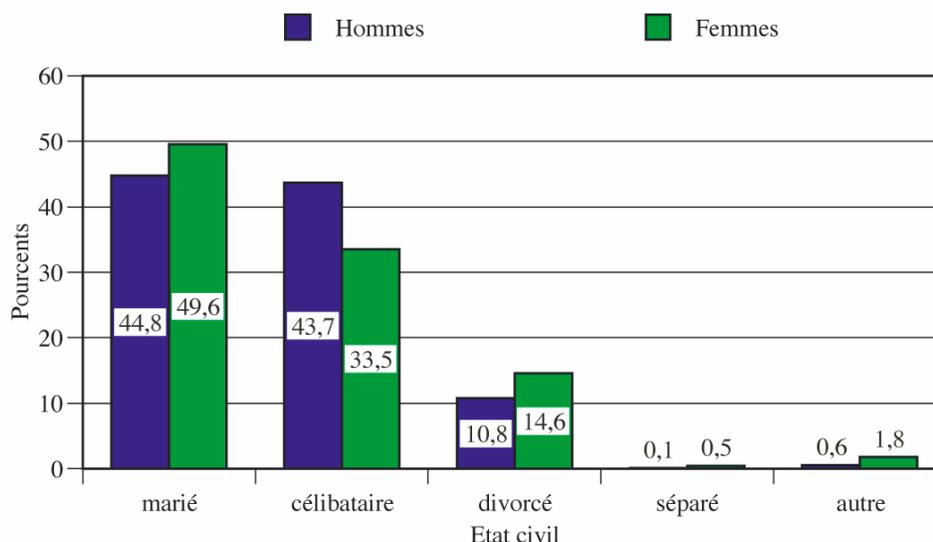
La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état-civil a peu varié au cours des dernières années.

Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2006)



Si les chômeurs mariés et divorcés sont proportionnellement plus nombreux parmi les femmes, l'inverse, dans des proportions plus importantes, s'observe pour les célibataires. En effet, l'écart entre chômeurs et chômeuses célibataires est de 10,2 points de %, alors que pour les deux autres catégories d'état civil, il se situe entre 4,8 et 3,8 points de %.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2006)



4.7. Niveau de formation scolaire

Niveau de formation scolaire des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre)

	31 décembre 2006					
	Hommes		Femmes		Total	
1. Niv. Inf.	2828	53,5%	2464	49,1%	5292	51,3%
2. Niv. Moy	1830	34,6%	1858	37,0%	3688	35,8%
3. Niv. Sup	602	11,4%	593	11,8%	1195	11,6%
4. Non préc.	29	0,5%	106	2,1%	135	1,3%
Total	5289	100%	5021	100%	10310	100%

Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	Total	Total	Total	Total	Total	Total
1. Niv. Inf.	5292	51,3%	4.885	50,2%	4.253	49,1%
2. Niv. Moy	3688	35,8%	3.498	35,9%	3.127	36,1%
3. Niv. Sup	1195	11,6%	1.278	13,1%	1.222	14,1%
4. Non préc.	135	1,3%	76	0,8%	64	0,7%
Total	10310	100%	9.737	100%	8.666	100%

Source: ADEM

Formation de type :

1. niveau inférieur: scolarité obligatoire (9 années d'études)
2. niveau moyen: 10ème à 13ème de l'Enseignement Secondaire Technique
4ème à 1ère de l'Enseignement Secondaire Général
3. niveau supérieur: enseignement post-secondaire
4. non précisé : sans indication pour les diplômes éventuellement acquis

Même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 51,3% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 11,6% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation.

En 2001 et en 2002, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé, dans la composition de la population des demandeurs d'emploi, des changements structurels. Le constat est celui d'une diminution de la proportion des personnes peu scolarisées et une augmentation de la proportion des demandeurs d'emploi ayant atteint des niveaux de formation plus élevés.

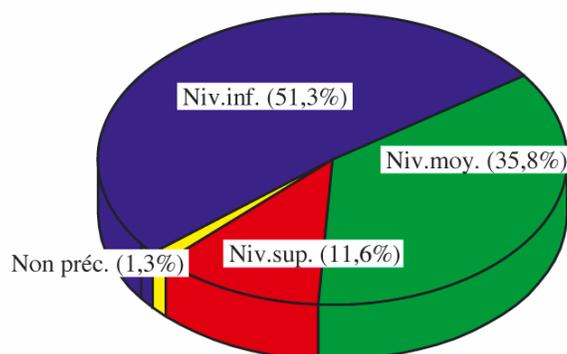
Or, il ressort de l'évolution plus récente, marquée par un accroissement important du nombre des inscrits à l'ADEM (en particulier en 2003), un renversement de tendance: on enregistre plus de personnes peu qualifiées et un afflux moins important de personnes hautement qualifiées du point de vue scolaire.

En 2006, la part des personnes peu scolarisées passe à 51,3% (+1,1et +2,2 points de % par rapport aux mois de décembre 2005 et 2004) et celle des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation élevé a régressé (respectivement -1,5 et - 2,5 points de % par rapport aux deux mois de comparaison).

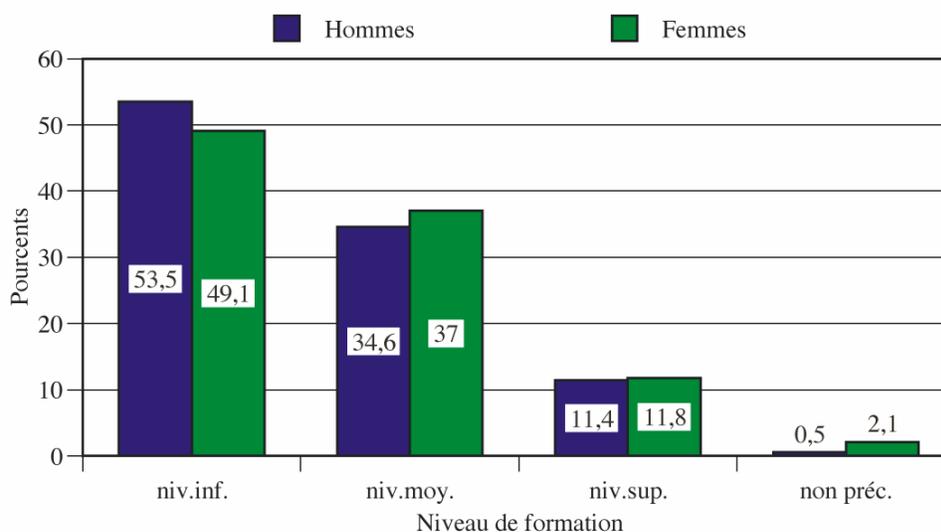
En termes d'effectifs de personnes, le groupe des moins scolarisés a augmenté de près de 8,3% (+407 personnes) par rapport à décembre 2005. Pour le niveau moyen, on retient 190 personnes en plus (+5,4%). Le nombre des demandeurs d'emploi disposant d'une formation post-secondaire a diminué de 83 unités (-6,5%).

En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes demandeurs d'emploi, on relève que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir un niveau de formation inférieur.

Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2006)



Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation



(31/12/2006)

4.8. Durée d'inscription et chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des chômeurs dans les services de l'ADEM, il est intéressant de mettre la durée en relation avec d'autres facteurs. A priori, on peut penser que la durée d'inscription au chômage, et donc la difficulté d'insertion ou de réinsertion professionnelles, peut être liée à l'état-civil, à l'âge, ou encore aux demandes d'emploi (emplois recherchés) des chômeurs.

a. Durée d'inscription et état-civil

%	31 décembre 2006						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
marié	11,8	19,1	15,5	11,9	8,8	32,9	100 (4857)
célibataire	16,4	26,4	16,3	8,0	6,4	26,5	100 (3995)
divorcé	10,2	16,9	16,1	11,2	9,6	36,0	100 (1302)
autre	6,4	16,0	12,2	9,6	13,5	42,3	100 (156)

Près de 42,8% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que la proportion de mariés et de divorcés est moins importante dans cette même catégorie de durée d'inscription (respectivement 30,9% et 27,1%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins représentés parmi les chômeurs de longue durée (26,5%). Cette proportion dépasse 36% pour les chômeurs divorcés.

b. Durée d'inscription et âge

Durée d'inscription et âge des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre)

%	31 décembre 2006						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
<26 ans	20,0	31,1	15,9	6,6	4,3	22,1	100 (2120)
26-30 ans	17,0	24,1	18,5	10,0	7,6	22,8	100 (1283)
31-40 ans	13,7	22,4	17,9	12,2	9,5	24,3	100 (2461)
41-50 ans	10,5	19,0	15,7	11,0	9,5	34,3	100 (2517)
>51 ans	6,8	11,8	11,6	10,9	8,7	50,2	100 (1929)

Comparaison des totaux des mois de décembre 2004, 2005 et 2006

	31 décembre 2006		31 décembre 2005		31 décembre 2004	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
< 26 ans	22,1%	100 (2.120)	20,3%	100 (2.067)	18,1%	100 (1.793)
26-30 ans	22,8%	100 (1.283)	23,2%	100 (1.315)	18,1%	100 (1.196)
31-40 ans	24,3%	100 (2.461)	24,5%	100 (2.470)	19,8%	100 (2.340)
41-50 ans	34,3%	100 (2.517)	30,8%	100 (2.285)	28,0%	100 (1.956)
> 51 ans	50,2%	100 (1.929)	48,2%	100 (1.600)	43,3%	100 (1.381)

Source: ADEM

Il n'y a aucun doute qu'il existe une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur durée d'inscription dans les services de l'ADEM. Par rapport aux demandeurs plus âgés, les jeunes qui s'inscrivent à l'ADEM ont plus de facilité à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés. Or, la comparaison des situations constatées depuis 2001 a fait ressortir que le ralentissement économique, qui a fortement touché le marché du travail, atteint jeunes et adultes et affecte cette relation « âge et durée d'inscription ».

Jusqu'à fin 2005, on retient pour toutes les catégories d'âge des augmentations (en valeurs relative et absolue) des effectifs des chômeurs de longue durée.

L'année 2006 semble apporter un moment d'accalmie pour les demandeurs d'emploi âgés entre 26 et 40 ans : on note une stabilité de leur effectif. Par contre, sont concernés par des périodes d'inscription plus longues, les jeunes âgés de moins de 26 ans et, en particulier, les personnes de 41 ans et plus.

Pour le premier groupe d'âge, la proportion des chômeurs de longue durée est de 22,1%, soit une augmentation de 1,8 point de % par rapport à 2005.

Le taux de présence est de 34,3% pour les chômeurs âgés de 41 à 50 ans. Ce taux a augmenté de 3,5 points de %. La population a augmenté de 232 unités et atteint 2.517 personnes.

Et finalement, la situation est particulièrement marquée pour les personnes âgées de 51 ans et plus. Dans cette tranche d'âge, les chômeurs de longue durée représentent 50,2% et leur nombre a augmenté de 329 unités par rapport à décembre 2005 (soit une augmentation de + 2 points de %)

En décembre 2006, le taux de personnes inscrites depuis moins d'un mois se situe entre 20,0% et 6,8% en fonction de l'âge de celles-ci. Les taux correspondants pour le mois de décembre 2005 étaient de 18,4% et de 6,3%.

Pour les durées d'inscription de 1 à 3 mois, les taux passent de 31,1% pour les jeunes à 11,8% pour les demandeurs d'emploi âgés (32,6% et 11,7 % pour le mois de décembre 2005).

L'inverse s'observe pour les anciennetés supérieures à un an. Les proportions sont de 22,1% pour les moins de 26 ans et de 50,2% pour les personnes âgées de 51 ans et plus. En décembre 2005, les taux respectifs s'élevaient à 20,3% et 48,3%.

c. *Durée d'inscription et emploi recherché*

%	31 décembre 2006						TOTAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
A	10,3	23,5	20,2	10,8	8,3	26,9	100 (1001)
B	8,4	23,0	24,2	15,7	7,3	21,4	100 (178)
C	11,3	21,4	17,7	9,4	7,9	32,3	100 (1633)
D	10,1	23,5	13,6	14,4	10,6	27,8	100 (1240)
E	15,2	21,3	14,6	10,1	7,3	31,5	100 (178)
F	12,4	16,3	17,4	12,7	8,9	32,3	100 (362)
G	11,1	44,5	11,1	33,3	0,0	0,0	100 (9)
H	17,8	19,9	15,5	8,5	7,1	31,2	100 (1777)
I	10,6	18,0	12,8	10,5	7,7	40,4	100 (1484)
J	15,0	29,2	15,8	7,4	7,0	25,6	100 (828)
K	10,4	23,0	16,4	10,2	8,6	31,4	100 (1499)
L	95,8	1,7	0,0	1,7	0,8	0,0	100 (121)

- A professions libérales, techniciens et assimilés
- B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
- C - employés de bureau
- D - vendeurs
- E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
- F - travailleurs des transports
- G - travailleurs des communications
- H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
- I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
- J - hôtellerie, restauration
- K - autres services
- L - pas de demande prioritaire

L'afflux de demandeurs d'emploi et la tendance générale à l'allongement des durées d'inscription reflètent évidemment l'existence de difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. Toutes les catégories de métiers et d'emplois sont affectées par le chômage de longue durée. C'est dans le groupe B (directeurs et cadres administratifs) que la proportion des chômeurs ayant une ancienneté d'inscription élevée est la plus faible (21,4%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 178 demandeurs d'emploi.

