



02/07/2012

RAP/Cha/LU/XV(2012)

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961**

15<sup>e</sup> rapport national sur l'application de la  
Charte sociale européenne de 1961

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DU LUXEMBOURG**

(Article 1, 9, 10, 15 et 18  
pour la période 01/01/2007 – 31/12/2010)

---

Rapport enregistré par le Secrétariat  
les 19 janvier 2012 et 12 juin 2012

**CYCLE XX-1 (2012)**



# 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 <sup>(1)</sup>.**

## I. Politique de l'emploi

### **A.) Europe 2020 - Luxembourg 2020**

Lancée en 2000, la stratégie de Lisbonne décennale reposait sur le constat de la nécessité pour l'Union européenne (UE) d'accroître l'emploi, la productivité et la compétitivité, tout en renforçant la cohésion sociale, pour faire face à la concurrence mondiale, à l'évolution technologique, aux défis environnementaux et au vieillissement de sa population.

La stratégie de Lisbonne venant à échéance en 2010, la Commission européenne a présenté en date du 3 mars 2010, à la suite d'une consultation publique qu'elle avait lancée en novembre 2009, un projet de stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi.

Baptisée Europe 2020, cette nouvelle stratégie économique vient prendre la relève de la stratégie de Lisbonne. Elle s'en inspire et veut en tirer les leçons, tout en visant à sortir l'Europe de la crise financière et économique "la plus dévastatrice qu'elle ait connue depuis les années 1920", comme l'explique la Commission sur son site Internet.

**L'objectif européen « emploi » et les principales mesures pour l'atteindre:** « s'employer à porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, notamment grâce à une plus grande participation des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs peu qualifiés, ainsi qu'à une meilleure intégration des migrants légaux ».

**L'objectif national en matière d'emploi et les principales mesures pour l'atteindre tel que repris dans le projet du « Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie Europe 2020 »** (version de novembre 2010).

---

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

L'évolution du taux d'emploi est liée à la reprise économique qui devra se traduire par un impact positif sur le marché de l'emploi.

Dans cet ordre d'idée, il est primordial de soulever également la spécificité du marché de l'emploi du Luxembourg qui ne se limite pas au territoire du pays. En effet, le réservoir de la main-d'œuvre disponible dans les pays limitrophes - les frontaliers - aura un impact non négligeable sur la possibilité d'atteindre les objectifs que le Luxembourg va se fixer compte tenu des variables prises en compte dans le calcul des statistiques.

Un autre élément non négligeable à prendre en compte est l'évolution démographique au Luxembourg. La population du Luxembourg est en constante progression, notamment du fait de l'immigration et la population active a augmenté de septembre 2009 à septembre 2010 de 2,2%. On constate que la population âgée de 20 à 64 ans (toutes nationalités confondues), que l'on peut assimiler à la population en âge de travailler, voit sa part progresser très légèrement à 62,3% en 2009.

Confrontée à une inadéquation croissante entre l'offre et la demande de l'emploi, les politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage dépendent largement des politiques mises en œuvre en matière d'éducation et de formation. La réforme du système éducatif est à cet égard importante, notamment en ce qui concerne la réduction du nombre de jeunes qui quittent l'école prématurément.

Prenant en compte les éléments mentionnés ci-dessus, l'objectif du Luxembourg en matière de taux d'emploi à atteindre en 2020 est finalement fixé à 73%.

Principales mesures pour atteindre l'objectif national :

- En 2009, le taux d'emploi passe à 70,2% pour les personnes âgées de 20-64 ans grâce au travail féminin. La proportion des personnes ayant un emploi est plus élevée parmi les hommes (79,0%) que parmi les femmes (61,3%). En 2009, 72,3% des ressortissants étrangers âgés de 20 à 64 ans ont occupé un emploi, contre 68,4% des ressortissants luxembourgeois de la même tranche d'âge.

Le temps partiel concerne essentiellement les femmes. Avoir un emploi, ne signifie pas nécessairement avoir un contrat de travail à durée indéterminée et à raison de 40 heures par semaine. En effet, 34,8% des femmes âgées entre 20 et 64 qui occupent un emploi, travaillent à temps partiel. Chez les hommes, cette proportion n'est que de 4,2%.

Dans un souci d'atteindre les objectifs que le Luxembourg se fixe pour 2020, il faut faciliter l'insertion des femmes dans l'emploi. Il est indispensable de mettre l'accent sur des mesures favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, par exemple les crèches, les garderies, l'école à temps complet, etc.

Une coordination interministérielle des politiques mises en œuvre est indispensable. Le congé parental, par exemple, s'est avéré davantage être une mesure familiale permettant de concilier la vie professionnelle et la vie familiale qu'une mesure de la politique de l'emploi. Il a ainsi contribué à maintenir notamment des femmes dans l'emploi. En effet, ce sont majoritairement les femmes qui bénéficient de cette mesure et elles ne sont pas, dans la plupart des cas, remplacées au sein de l'entreprise pendant la durée de leur congé.

Le gouvernement est actuellement en train de réfléchir sur la possibilité d'assouplir le temps de travail des hommes et des femmes qui désirent s'occuper de leur enfant avec l'objectif de rendre le congé parental plus attractif pour les hommes dans le cadre du congé parental. La création d'entreprises par des femmes figure également parmi les mesures pour atteindre l'objectif national en matière de taux d'emploi.

- Le taux d'emploi dépend fortement du niveau d'éducation. C'est pour cette raison que la politique de l'emploi met un accent particulier sur l'augmentation de la qualification et le « life long learning ». Une importance particulière devra être mise sur les langues. En effet, la maîtrise d'une des langues officielles du pays est souvent le facteur déterminant pour avoir accès à la formation ou voire même à l'emploi.
- Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55-64 ans dépend étroitement de leur niveau d'éducation et le marché du travail luxembourgeois a du mal à maintenir dans l'emploi les seniors à faible niveau d'éducation. En ce qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés à niveau d'éducation supérieur, le Luxembourg a atteint en 2009, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, les objectifs de la stratégie de Lisbonne qui étaient fixés à 50% pour 2010.

La conclusion suivante peut ainsi être tirée :

- Le taux d'emploi des seniors [55-64 ans] au Luxembourg est sensible à l'évolution du taux d'emploi des deux classes d'âge [55-59] et [60-64] qui le représentent.
- La classe d'âge des [55-59] affiche un taux d'emploi (53%) en 2009 dépassant l'objectif de Lisbonne (50%).
- La classe d'âge des [60-64] avec une tendance en moyenne décroissante sur toute la période d'observation vient grever la tendance de la classe d'âge des [55-59]. A cela s'ajoute l'effet du niveau d'éducation.
- Les seniors à faible niveau d'éducation ont le taux d'emploi le plus bas.
- Cela justifie la mise en œuvre de politiques visant les seniors à l'approche de l'âge de la retraite ainsi que leur niveau de formation professionnelle et l'importance de la formation continue tout au long de la vie.

Un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors (2010-2015-2020) devra être centré sur le bien-être, la sécurité et la santé au travail, avec un rôle important à attribuer à la médecine préventive et le médecin du travail et à la formation continue tout au long du parcours professionnel, surtout en tenant compte de la problématique des seniors à faible niveau d'éducation qui n'ont que très peu d'accès à la formation.

Dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) du 18 novembre 2010, les discussions et négociations associant le gouvernement et les partenaires sociaux sur ces différents volets ont été lancées et continueront en 2011.

A l'issue de ce CPTE, des groupes de travail spécifiques seront mis en place en 2011 afin de traiter surtout les sujets de « maintien dans l'emploi » et de « réinsertion en emploi ». Un effort particulier sera consacré à la catégorie des personnes dites « reclassées » qui sont à capacité de travail réduite. Ils bénéficieront d'un meilleur suivi en vue d'une réinsertion adaptée à leur situation.

- Le concept « Fit4Job », une approche matricielle de la politique de l'emploi

Le gouvernement a lancé en 2010 le concept « Fit4Job » qui tient à la fois compte des besoins en matière de recrutement des différents secteurs d'activité économique, ainsi que des besoins des demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi (ADEM). Les projets déjà réalisés au courant de 2010 dans le cadre du concept « Fit4Job » seront traités séparément sous le point 2 ci-après.

- La réforme de l'ADEM

Il s'agit en l'occurrence d'augmenter l'efficacité et la qualité des services dans le sens d'un suivi plus personnalisé rendues aux demandeurs d'emploi. La réforme est en cours depuis fin 2009. Le concept « Fit4Job » mentionné ci-avant s'inscrit parfaitement dans cette réforme de l'ADEM. L'ADEM est ainsi amené à travailler en étroite collaboration avec les employeurs et les demandeurs d'emploi. L'ouverture d'agences régionales, ainsi que le recrutement de conseillers professionnels devraient amener l'ADEM à muter en une réelle « Agence de Développement de l'Emploi ».

- La création d'un Observatoire du marché de l'emploi.

Dans le cadre de sa politique de l'Emploi, le gouvernement est en train de créer un Observatoire du marché de l'emploi permettant de mieux connaître le fonctionnement du marché de l'emploi et d'évaluer les mesures en faveur de l'emploi. Cet Observatoire devrait également permettre de faire des prévisions et des études longitudinales.

- Le gouvernement entend recourir davantage au financement par le FSE pour pouvoir mettre en œuvre certaines de ses politiques de l'emploi.

## **B.) Le concept « Fit4Job » - les projets réalisés en 2010**

- Le concept « Fit4Job » - une approche matricielle de la politique de l'emploi.

Le gouvernement a lancé en 2010 le concept «Fit4Job» qui tient à la fois compte des besoins en matière de recrutement des différents secteurs d'activité économique, ainsi que des besoins des demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi (ADEM).

Deux projets pilotes ont été lancés dans le cadre de cette nouvelle approche «Fit4Job».

Le premier a été lancé dans le secteur financier et est appelé « **Fit4Job–Fit4financial markets** ». Le deuxième concerne les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus et est appelé « **Relancer ma carrière** » dans le cadre duquel un accent particulier est mis sur le « coaching ».

Pour 2011, le concept « Fit4Job » sera adapté aux secteurs du Génie Civil, du commerce et de la santé et de l'hospitalier.

### **1. Le projet pilote « Fit4Job–Fit4financial markets »**

Le but du programme « **Fit4Job–Fit4financial markets** », initié par le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'ADEM en collaboration avec l'IFBL et l'ABBL, est de permettre à ceux qui ont perdu leur emploi dans le secteur financier de faire le point sur leurs compétences et de se mettre à niveau pour retrouver un emploi.

Dans un souci de simplification administrative, un site Internet [www.fit4job.lu](http://www.fit4job.lu) a été mis en place permettant l'échange entre les offreurs et les demandeurs d'emploi.

L'objectif du concept est de mettre en place une collaboration étroite avec les professionnels du secteur financier permettant la :

- définition des critères de qualité du label « fit4financial markets »
- l'identification des compétences à tester et à acquérir
- l'identification des métiers recherchés dans le secteur financier

Par ailleurs, le concept assure un encadrement proactif des personnes ayant perdu leur emploi et dont le dernier employeur fait partie du secteur financier via des

- séances d'information organisées par l'ADEM
- tests de compétences techniques

- tests de personnalité

En dernier lieu, le concept consiste à augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi par le biais de plans de formation pour obtenir le label « fit4financial markets ».

Le premier cycle du projet pilote s'est déroulé d'avril à juillet 2011. Sur 76 demandeurs d'emploi qui ont participé, 55 demandeurs d'emploi (72%) ont retrouvé un emploi.

Le deuxième cycle du projet pilote, auquel participe 51 demandeurs d'emploi, est prévu pour la période allant d'octobre 2010 à février 2011. Les résultats seront présentés à la fin du cycle.

## 2. Le projet pilote « Fit4Job –relancer ma carrière »

Le but du programme « **Fit4Job–relancer ma carrière** », initié par le Ministère du Travail et de l'Emploi et de l'ADEM en collaboration avec l'Institut, est de permettre aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, de faire le point sur leurs compétences et de les accompagner dans leur recherche d'un emploi, notamment par le biais du coaching.

Les demandeurs d'emploi visés par ce projet pilote sont ceux qui sont depuis au moins 12 mois à la recherche d'un emploi et qui sont arrivés en fin de droits d'indemnisation de chômage.

Se basant sur la méthodologie construite à partir du « Fit4Job-fit4financial markets » et d'outils performants de diagnostic, le projet se divise en 3 étapes :

- Etape 1 : Sélection des participants du projet pilote  
Réunions d'information
- Etape 2 : Inventaire de l'existant / Bilan de carrière  
Entretien individuel de restitution et de perspectives avec un coach
- Etape 3 : Accompagnement dans la réalisation du projet professionnel  
Atelier de groupe  
Coaching individuel

Le projet s'est déroulé entre le 25 octobre 2010 et la fin décembre 2010. Sur un total de 70 personnes invitées, 42 demandeurs d'emploi étaient volontaires à participer au projet pilote. Les résultats du projet seront présentés en janvier 2011.

3. En 2011, il est prévu, si les besoins l'exigent, d'adapter le concept « Fit4Job » aux différents autres secteurs d'activités et notamment aux secteurs du Génie Civil, du commerce, de la santé et de l'hospitalier.

## C.) Organisation du Jobforum 50+

Sur l'arrière fonds d'un phénomène particulièrement inquiétant, notamment le nombre croissant des demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans se retrouvant en fin de droits d'indemnisation de chômage et risquant ainsi de se retrouver à court terme dans une situation précaire, le Ministère du Travail et de l'Emploi a organisé ensemble avec l'ADEM une journée « Jobforum 50+ ».

Cette journée a été organisée à l'attention de cette population-cible en date du 19 mai 2010 afin de permettre tant aux entreprises du secteur privé qu'aux acteurs de l'économie solidaire et sociale de présenter et de proposer des possibilités de réintégration aux intéressés.

Afin d'aider ces personnes à retrouver plus facilement le chemin vers la vie active, cette journée a été organisée sous forme de stands ou d'ateliers thématiques regroupés autour de trois sites géographiquement répartis, en l'occurrence au sud, au centre et au nord du pays.

## **D.) Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail**

Le Gouvernement luxembourgeois est d'avis que, pour les jeunes diplômés terminant leurs études en 2009, la voie à privilégier pour intégrer le marché du travail doit rester la conclusion d'un contrat de travail de droit commun. Or, sur un arrière-fond de crise financière et économique, beaucoup d'entreprises risquent de prendre une attitude plutôt réservée face à l'engagement de personnel nouveau et/ou supplémentaire dans une période où l'accent est avant tout mis sur le maintien d'emplois existants.

Il est cependant primordial que les jeunes puissent entrer sans délai en contact avec le monde du travail afin d'acquérir une première expérience professionnelle respectivement des formations complémentaires en vue d'augmenter leur employabilité et partant leurs chances d'insertion définitive sur le marché de l'emploi.

La loi du 11 novembre 2009 a mis en place différentes mesures afin d'atténuer les effets de la crise économique sur le chômage des jeunes, initialement limitées au 31 décembre 2010, a été prolongée pour une durée de 12 mois. Ces mesures visent à aider les jeunes diplômés et les jeunes non-diplômés à trouver un emploi stable.

## **E.) Initiatives sociales en faveur de l'emploi**

Pour l'exercice 2010, le Ministère du Travail et de l'Emploi avait signé des conventions de coopération avec les organismes gestionnaires d'initiatives sociales en faveur de l'emploi suivants :

- Aarbechtshëllef asbl
- Comité National de Défense Social (CNDS)
- CO-LABOR
- Défi-Job asbl
- Eng nei Schaff asbl
- Forum pour l'emploi
- ICOPA-RTPH
- Objectif Plein Emploi
- Proactif
- Office social de la Ville d'Ettelbruck
- Ville de Dudelange
- Femmes en détresse
- Initiativ Rem Schaffen
- Zarabina

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%.

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 1er janvier 2005 et fait partie intégrante de la convention de coopération.

La participation financière de l'Etat aux frais de fonctionnement des organismes gestionnaires s'élève à un montant de quelque 50,5 millions d'euros pour l'exercice 2010.

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

En principe, les activités d'insertion ou de réinsertion professionnelles et les activités socio-économiques doivent exclusivement concerner des personnes qui

1. soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, respectivement ne suivent pas de mesure active en faveur de l'emploi au plus tard après six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi;
2. soit ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi.

Depuis le 24 novembre 2010, un groupe de travail, composé de représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Ministère de l'Economie solidaire, de l'Administration de l'Emploi et des principales initiatives en faveur de l'emploi est en charge de l'élaboration d'un concept permettant de garantir la bonne exécution de cette loi.

## **F.) Travailleurs handicapés**

### **1. Conventions entre le Ministère du Travail et de l'Emploi 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 de ces derniers.

*A partir de l'exercice 2011, le Ministère du Travail et de l'Emploi va à nouveau effectuer des contrôles des décomptes de l'exercice écoulé sur place et sur pièces.*

Pour l'exercice 2010, le Ministère du Travail et de l'Emploi avait signé des conventions avec les ateliers protégés suivants :

- 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 Coopérations s.c.
- Atelier du Kraizbiérg à Dudelange, géré par la société coopérative «ateliers Kraizbiérg»
- 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
- Atelier « Beim Goldknapp géré par la société coopérative Ligue HMC
- Atelier « Art visuel » géré par la société coopérative Ligue HMC
- Coop 300, Atelier de Bissen

Les représentants du Ministère du Travail et de l'Emploi négocient annuellement le budget des ateliers protégés avec l'Inspection générale des Finances.

Le budget total des participations aux frais de fonctionnement s'élevait à 11.813.826 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 1er juin 2004, se situe en moyenne à un montant mensuel de 130.000 Euros.

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

Le Ministère du Travail et de l'Emploi organise des réunions régulières avec le Ministère de la Famille et de l'Intégration, surtout en matière de budgets d'investissements des ateliers protégés. 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.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi se prononce également sur le bien-fondé des projets d'extension des ateliers protégés.

## **II. Mesures législatives**

Outre les mesures prises pour tenter de réaliser et de maintenir le plein emploi décrites ci-avant et dans les rapports précédents, les lois suivantes sont entrées en vigueur au courant de la période d'observation :

### **Textes adoptés en 2007**

**Loi du 21 décembre 2007 a) portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines; b) modification du titre premier du Livre VI du Code du travail; c) modification de l'article L-142-3 du Code du travail.**

La nouvelle loi a pour objet de réformer l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et de l'adapter aux évolutions du monde du travail.

La loi transforme le système réactif en un système proactif, l'ITM ne doit plus uniquement constituer un simple organe de contrôle, mais elle doit être également une instance d'assistance pour les entreprises.

La mise en place d'un système pluridisciplinaire a comme objectif de promouvoir à tous les niveaux une approche globale des questions de santé, de sécurité et de droit du travail. Les départements concernés doivent travailler en collaboration étroite et permanente jusqu'au niveau régional, de sorte qu'une action cohérente et relationnelle soit assurée sur le terrain.

Partant du constat qu'en application de la loi modifiée du 4 avril 1974, il n'existait au sens de la Convention 81 de l'OIT qu'un seul inspecteur du travail au Grand-Duché, à savoir le directeur de l'ITM, qui toutefois n'effectuait pas personnellement des visites au sein des entreprises, le nouveau texte prévoit la mise en place de trois catégories d'inspecteurs du travail qui ont le statut de fonctionnaires assermentés :

- l'inspecteur en chef du travail
- l'inspecteur principal du travail

- l'inspecteur du travail.

Les membres de l'inspection du travail informent, conseillent, interviennent ou à la demande d'une des parties concernées, assument des fonctions de médiation informelle pour tout litige individuel du travail relatif à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés.

Finalement, la loi sous rubrique met en place un organe de coordination du système national d'inspection du monde du travail chargé de l'organisation des collaborations et des synergies entre les administrations compétentes pour le monde du travail dans le but d'une politique commune de contrôle, de prévention et d'organisation. Ce faisant, elle tient compte d'une autre imperfection, à savoir celle relative au morcellement des compétences.

### **Loi du 21 décembre 2007 portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de conciliation individuelle et portant ajout d'un titre V au Livre VI du Code du travail**

Dans le cadre général de la réforme de l'Inspection du travail et des mines cette loi du 21 décembre 2007 a créé un comité permanent du travail et de l'emploi à caractère tripartite, qui sera chargé de surveiller la situation et l'évaluation du développement des systèmes de gestion des conditions de travail et plus particulièrement de la santé et de la sécurité au travail conformément à la suggestion du BIT.

### **Loi du 21 décembre 2007 portant approbation des conventions de la Conférence Internationale du Travail Nos 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183, 184 et des protocoles relatifs aux conventions Nos 81 et 155**

Cette loi porte approbation par le Grand-Duché de dix-huit Conventions en matière de sécurité et santé au travail de la Conférence Internationale du Travail ainsi que de deux Protocoles relatifs à des Conventions ratifiées.

### **Loi du 21 décembre 2007 portant 1. transposition de la directive 2002/15/CEE du Parlement européen et du Conseil du 12 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exerçant des activités mobiles de transport routier; 2. modification du Code du travail**

Cette loi spéciale transpose la directive 2002/15/CEE qui vise spécialement les activités du transport routier, couvertes par le nouveau règlement (CE) nr 561/2006 du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine du transport par route.

Dans le but d'améliorer la sécurité routière et les conditions de travail des travailleurs mobiles ainsi que d'assurer une concurrence plus loyale dans le secteur des transports routiers ce règlement fixe des règles concernant le temps de conduite et de repos des conducteurs.

La loi sous rubrique renforce ces dispositions en définissant le temps de travail, le temps de disponibilité, la pause, le repos et la période de nuit pour son champ d'application bien défini.

De manière générale, il faut relever qu'il a été dans l'intention des auteurs du texte de réaliser une transposition aussi littérale que possible des dispositions de la directive en droit national, tout en continuant à favoriser le dialogue social dans le secteur.

Cette approche a été adoptée afin de tenir compte de la spécificité du secteur au regard surtout de l'organisation et de la durée du travail.

Notamment en ce qui concerne les périodes de référence, une certaine autonomie a été accordée aux partenaires sociaux, afin de leur donner la possibilité d'en adapter la durée par voie de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels pour mieux tenir compte des réalités du secteur.

Aussi, la durée du temps de travail de nuit pourra être agencée par voie de règlement grand-ducal.

**Loi du 24 juillet 2007 portant 1. transposition de la directive 2006/109/CE du Conseil du 20 novembre 2006 portant adaptation de la directive 94/45/CEE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie; 2. modification du Code du travail**

La loi augmente le nombre de représentants des salariés dans le groupe spécial de négociation suite à l'adhésion de la Roumanie et de la Bulgarie.

**Loi du 24 juillet 2007 portant modification de l'article L. 211-11 du Code du travail**

Cette loi a prolongé la validité des articles du Code du travail relatifs à la période de référence jusqu'au 1er janvier 2012.

### **T e x t e s   a d o p t é s   e n   2 0 0 8**

**Loi du 9 mai 2008 portant 1. modification du Chapitre IV du Titre premier du Livre IV du Code du Travail; 2. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.**

Cette loi se limite à la transposition de la directive dite Vilvoorde dans le Livre IV du Code du travail.

**Loi du 13 mai 2008 portant**

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
- 2. modification du Code du travail;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. modification de la 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 œuvre 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**

La modification de la directive 76/207/CEE du Conseil par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil implique notamment une modification fondamentale des dispositions contenues dans le Chapitre Premier « Principe de l'égalité de traitement » du Titre IV- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail du Code du travail pour ainsi tenir compte des exigences communautaires nouvellement introduites.

Pour assurer une meilleure lisibilité du nouveau chapitre premier il a été opté pour un remplacement complet des dispositions actuelles.

Pour inclure également les indépendants dans la loi de transposition le Chapitre premier de la loi consacre le principe de l'égalité de traitement pour toutes les personnes indépendamment de la nature de leur relation de travail.

En ce qui concerne l'obligation pour les Etats membres de désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe, il y a lieu de renvoyer à la loi du 28 novembre 2006 portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

En effet, le texte en question a créé un « Centre pour l'égalité de traitement » dont l'objet inclut expressément la promotion, l'analyse et la surveillance de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

**Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé**

La loi portant introduction d'un statut unique apporte notamment en matière de droit du travail une panoplie de nouvelles mesures pour les salariés du secteur privé.

En premier lieu elle introduit la généralisation de la continuation de la rémunération (*Lohnfortzahlung*) en cas de maladie pour une durée minimale de 11 semaines et en moyenne de 13 semaines avant la prise en charge par la nouvelle Caisse nationale de santé. Toute fois dans certains cas, notamment pour le personnel domestique, la caisse intervient à partir du 1er jour de maladie. De plus, le mode de calcul des indemnités pécuniaires est adapté.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, celles-ci sont dorénavant compensées par du temps de repos à raison de 1,5 heure sinon rémunérées à raison de 140%. Les heures supplémentaires rémunérées sont exemptes d'impôt et des cotisations de sécurité sociale à l'exception de la partie correspondant aux prestations en nature.

Les indemnités de départ des ouvriers sont adaptées à celles des employés privés pour les anciennetés de service continues de vingt années au moins.

Aussi les conjoints et partenaires assimilés bénéficient en cas de décès d'un salarié ouvrier d'un trimestre de faveur identique à celui alloué en cas du décès d'un salarié employé privé. La législation est adaptée de sorte qu'en cas de décès du salarié le dernier traitement soit versé au conjoint ou partenaire survivant par l'employeur, la pension de survie due au titre de l'assurance pension lui étant versée à titre de compensation.

De plus, les textes concernant les délégations du personnel, les comités mixtes et les représentants des salariés dans les sociétés anonymes sont modifiés dans un esprit de

neutralité en se limitant en principe à abroger toutes les références relatives aux deux statuts sans autre modification quant au fond. Dorénavant il n'y aura donc plus qu'une seule délégation du personnel. Dans le même ordre d'idées les termes de « employé », « employé privé », « travailleur » et « ouvrier » ont été remplacés dans tout le Code du travail par le terme de « salarié ».

Etant donné que les élections sociales ont été organisées au mois de novembre 2008, ces élections se sont déroulées selon le principe du statut unique. Etaient concernés non seulement les anciens électeurs de la Chambre des Employés privés et de la Chambre de Travail mais également les bénéficiaires d'une pension au titre d'une activité salariée. Comme les retraités ont donc été électeurs et éligibles pour la nouvelle Chambre des salariés, il n'y a dorénavant plus d'élections spécifiques pour les organismes de sécurité sociale, alors que les représentants des salariés seront désignés par la Chambre des salariés.

Finalement le dispositif légal applicable aux juridictions du travail est adapté en ce sens qu'il n'y aura plus de composition variable des assesseurs entre ouvriers et employés mais une seule catégorie d'assesseurs salariés.

## **Textes adoptés en 2009**

### **Loi du 17 février 2009 portant 1. introduction du congé linguistique; 2. modification du Code du travail; 3. modification de la loi du 19 août 2008 relative aux aides à la formation recherche**

La loi du 17 février 2009 s'inscrit dans la continuité de la politique gouvernementale renforçant la formation professionnelle.

En effet il y est introduit un congé spécial supplémentaire destiné à permettre aux salariés et aux indépendants de toutes nationalités d'apprendre le luxembourgeois ou d'en perfectionner les connaissances pour faciliter ainsi leur intégration dans la société par le biais du marché de l'emploi.

La durée totale du congé linguistique est limitée à deux cent heures qui sont obligatoirement divisées en deux tranches de 80 à 120 heures chacune pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

### **Loi du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogeant pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.**

Cette loi, modifiant les dispositions légales en matière de chômage partiel, a été prise dans le cadre général de la lutte contre la crise économique, modifie d'une part, définitivement les points 1. et 2. de l'article L. 511-12 du Code du travail pour mieux tenir compte des salariés travaillant à temps partiel.

Pour ce faire il est introduit, au niveau de l'indemnité de compensation, une tranche de 8 heures à prendre en charge par l'employeur pour ses salariés qui ne travaillent pas plus de vingt heures par semaine au lieu des 16 heures qui actuellement s'appliquent à tous les salariés sans prendre en considération la durée de travail définie dans leur contrat de travail ou dans une convention collective.

La loi prévoit d'autre part une modification temporaire couvrant l'année 2009 et cela uniquement dans le cadre du chômage partiel de source conjoncturelle, en prévoyant le remboursement total de la part patronale de l'indemnité de compensation par l'Etat, à savoir le fonds pour l'emploi.

Cette prise en charge temporaire vise à soulager les charges financières des employeurs qui sont confrontés à des difficultés conjoncturelles aiguës allant de pair avec la crise financière en les incitant à avoir plutôt recours à l'instrument du chômage partiel que de procéder à des licenciements collectifs.

Une autre disposition modificative temporaire concerne l'article L. 511-7 du Code du travail qui prévoit l'application du principe de la période de référence annuelle dans le cadre de l'application du régime de chômage partiel de source conjoncturelle.

Il sera dès lors possible en 2009 d'adapter le nombre de jours chômés mensuellement à la gravité de la situation économique tout au long de l'année sans dépasser le nombre de jours chômés correspondant à cinquante pourcent du temps de travail normalement presté au cours de six mois.