4.9. Formation initiale et chômage

La formation initiale des personnes inscrites à L'ADEM peut avoir une influence sur le chômage. On peut penser, a priori, qu'une faible formation amène des durées d'inscription plus longues. Dans ce cas, le manque de formation est un facteur explicatif du chômage. Dans un autre ordre d'idées,

certains facteurs comme la nationalité, l'âge ou les emplois recherchés peuvent être mis en rapport avec la formation initiale des chômeurs. Le chômage est un phénomène multidimensionnel et l'analyse de ces relations permet de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du chômage.

a. Formation initiale et durée d'inscription

						31 décembre 2006	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
1. Niv.inf.	13,6	20,5	14,0	10,1	7,9	33,9	100 (5292)
2. Niv.moy.	12,8	23,0	17,0	10,7	8,0	28,5	100 (3688)
3. Niv.sup.	12,7	22,2	20,4	9,6	8,3	26,8	100 (1195)
4. Non préc.	20,7	20,0	16,3	9,6	14,1	19,3	100 (135)

Les analyses des variables « formation initiale » et « durée d'inscription » ont toujours permis de dégager des relations assez linéaires et l'existence d'une relation entre ces deux éléments ne fait aucun doute.

On s'attend à ce que les demandeurs d'emploi pouvant se prévaloir d'un niveau de formation scolaire élevé soient proportionnellement plus nombreux à avoir des durées d'inscription plus courtes.

Ainsi, par exemple, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (26,8%) est de 7,1 points de % inférieure à la proportion de chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur.

On constate toutefois, par rapport aux années antérieures, que ce lien est devenu moins apparent. Le différentiel actuellement donc de 7,1 points, était de 8,4 en 2005. Rappelons aussi que, pour tous les niveaux de formation confondus, le nombre des chômeurs de longue durée a augmenté.

Fin décembre 2006, 33,9% (31,8% en 2005) des demandeurs d'emploi du groupe « niveau inférieur » sont des chômeurs de longue durée et le taux est de 26,8% (23,4% en 2005) pour les personnes avec un niveau de formation supérieur.

b. Formation et âge des chômeurs

					31 décembre 2006	
%	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL
1. Niv.inf.	18,5	9,7	23,1	27,0	21,7	100 (5292)
2. Niv.moy.	26,8	13,6	22,7	21,5	15,4	100 (3688)
3. Niv.sup.	10,6	21,2	31,8	21,7	14,7	100 (1195)
4. Non préc.	21,5	9,6	14,1	27,4	27,4	100 (135)

Une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation ne se dégage pas nettement. On peut noter que parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible une forte proportion de personnes ont entre 31 et 50 ans (50,1%). Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus d'un quart des chômeurs (26,8%) ont moins de 26 ans et que 44,2% ont entre 31 et 50 ans.

Enfin, les personnes ayant un niveau de formation supérieur sont assez nombreuses (presque 32%) dans les catégories d'âge « 31-40 ans ». Seulement 14,7% des demandeurs d'emploi ont un

âge supérieur à 50 ans ; cette proportion est de 7,0 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du « niveau de formation inférieur » (21,7%).

c. Formation et nationalité

							31 décembre 2006	
%	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE (15)	Autres
1. Niv.inf.	44,4	20,2	13,6	17,8	54,2	78,6	21,7	48,4
2. Niv.moy.	45,8	51,5	47,0	54,0	36,8	17,0	40,0	33,8
3. Niv.sup.	9,1	27,2	38,7	27,1	8,0	2,1	37,4	16,6
4. Non préc.	0,7	1,1	0,7	1,1	1,0	2,3	0,9	1,2
Total	100 3662	100 272	100 406	100 802	100 489	100 3121	100 230	100 1358

La formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de la nationalité.

Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (78,6%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 54,2%)

Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation post-secondaire est importante (38,7%).

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres pays et que presque la moitié des demandeurs en provenance d'un pays hors UE (15) a une formation de « niveau inférieur ».

Enfin, la ventilation des Luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire donne des résultats stables par rapport à 2004 et 2003 : presque à parts égales, les demandeurs luxembourgeois des deux premiers niveaux de formation (niveaux inférieur et moyen) font 90 % des inscrits nationaux.

Seulement 9,1% des Luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur (en 3^e rang après les demandeurs d'emploi italiens (8,0%) et portugais (2,1%)).

d. Formation et emploi recherché

Il existe, évidemment, une relation forte entre formation initiale et emploi recherché. La demande d'emploi exprimée par le chômeur reflète généralement la fonction ou l'activité exercée avant son inscription à l'ADEM. Toutefois, certains chômeurs n'ont pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 6,2% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 10,5% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 17,1% des demandeurs d'emploi voulant un poste d'employé de bureau sont classés parmi les moins qualifiés. Inversement, mais dans des proportions très faibles, on retient que des chômeurs désirent un emploi d'ouvrier tout en ayant réalisé des études supérieures.

					31 décembre 2006
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
A	10,5	33,4	53,5	2,6	100 (1001)
B	6,2	34,3	59,5	0,0	100 (178)
C	17,1	62,6	20,2	0,1	100 (1633)
D	43,2	50,3	6,1	0,4	100 (1240)

					31 décembre 2006
%	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
E	65,7	33,2	1,1	-	100 (178)
F	71,3	24,9	3,0	0,8	100 (362)
G	66,7	33,3	0,0	0,0	100 (9)
H	69,0	29,1	1,4	0,5	100 (1777)
I	73,0	24,3	1,1	1,6	100 (1484)
J	58,5	37,3	3,5	0,7	100 (828)
K	75,8	17,9	2,7	3,6	100 (1499)
L	39,7	33,1	19,8	7,4	100 (121)

- A - professions libérales, techniciens et assimilés
- B - directeurs et cadres administratifs supérieurs
- C - employés de bureau
- D - vendeurs
- E - agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés
- F - travailleurs des transports
- G - travailleurs des communications
- H - artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment)
- I - artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)
- J - hôtellerie, restauration
- K - autres services
- L - pas de demande prioritaire

N.B.: le chômeur n'a pas nécessairement terminé avec succès les études entamées

Article 1er § 2

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent:

à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris;"

[L'annexe à la Charte déclare que cette disposition ne saurait être interprétée ni comme interdisant, ni comme autorisant les clauses ou pratiques de sécurité syndicale].

- A. Prière d'indiquer si le travail forcé ou obligatoire sous une forme quelconque est autorisé ou toléré ⁽¹⁾ ⁽²⁾.**
- B. Dans l'affirmative, prière de décrire la nature de tout travail de cet ordre et d'indiquer la mesure dans laquelle il a été fait appel à un tel travail pendant la période considérée.**
- C. Prière de fournir des informations sur les mesures prises en vue de l'abolition totale du travail forcé ou obligatoire et d'indiquer les dates prévues pour la pleine application de ces mesures ⁽²⁾.**
- D. Prière de fournir des informations sur les mesures prises en vue de faire disparaître les discriminations dans l'emploi, notamment celles fondées sur le sexe, l'origine sociale ou nationale, l'opinion politique, la religion, ou la race et d'encourager efficacement l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et aux différentes professions ⁽¹⁾ ⁽²⁾**
- E. Prière d'indiquer, s'il y a lieu, les méthodes adoptées:**
 - i. pour s'assurer que les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés s'efforceront de faire accepter et respecter la politique précitée de non-discrimination;**
 - ii. pour faire accepter et respecter la politique précitée par une action éducative ⁽²⁾.**
- F. Prière d'indiquer les garanties permettant d'éviter toute discrimination à l'égard des membres d'organisations de travailleurs lors de l'engagement, de la promotion ou du licenciement ⁽³⁾**

Aucune modification n'est à signaler quant au travail forcé.

Par contre, à l'instar de la loi du 28 juin 2001 qui a modifié la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, deux lois des 28 novembre 2006 et 29 novembre 2006 ont

(1) L'expression "Travail forcé ou obligatoire" doit être entendue au sens de la Convention Internationale du Travail n° 29, Article 2.

(2) Conventions internationales du Travail n° 29 (Travail forcé) et n° 105 (Abolition du travail forcé).

(1) L'expression "discrimination" doit être entendue au sens de l'Article 1 de la Convention internationale du Travail n° 111 (Discrimination, emploi, profession).

(2) Convention internationale du Travail n° 111 (Discrimination, emploi, profession).

(3) Convention internationale du Travail n° 98 (Droit d'organisation et de négociation collective).

transposé les directives 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000. Ces deux textes de loi se trouvent annexés ci-après.

Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux

1) Jurisprudence en matière de discrimination indirecte

Aucune jurisprudence n'est connue de la part de l'auteur du présent rapport.

2) charge de la preuve

A l'instar de la solution retenue en matière de harcèlement sexuel, il y a renversement de la charge de la preuve (cf article 5, paragraphe 1 de la loi du 28 novembre 2006).

3) voies de recours

Il est renvoyé au chapitre 2 de la loi du 28 novembre 2006 (articles 4 à 7).

4) emplois dans la fonction publique réservés aux nationaux

Actuellement six secteurs, où le Gouvernement considère qu'il n'y a par essence pas d'exercice de la puissance publique, sont ouverts. Il s'agit des secteurs de la recherche, de l'enseignement, de la santé, des transports terrestres, des postes et télécommunications et de distribution de l'eau, du gaz et de l'électricité.

Concernant les autres services, le Gouvernement estime qu'il y a lieu d'examiner poste par poste quels sont les emplois qui comportent une participation à l'exercice de la puissance publique. En ce moment (mars 2008), cette analyse est entrain de se faire.

5) législation visant la lutte contre le terrorisme

Une loi du 12 août 2003 portant approbation de la Convention internationale pour la répression du financement du terrorisme fixe les règles applicables en la matière de lutte contre terrorisme (cf annexe 3 au présent paragraphe).

6) travail pénitentiaire

Le Luxembourg a ratifié la convention de l'O.I.T. sur le travail forcé ou obligatoire (convention N° 29) et la convention sur l'abolition du travail forcé (convention N° 105).

Il s'ensuit qu'un détenu ne peut être tenu, contre son gré, de travailler pour qui que ce soit.

Toutefois, dans un but de resocialisation, les détenus condamnés à des peines criminelles et correctionnelles sont en principe astreints au travail. Cette astreinte s'interprète toutefois plutôt dans une optique de réinsertion sociale par le travail que dans une optique répressive – ce qui explique qu'un refus de travail n'est pas sanctionné. Il est à noter qu'un médecin détermine l'aptitude au travail et peut accorder des dispenses.

Pour les prévenus l'accès au travail est facultatif.

S'agissant de la rémunération, les détenus sont rémunérés soit à la tâche, soit par un salaire journalier fixe avec des taux fixés par le Ministre de la Justice (arrêté du ministre de la justice du 21 mars 2001). Le salaire maximal par mois est fixé à 620 €.

La durée du travail varie selon les tâches entre 5 et 7 heures par jour.

Le travail se fait soit pour le compte de l'Etat (en régime de confectionnaire l'Administration Pénitentiaire conclut un marché avec l'entrepreneur privé) soit pour un Groupement d'Intérêts

Economiques [GIE] (en l'espèce il s'agit de la buanderie qui lave le linge des hôpitaux luxembourgeois).

La situation est différente pour les détenus dans une structure semi-ouverte. Dans ce cas, les détenus sont autorisés à travailler comme salariés ordinaires à l'extérieur de l'établissement et sont titulaires d'un contrat de travail de droit commun.

La participation à des cours de formation dans l'intérêt de la resocialisation est rémunérée.

ANNEXES

Annexe 1 : Loi du 28 novembre 2006 portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Chapitre 1er – Dispositions générales

Art. 1er. (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe (1):

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

Art. 2. (1) La présente loi s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;

- f) les avantages sociaux;
- g) l'éducation;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

(2) La présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

(3) Sont exclus des points a) et c) du paragraphe (1) qui précède les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires-fonctionnaires conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.

Art. 3. Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

Art. 4. Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1er de la présente loi ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit et l'article L. 253-1 du Code du travail s'applique.

Art. 5. (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 7 qui suit ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5 paragraphe (2) du Code du travail, ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1) du Code du travail, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

Art. 6. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. 7. Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1er qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice

dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 8. Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après «le Centre».

Art. 9. Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

Art. 10. Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 11. Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement.

Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 12. (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1er de la présente loi.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(5) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 13. Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 14. Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

Art. 15. Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 16. Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 17. Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 4 – Dispositions modificatives

Art. 18. Le livre II du Code du travail est complété par un nouveau Titre V de la teneur suivante:

«Titre V - EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

Art. L. 251-1 (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe (1) :

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

Art. L. 251-2 (1) Le présent titre s'applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;

- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

Art. L. 252-1 (1) Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

(2) Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Art. L. 252-2 Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. L. 252-3 (1) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

Art. L. 253-1 Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251- 1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du travail. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est

susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. L. 253-2 (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (2), ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1), devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

Art. L. 253-3 Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 253-4 En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article L. 251-2 paragraphe (1), les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent :

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 du Code du travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 251-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Chapitre IV – Contrôle de l'application

Art. L. 254-1 L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles L. 251-2, paragraphe (1) et des L. 252-1 à L. 252-3 et L. 253-1. du présent Titre.»

Art. 19. L'actuel Titre V du Livre II devient le Titre VI et la numérotation des articles de ce Titre est adaptée en conséquence.

Art. 20. (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

«(5) L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution du paragraphe (4) qui précède.»

Par analogie l'article L. 562-1 du Code du travail est complété par un paragraphe (5) nouveau ayant la même teneur.

(2) L'article 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les dispositions suivantes:

«La fixation de la rémunération interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites de la rémunération des travailleurs handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires».

Par analogie, l'article L. 562-6 du Code du travail est complété par les mêmes dispositions.

Art. 21. (1) L'article 454 du code pénal est modifié comme suit:

«**Art 454.** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des moeurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.»

(2) Le point 7 de l'article 455 du code pénal est modifié comme suit:

«7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.»

(3) Dans les points 1 à 4 de l'article 457 du code pénal le terme «discrimination» est remplacé par les termes «différenciation de traitement».

(4) Le point 5 de l'article 457 du code pénal est abrogé.