Comme il s'agit pour ces deux modifications temporaires de venir en aide aux entreprises importantes pour l'ensemble de l'économie luxembourgeoise, il est proposé pour les deux cas d'ouverture de restreindre ces aides supplémentaires aux employeurs de branches économiques déclarés éligibles par la même procédure que celle prévue à l'article L. 511-4 relatif à la désignation des secteurs éligibles en matière de chômage partiel, alors que pour l'instant il n'est pas encore prévisible de couvrir, dans le cadre de ce projet de loi, toutes les entreprises importantes touchées par la crise financière et économique.

### **Loi du 18 mars 2009 portant 1. transposition de la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs; 2. modification du Code du travail**

La loi du 18 mars 2009 transpose la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne (SCE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Cette directive peut être qualifiée de complément par rapport au règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil qui, pour réaliser les objectifs du traité, établit le statut de la société coopérative européenne.

En effet, ce règlement vise à créer un cadre juridique uniforme dans lequel des coopératives et d'autres entités et personnes physiques de différents Etats membres devraient être en mesure de planifier et de mener à bien la réorganisation de leurs activités, sous une forme coopérative, à l'échelle de la communauté.

La directive quant à elle arrête des dispositions spéciales notamment en ce qui concerne l'implication des travailleurs visant à garantir que la création d'une SCE n'entraîne pas la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des salariés, existant dans les sociétés participants à la création d'une SCE.

Comme il existe dans les différents Etats-membres une grande diversité en ce qui concerne la manière dont les représentants des salariés sont impliqués dans le processus de prise de décision des coopératives une mise en place d'un modèle européen unique d'implication des salariés n'a pas été envisagé tout comme cela a été le cas dans le cadre de la société européenne pour laquelle l'implication des salariés a été réglée par la directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne.

Dès lors la loi s'inspire de la législation exhaustive qui existe en matière de participation des salariés reprise dans le Livre IV- Représentation du personnel- du Code du travail en insérant après les quatre titres actuels, un nouveau Titre V intitulé « Implication des salariés dans la société coopérative européenne » dont la structure générale est identique à celle du Titre IV relatif à la Société européenne.

**4. Loi du 29 mai 2009 portant modification de la loi du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogeant pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail**

Toujours dans le cadre de la politique générale de maintien dans l'emploi la loi du 29 mai 2009 proroge d'une part les mesures spécifiques introduites par la loi du 17 février 2009 afin de les rendre applicable également en 2010 et d'autre part, permet que la réduction de la durée de travail pourra excéder par mois cinquante pour cent de la durée de travail sans pouvoir dépasser en fin d'année cinquante pour cent de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés et ce dans le but d'éviter, dans la mesure du possible, des licenciements.

En même temps la loi prévoit le remboursement intégral de la part de l'Etat de la part patronale de l'indemnité de compensations dans le cadre du chômage partiel de source structurelle, si l'entreprise en question a conclu un plan de maintien dans l'emploi homologué par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration.

**Textes adoptés en 2010**

**Loi du 11 avril 2010 portant modification des articles L. 010-1, L. 141-1, L. 142-2 et L. 142-3 du Code du travail**

Cette loi adapte les dispositions légales nationales en matière de salariés détachés au jugement C-319/06 de la Cour de Justice des Communautés Européennes.

Ainsi le texte prévoit dorénavant des dispositions particulières pour les salariés détachés quant à l'application de certaines dispositions d'ordre public, notamment en matière d'indexation des salaires, afin de les rendre conformes tant au jugement intervenu qu'à la directive 96/71/CE.

**Loi du 3 août 2010**

- 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail;**
- 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail;**
- 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant :**
  - 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail**
  - 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail**

Cette loi modifie définitivement certaines dispositions du Code du travail et introduit des mesures temporaires visant à promouvoir et à maintenir l'emploi.

*1. Mesures temporaires :*

a) Mesures limitées à 24 mois à partir de l'entrée en vigueur de la loi :

- continuation du paiement des cotisations de sécurité sociale par l'employeur ayant licencié un salarié lorsque celui-ci a retrouvé, pendant sa période de préavis, un emploi auprès d'un autre employeur, pour la durée du préavis et jusqu'à concurrence de l'ancien salaire;
- introduction d'un nouveau critère pour pouvoir accéder au chômage partiel de source conjoncturelle, sans devoir déclarer toute la branche en crise, sur base d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'un accord entre partenaires sociaux, et à condition que la réduction du temps de travail de tous les salariés atteigne au moins 40%;

- pour les entreprises sous régime de chômage partiel depuis 6 mois à partir de l'entrée en vigueur de la loi, prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations patronales de sécurité sociale si le nombre d'heures perdues par mois dépasse 25% de la durée de travail normale;
- abaissement de l'âge pour pouvoir bénéficier d'une prolongation de 6 mois du paiement des indemnités de chômage de 50 à 45 ans :
- prolongation de 6 mois du paiement des indemnités de chômage pour les chômeurs provenant d'une entreprise qui était au chômage partiel depuis plus de 6 mois et pour celui tombé au chômage suite à une cessation des affaires de l'employeur;
- adaptation temporaire des plafonds en matière de paiement des indemnités de chômage, le taux de 250% du SSM sera seulement ramené à 200% après 9 mois au lieu de 6 mois et le deuxième plafond de 150% sera temporairement suspendu ;
- paiement d'une prime de 80% du salaire versé par l'employeur pendant les trois premiers mois de l'embauche sous CDI d'un chômeur âgé de plus de 30 ans arrivé en fins de droit en matière d'indemnités de chômage et ce après une durée d'engagement de 12 mois et à condition que le CDI subsiste.

#### b) Mesures temporaires existantes prorogées pour l'année 2011

Les mesures spéciales en matière de chômage partiel de source conjoncturelle et de source structurelle introduits par la loi modifiée du 17 février 2009 sont prorogées pour l'année 2011.

#### 2. Mesures définitives introduites dans le Code du travail :

- dorénavant les discussions sur l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi devront inclure un volet spécial sur les salariés âgés;
- le régime actuel de « mise au travail » changera de dénomination et sera qualifié dorénavant comme « occupation temporaire indemnisée OTI » et l'indemnité sera doublée. Par ailleurs les chômeurs indemnisés âgés de plus de 50 ans et bénéficiant d'une OTI seront suivis par une Commission spéciale qui sera notamment chargée de constater si le chômeur arrivé en fin de droit en matière d'indemnités de chômage pourrait bénéficier de suite d'une mesure dans le cadre des dispositions légales concernant le revenu minimum garanti, dans le cas contraire, cette Commission pourrait proposer au Directeur de l'Administration de l'Emploi de proroger exceptionnellement l'OTI ainsi que le paiement de l'indemnité de chômage avec l'indemnité complémentaire mais uniquement jusqu'à concurrence du SSM.

#### **Loi du 17 décembre 2010 modifiant les articles L.222-4 et L.222-9 du Code du travail**

D'une part la loi augmente le salaire social minimum de 1,9% et, d'autre part, elle adapte les dispositions concernant les diplômes donnant droit au salaire social minimum pour salariés qualifiés en incluant les nouveaux certificats en matière d'apprentissage.

#### **Loi du 17 décembre 2010 modifiant la loi du 11 novembre 2009 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail**

En 2009, la loi du 11 novembre 2009 concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes et modifiant certaines dispositions du Code du travail a su anticiper le risque d'une « génération sacrifiée » en mettant en place un plan d'urgence limité dans le temps (jusqu'au 31 décembre 2010) afin d'atténuer les effets de la crise économique sur le chômage des jeunes. Cette loi visait à aider les jeunes diplômés et les jeunes non-diplômés à trouver un emploi stable.

Dans ce contexte, il y a lieu de souligner que la période de lancement des nouvelles mesures et plus particulièrement du CIE-EP était relativement difficile. Une promotion conséquente impliquant différents acteurs, notamment du côté des employeurs, a néanmoins su contribuer à surmonter les difficultés initiales.

S'il est vrai que la reprise économique devrait aussi améliorer la situation de l'emploi, il y a en général un décalage avant que l'emploi ne s'améliore durablement. Compte tenu de la chute importante de l'activité, les entreprises bénéficiaires du chômage partiel n'embauchent pas toujours, dès que l'activité reprend. Pour cette raison les jeunes qui sortent de l'école risquent d'avoir plus de difficultés à trouver assez rapidement un emploi. C'est pour éviter ce chômage des jeunes de longue durée, aux conséquences sociales néfastes, que d'autres pays connaissent, qu'il a été décidé de proroger ces différentes mesures.

Aussi la prolongation permettra à l'ADEM de mettre davantage l'accent sur le suivi personnalisé des jeunes et plus particulièrement en matière de formation, et d'approfondir le lien avec les entreprises afin d'offrir aux jeunes une réelle plus value. Ceci vaut d'abord pour le CAE qui normalement ne débouche pas sur un engagement. La mise en place d'un encadrement à travers des contacts réguliers vise à insérer dans l'emploi les bénéficiaires de ce type de contrat.

### **III. Activités des services publics de l'emploi /** **Statistiques**

#### **1. Evolution de l'emploi salarié**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Emploi salarié intérieur (X 1000 personnes)	245,4	260,1	268,8	274,2	281,3	290,4	302,4	316,5	332,2	336,0	340,8
dont frontaliers	87,4	97,3	103,0	106,9	111,9	118,3	126,2	136,2	146,0	147,4	149,5
Taux de croissance (%) et part des frontaliers											
Emploi salarié intérieur (en %)	6,0	6,0	3,3	2,0	2,6	3,2	4,1	5,2	4,0	0,3	1,5
dont frontaliers	11,5	11,4	5,8	3,8	4,7	5,8	6,7	8,3	5,5	0,0	1,4
Part des frontaliers dans les nouveaux emplois (en %)	69	66	65,7	75,2	71,0	70,9	65,8	71,3	62,3	36,8	40,9

\*2010 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

Sources : STATEC /IGSS/Bulletin de l'emploi (ADEM)

1° taux moyens ou moyennes annuelles, selon la note de conjoncture du STATEC ou l'IGSS

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

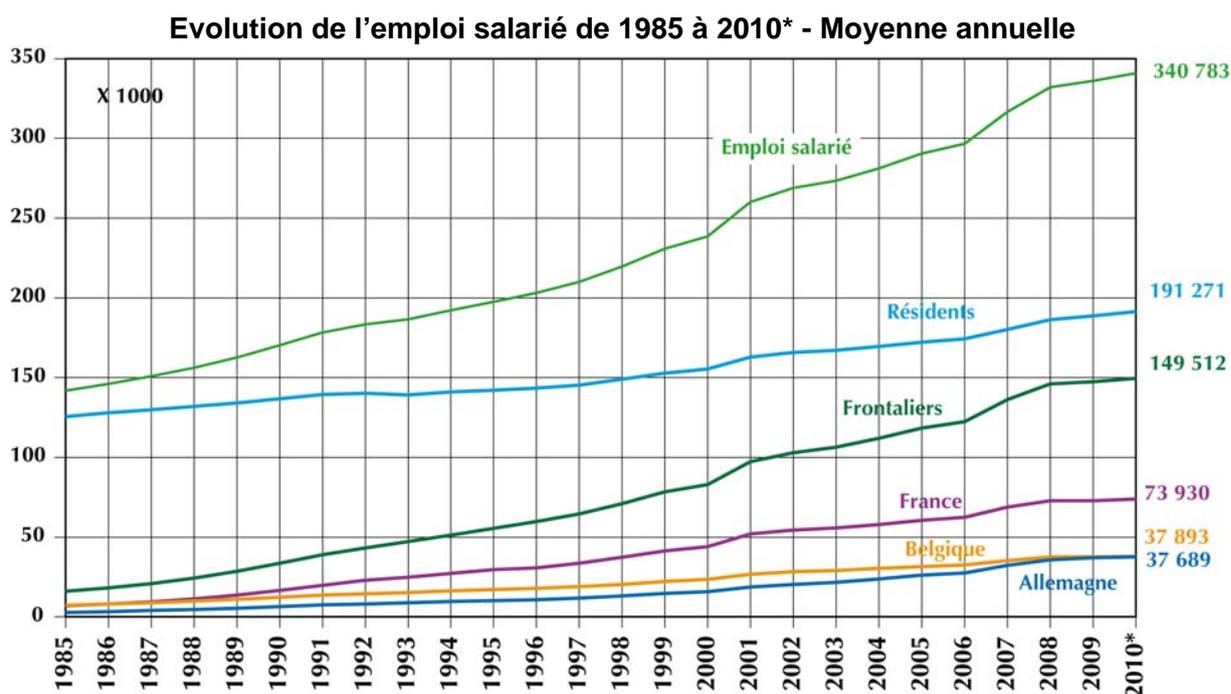
Année	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
Evolution en % du PIB à prix constant	8,4	2,5	4,1	1,5	4,4	5,4	5,6	6,6	1,4	-3,7	3,2

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 a été 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 poursuit de 2005 à 2008. La fin de l'année 2008 annonce une rupture de la croissance économique continue ayant des répercussions marquées sur l'évolution de l'emploi, en particulier l'évolution du chômage.

La crise a lourdement impacté l'emploi en Europe en 2009. Au Luxembourg, il a continué à progresser en 2009, mais sur un rythme bien inférieur à celui des années précédentes, et en tous cas insuffisant pour contenir la hausse du chômage. Le taux de chômage luxembourgeois a fortement progressé entre la fin de 2008 et l'été 2009, mais le mouvement de hausse a été très nettement freiné par la suite. A la base de ce freinage se trouve une légère reprise de l'emploi, mais celle-ci ne relève pas seulement de facteurs conjoncturels: elle s'explique aussi par des politiques proactives en matière d'emploi, notamment via les aides accordées en termes de chômage partiel et le développement des mesures d'aide à l'emploi. STATEC (Note de conjoncture n° 1-10, page 65).



\*2010 : moyenne mensuelle des trois premiers trimestres

Selon les dernières données de l'IGSS calculées au 30 septembre 2010, la situation est la suivante :

emploi intérieur total :	368 134 (358 918 au 30 septembre 2009)
- dont : frontaliers	154 982 (151 237 au 30 septembre 2009)
emploi intérieur salarié :	346 096 (338 275 au 30 septembre 2009)
- dont : frontaliers	151 874 (148 144 au 30 septembre 2009)

L'emploi intérieur salarié reste donc en croissance sur 12 mois de 2,3 %. L'emploi frontalier est en progression de 2,5%.

## **Reprise de l'emploi au Luxembourg en 2010**

*Après une stagnation en 2009, l'emploi salarié connaît une belle reprise sur le début de l'année: +0.4% au premier trimestre et +0.8% au deuxième (d'après les dernières données désaisonnalisées des comptes nationaux et en variation trimestrielle). Cette évolution est avant tout à attribuer aux branches de l'industrie et de la construction. STATEC (Note de conjoncture n° 2-10, page 65).*

## **L'intérim à nouveau dynamique**

*Après une forte baisse en 2009, l'emploi intérimaire se remet solidement en marche sur le début de 2010, surtout en raison de la reprise des deux principales branches utilisatrices de cette forme flexible de travail que sont l'industrie et la construction.[...] Ces fortes fluctuations du travail intérimaire ont un impact non négligeable sur l'évolution de l'emploi salarié en général et sur toutes ses composantes. [...].*

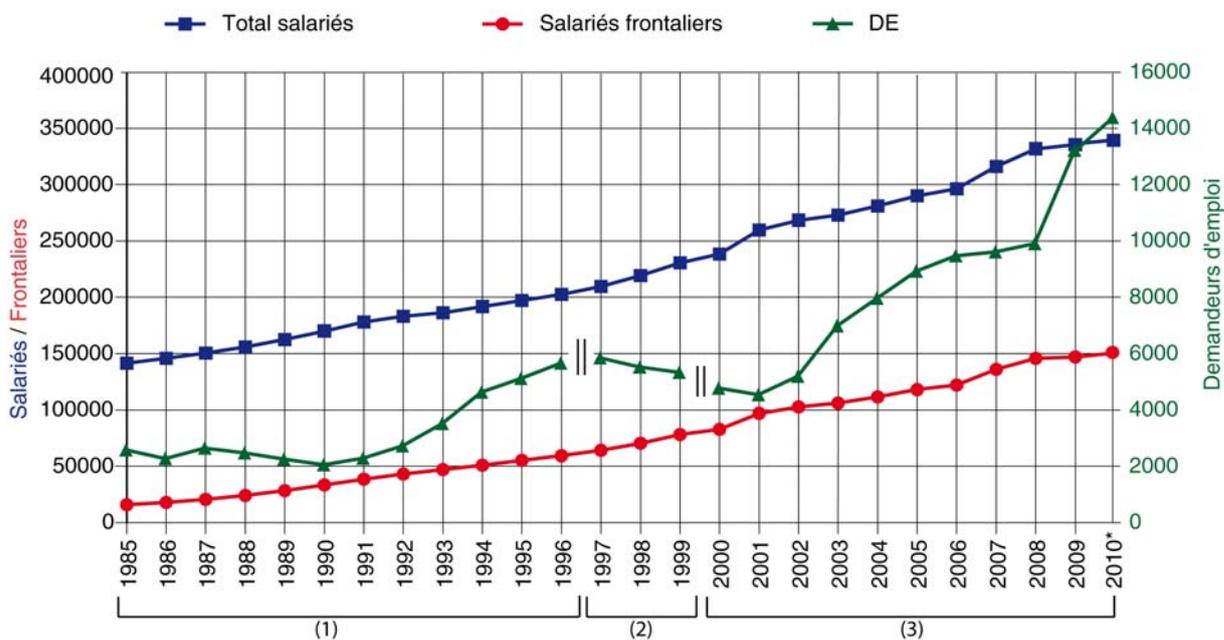
*Sachant que la majorité des travailleurs intérimaires n'habitent pas au Luxembourg (seulement 24% des travailleurs intérimaires résident au Luxembourg, contre 64% en France, 8% en Belgique et 4% en Allemagne), l'évolution de l'emploi intérimaire se répercute également sur le partage de l'emploi entre travailleurs frontaliers et résidents. STATEC (Note de conjoncture n° 2-10, pp 66-67).*

## **Emploi: tendance favorable dans les services**

*Après un très bon 2ème trimestre [...], l'emploi salarié progresse de 0.4% au 3ème trimestre 2010 (+2% en rythme annuel). Il s'agit d'une belle amélioration par rapport à l'année 2009 [...], mais la croissance de l'emploi salarié reste encore inférieure de moitié à sa moyenne historique et apparemment insuffisante pour entraîner le chômage vers la décrue. [...].*

*En 2010, toutes les branches affichent un accroissement des effectifs, pour un total de 5 500 créations nettes d'emplois au cours des trois premiers trimestres (d'après les chiffres désaisonnalisés – corrigés des variations saisonnières). Les embauches se sont particulièrement développées dans les services, à l'exception du secteur financier. STATEC-Conjoncture flash – Janvier 2011*

## Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985-2010\*



- (1) De 1985 à 1996, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, y compris les personnes en mesure.  
 (2) De 1997 à 1999, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure à l'exception des ATI.  
 (3) De 2000 à 2010\*, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure.

\* Moyenne mensuelle 2010 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

## Structure par branche et évolution

La structure selon la branche et le pays de résidence se présente comme suit au 31 mars 2010 :

Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2010							
Code NACE <sup>v2</sup>	Résidents		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A. Agriculture, sylviculture et pêche	425	547	62	115	102	279	<b>1.251</b>
B. Industries extractives	89	87	81	12	48	141	<b>317</b>
C. Industrie manufacturière	6.518	5.715	10.443	4.137	4.911	19.491	<b>31.724</b>
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	854	82	67	19	71	157	<b>1.093</b>
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	507	207	503	75	138	716	<b>1.430</b>
F. Construction	3.662	15.045	7.646	4.381	6.935	18.962	<b>37.669</b>
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9.642	10.038	11.193	6.186	4.384	21.763	<b>41.443</b>
H. Transports et entreposage	6.498	6.052	4.736	3.946	4.724	13.406	<b>25.956</b>
I. Hébergement et restauration	1.567	7.544	3.753	794	527	5.074	<b>14.185</b>
J. Information et communication	4.056	2.768	3.879	2.309	914	7.102	<b>13.926</b>
K. Activités financières et d'assurance	8.882	11.229	8.886	6.146	5.782	20.814	<b>40.925</b>
L. Activités immobilières	537	677	328	182	162	672	<b>1.886</b>
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4.541	7.062	5.668	4.754	2.895	13.317	<b>24.920</b>
N. Activités de services administratifs et de soutien	1.717	7.476	9.863	1.708	863	12.434	<b>21.627</b>
O. Administration publique	34.281	3.117	389	292	640	1.321	<b>38.719</b>
P. Enseignement	935	974	352	166	251	769	<b>2.678</b>
Q. Santé humaine et action sociale	12.078	5.632	3.649	1.837	3.052	8.538	<b>26.248</b>
R. Arts, spectacles et activités récréatives	598	485	285	93	149	527	<b>1.610</b>
S. Autres activités de services	1.941	1.650	986	349	330	1.665	<b>5.256</b>
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	582	3.731	303	85	197	585	<b>4.898</b>
U. Activités extra territoriales	73	330	113	43	12	168	<b>571</b>
Non-déterminés	121	464	243	173	224	640	<b>1.225</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100.104</b>	<b>90.912</b>	<b>73.428</b>	<b>37.802</b>	<b>37.311</b>	<b>148.541</b>	<b>339.557</b>

Entre 2004 et 2010, on enregistre une croissance nette de 59 351 emplois. (soit une augmentation de 21,2%).

Cependant, compte tenu du changement de nomenclature NACE<sup>1</sup>, les valeurs enregistrées pour les années antérieures à 2009 ne mesurent pas « stricto sensu » les mêmes composantes pour ce qui concerne les salariés de différents secteurs envisagés. Elles sont de ce fait non comparables. C'est la raison pour laquelle les évolutions présentées ci-après ne concernent que les années 2009 et 2010.

<sup>1</sup> Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté européenne approuvée par la Commission européenne le 6 juin 2008. NACE V. 2

Les valeurs étant établies au 31 mars celles-ci ne tiennent pas compte du redémarrage progressif de l'activité économique enregistré durant deuxième et troisième trimestres de 2010. Par contre, les valeurs ici présentées montrent bien l'impact sur l'emploi de la crise entre mars 2009 et mars 2010. Entre 2009 et 2010 le nombre de salariés a progressé de 3.493 unités (+ 1,0%).

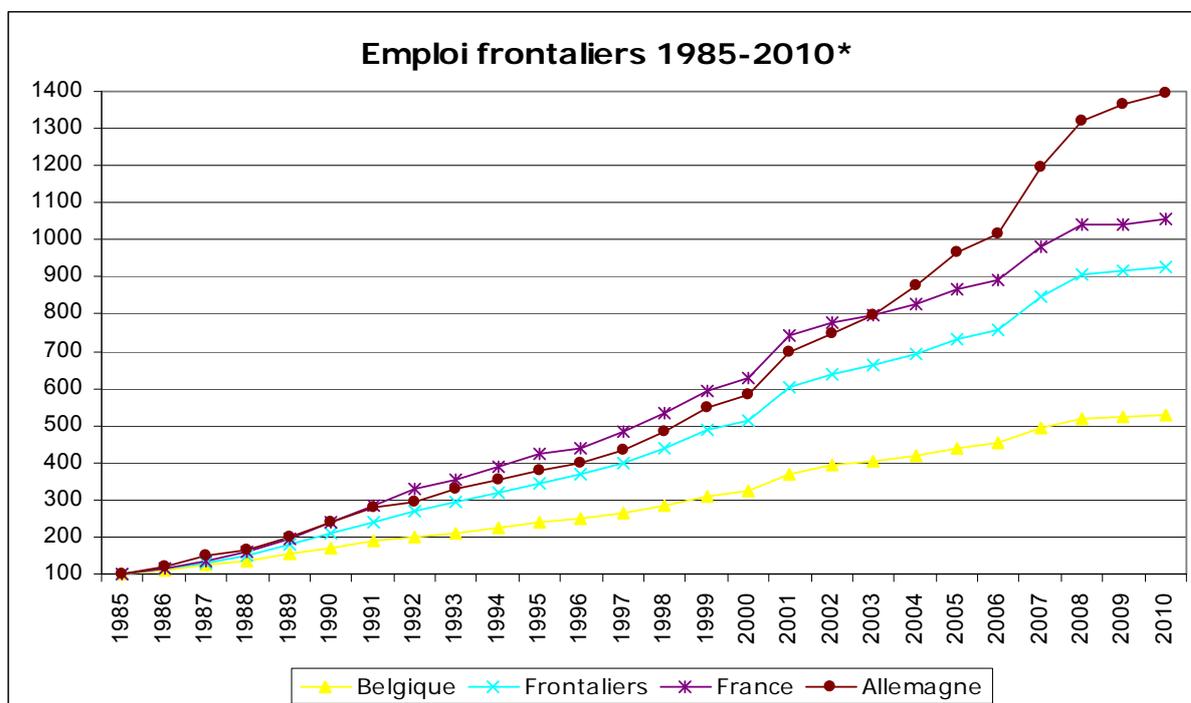
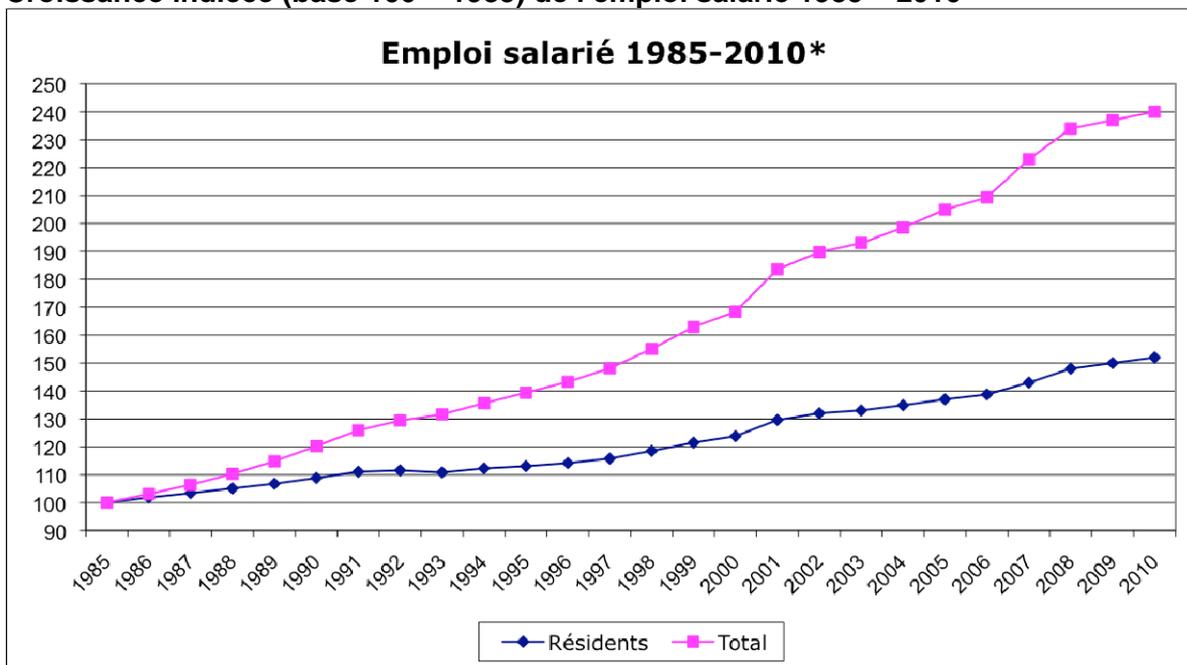
### Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars : évolution 2009 - 2010.

Code NACE V. 2	Résidants		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Allemagne	Total	Total
A. Agriculture, sylviculture et pêche	5	26	16	-3	15	28	59
B. Industries extractives	4	-6	-8	-1	0	-9	-11
C. Industrie manufacturière	-272	-268	-280	-148	5	-423	-963
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	-4	-8	19	2	18	39	27
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	20	-5	-21	6	9	-6	9
F. Construction	69	-61	166	-111	182	237	245
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	157	-66	456	276	153	885	976
H. Transports et entreposage	31	-330	-257	140	-314	-431	-730
I. Hébergement et restauration	99	206	121	10	83	214	519
J. Information et communication	-37	-12	-206	-125	-18	-349	-398
K. Activités financières et d'assurance	58	-426	-168	-140	-93	-401	-769
L. Activités immobilières	-64	-23	-3	-1	9	5	-82
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	158	-52	-78	40	131	93	199
N. Activités de services administratifs et de soutien	141	391	623	67	-41	649	1 181
O. Administration publique	1 028	84	-24	-7	31	0	1 112
P. Enseignement	33	111	27	2	24	53	197
Q. Santé humaine et action sociale	846	114	179	114	275	568	1 528
R. Arts, spectacles et activités récréatives	52	20	-13	-6	12	-7	65
S. Autres activités de services	135	18	36	8	32	76	229
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	11	172	30	-7	26	49	232
U. Activités extra territoriales	-2	-17	10	-2	-5	3	-16
Non-déterminés	-34	50	-83	-35	-14	-132	-116
<b>TOTAL</b>	<b>2 434</b>	<b>-82</b>	<b>542</b>	<b>79</b>	<b>520</b>	<b>1 141</b>	<b>3 493</b>

## 2. Données historiques 1985 – 2010

Depuis 1985, 199.000 emplois salariés ont été créés. 133.000 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 indicée (base 100 = 1985) de l'emploi salarié 1985 – 2010\*



Sources : STATEC /IGSS

\* Moyenne mensuelle 2010 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)

### **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, l'effectif des chômeurs est estimé à quelque 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.