Annexe 2 : Loi du 29 novembre 2006 modifiant

1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Art. 1er. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:

1. L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

2. L'article 1er est modifié et complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

«3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 3 alinéas 1 à 10, et de l'article 38 paragraphe 2, qui concernent les stagiaires-fonctionnaires, sont applicables à ceux-ci, le cas échéant par application analogique, les dispositions suivantes:

les articles 1bis et 1ter, l'article 2 paragraphe 1, l'article 6, les articles 8 et 9 paragraphes 1er, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l'exception de l'article 19bis, les articles 2 à 25, l'article 28 à l'exception des points k) et p), l'article 29, l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins, l'article 30 paragraphe 1er à l'exception du dernier alinéa, 3 et 4, les articles 32 à 36 paragraphes 1er et 2, l'article 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38 paragraphe 1er à l'exception du point c), les articles 39, 44 et 47 numéros 1 à 3, l'article 54 paragraphe 1er ainsi que l'article 74.»

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

«Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés de l'Etat, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes de la présente loi: les articles 1bis, 1ter, 6, 8 à 16bis, 18 à 20, 22 à 26, 28 à 31, 31-2 à 38 paragraphe 1er, 39 à 42, 44 à 79.»

3. A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

«1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe,

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

En ce qui concerne les personnes handicapées, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.»

4. Il est inséré un nouvel article 1er libellé comme suit:

«Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut.»

5. L'article 10 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1 est complété comme suit:

«[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe.»

b) Au paragraphe 2 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

«un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet»

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 36 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 alinéa 3 est complété par un cinquième tiret libellé comme suit:
«– d'exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

b) A la suite de l'alinéa 3 est ajouté un nouvel alinéa 4 libellé comme suit:
«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 3 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»

7. Il est inséré un nouvel article 44bis libellé comme suit:

«1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1bis de la présente loi ou pour les avoir relatés.

3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

Art. 2. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée et complétée comme suit:

1. L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

2. L'article 1er est modifié et complété comme suit:

b) L'alinéa 1er du paragraphe 4 est complété comme suit:

«Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés communaux, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes du présent statut:

les articles 1bis et 1ter, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1er, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.»

3. A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

«1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1er, du présent paragraphe,

- c) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ;
- d) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

En ce qui concerne les personnes handicapées, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.»

4. Il est inséré un nouvel article 1er libellé comme suit:

«Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut.»

5. L'article 12 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 3, l'alinéa 1 est complété comme suit:

«[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe.»

b) Au paragraphe 3 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

«un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.»

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 47 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 1er alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

«– à exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

b) A la suite de l'alinéa 2 est ajouté un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la délégation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»

7. Il est inséré un nouvel article 55bis libellé comme suit:

«1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1bis de la présente loi ou pour les avoir relatés.

3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

Annexe 3 : Loi du 12 août 2003 portant

- 1) répression du terrorisme et de son financement
- 2) approbation de la Convention internationale pour la répression du financement du terrorisme, ouverte à la signature à New York en date du 10 janvier 2000.

Art. 1er.- Les articles suivants du Code pénal sont respectivement modifiés, complétés, ou ajoutés comme suit:

- 1) Le Titre 1er du Livre II du Code pénal est complété par un Chapitre III-1, dont la teneur est comme suit:

«Chapitre III-1.- Du terrorisme

Art. 135-1. Constitue un acte de terrorisme tout crime et délit punissable d'un emprisonnement d'un maximum d'au moins trois ans ou d'une peine plus grave qui, par sa nature ou son contexte, peut porter gravement atteinte à un pays, une organisation ou un organisme international et a été commis intentionnellement dans le but de:

- gravement intimider une population,
- contraindre indûment des pouvoirs publics, une organisation ou un organisme international à accomplir ou à s'abstenir d'accomplir un acte quelconque, ou
- gravement déstabiliser ou détruire les structures fondamentales politiques, constitutionnelles, économiques ou sociales d'un pays, d'une organisation ou d'un organisme international.

Art. 135-2. Ceux qui ont commis un acte de terrorisme prévu à l'article précédent sont punis de la réclusion de quinze à vingt ans.

Ils sont punis de la réclusion à vie si cet acte a entraîné la mort d'une ou de plusieurs personnes.

Art. 135-3. Constitue un groupe terroriste, l'association structurée de plus de deux personnes, établie dans le temps, en vue de commettre de façon concertée un ou plusieurs des actes de terrorisme visés aux articles 135-1 et 135-2.

Art. 135-4. (1) Toute personne qui, volontairement et sciemment, fait activement partie d'un groupe terroriste, est punie d'un emprisonnement d'un à huit ans et d'une amende de 2.500 euros à 12.500 euros, ou d'une de ces peines seulement, même si elle n'a pas l'intention de commettre une infraction dans le cadre de ce groupe ni de s'y associer comme auteur ou complice.

(2) Toute personne qui participe à la préparation ou à la réalisation de toute activité licite de ce groupe terroriste, alors qu'elle sait que sa participation contribue aux objectifs de celui-ci, tels qu'ils sont prévus à l'article précédent, est punie d'un emprisonnement d'un à huit ans et d'une amende de 2.500 euros à 12.500 euros, ou d'une de ces peines seulement.

(3) Toute personne qui participe à toute prise de décision dans le cadre des activités d'un groupe terroriste, alors qu'elle sait que sa participation contribue aux objectifs de celui-ci, tels qu'ils sont prévus à l'article précédent, est punie de la réclusion de cinq à dix ans et d'une amende de 12.500 euros à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

(4) Tout dirigeant du groupe terroriste est puni de la réclusion de dix à quinze ans et d'une amende de 25.000 euros à 50.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

(5) Les comportements visés aux points 1 à 4 du présent article qui se sont produits sur le territoire national sont poursuivis selon le droit luxembourgeois quel que soit le lieu où le groupe terroriste est basé ou exerce ses activités.

Art. 135-5. Constitue un acte de financement du terrorisme le fait de fournir ou de réunir par quelque moyen que ce soit, directement ou indirectement, illicitement et délibérément, des fonds, des valeurs ou des biens de toute nature, dans l'intention de les voir utilisés ou en sachant qu'ils

seront utilisés, en tout ou en partie, en vue de commettre une ou plusieurs des infractions prévues aux articles 135-1 à 135-4 et 442-1, même s'ils n'ont pas été effectivement utilisés pour commettre une de ces infractions.

Art. 135-6. Ceux qui ont commis un acte de financement du terrorisme prévu à l'article précédent sont punis des mêmes peines que celles prévues par les articles 135-1 à 135-4 et 442-1 et suivant les distinctions y établies.

Art. 135-7. Sont exemptés de peines ceux qui, avant toute tentative d'infractions aux articles 135-1, 135-2, 135-5 et 135-6 et avant toutes poursuites commencées, auront révélé à l'autorité l'existence d'actes destinés à préparer la commission d'infractions aux mêmes articles ou l'identité des personnes ayant posé ces actes.

Dans les mêmes cas, les peines de réclusion criminelle sont réduites dans la mesure déterminée par l'article 52 et d'après la graduation y prévue à l'égard de ceux qui, après le commencement des poursuites, auront révélé à l'autorité l'identité des auteurs restés inconnus.

Art. 135-8. Sont exemptés de peines les coupables de participation à un groupe terroriste qui, avant toute tentative d'actes de terrorisme faisant l'objet du groupe et avant toutes poursuites commencées, auront révélé à l'autorité l'existence de ce groupe et les noms de leurs commandants en chef ou en sous-ordre.»

2) L'article 506-1 est libellé comme suit:

«**Art. 506-1.** Sont punis d'un emprisonnement d'un à cinq ans et d'une amende de 1.250 euros à 1.250.000 euros, ou de l'une de ces peines seulement:

- 1) ceux qui ont sciemment facilité, par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens visés à l'article 32-1, alinéa premier, sous 1), formant l'objet ou le produit, direct ou indirect,
 - d'une infraction aux articles 135-1 à 135-6 du Code pénal;
 - de crimes ou de délits dans le cadre ou en relation avec une association au sens des articles 322 à 324ter du Code pénal;
 - d'une infraction aux articles 368 à 370 et 379 à 379bis du Code pénal;
 - d'une infraction de corruption;
 - d'une infraction à la législation sur les armes et munitions;ou constituant un avantage patrimonial quelconque tiré de l'une ou de plusieurs de ces infractions;
- 2) ceux qui ont sciemment apporté leur concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion des biens visés à l'article 32-1, alinéa premier, sous 1), formant l'objet ou le produit, direct ou indirect, des infractions énumérées au point 1) de cet article ou constituant un avantage patrimonial quelconque tiré de l'une ou de plusieurs de ces infractions;
- 3) ceux qui ont acquis, détenu ou utilisé des biens visés à l'article 32-1, alinéa premier, sous 1), formant l'objet ou le produit, direct ou indirect, des infractions énumérées au point 1) de cet article ou constituant un avantage patrimonial quelconque tiré de l'une ou de plusieurs de ces infractions, sachant, au moment où ils les recevaient, qu'ils provenaient de l'une ou de plusieurs des infractions visées au point 1) ou de la participation à l'une ou plusieurs de ces infractions.
- 4) La tentative des infractions prévues aux points 1 à 3 ci-avant est punie des mêmes peines.»

Art. 2.

1) L'article 7-4 du Code d'instruction criminelle est modifié comme suit:

«**Art. 7-4.** Toute personne qui se sera rendue coupable à l'étranger d'une des infractions prévues par les articles 135-1 à 135-6 et 260-1 à 260-4 du Code pénal, pourra être poursuivie et jugée au Grand-Duché, lorsqu'une demande d'extradition est introduite et que l'intéressé n'est pas extradé.»

2) L'alinéa 1er du paragraphe (3) de l'article 67-1 du Code d'instruction criminelle est complété comme suit:

«Toutefois ce délai de 12 mois ne s'applique pas lorsque la mesure a été ordonnée dans une instruction pour des faits qui se situent dans le cadre ou en relation avec une association ou une organisation criminelle au sens des articles 322 à 324ter du Code pénal, ou qui se situent dans le cadre ou en relation avec le terrorisme au sens des articles 135-1 à 135-4 du Code pénal, ou au sens de l'article 10, alinéa 1er de la loi modifiée du 19 février 1973 concernant la vente de substances médicamenteuses et la lutte contre la toxicomanie.»

3) L'article 26(2) du Code d'instruction criminelle est modifié comme suit:

«Par dérogation au paragraphe 1er, le procureur d'Etat et les juridictions de l'arrondissement judiciaire de Luxembourg sont seuls compétents pour les affaires concernant les infractions consistant en des actes de blanchiment, ainsi que pour les affaires concernant des infractions aux articles 135-1 à 135-6 du Code pénal.»

Art. 3.- La loi modifiée du 31 janvier 1948 relative à la réglementation de la navigation aérienne est complétée par un article 31-1, libellé comme suit:

«**Art. 31-1.** Sont punis des mêmes peines que celles prévues par l'article 31 de la présente loi et suivant les distinctions y établies ceux qui, par quelque moyen que ce soit, directement ou indirectement, illicitement et délibérément, ont fourni ou réuni des fonds, des valeurs ou des biens de toute nature, dans l'intention de les voir utilisés ou en sachant qu'ils seront utilisés, en tout ou en partie, en vue de commettre une ou plusieurs des infractions prévues à l'article 31, même s'ils n'ont pas été effectivement utilisés pour commettre une de ces infractions.»

Art. 4.- La loi du 11 avril 1985 portant approbation de la Convention sur la protection physique des matières nucléaires, ouverte à la signature à Vienne et à New York en date du 3 mars 1980 est respectivement modifiée et complétée comme suit:

1) L'article unique est renuméroté et devient l'article 1er.

2) Les articles suivants sont ajoutés à la loi précitée du 11 avril 1985:

«**Art. 2. 1.** Sont punis de la réclusion de cinq à dix ans ceux qui ont commis intentionnellement un des faits suivants:

- la détention, l'utilisation, la cession, l'altération, l'aliénation ou la dispersion de matières nucléaires, sans y être habilités, et entraînant ou pouvant entraîner la mort ou des blessures graves pour autrui ou des dommages considérables pour les biens;
- la soustraction frauduleuse, qu'elle soit accompagnée ou non de circonstances aggravantes, de matières nucléaires, de même que le recel de matières nucléaires;
- le détournement ou toute autre appropriation indue de matières nucléaires;
- le fait de se faire remettre ou de tenter de se faire remettre des matières nucléaires, par violences ou menaces;
- la menace, sous quelque forme que ce soit, qu'elle soit ou non accompagnée d'un ordre ou d'une condition, d'utiliser des matières nucléaires pour tuer ou blesser grièvement autrui ou causer des dommages considérables aux biens;
- la menace de commettre une soustraction frauduleuse de matières nucléaires afin de contraindre une personne physique ou morale, une organisation internationale ou un Etat à faire ou à s'abstenir de faire un acte.

2. Si ces faits ont entraîné des coups ou des blessures, ils sont punis de la réclusion de dix à quinze ans.

3. Si ces faits ont entraîné des coups ou des blessures qui ont occasionné soit une maladie paraissant incurable, soit une incapacité permanente de travail personnel, soit la perte de l'usage absolu d'un organe, soit une mutilation grave, ils sont punis de la réclusion de quinze à vingt ans.

4. Si ces faits ont entraîné la mort, ils sont punis de la réclusion à vie.

Art. 3.- Sont punis des mêmes peines que celles prévues par l'article 2 de la présente loi et suivant les distinctions y établies ceux qui, par quelque moyen que ce soit, directement ou indirectement, illicitement et délibérément, ont fourni ou réuni des fonds, des valeurs ou des biens de toute nature, dans l'intention de les voir utilisés ou en sachant qu'ils seront utilisés, en tout ou en partie, en vue de commettre une ou plusieurs des infractions prévues à l'article 2, même s'ils n'ont pas été effectivement utilisés pour commettre une de ces infractions.

Art. 4.- Toute personne qui se sera rendue coupable à l'étranger d'une des infractions prévues par les articles 2 et 3, pourra être poursuivie et jugée au Grand-Duché, lorsqu'une demande d'extradition est introduite et que l'intéressé n'est pas extradé.»