Au 31 mars 2010, le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur est de 43,7% dépassant ainsi de loin, la proportion des salariés de nationalité luxembourgeoise (29,5%).

A cette date, 49,5% des frontaliers viennent de France, 25,4% de Belgique et 25,1% d'Allemagne. Les flux en sens inverses sont moins bien connus et peu importants : environ 720 travailleurs résidant au Luxembourg vont vers l'Allemagne, la Belgique ou en direction de la France.

### **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 2010, on constate par exemple que :

- 3 842 (10,2%) 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);
- 2 924 (4,0%) frontaliers résidant en France ne sont pas domiciliés dans les départements proches (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle); ils représentaient 3,6 % en 2005;
- 4 104 (10,9%) frontaliers résidant en Allemagne ne sont pas domiciliés en Sarre ni en Rhénanie Palatinat.

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.

La croissance économique luxembourgeoise a eu pour conséquence le renchérissement des prix immobiliers. Des prix moins élevés, quoi qu'en augmentation, 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**

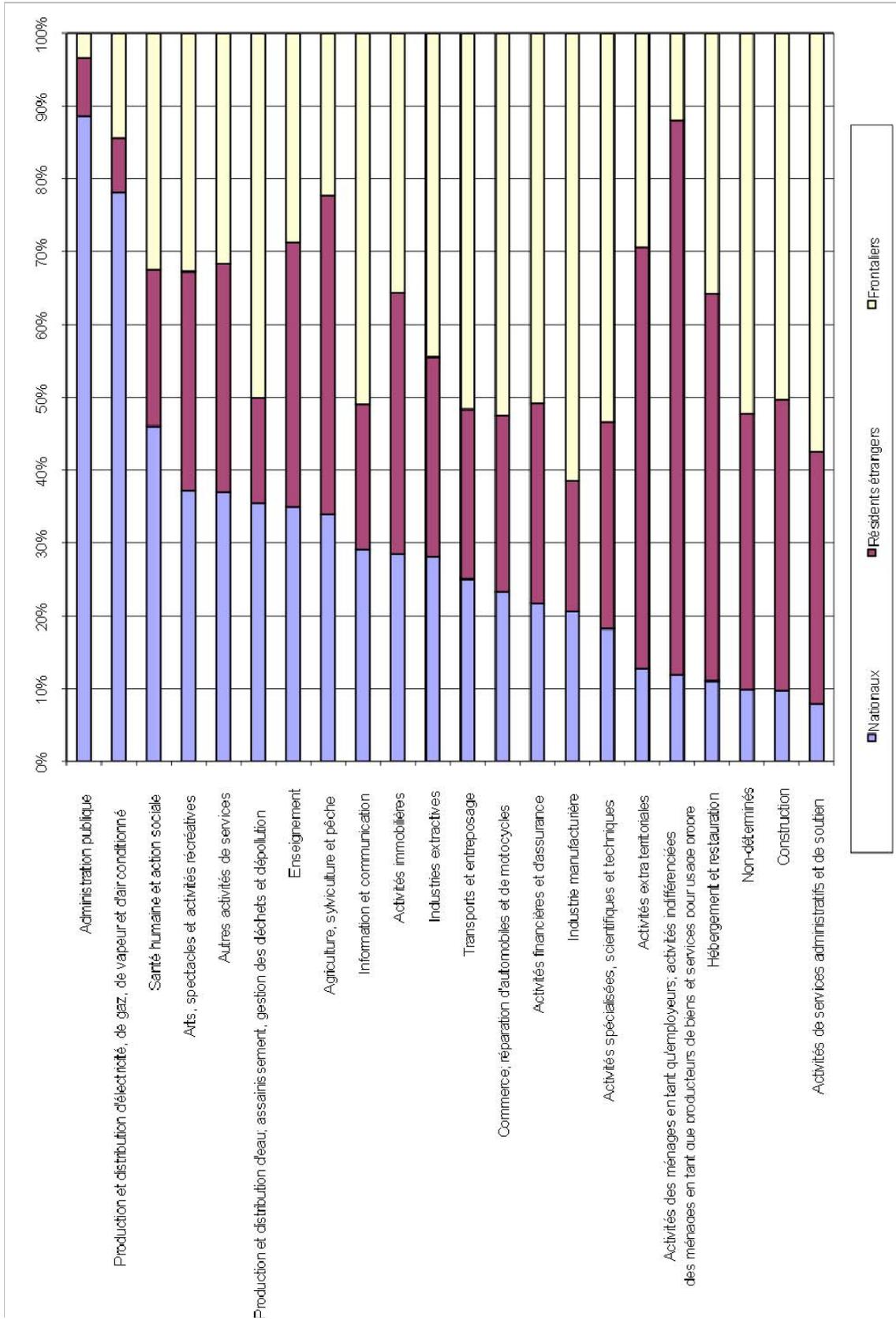
Les entreprises étrangères ont tendance à recruter dans leur pays d'origine : les frontaliers allemands ont suivi les banques allemandes; les commerces ou les restaurants «français» recrutent en France.

La présence massive de non-nationaux (résidents étrangers et frontaliers) dans les branches suivantes (au 31 mars 2010) :

- ° N Activités de services administratifs et de soutien(92%)
- ° F Construction (90%)
- ° I Hébergement et restauration (89%)
- ° M Activités spécialisées, scientifiques et techniques (82%)
- ° C Industries manufacturières (79%)
- ° K Activités financières et d'assurance (78%)
- ° G Commerce, réparation automobile et articles domestiques (77%)

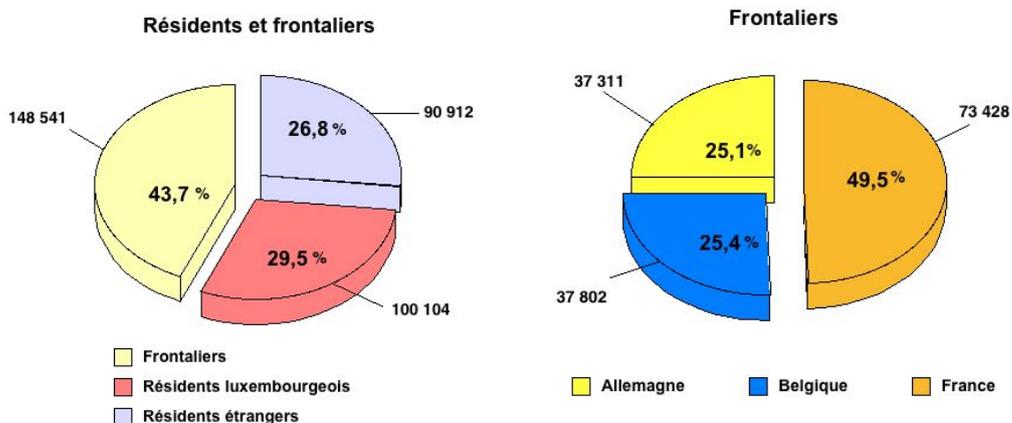
peut favoriser le recrutement de « bouche à oreille » dans les pays d'origine des salariés.

## Emploi salarié par secteur, nationalité et résidence au 31 mars 2010



## Emploi au 31 mars 2010

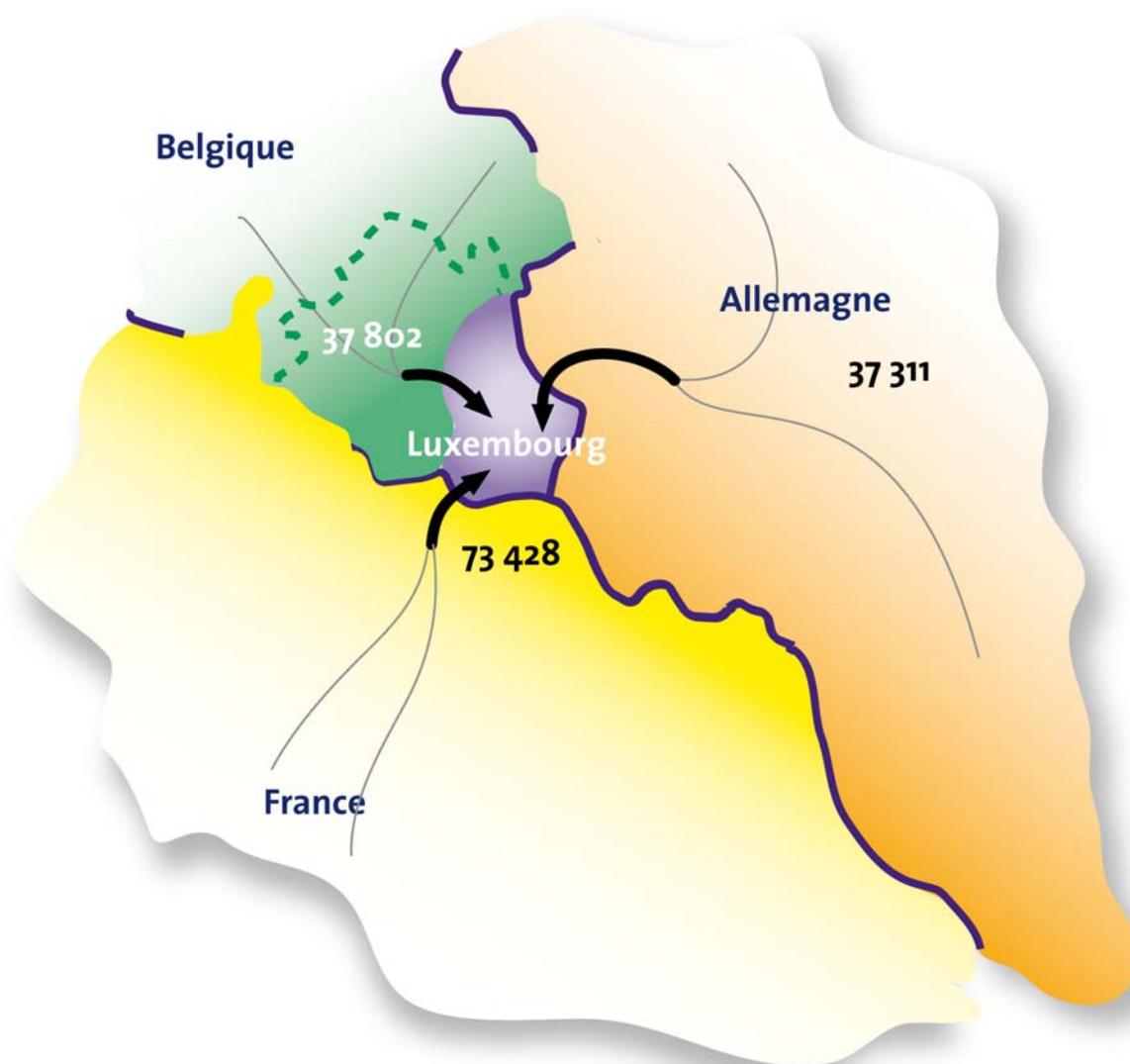
Total : 339 557



### ***4.3. 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, plus de 28 000 frontaliers domiciliés en France travaillaient en 2009 en Wallonie, dans des arrondissements dans lesquels le taux de chômage dépasse très souvent les 10%.

## Le travail frontalier au 31 mars 2010



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

#### **4.4. Le retour des frontaliers**

Après les événements socio-économiques traversés fin 2008 et en 2009 et dans un souci de pouvoir apprécier l'impact de la crise sur l'emploi de ces frontaliers, il était intéressant de mesurer le nombre de personnes venant s'inscrire auprès de leur service public de l'emploi respectif après une expérience professionnelle au Luxembourg. Le retour ne peut cependant être mesuré que dans le pays de résidence.

##### **Province de Luxembourg (75% des frontaliers de Belgique)**

Depuis des années et tous les mois il y a des retours de travailleurs du Luxembourg, qui viennent se réinscrire comme demandeurs d'emploi et ce indépendamment de la conjoncture favorable ou non. La fin d'un contrat à durée déterminée, la fin d'un intérim, le choix personnel de changer de métier, les licenciements, les faillites, ... la mobilité géographique, autant d'éléments qui entrent en ligne de compte dans le volume de toutes ces personnes.

Depuis le 1/12/2008 et jusqu'au 30/11/2010, 1.910 personnes se sont inscrites comme demandeurs d'emploi au FOREM (Service Public de l'Emploi de Wallonie) durant cette période de 24 mois. Au 30 novembre 2010, 885 personnes (46,3%) sont toujours demandeuses d'emploi recevant des allocations.

Comme le précise bien Arthur Tibesar dans le cahier transfrontalier d'EURES Luxembourg n°2/2010 - L'évolution du marché du travail transfrontalier dans le contexte de crise économique : « Personne ne peut nier la réalité de la crise et ses répercussions sur l'emploi. Des emplois ont été perdus et il y a eu nettement moins de contrats de mission dans le secteur intérimaire. (...) Il n'y a pas eu de retour massif et une partie des personnes ayant perdu leur emploi ont pu se « recaser » plus ou moins rapidement, du fait, sans doute, de leur connaissance de la place ».

→ Il n'y a pas donc pas d'accroissement particulièrement significatif par rapport aux mouvements enregistrés au passé.

##### **France et Allemagne**

Dans ces pays, même si aucun comptage systématique n'existe, il est possible de dire qu'il n'y a pas non plus d'accroissement significatif des frontaliers ayant perdu leur emploi.

Que ce soit en Belgique, en Allemagne ou en France, le flux « entrant » des frontaliers est réparti à la hausse en 2010.