Art. 5.- Est approuvée la Convention internationale pour la répression du financement du terrorisme, ouverte à la signature à New York en date du 10 janvier 2000.

Annexe au texte de loi : la Convention internationale pour la répression du financement du terrorisme

Article 1er § 3

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent:

à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour les travailleurs;"

- A. Prière de donner des renseignements sur le fonctionnement des services gratuits de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant l'âge, le sexe et la nature de l'emploi des personnes qu'ils ont placés et des demandeurs d'emploi ⁽¹⁾**
- B. Si votre pays dispose de services gratuits de l'emploi à la fois publics et privés, prière d'indiquer les mesures prises pour coordonner le fonctionnement desdits services à l'échelon national ⁽¹⁾.**
- C. Prière de fournir des informations sur l'organisation des services publics de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant, s'il y a lieu, quelles sont les mesures prises pour modifier la répartition géographique des centres locaux et régionaux de l'emploi lorsqu'une telle action est imposée par l'évolution économique et démographique du pays ⁽²⁾**
- D. Prière d'indiquer si et comment est assurée la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et à la gestion des services de l'emploi, ainsi qu'à la mise en oeuvre d'une politique appropriée dans ce domaine ⁽²⁾.**
- E. Prière d'indiquer quelles sont les garanties législatives et administratives assurant que ces services sont ouverts à tous.**

Aucune modification n'est à signaler. Pour le détail, il est renvoyé aux statistiques concernant l'emploi et le chômage de l'article 1 § 1 ci-avant.

Toutes les données statistiques dont dispose le Ministère du Travail et de l'emploi y figurent, dont notamment le nombre de postes notifiés vacants aux services publics de l'emploi.

S'agissant du taux de placement, cette donnée n'est simplement pas disponible.

Comme relevé dans un rapport antérieur, on peut estimer que sur 6 assignations, une est fructueuse en ce sens que le demandeur d'emploi est embauché par l'employeur.

(1) Conventions internationales du Travail n° 2 (Chômage) et n° 88 (Service de l'Emploi).

(2) Convention internationale du Travail n° 88 (Service de l'emploi).

Article 1er § 4

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties Contractantes s'engagent:

à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées."

Prière d'indiquer les mesures prises pour assurer ou favoriser:

- 1. une orientation professionnelle (1)**
- 2. une formation professionnelle (2)**
- 3. une réadaptation professionnelle (3)**

en vue de donner à toute personne la possibilité de gagner sa vie par un travail librement entrepris (4)

Il est renvoyé aux informations fournies à la question A sous le paragraphe 1 du présent article.

(1)(2)(3)(4) Convention internationale du Travail n° 142 (Mise en valeur des ressources humaines).

ARTICLE 9

Droit à l'orientation professionnelle

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties Contractantes s'engagent:

à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi; cette aide devra être fournie gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes;"

- A. Prière de décrire ces services: attributions, organisation et fonctionnement ⁽¹⁾ et plus particulièrement:**
 - i. les activités d'orientation professionnelle de caractère public ou privé;**
 - ii. les mesures en cours en vue d'améliorer les services d'orientation professionnelle;**
 - iii. le détail des mesures particulières en faveur des personnes handicapées.**
- B. Prière d'indiquer les mesures d'orientation professionnelle prises pour favoriser la promotion professionnelle et sociale.**
- C. Prière d'indiquer les mesures prises pour faire connaître les services ainsi prévus aux éventuels bénéficiaires et à leurs parents.**
- D. Prière d'indiquer:**
 - a. le montant total des dépenses publiques consacrées au service d'orientation professionnelle au cours du dernier exercice;**
 - b. l'effectif du personnel spécialisé employé à temps complet ou à temps partiel;**
 - c. le nombre de bénéficiaires: jeunes et adultes.**

(1) Convention international du Travail n° 142 (Mise en valeur des ressources humaines).

L'Administration de l'emploi [ADEM] ne fait aucune distinction entre une personne valide et une personne handicapée en matière d'orientation professionnelle. De même l'égalité d'accès à l'orientation professionnelle est garantie aux ressortissants des autres pays parties contractantes à la Charte, résidant légalement ou travaillant régulièrement au Luxembourg.

L'information comme activité essentielle du service de l'orientation professionnelle est partie intégrante de tout acte d'orientation et tente ainsi à faciliter le choix de la profession ou de la carrière. Elle se fait soit de manière collective en classe ou en groupe, soit de manière individuelle lors de consultations personnelles et ceci tant pour les jeunes que pour les adultes.

Depuis mars 1991, l'Administration de l'Emploi (ADEM) dispose d'un «*Berufsinformatiounszenrum (BIZ)*» où le service de l'orientation professionnelle accueille de plus en plus d'intéressés. Les statistiques montrent que le BIZ a accueilli

en 1997 : 3.115 visiteurs et 84 classes
en 1998 : 3.166 visiteurs et 81 classes
en 1999 : 3.735 visiteurs et 87 classes
en 2000 : 3.826 visiteurs et 94 classes
en 2001 : 3.987 visiteurs et 95 classes
en 2002 : 4.233 personnes et 104 classes
en 2003 : 6.597 personnes et 121 classes
en 2004 : 11.367 personnes et 143 classes
en 2005 : 14.673 personnes et 137 classes
en 2006 : 18.349 personnes et 134 classes

Lors des visites et de l'accueil des classes, est soumis à chaque élève un dossier comportant des dossiers sur les différents professions (CATP, CCM, CITP), l'apprentissage, un test d'intérêts, des dépliants, etc.

A côté de cette politique d'information au sein de l'ADEM, les orienteurs du service de l'orientation professionnelle se rendent sur invitation du personnel enseignant dans les classes des lycées et un premier contact est ainsi établi, un contact qui par ailleurs facilite aux élèves «l'usage» du BIZ qui est un instrument d'auto-information.

Avant de fixer définitivement la voie qu'il veut suivre, il est important que le jeune puisse, au cours d'un entretien individuel avec l'orienteur, avoir les renseignements spécifiques concernant la formation scolaire et la formation professionnelle. C'est donc au cours de cet entretien qu'a lieu l'orientation, suivi du conseil donné par l'orienteur.

Les projets d'établissement avec les différents lycées techniques dans le cadre de l'éducation aux choix

Cette action, qui a pris son essor en 1999 vise à responsabiliser les élèves dès leur entrée dans l'enseignement secondaire technique, à promouvoir leur développement personnel et à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle. Dans le cadre de cette collaboration entre les lycées techniques et l'ADEM, la démarche des orienteurs professionnels vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 7^{ième}, 8^{ième} et

9^{ème} par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel.

Ces interventions régulières ont eu lieu en vue d'une amélioration de l'encadrement socio-pédagogique ainsi qu'une sensibilisation précoce relative à l'orientation professionnelle des élèves dès leur entrée en 7^{ème} de l'enseignement secondaire technique.

Au cours de sept modules différents, les élèves ont été amenés à explorer les données du monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels.

Les principaux objectifs de ces séances d'orientation professionnelle se résument comme suit :

- familiariser les élèves concernés avec le marché de l'emploi,
- développer la capacité d'analyser les professions et métiers dans le monde du travail,
- concrétiser leurs intérêts professionnels et savoir formuler un projet professionnel.

Ce vaste projet s'étend sur 3 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 7^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème}. Exprimée en heures d'intervention en classe, l'envergure des interventions des orienteurs était la suivante pendant l'année scolaire 2005/2006 :

Projet « avanti » au LTE (Lycée Technique d'Esch-sur-Alzette)

53 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7^e, 8^e et 9^e.

Projet « envol » au LTL (Lycée Technique de Lallange)

24 interventions d'orientation professionnelle à 2 heures ont eu lieu au sein des classes de 7^e, 8^e et 9^e.

Projet LTA

Pour l'année scolaire 2005/2006, un projet d'orientation professionnelle similaire a été élaboré avec les responsables du Lycée Technique Agricole d'Ettelbruck.

Différentes interventions sont effectuées au sein de 9 classes différentes du cycle inférieur (7^e, 8^e et 9^e). Dans ce contexte, les élèves des classes en question ont profité de 14 séances d'orientation professionnelle (durée de séance = 2 heures)

Projet LAML

Un projet d'orientation professionnelle identique a démarré au sein du Lycée Aline Mayrisch. Dans ce cadre, 11 présentations en matière d'orientation professionnelle se sont déroulées au sein des classes concernées.

Projet EPMC 2005/2006

Le projet d'orientation avec le Lycée Technique Privé Marie-Consolatrice d'Esch-sur-Alzette a été continué pendant l'année scolaire 2005/06.

Participaient comme par le passé les classes de 7^e, 8^e, et pour la première fois les classes de 9^e, au total 18 classes, comprenant 373 élèves. Deux séances d'orientation de 2 heures par classe ont été nécessaires à la réalisation du projet, c.-à-d. 36 séances respectivement 72 heures au total.

*** Stages « Op der Sich no Aarbecht »(OSNA)**

Une activité importante du service de l'Orientation professionnelle sont les stages « Op der Sich no Aarbecht » (OSNA). Depuis l'année scolaire 1988/89, année de leur création, le service de l'orientation professionnelle participe, en collaboration avec l'ALJ, aux stages appelés «Op der Sich no Aarbecht».

L'objectif des stages est:

- d'informer et de sensibiliser les jeunes concernant les différents aspects de la transition de l'école à la vie active;
- d'apprendre aux jeunes les techniques de la recherche d'un emploi;
- de faire connaître aux jeunes les différentes institutions qui les informent et les assistent lors du processus de transition;
- d'améliorer la situation des jeunes défavorisés sur le marché de l'emploi.

Les stages, qui sont organisés principalement pour les élèves de l'enseignement modulaire et des classes de 9^e de l'EST, ont une durée d'une journée (exercices théoriques et pratiques). Pour l'année scolaire 2001/2002, 74 classes et 1.138 élèves y ont participé ; pour l'année scolaire 2002/2003, le total s'est élevé à 81 classes et 1.180 élèves ; pour l'année scolaire 2003/2004 il y avait 88 classes et 1.360 élèves ; pour l'année scolaire 2004/2005, 86 classes et 1.270 élèves ont participé à ces stages. Pour l'année scolaire 2005/2006, 84 classes et 1.305 élèves y ont participé.

*** Stages d'orientation professionnelle (StOP)**

Un des moyens pour permettre aux élèves des classes terminales de s'informer sur les différentes professions, sont les stages d'orientation professionnelle (Schnupperlehre).

Le but de ces stages d'orientation professionnelle est d'offrir aux jeunes, pendant leur scolarité obligatoire, normalement en classe terminale, une meilleure connaissance du monde du travail et des professions dans lesquelles ils peuvent entrer en apprentissage.

C'est au cours de l'année scolaire 1980/81 que le service de l'orientation professionnelle d'Esch- sur- Alzette et le chargé de direction du Centre Régional Complémentaire Wobrecken d'Esch- sur- Alzette ont pris l'initiative d'organiser les premiers stages d'orientation professionnelle. Ils se sont basés sur des expériences similaires qui avaient déjà été faites auparavant dans l'enseignement complémentaire à Dudelange, mais aussi sur des informations reçues de Centres d'orientation professionnelle du Lichtenstein.

Entre temps les stages d'orientation professionnelle sont organisés à travers tout le Luxembourg en collaboration étroite entre le service de l'orientation professionnelle, les enseignants, l'Action locale pour jeunes et naturellement les entreprises.

*** Orientation professionnelle des adultes**

Le 11 juillet 2000 a été publié au Mémorial A no 55 le règlement grand-ducal du 17 juin 2000 portant organisation de l'apprentissage pour adultes.

L'Administration de l'Emploi, et plus précisément le service de l'Orientation professionnelle a pour missions :

- d'informer et d'orienter les adultes dans le cadre de l'apprentissage-adultes
- l'inscription des candidats à l'apprentissage-adultes et la gestion des dossiers
- la constitution de la demande d'admission à l'apprentissage-adultes
- la présentation des dossiers devant la commission consultative
- le placement en apprentissage
- l'assignation des candidats, remise des attestations d'inscription pour les lycées techniques, avis aux chambres professionnelles compétentes
- la gestion des demandes de remboursement, et remise de celles-ci au Ministère du Travail et de l'Emploi respectivement Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.

En 2000 227 demandes pour l'apprentissage pour adultes ont été enregistrées et 82 candidats ont commencé leur formation. En 2001 une progression significative des demandes pour l'apprentissage pour adultes. En effet, 494 dossiers ont été établis et 205 personnes ont été assignées.

*** L'apprentissage initial en 2006**

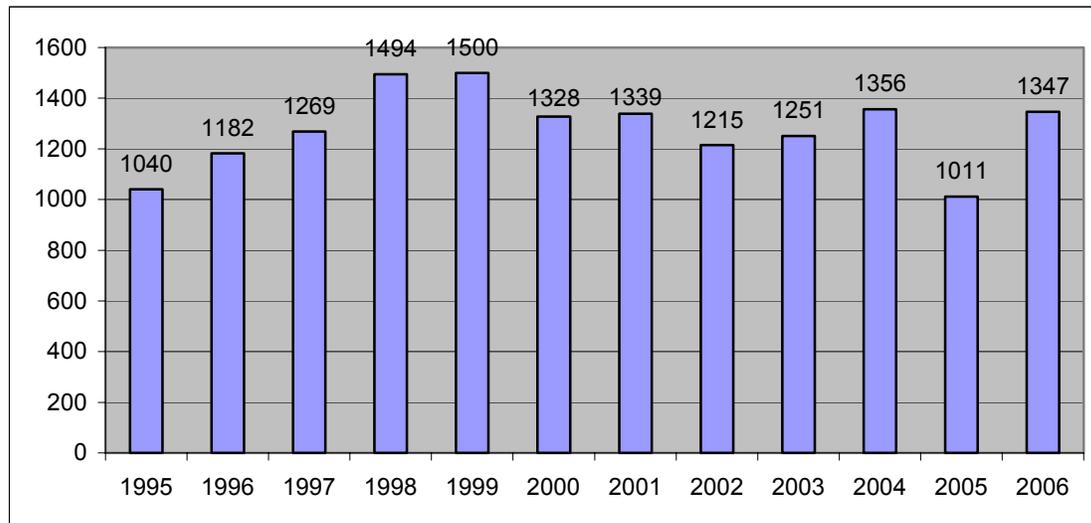
Comme chaque année, le service de l'orientation professionnelle a lancé au printemps 2006 une vaste campagne de prospection des postes d'apprentissage auprès des entreprises, en étroite collaboration avec les chambres patronales.

Plus de 15.000 entreprises ont été contactées. Ceci permet d'avoir une connaissance concrète des besoins du marché du travail à court terme. La comparaison des offres et des demandes de postes d'apprentissage, ainsi que le nombre d'offres et de demandes non satisfaites à la fin de l'année, permet d'en avoir une connaissance à moyen terme.

Le nombre des placements est de 1.347 (573 jeunes filles et 774 garçons), alors qu'il était de 1.011 l'année précédente. En date du 31.12.2006, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage était de 227 (103 jeunes filles et 124 garçons). Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 179.

Il est à remarquer que les chiffres de l'apprentissage initial ont nettement progressé par rapport à l'année précédente où ils avaient accusé un recul spectaculaire. Grâce aux efforts concertés des chambres professionnelles avec le service d'orientation professionnelle ces chiffres sont revenus au même niveau qu'en 2004. Deux nouveaux métiers d'apprentissage ont été introduits en 2006 : l'auxiliaire de vie, ainsi que le gestionnaire qualifié en logistique.

Evolution des placements en apprentissage:



*** Dépenses publiques et personnel 2001-2004**

fonctionnaires

	2001	2002	2003	2004
effectif tota.l	79	84	84	99
*dépense totale	4 205 850	4 771 893	5 148 853	5 765 339
effectif OP	10 unités	10 unités	11 unités	11 unités
dépense OP	532 500	568.100	674.300	640.600

**Sources: lois portant règlement du compte général*

1 employé de l'Etat

2001	2002	2003	2004
34.300	38.500	40.800	43.500

Employés détachés sidérurgie

2001	2002	2003	2004
105.200	107.500	110.600	84.500

2 employés jusqu'au 30/06/04

Coût du personnel de l'OP pour les exercices

2001	2002	2003	2004
672.000	714 100	825.700	768.600

Frais de fonctionnement

	2001	2002	2003	2004
indemnités (jetons)	1.747	2.552	4.510	4.188
frais de documentation	1.100	2.560	341	2.403

frais de publicité		9.000	3.900	12.744
matériel didactique			14.495	3 548
frais d'exploitation du laboratoire psycho	22.400	4.442	4.120	9 933
art. 74.010	5.860	963		1.520
art. 74.040				5.420
art.74.300			*108.055	
TOTAL	31.107	19.517	135.421	39.756

* création du Centre d'information professionnelle (BIZ)

ARTICLE 10

Droit à la formation professionnelle

La formation professionnelle initiale

L'évolution des effectifs de l'éducation et de la formation initiale :

L'accroissement démographique de la population résidente au Luxembourg a ses répercussions sur le monde scolaire. En règle générale, l'évolution du nombre d'élèves dans les différents ordres d'enseignement est en hausse constante d'une année à l'autre.

Ordre d'enseignement	Nombre d'élèves					
	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Education préscolaire	13083	13652	13989	13947	13851	13903
Enseignement primaire	31278	31963	32004	32456	32840	33138
Enseignement secondaire	9859	9942	9963	10316	10571	11114
Enseignement secondaire technique	21359	21598	22093	22204	22460	22759
Education différenciée	700	746	694	718	706	681
TOTAUX	76279	77901	78743	79678	80428	81595

Après l'enseignement primaire les élèves ont le choix entre l'enseignement secondaire classique et l'enseignement secondaire technique.

L'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle :

L'enseignement secondaire technique, y inclus la formation professionnelle initiale, est régi par la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue. Il est organisé sous la surveillance du ministère de l'Éducation nationale. Le système d'apprentissage est régi par l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage. Afin d'adapter la base légale, il a été décidé d'élaborer une nouvelle législation sur la formation professionnelle qui prend en compte à la fois les développements et besoins nationaux et les politiques européennes en la matière (Stratégie de Lisbonne, Déclaration de Copenhague).

La réforme de la formation professionnelle, telle que prévue dans le programme gouvernemental 2004-2009, redéfinit la formation professionnelle initiale et l'apprentissage tout au long de la vie au Luxembourg. Le projet de loi a été déposé en octobre 2006 et la mise en vigueur de la loi est escomptée pour la rentrée scolaire 2008. Néanmoins beaucoup d'aspects de cette réforme sont déjà en phase d'élaboration respectivement d'expérimentation (approche modulaire, développement des curricula).

Le projet de loi sur la formation professionnelle prévoit que le système de la formation professionnelle repose sur un partenariat entre l'Etat, les chambres professionnelles patronales et les chambres professionnelles salariales. Il mise sur un concept de partenaires égaux qui en assument ensemble la responsabilité. Le projet de loi définit les champs d'application de ce partenariat qui porte sur l'analyse et la définition des besoins en formation, l'orientation et l'information en matière de formation, la définition des professions couvertes par l'apprentissage et la formation de technicien, l'offre en formation, l'organisation de la formation, l'élaboration des programmes de formation, l'évaluation des formations et du système de formation, la certification et la validation des acquis de l'expérience.

Les objectifs de la formation professionnelle, tels qu'ils sont définis dans le projet de loi, sont:

1. relever la qualité de la formation professionnelle;
2. améliorer l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie;
3. offrir aux personnes concernées par la formation professionnelle un enseignement et une formation leur permettant de mieux s'intégrer dans la vie économique et sociale et de s'y épanouir en fonction de leurs capacités physiques et intellectuelles et aspirations personnelles;
4. augmenter le nombre et la qualité des personnes en formation professionnelle.

(voir: http://www.men.public.lu/priorites/formation_professionnelle/index.html)

L'enseignement secondaire technique :

Actuellement l'enseignement secondaire technique comporte après la fin de l'obligation scolaire (15 ans, rsp. 9 années d'études) 3 voies de formation :

Les classes du régime professionnel, de la 10e à la 12e, comprennent les divisions agricole, artisanale, commerciale, hôtelière et touristique, industrielle et ménagère. Ce régime de formation, qui prépare à la vie professionnelle, est suivi soit à temps plein au lycée soit en régime concomitant (apprentissage). En règle générale les apprentis sont pendant 4 jours de la semaine en entreprise et pendant une journée au lycée technique.

Le régime de la formation de technicien, de la 10e à la 13e, est principalement destiné à l'entrée dans la vie professionnelle, mais permet également de poursuivre des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à ces études. Ce régime comprend les divisions administrative et commerciale, génie civil, artistique, informatique, chimique, mécanique, électrotechnique, hôtelière et touristique. La réussite de l'examen de fin d'études est sanctionnée par le diplôme de technicien.

Le régime technique est une voie de formation de quatre années, de la 10e à la 13e. Il mène au baccalauréat technique, le diplôme de fin d'études secondaires techniques. Ce diplôme prépare à la vie professionnelle et donne accès aux études supérieures universitaires et non universitaires. Ce régime comprend les divisions technique générale, administrative et commerciale, professions de santé et professions sociales. Cette dernière division compte une année d'études supplémentaire (14e).

L'évolution des effectifs dans le cycle inférieur et dans les différents régimes de formation de l'enseignement secondaire technique:

	cycle inférieur 12-15 ans	régime technique	régime de la formation de technicien	régime professionnel	Total
2000/01	10196	4291	2670	4202	21359
2001/02	10294	4323	2732	4249	21598
2002/03	10535	4336	2869	4353	22093
2003/04	10835	4305	2792	4272	22204
2004/05	11125	4265	2953	4117	22460
2005/06	11206	4309	3072	4172	22759

Les établissements scolaires et le personnel enseignant :

Pendant l'année scolaire 2005/06 les 47041 élèves de l'enseignement primaire étaient répartis dans 385 bâtiments scolaires.

Les 33873 élèves de l'enseignement post primaire étaient repartis dans 27 établissements publics et 5 établissements privés.

Pour faire face à l'augmentation permanente des effectifs dans l'enseignement postprimaire un plan directeur sectoriel « lycées » a été mis en place. En dehors de projets de rénovation et d'extension d'infrastructures existantes, 3 nouveaux lycées sont en voie de construction.

Le personnel enseignant :

Dans l'enseignement postprimaire, l'enseignement est principalement assuré par des professeurs ayant réussi leur stage pédagogique. L'accès à ce stage n'est possible qu'après réussite d'un concours dans la spécialité respective. L'admissibilité à ce concours est conditionnée par un diplôme d'enseignement supérieur d'au moins quatre ans. Les rémunérations des enseignants de l'enseignement postprimaire sont entièrement à charge de l'Etat.

Pendant l'année scolaire 2005/06, le corps enseignant dans l'enseignement postprimaire (secondaire et secondaire technique confondus) comprenait, 3667 enseignants (2003/04 : 3.359 enseignants) .

Le budget de l'éducation nationale :

De 1998 à 2006 le budget de l'éducation nationale a augmenté de 455627€ à 798417€.

Les dépenses pour l'enseignement secondaire technique, où est inclus la formation professionnelle initiale, se chiffraient en 2006 à 321502€ . Le principal bailleur de fonds est l'éducation nationale suivie par l'administration des bâtiments publics.

Soutien financier aux élèves de l'enseignement postprimaire au Grand Duché de Luxembourg

- Subsidés pour élèves de familles à revenus modestes
- Subsidés pour cas sociaux graves (paiements trimestriels)
- Subsidés pour élèves de familles à revenus modestes (dépenses spéciales)
- Subsidés pour élèves méritants

Subsidés pour élèves à revenus modestes	
--	--

2000/2001	2022 dossiers
2001/2002	2318 dossiers
2002/2003	2485 dossiers
2003/2004	2604 dossiers
2005/2006	3009 dossiers

Apprentissage tout au long de la vie

(voir : <http://www.lifelong-learning.lu/welcome2.htm>)

1. L'accès individuel à l'éducation et la formation tout au long de la vie

Les dispositifs :

L'apprentissage des adultes introduit par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, permet à des adultes d'achever, respectivement d'entamer une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme national. Par le paiement du complément d'indemnité jusqu'à hauteur du SSM il est assuré que la personne adulte participant à ce dispositif peut subsister.

Les Organes de formation des chambres professionnelles : Les chambres professionnelles sont fortement impliquées dans le perfectionnement professionnel. Leur activité de formation ne cesse d'augmenter et depuis plusieurs années, elles disposent toutes d'infrastructures et de ressources dédiées spécialement à cette activité.

L'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) est un établissement public sous tutelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (MENFP). (voir <http://www.infpc.lu/>) La loi du 1er décembre 1992 donna naissance à cet institut dans un contexte où il s'agissait, pour le Gouvernement, de souligner l'importance croissante que revêtait la Formation Professionnelle Continue (FPC) au regard du développement économique et social du Grand-Duché de Luxembourg.

L'offre du Centre national de formation professionnelle continue, organisme de formation du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle a été redéfini en 2007. Le centre offre :

1. des cours d'orientation et d'initiation professionnelles;
2. des cours de formation théorique et pratique dans le cadre de l'apprentissage ainsi que de la formation professionnelle préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle;
3. des cours de formation professionnelle continue.

Les inscriptions par an :

2003	2004	2005	2006	2007
3932	4122	3991	3725	3309

(comme l'activité du CNFPC se concentre d'avantage sur l'offre de formations qualifiantes d'une plus longue durée le nombre d'inscriptions est en baisse)

Le concept de l'éducation et la formation tout au long de la vie, allant au-delà de la formation professionnelle continue, prévoit aussi la formation économique et sociale des individus, qui est assurée par les organisations et/ou chambres professionnelles syndicales et l'Ecole supérieure du travail.

L'éducation des adultes et l'éducation non-formelle est un domaine très vaste de l'apprentissage tout au long de la vie. Au niveau légal et institutionnel des structures sont en place. Le Service de la Formation des Adultes (SFA) est à la fois organisme coordinateur et offreur de formation dans ce domaine. Sont offerts des cours d'intérêt général (langues, TIC, culture et loisirs) et des cours permettant d'effectuer une classe de la formation initiale ou préparant à un diplôme national (y inclus l'apprentissage des adultes). Le Centre de langues Luxembourg (CLL), qui dépend du Service de la formation des adultes, a pour mission de dispenser des cours de langue afin de permettre à toute personne d'acquérir la faculté de compréhension et d'expression indispensable à l'intégration dans la vie sociale, économique et culturelle.

Les Centres de recherche : Les trois structures de recherche intervenant dans la formation professionnelle continue sont le Centre de recherche public Henri Tudor (CRP-HT), le Centre de recherche public Gabriel Lippmann (CRP-GL) et le Centre de recherche public de la santé (CRP-Santé). Ces centres assurent la transmission des connaissances acquises lors des activités de recherche par le biais de stages de haut niveau.

Mesures de soutien permettant aux individus de se former :

- Aménagement personnel du temps de travail, dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile afin que le salarié puisse suivre temporairement des formations
- Congé sans solde, qui permet au salarié de s'investir dans une action de formation (max. 6 mois consécutifs)
- La loi du 24 octobre 2007 institue un congé-formation, qui permet à son bénéficiaire de suivre des cours, de préparer des examens en recevant une indemnité compensatoire (max. 80 jours sur toute une carrière professionnelle)
- Congé-jeunesse, qui permet aux responsables d'activités pour jeunes de participer à des stages d'encadrement et des formations en recevant une indemnité compensatoire (max. 60 jours sur toute une carrière professionnelle)
- Validation des acquis, pour les études universitaires et pour les formations relatives aux professions de santé sanctionnées par l'obtention du Brevet de technicien supérieur (BTS).
- Des jeunes adultes (18-25) qui suivent une formation continue au CNFPC peuvent bénéficier d'une indemnité de formation.
- Les adultes qui suivent une formation universitaire peuvent bénéficier d'une bourse d'études.