## II. Le chômage au Luxembourg

### 1. Evolution du chômage

L'évolution de la population des demandeurs d'emploi (2000-2010)

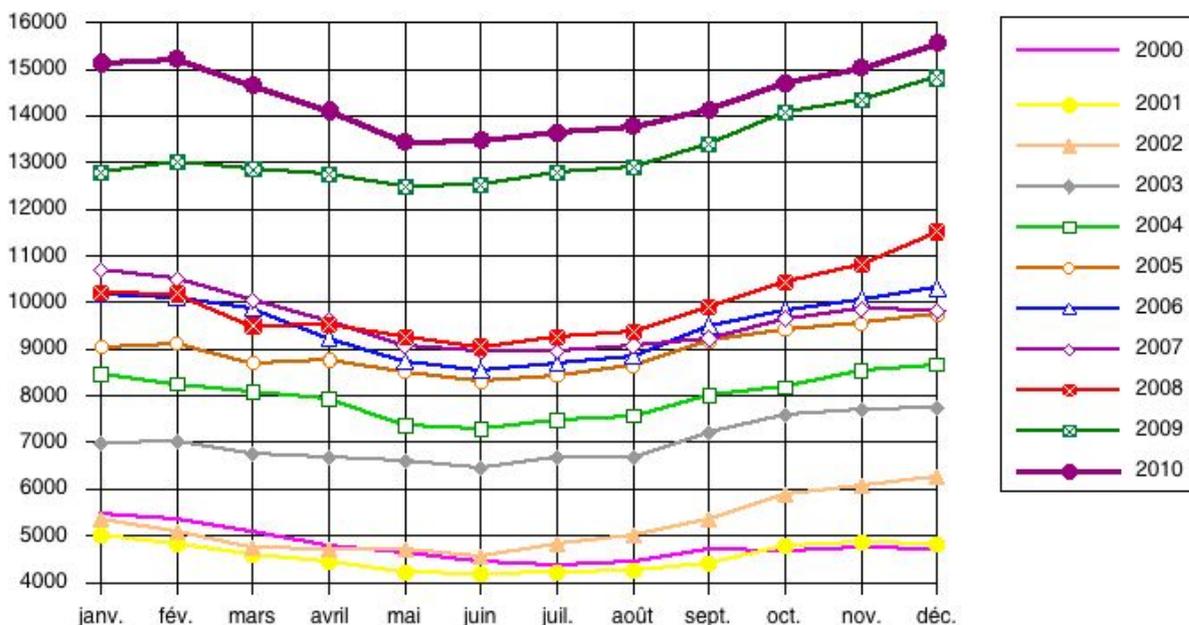
Année	Demandeurs d'emploi <sup>1</sup> (moyenne)	Variation rapport à précédente par l'année	Taux chômage <sup>2</sup> de
2000	4.782	n.d. <sup>3</sup>	2,5%
2001	4.549	-4,8%	2,3%
2002	5.209	+14,5%	2,6%
2003	7.003	+34,4%	3,5%
2004	7.983	+14,0%	3,9%
2005	8.948	+12,1%	4,2%
2006	9.487	+6,0%	4,4%
2007	9.623	+1,4%	4,4%
2008	9.916	+3,0%	4,4%
2009	13.228	+33,4%	5,7%
2010	14.409	+8,9%	6,0%

Sources: 1. ADEM - « **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 ».

2. STATEC (taux de chômage)

3. n.d. : non disponible

### Evolution du chômage depuis 2000



D'une manière générale, les fluctuations saisonnières se ressemblent fortement : on note une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en début d'année (mois de janvier) et on en retient une progression continue en fin d'année (2<sup>ème</sup> semestre), alors que pour les saisons de printemps et d'été, les effectifs de personnes inscrites à l'ADEM sont plus faibles.

Les années 1997 à 2001 se caractérisent par une diminution continue du nombre de demandeurs d'emploi. Cette évolution positive s'estompe rapidement en 2001, plus précisément en octobre 2001. Depuis lors, jusqu'à une date très récente (septembre 2007), en chaque fin de mois, l'effectif des demandeurs d'emploi dépasse celui du mois correspondant de l'année précédente.

La détérioration de la situation en termes de chômeurs enregistrés s'est accélérée au cours de l'année 2002 et est particulièrement marquée en 2003, où la progression du chômage est particulièrement importante (+34,4% par rapport à 2002).

Entre 2003 et 2006, les signes de reprise économique et les effets positifs sur l'emploi ne se répercutent toutefois pas sur le taux de chômage. Alors que la croissance de l'emploi reste continue, la hausse du chômage persiste, même si elle se fait plus lentement à partir de 2004. Fin décembre 2006, le taux de chômage est de 4,8%, équivalant à 10.310 demandeurs d'emploi.

L'année 2007, enfin, apporte un renversement de tendance. Ainsi, en septembre 2007, le nombre des chômeurs enregistrés connaît pour la première fois depuis octobre 2001, une baisse en rythme mensuel. En décembre 2007, le taux de chômage est de 4,4% alors qu'il se situait encore à 4,8% un an auparavant.

En moyenne, en 2008, la population des inscrits se chiffre à 9.916 unités et ne dépasse plus que de 293 unités (+3%) l'effectif moyen de 2007.

Toutefois, à partir du mois de mai 2008, les demandeurs d'emploi enregistrés en fin de mois redeviennent plus nombreux qu'au même mois de l'année précédente. A partir de ce moment-là, le chômage croît de façon régulière.

A partir du mois de septembre 2008, le taux d'accroissement mensuel du nombre de demandeurs d'emploi inscrits dépasse 5% (sauf en novembre) et atteint même 6,6% au mois de décembre, contre une baisse de 0,4% constatée à la fin de l'année 2007.

Le tableau suivant présente le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés ou non-indemnisés, inscrits auprès des 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 (1)				
	Hommes	Femmes	TOTAL	Evolution mensuelle en %	Taux de chômage (2)
janv-09	27	71	798	11,2%	5,5%
févr-09	49	57	006	1,6%	5,6%
mars-09	80	80	860	-1,1%	5,5%
avr-09	13	48	761	-0,8%	5,5%
mai-09	79	03	482	-2,2%	5,4%
juin-09	49	63	512	0,2%	5,4%
juil-09	74	13	787	2,2%	5,5%
août-09	07	03	910	1,0%	5,6%
sept-09	90	04	394	3,7%	5,7%
oct-09	68	94	062	5,0%	6,0%
nov-09	72	79	351	2,1%	6,1%
déc-09	82	34	816	3,2%	6,3%
janv-10	63	74	137	2,2%	6,4%
févr-10	03	19	222	0,6%	6,4%
mars-10	81	72	653	-3,7%	6,2%
avr-10	11	00	111	-3,7%	5,9%
mai-10	20	18	438	-4,8%	5,6%
juin-10	25	52	477	0,3%	5,6%
juil-10	79	60	639	1,2%	5,7%
août-10	76	11	787	1,1%	5,8%
sept-10	77	62	139	2,6%	5,9%
oct-10	72	31	703	4,0%	6,1%
nov-10	43	92	035	2,3%	6,2%
déc-10	27	40	567	3,5%	6,5%

(1) **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

(2) Données STATEC

Après une forte croissance du nombre de demandeurs d'emploi en janvier 2009 (+11,2%), les variations mensuelles observées au cours de l'année sont moins importantes, voire légèrement négatives au cours des mois de mars à mai 2009. A partir de juin la tendance est à la hausse et en octobre 2009, le taux de chômage atteint le seuil des 6% et le nombre des demandeurs d'emploi dépasse celui des 14.000 unités.

L'effectif moyen de 13.228 demandeurs d'emploi en 2009 est très nettement supérieur aux 9.916 demandeurs d'emploi inscrits en moyenne en 2008 (+33,4%). Le taux de chômage moyen est de 5,7% en 2009, contre 4,4% en 2008.

	2008	2009	2010
<b>Moyenne annuelle</b>	9.916	13.228	14.409
	$\Delta = +3.312$ soit +33,4%	$\Delta = +1.181$ soit +8,9%	

Le volume du stock moyen de demandeurs d'emploi inscrits en 2010 de 14.409 personnes est plus élevé que celui de l'année 2009, mais l'augmentation ne représente plus que 8,9%. Dès le début de l'année 2010, l'évolution mensuelle du nombre de demandeurs d'emploi enregistrés s'affaiblit et est même négative de mars à mai 2010. La tendance à la hausse reprend légèrement en juin 2010 (+0,3%) et s'accélère dès la rentrée 2010, pour atteindre les 3,5% en décembre 2010.

Par ailleurs, au cours de ce dernier mois, l'ADEM compte 751 personnes de plus que l'année précédente (soit +5,1%), alors que la comparaison du mois de décembre 2009 par rapport à décembre 2008 affichait une différence de 3.305 personnes (soit une augmentation de 28,7%).

Décembre 2008	Décembre 2009	Décembre 2010
11.511	14.816	15.567
$\Delta = +3.305$ soit +28,7%		$\Delta = +751$ soit +5,1%

Les variations mensuelles du dernier trimestre de l'année 2008 sont nettement plus importantes que lors de la même période de l'année 2007. Celles du dernier trimestre de 2009 sont plus faibles qu'un an auparavant et le dernier trimestre de l'année 2010 a connu des évolutions mensuelles similaires à celles de l'année précédente. Tout indique donc que, malgré une timide reprise économique, le chômage continue à augmenter, lentement mais sûrement.

## Inscriptions (flux)

	2008		2009		2010	
<b>Août</b>	9.374	$\Delta = +518$ soit +5,5%	12.910	$\Delta = +484$ soit +3,7%	13.787	$\Delta = +352$ soit +2,6%
<b>Septembre</b>	9.892	$\Delta = +549$ soit 5,5%	13.394	$\Delta = +668$ soit 5,0%	14.139	$\Delta = +564$ soit 4,0%
<b>Octobre</b>	10.441	$\Delta = +360$ soit +3,4%	14.062	$\Delta = +289$ soit +2,1%	14.703	$\Delta = +332$ soit +2,3%
<b>Novembre</b>	10.801	$\Delta = +710$ soit +6,6%	14.351	$\Delta = +465$ soit +3,2%	15.035	$\Delta = +532$ soit +3,5%
<b>Décembre</b>	11.511		14.816		15.567	

Mois	Inscriptions (1)										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
janvier	1.478	1.416	1.688	1.925	2.039	2.039	2.142	2.114	1.889	2.154	1.965
février	1.150	1.025	1.043	1.361	1.375	1.553	1.472	1.443	1.412	1.527	1.406
mars	1.198	1.049	1.113	1.355	1.626	1.492	1.797	1.478	1.288	1.725	1.599
avril	932	1.050	1.076	1.338	1.351	1.539	1.580	1.334	1.458	1.482	1.341
mai	1.072	1.048	1.000	1.244	1.268	1.356	1.477	1.332	1.284	1.330	1.319
juin	788	995	1.017	1.209	1.333	1.391	1.293	1.362	1.319	1.365	1.427
juillet	979	1.059	1.258	1.471	1.360	1.544	1.582	1.456	1.507	1.685	1.486
août	1.005	1.079	1.175	1.303	1.487	1.652	1.700	1.463	1.353	1.527	1.624
septembre	1.361	1.366	1.677	2.113	2.214	2.217	2.076	1.754	2.167	2.174	2.026
octobre	1.409	1.660	1.909	1.918	1.896	2.002	2.018	2.032	2.099	2.075	1.876
novembre	1.219	1.356	1.494	1.595	1.662	1.890	1.797	1.656	1.809	1.886	2.036
décembre	984	1.020	1.391	1.575	1.427	1.576	1.587	1.293	1.591	1.670	1.748
<b>Moyenne</b>	<b>1.131</b>	<b>1.177</b>	<b>1.320</b>	<b>1.534</b>	<b>1.587</b>	<b>1.688</b>	<b>1.710</b>	<b>1.560</b>	<b>1.598</b>	<b>1.717</b>	<b>1.654</b>

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

Après une longue période de détente, l'évolution des inscriptions mensuelles témoigne d'une tendance à la hausse ; l'augmentation moyenne est de 4% en 2001, de 12,2% en 2002 et de 16,2% en 2003, comparée aux années antérieures respectives.

En 2005 et 2006, la hausse de l'emploi total n'a pas permis d'enrayer la progression des chiffres. En effet, en 2005, le nombre moyen des inscriptions par mois s'élève à 1.688 et progresse de 6,4% par rapport à l'afflux moyen noté en 2004 et de 1,3% en 2006 malgré la variation annuelle de près de 4% de l'emploi intérieur.

L'année 2007 apporte une détente sur le front des inscriptions. Le nombre moyen de dossiers créés par mois est alors de 1.560, soit en moyenne 150 dossiers en moins (-8,8%) par rapport à l'année antérieure. Il s'agit de la première baisse en rythme annuel enregistrée depuis 2000. Ce mouvement est largement à l'origine de la baisse du chômage enregistrée en 2007.

Après cette décroissance des inscriptions mensuelles en 2007, celles-ci se stabilisent à un flux moyen par mois de 1.598 inscrits en 2008 (+2,4% par rapport au flux moyen de 2007). Pour le dernier mois de l'année 2008, l'afflux de demandeurs d'emploi (1.591 personnes) est supérieur de 298 unités (+ 23%) au volume des inscriptions opérées en décembre 2007.

Tout au long de l'année 2009, mois par mois (sauf en octobre), le volume des nouvelles inscriptions mensuelles à l'ADEM dépasse celui du mois équivalant de l'année précédente. En moyenne, on dénombrait 1.717 nouveaux inscrits par mois en 2009, contre 1.598 en 2008 (+119, soit 7.4%).

En 2010, le nombre moyen d'inscriptions par mois (flux) correspond à 1.654 demandeurs d'emploi, soit une diminution de 3,7% par rapport au niveau moyen observé en 2009. Cette baisse est d'autant plus surprenante que la moyenne annuelle du nombre de demandeurs inscrits en fin de mois (stock) en 2010 a augmenté de 8,9% par rapport à l'année précédente.