2. L'accès collectif à l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

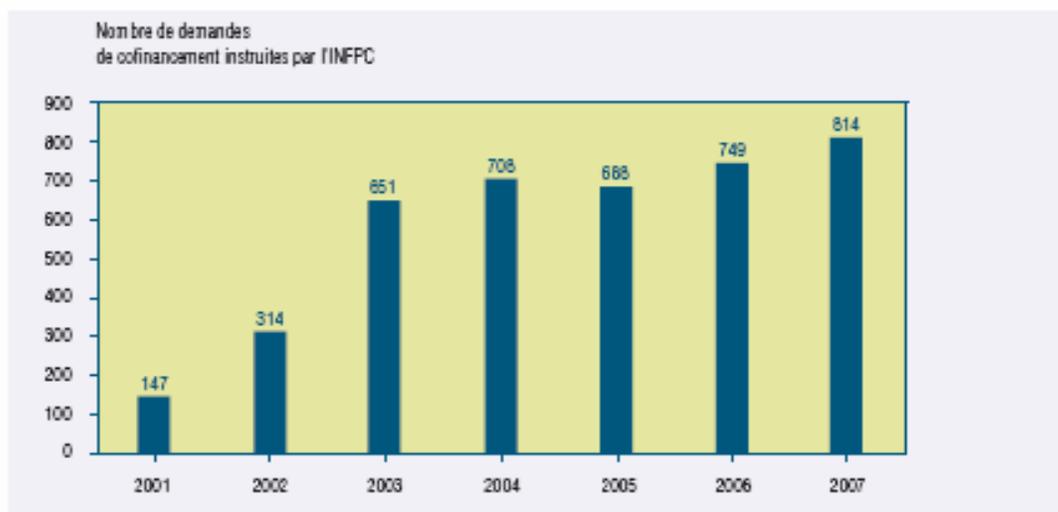
Les dispositifs et mesures soutien:

Par la loi du 22 juin 1999 ont été défini l'accès collectif à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'entreprise. La législation prévoit un cofinancement public qui peut prendre la forme : soit d'une "Aide directe" soit d'une "Bonification d'impôt" Pour

bénéficiaire de la contribution financière de l'Etat, l'entreprise doit se conformer à un certain nombre de critères d'éligibilité formulés dans les textes légaux.

Depuis janvier 2000, l'INFPC constitue l'organe de référence, délégué par le ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, en ce qui concerne l'instruction des demandes de cofinancement et l'accompagnement des entreprises désireuses de solliciter une aide financière de l'État pour leurs actions de formation professionnelle continue.

Graphique 4
Évolution du nombre de demandes de cofinancement instruites par l'INFPC



Le cofinancement étatique s'élevait en 2004 à 18,1 millions € et en 2005 à 20,1 millions €.

Les structures sectorielles :

À l'heure actuelle, cinq organismes sectoriels interviennent dans le champ de la formation professionnelle continue.

L'Institut national d'administration publique (INAP) a pour mission de promouvoir la formation professionnelle du personnel de l'État, des établissements publics de l'État, des communes, des syndicats de communes et des établissements publics des communes.

L'Institut de formation bancaire Luxembourg (IFBL) est un centre de formation qui a été mis en place en 1990 par l'Association des banques et banquiers, Luxembourg (ABBL), afin de former les employés de la place financière luxembourgeoise à son environnement bancaire ainsi qu'aux différents métiers qu'elle propose.

L'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) a pour principal objectif de mettre en oeuvre le système de formation sectoriel de la construction pour toutes les catégories de salariés. L'IFSB est une initiative créée en 2002 par la Fédération des entreprises de construction et de génie civil et le groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics.

L'Institut luxembourgeois de formation médicale continue (ILFMC) est une initiative de l'Association des médecins et médecins-dentistes du Grand-Duché de Luxembourg (AMMD) qui a pour objet d'assurer la formation du corps médical.

Le Centre de formation professionnelle continue Dr Robert Widong (CFPC Dr Robert Widong) offre depuis 2006, des programmes de formation sectoriels pour toutes les catégories de salariés des établissements membres de l'Entente des hôpitaux luxembourgeois.

3. Les mesures de reconversion pour personnes à la recherche d'un emploi :

L'accès aux mesures est soumis à une inscription à l'Administration de l'emploi (ADEM). Il s'agit de mesures de courte durée et liées à des emplois potentiels. Les offreurs publics (Centre national de la formation professionnelle continue) et privés (associations agréées) agissent sur demande du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Incidations pour les demandeurs d'emplois :

- Maintien du chômage rsp. du RMG pendant la formation
- Indemnité de formation pour formations complémentaires liées à un emploi
- Remboursement de frais de garde d'enfants pendant la formation
- Participation de l'Adem aux frais de formation
- SSM pour personnes en apprentissage adultes

L'ensemble des dépenses concernant ces mesures est à charge du Fonds pour l'emploi.

4. La formation non formelle et la validation des acquis

Pour compléter l'aperçu sur l'éducation et la formation des adultes il faut aussi mentionner l'augmentation des compétences professionnelles dans les cadres de stages et de mesures de mise au travail. Ces acquis pourront être validés dès l'entrée en vigueur de la loi portant réforme de la formation professionnelle.

Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux

1) Université du Luxembourg

L'Université du Luxembourg a été créée par la loi du 12 août 2003. Les principes fondateurs de l'Université du Luxembourg sont la pluridisciplinarité, la symbiose entre enseignement et recherche, la coopération internationale, la mobilité des étudiants et des chercheurs, le multilinguisme ainsi que l'accompagnement des étudiants.

L'Université du Luxembourg organise des formations initiales, avancées et doctorales qui sont structurées selon les trois niveaux du Processus de Bologne: le bachelor, le master et le doctorat.

L'Université du Luxembourg développe et valorise une recherche à caractère fondamental, appliqué et technologique.

L'Université du Luxembourg a la forme juridique d'un établissement public jouissant de l'autonomie financière, administrative, pédagogique et scientifique. Ses enseignements et sa recherche sont organisés en facultés et en centres interdisciplinaires. Il existe trois facultés : la Faculté des Sciences, de la Technologie et de la Communication, la Faculté de Droit, d'Economie et de Finance et la Faculté des Lettres, des Sciences Humaines, des Arts et des Sciences de l'Education. Les centres interdisciplinaires regroupent des chercheurs de disciplines différentes, mais travaillant sur des thématiques communes.

Du point de vue de la gestion, l'Université du Luxembourg est dirigée par une structure comportant trois éléments. Le conseil de gouvernance, composé de membres extérieurs à l'Université, détermine la politique générale et les choix stratégiques de l'Université et exerce le contrôle sur ses activités. Le recteur détient le pouvoir exécutif et il dirige l'Université en coopération avec les différentes composantes du rectorat. Le conseil universitaire, composé des représentants de tous les personnels de l'Université, règle les affaires pédagogiques et scientifiques de l'Université. Les facultés sont dirigées par un doyen.

Les relations entre l'Université du Luxembourg et le Gouvernement sont régies par un contrat d'établissement pluriannuel d'une durée de quatre ans qui porte sur les objectifs de l'établissement dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et de l'administration ainsi que sur les moyens et les effectifs nécessaires pour la mise en œuvre de ces activités.

Pour ce qui est de l'accès aux formations organisées par l'Université du Luxembourg sur le seul critère de l'aptitude individuelle, l'article 9 de la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université a trait à la validation des acquis professionnels et prévoit que *« toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec l'objet de sa demande peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré.(...) La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace »*. L'accès aux études de 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux est ouvert aux personnes non titulaires de diplômes académiques, mais pouvant se prévaloir d'une expérience et d'acquis professionnels dans le domaine d'études.

2) Code du travail

Il s'agit d'une codification à législation constante de toutes les lois ayant régi jusqu'à présent le droit du travail.

Le Code du travail peut être téléchargé à l'adresse suivante :

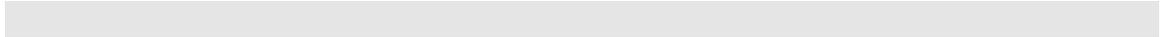
http://www.mte.public.lu/legislation/code_du_travail/index.html

3) Durée de l'apprentissage

La durée de l'apprentissage est de 3 ans. La répartition du temps entre théorie et pratique varie en fonction du métier choisi.

Quant à la sélection, les maîtres déclarent leurs offres auprès du service de l'Orientation professionnelle de l'Administration de l'emploi qui les centralise. Les personnes qui désirent s'adonner à un apprentissage s'adressent ensuite à ce service qui leur soumet les offres disponibles. Les candidats adressent en suite leur candidature au maître de leur choix.

Quant à la rémunération, plusieurs règlements ministériels datant du 25 juillet 2005 fixent les indemnités d'apprentissage dans les différents secteurs (Mémorial N° 150 du 13 septembre 2005 – cf à l'adresse suivante : <http://www.legilux.public.lu>).



ARTICLE 15

Droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale

Article 15 § 1

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale, les Parties Contractantes s'engagent :

à prendre des mesures appropriées pour mettre à la disposition des intéressés des moyens de formation professionnelle, y compris, s'il y a lieu, des institutions de caractère public ou privé;"

- A. Prière de décrire les mesures prises pour donner effet à cet article, en faveur respectivement des handicapés physiques et des handicapés mentaux.**
- B. Prière de préciser:**
 - a. le nombre des principales institutions spécialisées dispensant une formation appropriée et leur caractère et le nombre total de places disponibles;**
 - b. le nombre des personnes suivant cette formation;**
 - c. l'effectif du personnel employé à cet effet au cours de la dernière année civile.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux

1. Législation antidiscriminatoire :

Une loi du 28 novembre 2006 (cf annexe à l'article 1) a transposé en droit national la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ainsi que la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

2. Le CEDS observe que, malgré sa demande, le rapport du Luxembourg n'a ni précisé le nombre total de personnes handicapées, ni indiqué le pourcentage d'entre elles en âge de travailler.

Le Gouvernement luxembourgeois ne peut que réitérer son information que des informations statistiques de ce type n'existent pas et que toute personne handicapée peut demander sa reconnaissance comme travailleur handicapé et présenter une demande de formation ou de reconversion.

Par ailleurs, les personnes handicapées ne sont pas marquées comme telles dans la banque de données des personnes affiliées auprès des organismes de sécurité sociale de sorte qu'il n'existe pas de fichier central qui peut être exploité statistiquement pour connaître le nombre de personnes handicapées, le nombre de personnes handicapées en âge de travailler ou travaillant.

3. Législation privilégiant l'intégration en milieu ordinaire des enfants handicapés en âge scolaire : Il s'agit de la loi modifiée 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation différenciée. Cette loi a été modifiée par une loi du 28 juin 1994 dans le sens que la scolarisation en milieu ordinaire constitue la règle et la scolarisation en milieu spécialisé l'exception.

Alinéas 6, 7, 8 et 9 de l'article 2 de la loi modifiée du 10 août 1912 concernant l'organisation de l'enseignement primaire :

«Le conseil communal peut, sous l'approbation du Ministre de l'éducation nationale, la commission médico-psychopédagogique nationale et la commission scolaire entendues en leur avis, décider l'exclusion de l'école d'un enfant dont l'infirmité est tellement grave qu'il ne peut suivre les cours scolaires ou dont la présence constitue une grave perturbation de la vie scolaire. La commission médico-psychopédagogique est appelée à assurer le suivi de cet enfant de façon telle que toutes les possibilités d'une réintégration ultérieure soient exploitées ou que d'autres solutions d'une instruction appropriée à l'état de l'enfant soient prises.

Le ministre peut, à la demande des parents ou de la personne investie de l'autorité parentale et après avoir entendu la commission médico-psychopédagogique nationale en son avis, dispenser un enfant, pour des motifs graves, de la fréquentation scolaire.»

Première phrase de l'article 1er de la loi modifiée du 14 mars 1973 :

«L'Etat veille à ce que tout enfant qui est soumis à l'obligation scolaire et qui en raison de ses particularités mentales, caractérielles, sensorielles ou motrices ne peut suivre l'instruction ordinaire ou spéciale et qui a des besoins éducatifs spéciaux reçoive, soit l'instruction appropriée dans un centre ou institut de l'éducation différenciée, soit l'aide et l'appui individualisés par un service de l'éducation différenciée dans le cadre d'une classe de l'éducation préscolaire ou d'une classe de l'enseignement primaire.»

Article 1bis de la loi modifiée du 14 mars 1973 :

«Art. 1bis. Les élèves affectés d'un handicap, qui fréquentent un établissement d'enseignement postprimaire ou postsecondaire, peuvent bénéficier des services d'appui et d'assistance de l'éducation différenciée.»

4. Nombre d'enfants handicapés scolarisés dans un établissement scolaire ordinaire :

Année scolaire 2004/2005 : 788
2005/2006 : 802

5. Nombre d'enfants handicapés scolarisés dans une structure spécialisée :

Année scolaire 2004/2005 : 546
2005/2006 : 550

- 1) Nombre de personnes handicapées qui suivent une formation professionnelle dans une structure ordinaire :

S'agissant de la formation professionnelle proprement dite, ce nombre n'est pas connu.

6. Nombre de personnes handicapées qui suivent une formation professionnelle dans une structure spécialisée :

2006/2007 : 737 personnes

Article 15 § 2

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle ou sociale, les Parties Contractantes s'engagent:

à prendre des mesures appropriées pour le placement des personnes physiquement diminuées, notamment au moyen de services spécialisés de placement, de possibilités d'emploi protégé et de mesures propres à encourager les employeurs à embaucher des personnes physiquement diminuées;"

A. Prière d'indiquer les mesures prises pour assurer le placement et, le cas échéant, garantir l'emploi des personnes physiquement ou mentalement diminuées.

B. Prière de préciser:

- a. le nombre des principales institutions spécialisées dispensant une formation appropriée et leur caractère et le nombre total de places disponibles;**
- b. le nombre des personnes suivant cette formation;**
- c. l'effectif du personnel employé à cet effet au cours de la dernière année civile.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

ARTICLE 18

Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres parties contractantes

Article 18 § 1

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:

à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral;"

A. De quelle façon votre pays observe-t-il les exigences de cette disposition à l'égard des activités salariées et non salariées ?

B. Prière d'indiquer quel est le nombre des autorisations accordées par rapport aux autorisations demandées.

C. Prière d'indiquer si votre pays pratique des restrictions à la liberté d'exercice d'une activité lucrative par les ressortissants des autres Etats et, dans l'affirmative, d'en citer les raisons.

Durant la période d'observation, la législation a fait l'objet d'adaptations de terminologie et une partie de la loi du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers ; 2. le contrôle médical des étrangers ; 3. l'emploi de la main d'œuvre étrangère a été intégré dans le code du travail.

Quant au règlement d'exécution, différentes modifications ont été apportées au règlement grand-ducal du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à savoir :

- abolition de l'obligation d'un permis de travail pour les travailleurs détachés par une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne dans le cadre d'une prestation de service à condition que ces travailleurs disposent d'un droit de séjour et de travail dans leur pays d'établissement [sauf travail intérimaire et prêt de main d'œuvre];
- extension de la dispense du permis de travail aux conjoints de ressortissants luxembourgeois;
- extension de la dispense du permis de travail aux travailleurs de nationalité suisse et à leurs conjoints;
- possibilité pour les travailleurs ayant obtenu un permis de travail de type B ou C de changer d'employeur, respectivement d'employeur et de profession sans avoir obtenu préalablement un nouveau permis de travail;

- procédure spécifique pour les chercheurs;
- abolition de l'obligation pour l'employeur de déposer une garantie bancaire pour garantir les frais de rapatriement avant la délivrance d'un permis de travail;
- modification de la composition de la commission d'avis spéciale.

Un texte coordonné du règlement grand-ducal du 28 mars 1972 se trouve annexé à cet article.

Pour les autres dispositions, il n'y a pas de changements à signaler.

Article 18 § 2

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:

à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs;"

A. Prière d'indiquer les formalités qui doivent être observées par les ressortissants d'autres Parties Contractantes et les membres de leur famille, ou par leurs employeurs, pour le séjour et l'exercice d'une activité, qu'ils cherchent un emploi salarié ou désirent exercer une activité indépendante, en distinguant: salariés, commerçants, artisans, chefs d'entreprises agricoles ou non agricoles, professions libérales diverses.

Prière d'indiquer si des dérogations ont été apportées aux règles normalement applicables et à l'égard de quelles catégories de personnes.

Pas d'éléments nouveaux à signaler

B. Prière d'indiquer quels sont les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou leurs employeurs

Pour les ressortissants de pays non membres de l'Union Européenne, une quittance de taxe est due pour respectivement la délivrance et le renouvellement de la carte de séjour.

Cette taxe n'est pas exigée lorsqu'il s'agit de ressortissants de l'U.E., de l'E.E.E. et de réfugiés politiques (et des membres de leur famille quelque soit la nationalité).

Montant de la taxe :

* 9 € pour les ressortissants américains et capverdiens;

* 29 € pour les ressortissants des autres pays.

C. Prière d'indiquer les mesures prises pour simplifier les formalités visées dans la question A et réduire les droits visés dans la question B.

Voir certaines modifications qui ont été apportées au règlement grand-ducal du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ci-avant (article 18 § 1).

Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux

- 1) Les demandes de permis de travail et de séjour font l'objet de deux procédures distinctes.
- 2) Le délai moyen pour obtenir un premier permis de travail est de 2 mois. Pour les renouvellements les délais varient entre 15 jours et 1 mois.

Article 18 § 3

"En vue de l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:

à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers;

A. Prière de préciser si le travailleur étranger peut, et dans l'affirmative, à quelles conditions:

- a. changer le lieu d'exercice de son activité professionnelle;**
- b. changer d'activité professionnelle;**
- c. prétendre au renouvellement de l'autorisation.**

ad a.)

Aucune restriction n'est imposée au travailleur étranger quant au lieu d'exercice de son activité professionnelle.

ad b.)

C'est l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg qui fixe la durée et la validité des différents permis de travail. Cet article précise que

1. le permis A d'une durée maximale d'un an, est valable pour une seule profession ainsi qu'un employeur déterminé;
2. le permis B d'une durée de quatre ans, est valable pour une seule profession, mais pour tout employeur;
3. le permis C de durée non limitée, est valable pour toute profession et tout employeur;
4. le permis D pour les apprentis et les stagiaires, est valable pour la durée de l'apprentissage ou du stage.

La validité du permis A peut être étendue à un ou plusieurs employeurs, lorsque son détenteur exécute, dans la même profession, un travail partiel auprès de plusieurs employeurs. En aucun cas, le détenteur d'un tel permis n'est cependant autorisé à effectuer des prestations dont la durée globale dépasse la durée légale ou conventionnelle du travail dans ladite branche d'activité.

L'article 3 du règlement grand-ducal modifié précité du 12 mai 1972 précise les conditions d'octroi des différentes catégories de permis de travail.

Ainsi peuvent obtenir le permis C:

1. les travailleurs justifiant d'une résidence et occupation ininterrompues d'au moins cinq ans dans le Grand-Duché;
2. les travailleurs nés dans le Grand-Duché et y ayant résidé d'une façon ininterrompue pendant au moins deux ans avant la demande en obtention du permis de travail.

Peuvent obtenir le permis B:

Les travailleurs justifiant d'une résidence et occupation ininterrompues d'au moins un an dans le Grand-Duché.

Les travailleurs frontaliers peuvent obtenir le permis C ou le permis B après une occupation ininterrompue de respectivement cinq ans ou un an sur le territoire luxembourgeois.

Est considérée comme occupation pour l'application des dispositions qui précèdent tout travail salarié ou indépendant exercé régulièrement sur le territoire luxembourgeois.

Peuvent obtenir le permis A:

Tous les travailleurs qui ne rentrent pas dans une des catégories énumérées par le présent article.

ad c.)

Bien qu'en application du règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg le renouvellement du permis de travail soit une mesure discrétionnaire, le ministre compétent du travail n'a pas encore refusé le renouvellement d'un permis de travail à un étranger légalement établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Réponse à une question du comité européen des droits sociaux

Emplois dans la fonction publique réservés aux nationaux

Actuellement six secteurs, où le Gouvernement considère qu'il n'y a par essence pas d'exercice de la puissance publique, sont ouverts. Il s'agit des secteurs de la recherche, de l'enseignement, de la santé, des transports terrestres, des postes et télécommunications et de distribution de l'eau, du gaz et de l'électricité.

Concernant les autres services, le Gouvernement estime qu'il y a lieu d'examiner poste par poste quels sont les emplois qui comportent une participation à l'exercice de la puissance publique. En ce moment (mars 2008), cette analyse est entrain de se faire.

- B. Prière d'indiquer quelle est la situation du bénéficiaire d'une autorisation de travail s'il perd son emploi ou cesse son activité pendant la durée de cette autorisation.**
- C. Prière d'indiquer les mesures prises pour donner effet à cette disposition de la Charte.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

Article 18 § 4

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes reconnaissent:

le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties Contractantes."

Prière de faire connaître s'il existe des limitations ou des conditions spéciales au droit de sortie dans l'hypothèse indiquée et lesquelles.

Il n'existe pas de limitations ou de conditions spéciales au droit de sortie des nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire d'un autre Etat.

Règlement grand-ducal modifié du 12 mai 1972 déterminant les mesures applicables pour l'emploi des travailleurs étrangers sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg

Texte coordonné

Des permis de travail¹

Art. 1er. Sans préjudice des dispositions relatives à l'entrée et au séjour au Grand-Duché de Luxembourg, aucun étranger ne peut, sur le territoire luxembourgeois, occuper un emploi, en qualité de travailleur manuel ou intellectuel, sans y être autorisé conformément aux dispositions du présent règlement.

De même, il ne peut, sans autorisation, changer ni de profession, ni d'employeur.

Sont assimilés aux travailleurs, les stagiaires, les apprentis ainsi que les travailleurs à domicile.

(...) (abrogé par le règlement grand-ducal du 31 juillet 2006)

(Règlement grand-ducal du 31 juillet 2006)

«**Art. 1er bis.** Les dispositions du présent règlement ne s'appliquent pas:

1. aux travailleurs ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, sans préjudice de dispositions transitoires des traités d'adhésion à l'Union européenne et à l'Accord sur l'Espace économique européen;
2. aux travailleurs ressortissants de la Confédération suisse;
3. aux conjoints, quelle que soit leur nationalité, de travailleurs ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen, tels que visés au point 1. qui précède, ou de la Confédération suisse qui séjournent au Luxembourg et y occupent un emploi salarié ou non salarié, ou qui occupent au Luxembourg un emploi salarié ou non salarié tout en ayant leur résidence principale sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse où ils retournent en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine;
4. aux conjoints, quelle que soit leur nationalité, de travailleurs luxembourgeois qui résident au Luxembourg et y occupent un emploi salarié ou non salarié;
5. aux travailleurs auxquels le statut de réfugié au sens de la Convention de Genève de 1951 a été octroyé par les autorités luxembourgeoises.»

(Règlement grand-ducal du 29 juillet 1977)

«**Art. 2.** L'autorisation prévue aux alinéas 1 et 2 de l'article «1er²» qui précède est constatée par la délivrance au travailleur, par le «Ministre ayant l'immigration dans ses attributions»³ ou son délégué, d'un des permis de travail énumérés ci-après :

1. le permis A d'une durée maximale d'un an, valable pour une seule profession ainsi qu'un employeur déterminé;
2. le permis B d'une durée de quatre ans, valable pour une seule profession, mais pour tout employeur;

¹ Intitulé introduit par règlement grand-ducal du 29 avril 1999

² Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 31 juillet 2006

³ Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 18 avril 2005

3. le permis C de durée non limitée, valable pour toute profession et tout employeur;
4. le permis D pour les apprentis et les stagiaires, valable pour la durée de l'apprentissage ou du stage.

La validité du permis A peut être étendue à un ou plusieurs employeurs, lorsque son détenteur exécute, dans la même profession, un travail partiel auprès de plusieurs employeurs. En aucun cas, le détenteur d'un tel permis n'est autorisé à effectuer des prestations dont la durée globale dépasse la durée légale ou conventionnelle du travail dans ladite branche d'activité.

Art. 3. Peuvent obtenir le permis C :

1. les travailleurs justifiant d'une résidence et occupation ininterrompues d'au moins cinq ans dans le Grand-Duché;
2. les travailleurs nés dans le Grand-Duché et y ayant résidé d'une façon ininterrompue pendant au moins avant la demande en obtention du permis de travail.

Peuvent obtenir le permis B :

Les travailleurs justifiant d'une résidence et occupation ininterrompues d'au moins un an dans le Grand-Duché.

Les travailleurs frontaliers peuvent obtenir le permis C ou le permis B après une occupation ininterrompue de respectivement cinq ans ou un an sur le territoire luxembourgeois.

Est considérée comme occupation pour l'application des dispositions qui précèdent tout travail salarié ou indépendant exercé régulièrement sur le territoire luxembourgeois.

Peuvent obtenir le permis A :

Tous les travailleurs qui ne rentrent pas dans une des catégories énumérées par le présent article.

Le permis de travail, quelle que soit sa catégorie, perd sa validité en cas d'absence continue de plus de six mois de son titulaire du territoire luxembourgeois.

Sans préjudice de l'expiration normale de la validité des permis de travail, ceux-ci ne perdent pas leur validité, quelle que soit la durée de l'absence de leurs titulaires du territoire luxembourgeois, lorsqu'il n'y a pas interruption de la relation de travail avec leur employeur établi sur le territoire luxembourgeois.»

(Règlement grand-ducal du 31 juillet 2006)

«**Art. 3bis.** Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 1er qui précède:

- a) les travailleurs ayant obtenu un permis B peuvent, sans autorisation, changer d'employeur, à condition qu'ils continuent à exercer la même profession que celle autorisée antérieurement;
- b) les travailleurs ayant obtenu un permis C peuvent, sans autorisation, changer de profession et d'employeur.»

Art. 4. Aucun employeur ne peut occuper un travailleur étranger non muni d'un permis de travail valable et sans avoir au préalable fait une déclaration à «l'Administration de l'emploi»⁴ relative au poste de travail à occuper.

Cette déclaration à présenter en double exemplaire, dûment contresignée par le travailleur, vaut comme demande en obtention ou en renouvellement du permis de travail, lorsqu'il s'agit

⁴ En vertu du règlement grand-ducal du 29 avril 1999 les termes «Office national du Travail» sont remplacés par ceux de «Administration de l'emploi».

d'un travailleur non encore muni d'un permis de travail ou dont le permis de travail est venu à expiration ou dont le permis de travail ne vaut que pour un employeur et une profession déterminés.

Elle doit être faite avant l'entrée en service du travailleur.

Pour les travailleurs recrutés à l'étranger en application d'un accord international de main d'oeuvre ou avec l'accord préalable et écrit de «l'Administration de l'emploi»⁴, le délai d'introduction de la demande prévue à l'alinéa 3 du présent article, est de trois jours francs à partir de l'entrée en service du travailleur.

(...) (abrogé par le règlement grand-ducal du 29 avril 1999)

Art. 5. Lorsqu'un employeur embauche un travailleur déjà détenteur d'un permis de travail l'autorisant à changer d'employeur ou de prendre emploi auprès de plusieurs employeurs, il devra au préalable faire une déclaration à «l'Administration de l'emploi»⁴ relative au poste de travail à occuper.