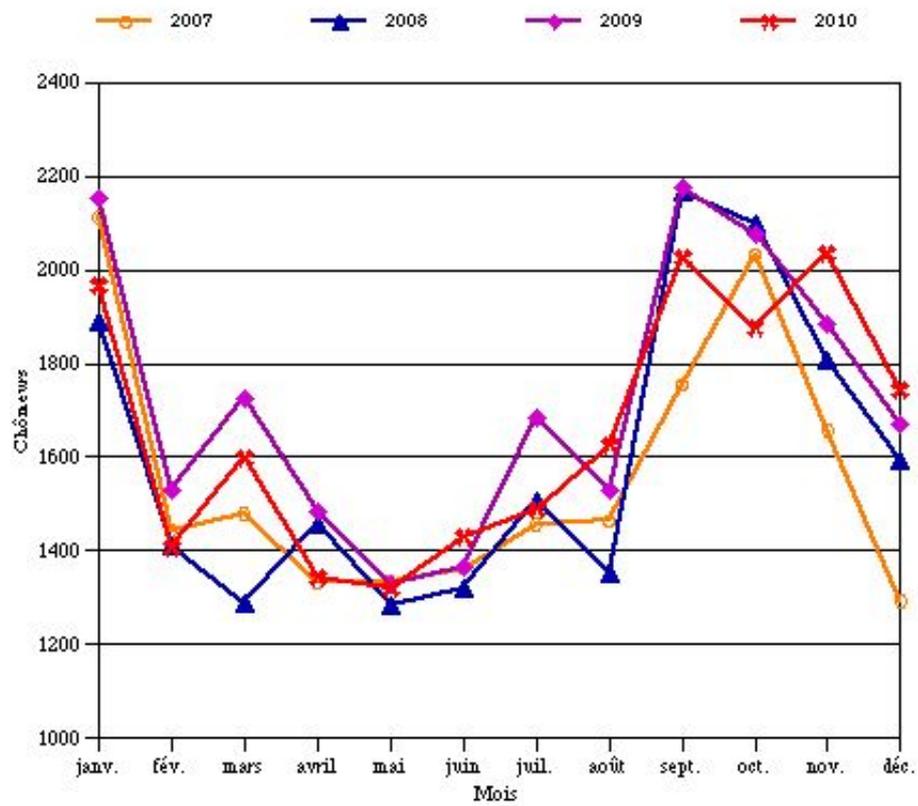
### **Evolution des inscriptions mensuelles du dernier trimestre depuis 2008**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Août</b>	1.353	1.527	1.624
<b>Septembre</b>	2.167	2.174	2.026
<b>Octobre</b>	2.099	2.075	1.876
<b>Novembre</b>	1.809	1.886	2.036
<b>Décembre</b>	1.591	1.670	1.748

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Moyenne annuelle</b>	1.598	1.717	1.654

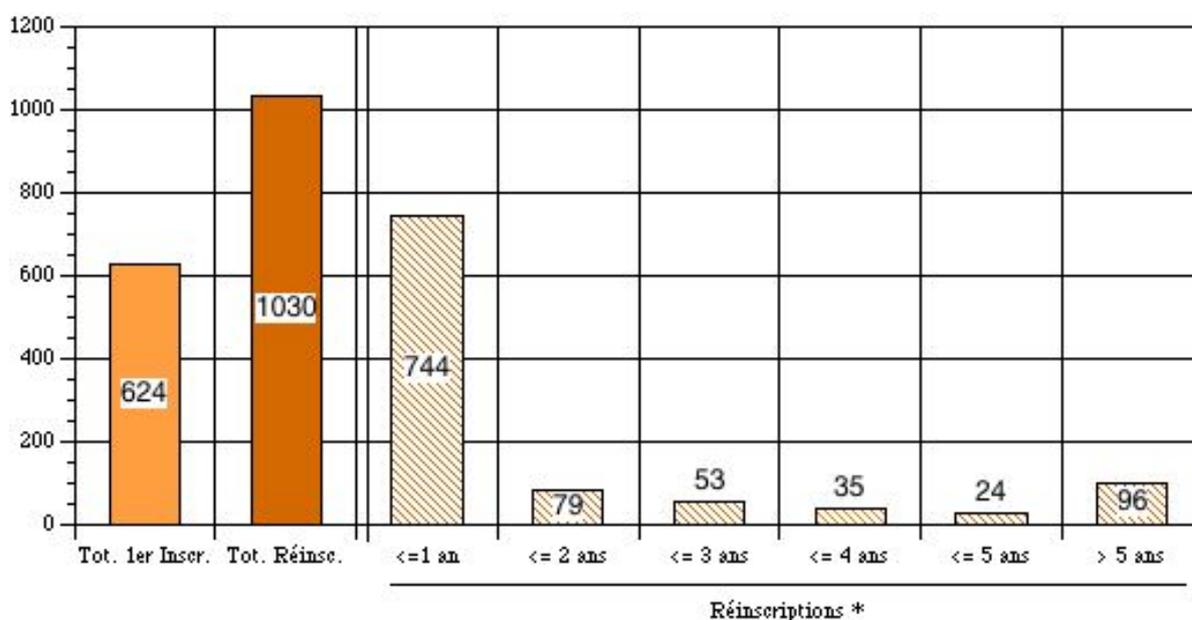
$\Delta = +119$ soit +7.4%	$\Delta = -63$ soit -3.7%
-------------------------------	------------------------------

## Evolution des inscriptions depuis 2007



## Inscriptions et réinscriptions – Moyenne Année 2010

Age (ans)	Première inscription	Réinscription (en année)							Total
		Total	<=1	<= 2	<= 3	<= 4	<= 5	> 5	
-20	103	85	79	4	1	1	0	0	188
21-25	120	194	158	16	9	5	2	3	315
26-30	91	167	121	15	10	6	5	9	258
31-40	135	280	190	21	16	10	8	34	415
41-50	115	219	142	15	12	9	7	34	334
51et +	56	82	52	6	4	4	2	14	138
61 et +	3	3	2	1	0	0	0	1	6
<b>Total</b>	<b>624</b>	<b>1030</b>	<b>744</b>	<b>79</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>96</b>	<b>1654</b>



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

L'analyse du volume moyen des inscriptions de 2010 permet de dégager que, dans 37,7% des cas, on est en présence d'une première inscription. Autrement dit, pour 62,3% des demandeurs d'emploi qui s'adressent à l'ADEM, il s'agit d'une réinscription. En 2009, les taux respectifs étaient de 39,1% et de 60,9%.

On note également que la très grande majorité des réinscriptions (72,2% en 2010) ont lieu dans l'année qui suit la première inscription.

<b>Inscriptions selon les principaux secteurs d'activité des entreprises (Flux) – Moyenne du 4<sup>e</sup> trimestre (Octobre-novembre-décembre)</b>				
		<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
	[...]			
<b>C</b>	<b>Industrie manufacturière</b>	<b>81</b>	<b>69</b>	<b>66</b>
	[...]			
<b>F</b>	<b>Construction</b>	<b>157</b>	<b>181</b>	<b>155</b>
41	Construction de bâtiments	50	63	50
42	Génie civil	9	12	12
43	Travaux de construction spécialisés	98	106	93
<b>G</b>	<b>Commerce; réparation d'automobiles et de motos</b>	<b>177</b>	<b>183</b>	<b>200</b>
<b>H</b>	<b>Transports et entreposage</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>57</b>
<b>I</b>	<b>Hébergement et restauration</b>	<b>187</b>	<b>215</b>	<b>228</b>
<b>J</b>	<b>Information et communication</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
	[...]			
61	Télécommunications	8	14	10
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	9	9	9
	[...]			
<b>K</b>	<b>Activités financières et d'assurance</b>	<b>69</b>	<b>68</b>	<b>51</b>
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	44	46	34
65	Assurance	5	7	6
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	20	14	12
<b>L</b>	<b>Activités immobilières</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
<b>M</b>	<b>Activités spécialisées, scientifiques et techniques</b>	<b>47</b>	<b>58</b>	<b>49</b>
69	Activités juridiques et comptables	16	23	12
	[...]			
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	8	8	14
72	Recherche développement scientifique	4	4	5
73	Publicité et études de marché	9	13	6
	[...]			
<b>N</b>	<b>Activités de services administratifs et de soutien</b>	<b>303</b>	<b>308</b>	<b>348</b>
	[...]			
78	Activités liées à l'emploi	225	216	255
	[...]			
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	59	73	73
	[...]			
<b>O</b>	<b>Administration publique</b>	<b>130</b>	<b>132</b>	<b>138</b>
<b>P</b>	<b>Enseignement</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Q</b>	<b>Santé humaine et action sociale</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>86</b>
86	Activités pour la santé humaine	12	10	14
87	Hébergement médico-social et social	19	17	18
88	Action sociale sans hébergement	48	52	54
	[...]			
	<b>Moyenne mensuelle du 4<sup>e</sup> trimestre</b>	<b>1.712</b>	<b>1.844</b>	<b>1.887</b>

## **Propositions d'emploi (flux)**

<b>Mois</b>	<b>Propositions d'emploi (1)</b>										
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<i>janvier</i>	4.322	4.787	5.115	4.359	4.741	4.891	5.682	6.861	7.482	4.820	7.008
<i>février</i>	5.015	3.621	4.218	3.824	4.597	4.612	5.492	6.583	6.347	4.441	7.156
<i>mars</i>	4.987	4.623	5.112	4.066	5.476	5.080	6.354	7.405	5.926	5.387	8.523
<i>avril</i>	3.801	3.693	4.203	4.480	4.430	5.617	5.451	7.324	6.600	5.478	7.785
<i>mai</i>	5.184	4.624	4.294	3.594	4.436	4.954	7.028	6.425	5.862	4.984	6.009
<i>juin</i>	3.587	3.507	3.999	3.513	4.482	5.046	5.351	6.387	5.491	4.834	7.049
<i>juillet</i>	3.914	2.930	4.171	4.580	4.291	4.027	5.441	6.739	5.506	5.454	6.789
<i>août</i>	3.764	3.339	3.534	2.768	4.272	4.280	5.087	6.018	4.133	4.761	6.467
<i>septembre</i>	4.067	3.897	3.707	4.769	5.340	5.399	6.287	5.732	5.741	6.897	7.189
<i>octobre</i>	4.980	4.702	4.781	5.205	5.434	5.360	6.449	6.833	5.560	6.231	6.548
<i>novembre</i>	4.463	3.664	3.832	4.109	4.447	5.035	6.114	5.649	4.121	4.904	6.741
<i>décembre</i>	3.159	2.678	2.833	3.126	3.392	4.085	4.523	4.313	3.430	4.629	5.725
<i>Moyenne</i>	<b>4.270</b>	<b>3.839</b>	<b>4.150</b>	<b>4.033</b>	<b>4.612</b>	<b>4.866</b>	<b>5.772</b>	<b>6.356</b>	<b>5.517</b>	<b>5.235</b>	<b>6.916</b>

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

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 volume des activités des bureaux de placement.

Ce lien est certainement vrai pour 2001, où l'évolution économique marque bien les activités de l'Administration de l'emploi (diminution de 10,1% du nombre moyen des opérations comparé à 2000). Toutefois, 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) ait 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.

Globalement, le nombre mensuel moyen des tentatives de placement opérées en 2003 s'élève à 4.033, soit une diminution de 2,8% par rapport à 2002 (-117 en moins par mois).

A partir de 2004, on note un regain d'importance bien marqué des activités d'intermédiation (+14,4%). En 2005 et 2006, les activités de placement continuent à se développer (+5,5% et +18,6%).

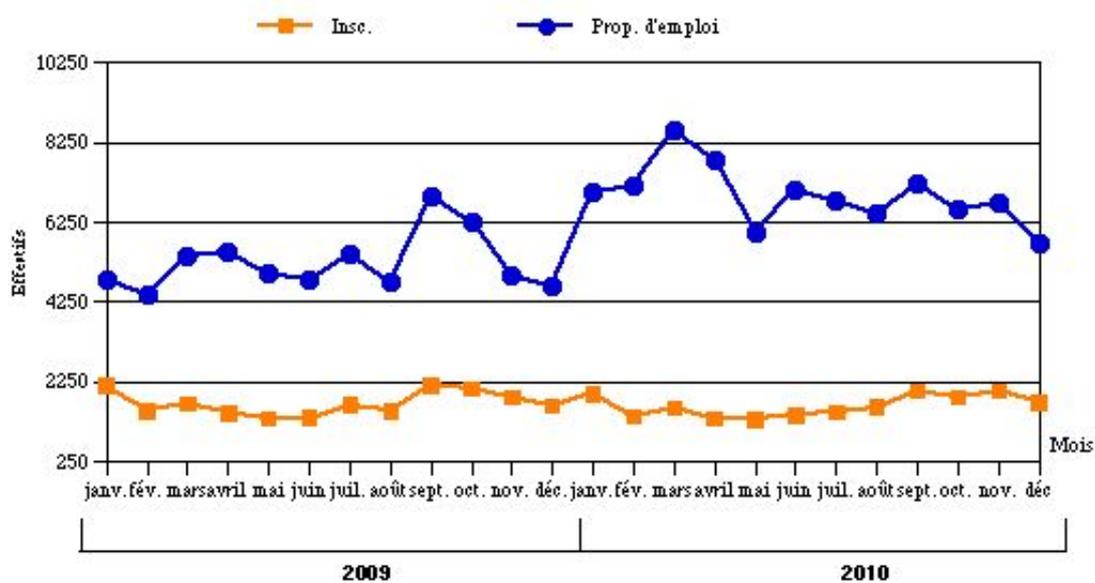
Pour 2007, le mouvement continue sur sa lancée. Le volume des tentatives de placement est en moyenne de 6.356 unités par mois, soit une augmentation de 10,1%. Les reprises sont aussi à mettre en rapport avec le nombre accru d'offres d'emploi transmises à l'ADEM.

Toutefois, en 2008, le volume des rapprochements des offres et des demandes d'emploi a diminué de 13,2%, soit 839 activités en moins en moyenne par mois. Cette tendance

continue en 2009 où on peut constater une nouvelle diminution des tentatives de placement en moyenne par mois de 18,6% (-282 unités).

On observe toutefois un réel regain des propositions d'emploi enregistrées en moyenne par mois au cours de l'année 2010, avec une augmentation de 1681 tentatives de placement par rapport à la moyenne de 2009, soit une augmentation de 32,1%. Cette évolution pourrait confirmer le postulat de départ, à savoir qu'il existe un lien direct entre les activités d'intermédiation et le volume des offres d'emploi déclarées aux services de l'ADEM. En effet, les volumes des postes vacants déclarés par les entreprises en moyenne par mois ont nettement augmenté en 2010 (voir infra).

### Evolution des inscriptions et des propositions d'emploi en 2009 et 2010



## Postes vacants (flux)

Mois	Postes vacants déclarés à l'ADEM											
	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
janvier	1.298	623	1.697	816	2.352	946	2.307	957	1.270	672	1.702	836
février	1.188	625	1.488	751	2.022	847	2.239	875	1.274	613	1.611	823
mars	1.419	731	1.743	851	2.634	1.095	1.875	833	1.327	714	2.057	992
avril	1.631	766	1.720	732	2.142	890	1.928	872	1.210	661	1.840	886
mai	1.812	704	2.310	938	1.930	862	1.921	786	1.251	620	2.270	803
juin	1.417	680	1.757	768	2.354	899	1.729	780	1.254	643	2.015	873
juillet	1.299	653	1.709	772	1.945	853	1.938	820	1.435	708	2.160	903
août	1.269	595	1.535	617	1.723	786	1.566	610	1.305	575	1.917	729
septembre	1.448	703	1.675	849	1.746	802	1.645	823	1.412	752	1.910	855
octobre	1.367	686	1.802	849	2.147	914	1.566	799	1.533	832	1.838	858
novembre	1.531	665	1.641	832	1.546	788	1.205	585	1.157	700	1.790	791
décembre	1.240	577	1.247	606	1.254	573	1.099	494	1.198	624	1.478	721
<b>Moyenne</b>	<b>1.410</b>	<b>667</b>	<b>1.694</b>	<b>782</b>	<b>1.983</b>	<b>855</b>	<b>1.752</b>	<b>770</b>	<b>1.302</b>	<b>676</b>	<b>1.882</b>	<b>839</b>

(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

L'année 2001 se caractérise par une forte diminution du nombre de postes déclarés à l'ADEM (1.330 unités par mois). Pour les années antérieures, les volumes dépassaient nettement les 1.600 unités par mois.

Le tassement se poursuit tout au long des années 2002 et 2003. Le volume des postes vacants se chiffre en moyenne à respectivement 1.136 (-14,6%) et 1.038 offres par mois (-8,6%).

Depuis le mois de mars 2004, les volumes des offres d'emplois déclarées dépassent ceux des mois correspondants de l'année 2003.