(...) (abrogé par le règlement grand-ducal du 29 avril 1999)

Art. 6. A l'appui de la demande en obtention d'un permis de travail, le travailleur intéressé présentera à «l'Administration de l'emploi»⁴ un document d'identité.

«L'Administration de l'emploi»⁴ peut vérifier si l'intéressé possède les aptitudes professionnelles nécessaires pour

exercer la profession visée dans la demande en obtention d'un permis de travail. Le travailleur peut justifier cette qualification par la présentation d'un certificat professionnel ou par toutes autres pièces utiles. Si ces pièces sont jugées insuffisantes, «l'Administration de l'emploi»⁴ peut ordonner un examen d'aptitude professionnelle.

L'octroi d'un permis de travail peut également être subordonné à la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le travailleur.

Art. 7. Sont dispensés de l'obligation du permis de travail:

1. le personnel administratif et technique des ambassades et des consulats dont le chef de poste est un agent de carrière;
2. le personnel domestique au service d'un agent diplomatique accrédité à Luxembourg;
3. les personnes occupées à des tâches dépassant le cadre national ou bénéficiant d'un statut international;
4. le personnel des attractions foraines, cirques, théâtres, revues et autres établissements ambulants à condition que l'occupation sur le territoire luxembourgeois soit inférieure à un mois «par année civile»⁵.

(Règlement grand-ducal du 31 juillet 2006)

«5. les chercheurs, tels que définis à l'article 2 de la Directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique, venant au Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre d'échanges scientifiques ou d'un travail de recherche et dont l'occupation sera inférieure à trois mois sur douze mois consécutifs.»

⁵ Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 31 juillet 2006

(Règlement grand-ducal du 17 juin 1994)

«Art. 7bis.

(Règlement grand-ducal du 18 avril 2005)

(1) *«Il est institué une commission d'avis spéciale composée:*

- de trois représentants du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions;
- d'un représentant du Ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions;
- d'un représentant du Ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions;
- d'un représentant du Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions;
- d'un représentant du Ministre ayant l'intégration dans ses attributions;
- d'un représentant du Ministre ayant l'économie dans ses attributions;
- de deux représentants de l'Administration de l'emploi;
- d'un représentant de l'Inspection du travail et des mines.

La commission est présidée par un représentant du Ministre ayant l'immigration dans ses attributions. Un ou plusieurs agents du ministère ayant l'immigration dans ses attributions assumeront la fonction de secrétaire de la commission.

En cas de besoin la commission peut s'adjoindre l'expertise de représentants des Ministres ayant respectivement la Recherche, les Classes moyennes, l'Agriculture et la Viticulture dans leurs attributions.

Les agents assumant la fonction de secrétaire de la commission, de même que les agents assistant la commission en tant qu'expert n'ont pas de voix délibérative.»

(2) La commission d'avis spéciale est obligatoirement entendue en son avis avant toute décision d'attribution, de refus ou de retrait d'un permis de travail par l'autorité compétente.

Elle peut aussi émettre des avis à portée générale sur des sujets concernant l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère au Grand-Duché de Luxembourg et son impact sur le marché du travail.

Art. 8. Le permis de travail est délivré, refusé ou retiré par le «Ministre ayant l'immigration dans ses attributions»⁶ ou son délégué sur avis de la commission prévue à l'article 7bis du présent règlement et sur avis de l'Administration de l'emploi. Les deux avis prennent notamment en considération la situation, l'évolution ou l'organisation du marché de l'emploi.

Art. 9.

(1) Une autorisation de travail collective peut être délivrée dans des cas exceptionnels pour les travailleurs étrangers détachés temporairement au Grand-Duché de Luxembourg pour le compte soit d'une entreprise étrangère, soit d'une entreprise luxembourgeoise, à la demande de l'entreprise sous l'autorité de laquelle les travailleurs sont employés.

Ne peuvent faire l'objet d'une autorisation de travail collective au sens de l'alinéa qui précède que les travailleurs liés moyennant contrat de travail à durée indéterminée à leur entreprise d'origine effectuant le détachement, à condition que le début de ce contrat soit antérieur d'au moins six mois au début de l'occupation sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg pour laquelle l'autorisation collective est demandée.

(2) L'autorisation de travail collective ne vaut que pour les travailleurs et le travail spécifiés dans la demande.

La durée de l'autorisation de travail collective est limitée à la durée des travaux faisant l'objet de la demande sans pouvoir excéder une durée maximale de huit mois, renouvellement compris. L'autorisation initiale est renouvelable une seule fois à condition que cette possibilité ait été sollicitée dans la demande et admise dans l'autorisation initiale.

⁶ Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 18 avril 2005

(3) La demande en obtention d'une autorisation de travail collective est à adresser en triple exemplaire à l'Administration de l'emploi.

Elle indiquera:

- les noms, prénoms, date et lieu de naissance, état civil, nationalité et profession des travailleurs;
- la qualification exacte des travailleurs;
- la qualité dans laquelle ils sont engagés dans l'entreprise effectuant le détachement et l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés;
- le domicile et, le cas échéant, la résidence habituelle des travailleurs à l'étranger;
- le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée des travaux;
- le cas échéant les organismes de sécurité sociale auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois.

Toute demande de changement de personnel occupé est à adresser sans délai en triple exemplaire à l'Administration de l'emploi en indiquant les données énumérées à l'alinéa qui précède.

La demande sera accompagnée des copies certifiées conformes des contrats à durée indéterminée des travailleurs pour lesquels l'autorisation de travail collective est sollicitée par l'entreprise effectuant le détachement ainsi que des copies certifiées conformes de leurs diplômes de formation professionnelle.

Ces copies sont aussi à joindre à la demande de changement de personnel conformément à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

(4) L'autorisation de travail collective est délivrée, refusée ou retirée par le «Ministre ayant l'immigration dans ses attributions»⁶ ou son délégué, la commission d'avis spéciale et l'Administration de l'emploi entendues en leur avis. Il en est de même pour l'autorisation de changement de personnel.

(5) Le travail effectué en vertu d'une autorisation de travail collective ne confère pas de droit à l'obtention d'un des permis de travail individuels énumérés à l'article 2 du présent règlement.

Art. 9bis.

(Règlement grand-ducal du 31 juillet 2006)

«(1) Par dérogation aux dispositions de l'article 9 qui précède et sans préjudice des dispositions applicables en matière de détachement de travailleurs, une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne, un Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou la Confédération suisse, peut, dans le cadre d'une prestation de services, détacher librement ses travailleurs, quelle que soit leur nationalité, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, à condition de rapporter la preuve que:

- a) elle a une activité réelle et effective dans son pays d'établissement, et
- b) les travailleurs étrangers détachés disposent d'un droit de séjour et de travail dans le pays d'établissement qui dépasse la durée du détachement au Grand-Duché de Luxembourg.

(2) Sont exclues de la dérogation prévue au paragraphe (1) qui précède:

- a) les prestations de services consistant dans la mise à disposition de main d'oeuvre par le biais d'entreprises de travail intérimaire;

⁶ Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 18 avril 2005

b) les prestations de services effectuées dans le cadre du prêt de main d'oeuvre.

(3) L'entreprise qui entend bénéficier de la dérogation prévue au paragraphe (1) qui précède, adressera à l'Administration de l'emploi une demande afférente en y joignant les preuves énumérées aux points a) et b) du paragraphe (1), tout en indiquant la durée prévisible des travaux.

(4) L'Administration de l'emploi transmettra endéans huitaine ensemble avec son avis le dossier complet à l'autorité compétente en matière de permis de travail qui endéans huitaine émettra, en cas d'accord sur le dossier, à l'entreprise intéressée une attestation de dispense de l'autorisation de travail collective.

(5) La dispense de l'obligation du permis de travail ou de l'autorisation de travail collective conformément aux dispositions du présent article ne dispense pas l'employeur de respecter les formalités relatives à l'entrée et au séjour des travailleurs étrangers détachés.»

Art. 10.

(1) L'octroi et le renouvellement du permis de travail peuvent être refusés au travailleur étranger pour des raisons inhérentes à la situation, à l'évolution ou à l'organisation du marché de l'emploi, compte tenu de la priorité à l'embauche dont bénéficient les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne et des Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen, conformément à l'article 1er du règlement CEE 1612/68 concernant la libre circulation des travailleurs.

(Règlement grand-ducal du 29 avril 1999)

«La non-déclaration formelle et explicite de la vacance de poste à l'Administration de l'emploi, conformément à l'article 9 paragraphe (2) de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi, constitue un motif valable et suffisant de refus du permis de travail.»

(2) Le permis de travail pourra être retiré au travailleur étranger qui travaille dans une profession autre que celle autorisée par son permis de travail.

(3) Le permis de travail sera retiré au travailleur étranger:

- 1) qui, dans une intention frauduleuse, a eu recours à des pratiques malhonnêtes ou à des déclarations inexactes pour l'obtenir;
- 2) auquel l'autorisation de séjour sur le territoire luxembourgeois a été retirée.»

Art. 11. Les contrôleurs de «l'Administration de l'emploi»⁷ sont chargés de surveiller l'observation des dispositions du présent règlement.

Ils ont entrée dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions du présent règlement.

Ils peuvent procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations nécessaires pour s'assurer que les dispositions du présent règlement sont observées.

(Règlement grand-ducal du 17 juin 1994)

«Art. 12.

(1) Seront punis d'une amende de «vingt mille à un million de francs»⁸ et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement:

⁷ En vertu du règlement grand-ducal du 29 avril 1999 les termes «Office national du Travail» sont remplacés par ceux de «Administration de l'emploi

⁸ Ainsi modifié en vertu de la loi du 13 juin 1994 relative au régime des peines

- 1) l'employeur qui aura embauché un travailleur étranger non muni d'un permis de travail valable ou d'un document en tenant lieu lorsque ce travailleur est soumis à l'obligation du permis de travail;
 - 2) le travailleur étranger qui, pour obtenir un permis de travail, aura sciemment produit des pièces falsifiées ou inexactes.
- (2) Sera puni d'une amende de deux mille cinq cent et un à cinquante mille francs:
- 1) le travailleur étranger qui occupe un emploi en violation des dispositions du présent règlement ou en dehors des limites et conditions du permis de travail;
 - 2) l'employeur qui emploie le travailleur étranger à un travail autre que celui prévu par le permis de travail.
- (3) Sera puni d'une amende de «dix mille et un à cent mille francs»⁸ et d'un emprisonnement de un à sept jours ou d'une de ces peines seulement:
- 1) l'employeur qui aura embauché un travailleur étranger sans avoir, au préalable, fait la déclaration prévue aux articles 4 et 5 du présent règlement;
 - 2) toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle prises pour l'exécution du présent règlement.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a des personnes employées en contravention aux dispositions du présent règlement.

Le livre 1er du code pénal ainsi que «les articles 130-1 à 132-1 du code d'instruction criminelle»⁸ sont applicables aux délits prévus par le présent règlement.»

Des autorisations d'occupation temporaire⁹

(Règlement grand-ducal du 29 avril 1999)

«Art. 13.

(1) Pour les personnes en provenance d'une région en guerre, à déterminer par le Conseil de Gouvernement, le «Ministre ayant l'Immigration dans ses attributions»¹⁰ ou son délégué peut délivrer une autorisation d'occupation temporaire valable pour une durée maximale de six mois, pour un employeur déterminé et pour une seule profession.

(2) A l'appui de la demande en obtention d'une autorisation d'occupation temporaire, le demandeur doit présenter à l'Administration de l'emploi une attestation délivrée par le «Ministre ayant l'immigration dans ses attributions»¹⁰ certifiant qu'il est originaire d'une région reconnue comme étant en guerre par le Conseil de Gouvernement.

(3) L'autorisation d'occupation temporaire perd sa validité soit à l'échéance de son terme, soit au moment de la résiliation de la relation de travail par une des parties au contrat de travail.

(4) L'autorisation d'occupation temporaire visée à l'alinéa 1er qui précède peut être renouvelée pour une nouvelle période maximale de six mois, à condition que le Conseil de Gouvernement ait confirmé la situation de guerre dans la région d'origine du titulaire de l'autorisation d'occupation temporaire.

(5) L'absence de constatation par le Conseil de Gouvernement qu'une région est en guerre constitue un motif valable et suffisant de refus de l'autorisation d'occupation temporaire.

⁸ Ainsi modifié en vertu de la loi du 13 juin 1994 relative au régime des peines

⁹ Intitulé introduit par règlement grand-ducal du 29 avril 1999

¹⁰ Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 18 avril 2005

(6) L'autorisation d'occupation temporaire peut être retirée au travailleur étranger qui travaille dans une profession autre que celle autorisée.

(7) L'autorisation d'occupation temporaire est retirée lorsque son bénéficiaire a eu recours, dans une intention frauduleuse, à des pratiques malhonnêtes ou à des déclarations inexactes pour l'obtenir.

Art. 14. Sont applicables aux autorisations d'occupation temporaire, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu, l'article 1er, l'article 4, alinéas 1 à 3, l'article 6, à l'exception de l'alinéa 1, l'article 10 (1) ainsi que les articles 11 et 12.»

Disposition finale¹¹

(Règlement grand-ducal du 29 avril 2004)

«Art. 15.

Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de notifier mensuellement au «Ministère ayant l'Immigration dans ses attributions»¹² et à l'Administration de l'emploi, moyennant support informatique, les nouvelles affiliations, les cessations de la relation de travail ainsi que les changements d'employeur des personnes soumises au présent règlement grand-ducal.»

« Art. 16.»¹³

Notre «Ministre ayant l'immigration dans ses attributions» [et] Notre Ministre des Finances (...) ¹⁴ sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

¹¹ Intitulé introduit par règlement grand-ducal du 29 avril 2005

¹² Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 18 avril 2005

¹³ Article introduit par règlement grand-ducal du 29 avril 2004

¹⁴ Ainsi modifié en vertu du règlement grand-ducal du 18 avril 2005