Les années 2005, 2006 et 2007 continuent à refléter les bonnes performances réalisées en matière de création d'emplois. En 2006, près de 1.700 emplois sont en moyenne enregistrés tous les mois, soit une augmentation de 20,1% (+284 postes) par rapport à 2005. L'Administration a failli atteindre le seuil des 2.000 offres d'emploi captées par mois en 2007 ; l'accroissement est de 17,1% (soit + 289 unités en moyenne par mois). Toutes choses confondues, chaque employeur qui s'adresse alors à l'ADEM déclare 2,3 emplois.

La moyenne annuelle des postes vacants déclarés auprès des services de l'Administration de l'emploi baisse en 2008, cassant ainsi le rythme de croissance soutenu des offres d'emploi observé depuis 2004. En effet, l'année 2008 se solde par un recul de 11,6% (diminution de 231 unités par mois) des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.752 offres par mois). La tendance à la baisse continue et s'amplifie au cours de l'année 2009, caractérisée par une diminution de 450 unités (-25,7%) par mois des offres d'emploi déposées à l'ADEM (en moyenne : 1.302 offres par mois).

Par contre, très belle reprise en 2010 : l'ADEM enregistre en moyenne 1.882 postes vacants par mois, déclarés par 839 entreprises, ce qui équivaut à une augmentation de 44,5% par rapport à 2009, où le volume moyen des postes déclarés atteint 1.302 unités.

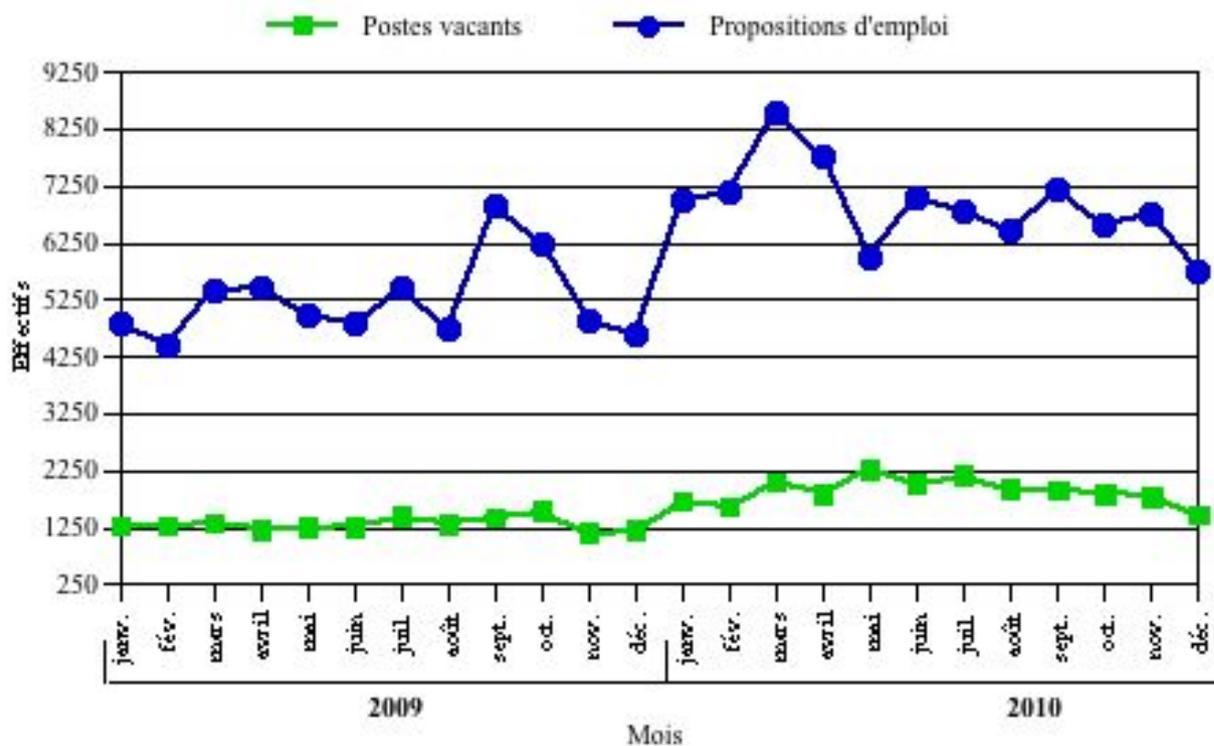
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Moyenne annuelle</b>	1.752	1.302	1.882
	$\Delta = -450$ soit -25,7%		$\Delta = +580$ soit +44,5%

**Analyse des flux mensuels des offres d'emploi pour les cinq derniers mois des trois dernières années**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Août</b>	1.566	1.305	1.917
<b>Septembre</b>	1.645	1.412	1.910
<b>Octobre</b>	1.566	1.533	1.838
<b>Novembre</b>	1.205	1.157	1.790
<b>Décembre</b>	1.099	1.198	1.478

En comparant en particulier les offres introduites au cours des cinq derniers mois des trois dernières années on constate qu'en 2010, les déclarations mensuelles de postes vacants sont toutes supérieures à celles qui furent enregistrées au cours des mêmes mois respectifs des années 2009 et 2008. En analysant de plus près la diminution des déclarations observées traditionnellement en fin d'année, on constate toutefois qu'en 2010, cette tendance était nettement plus marquée. En décembre 2010, il y a eu 312 postes en moins qui furent déclarés que le mois précédent (-17,4%). Cette diminution ne s'élevait qu'à 8,8% en 2008 et 3,5% en 2009.

## Postes vacants et propositions d'emploi en 2009 et 2010



Sur le présent graphique, on constate que les variations observées au niveau du volume mensuel des propositions d'emploi remises aux demandeurs d'emploi ne dépendent finalement que très peu du nombre de postes vacants déclarés à l'Administration de l'emploi.

**Postes déclarés selon les principaux secteurs d'activité des entreprises (Flux) –  
Moyenne du 4<sup>e</sup> trimestre (Octobre-novembre-décembre)**

		2008	2009	2010
	[...]			
<b>C</b>	<b>Industrie manufacturière</b>	<b>82</b>	<b>66</b>	<b>105</b>
<b>F</b>	<b>Construction</b>	<b>89</b>	<b>98</b>	<b>86</b>
41	Construction de bâtiments	16	24	27
42	Génie civil	3	3	6
43	Travaux de construction spécialisés	70	71	53
<b>G</b>	<b>Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles</b>	<b>172</b>	<b>141</b>	<b>193</b>
<b>H</b>	<b>Transports et entreposage</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>41</b>
<b>I</b>	<b>Hébergement et restauration</b>	<b>85</b>	<b>99</b>	<b>120</b>
<b>J</b>	<b>Information et communication</b>	<b>51</b>	<b>54</b>	<b>82</b>
	[...]			
61	Télécommunications	15	13	11
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	25	26	57
	[...]			
<b>K</b>	<b>Activités financières et d'assurance</b>	<b>125</b>	<b>97</b>	<b>168</b>
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	84	67	117
65	Assurance	18	10	15
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	23	21	36
<b>L</b>	<b>Activités immobilières</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>28</b>
<b>M</b>	<b>Activités spécialisées, scientifiques et techniques</b>	<b>115</b>	<b>116</b>	<b>168</b>
69	Activités juridiques et comptables	59	53	81
	[...]			
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	14	14	18
72	Recherche développement scientifique	15	15	20
73	Publicité et études de marché	7	10	7
	[...]			
<b>N</b>	<b>Activités de services administratifs et de soutien</b>	<b>153</b>	<b>149</b>	<b>263</b>
	[...]			
78	Activités liées à l'emploi	79	95	203
	[...]			
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	35	18	22
	[...]			
<b>O</b>	<b>Administration publique</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>47</b>
<b>P</b>	<b>Enseignement</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>37</b>
<b>Q</b>	<b>Santé humaine et action sociale</b>	<b>134</b>	<b>175</b>	<b>176</b>
86	Activités pour la santé humaine	15	18	18
87	Hébergement médico-social et social	18	23	35
88	Action sociale sans hébergement	100	134	122
	[...]			
	<b>Moyenne mensuelle du 4<sup>e</sup> trimestre</b>	<b>1.290</b>	<b>1.296</b>	<b>1.702</b>

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.

Le nombre mensuel moyen des postes annoncés comme étant vacants au cours du 4<sup>e</sup> trimestre des années 2008 et 2009 étaient pratiquement identiques (respectivement 1.290 et 1.296 unités), mais nettement inférieur aux enregistrements d'offres d'emploi opérés au cours de la même période de l'année 2007 (-22%). Par contre, les postes déclarés en moyenne au cours du dernier trimestre de l'année 2010 sont beaucoup plus nombreux qu'au cours de la même période des années 2007 et 2008 ; l'augmentation des postes vacants déclarés approche les 24%.

## 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.

### Chômage indemnisé : 2003-2010

	Demandeurs d'emploi indemnisés <sup>1</sup>				Dont personnes en mesure
	Hommes	Femmes	Total	Evolution (%)	
<b>Moy. 2003</b>	2.149	1.731	3.880	+37,0 <sup>2</sup>	398
<b>Moy. 2004</b>	2.438	2.048	4.486	+15,6	429
<b>Moy. 2005</b>	2.724	2.208	4.932	+9,9	436
<b>Moy. 2006</b>	2.561	2.295	4.856	-1,5	425
<b>Moy. 2007</b>	2.494	2.261	4.755	-2,1	397
<b>Moy. 2008</b>	2.539	2.212	4.751	-0,1	366
<b>Moy. 2009</b>	3.901	2.752	6.653	+40,0	404
<b>Moy. 2010</b>	3.984	2.856	6.840	+2,8	420

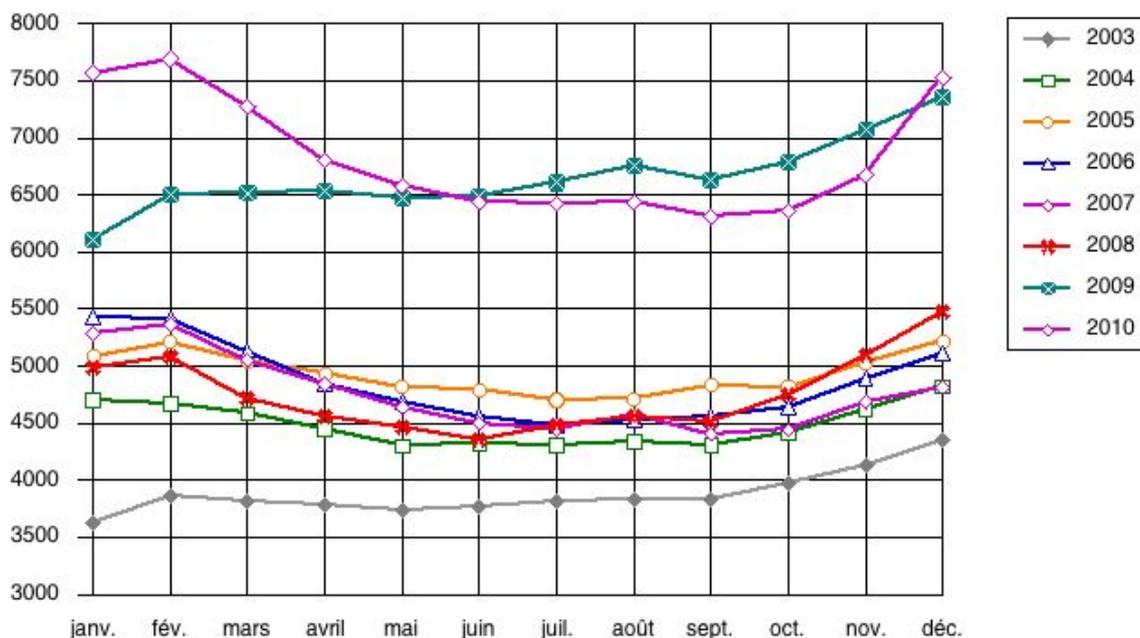
Source: ADEM

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

(2) Estimation

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 44,6% du total des demandeurs d'emploi enregistrés (contre 44,8% en 2008 et 47,3% en 2009).

### 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 nombre moyen de chômeurs indemnisés s'élevant à 3.880 personnes (+37% par rapport à 2002).

En 2004, l'effectif moyen des inscrits indemnisés s'élève à 4.486, soit une augmentation de 15,6% par rapport à la même période de l'année antérieure.

En 2005, la croissance de la population des demandeurs d'emploi indemnisés ralentit et passe à 9,9%. En 2006, contrairement à l'évolution globale de la population des demandeurs d'emploi inscrits, le nombre moyen des bénéficiaires baisse de 1,5% par rapport à celui de l'année 2005.

Cette évolution favorable continue en 2007. La population des bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet (4.755 personnes) diminue de 2,1% (-101 unités). Ceci reflète d'ailleurs l'affaiblissement du rythme de croissance de l'effectif des demandeurs d'emploi enregistrés.

Cette tendance à la baisse a été arrêtée par un afflux marqué de chômeurs indemnisés lors de la seconde moitié de l'année 2008, plus précisément à partir du mois d'août. En 2008, en moyenne 4.751 personnes bénéficient d'une indemnité de chômage complet, ce qui correspond à une infime diminution (-0,1%). En décembre 2008, le nombre de chômeurs indemnisés dépasse les niveaux supérieurs des années précédentes.

Dès janvier 2009, le nombre des demandeurs d'emploi indemnisés dépasse clairement le seuil des 6.000 bénéficiaires. Après une légère stagnation à ce niveau au cours du premier semestre, l'effectif de cette population augmente de façon substantielle au cours de la seconde moitié de l'année, et atteint les 7.360 unités en décembre 2009.

L'année 2010 commence par une lente, mais régulière diminution de la population des demandeurs d'emploi indemnisés jusqu'au mois de septembre, au cours duquel cette population atteint les 6.307 personnes. A partir du mois d'octobre 2010, les chômeurs indemnisés augmentent de façon importante, surtout en décembre 2010, où leur population atteint les 7522 unités (+12,6% par rapport à novembre 2010).

<i>Mois</i>	<b>Chômeurs indemnisés</b>				dont personnes en mesure
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<b>TOTAL</b>	<i>Evolution mensuelle en %</i>	
janvier-09	3.518	2.588	6.106	11,5	321
février-09	3.797	2.706	6.503	6,5	349
mars-09	3.852	2.662	6.514	-8,3	374
avril-09	3.861	2.677	6.538	0,4	426
mai-09	3.817	2.656	6.473	-1,0	420
juin-09	3.793	2.694	6.487	0,2	454
juillet-09	3.877	2.728	6.605	1,8	416
août-09	3.981	2.776	6.757	4,2	404
septembre-09	3.917	2.714	6.631	0,4	458
octobre-09	3.959	2.826	6.785	2,3	432
novembre-09	4.098	2.979	7.077	4,3	439
décembre-09	4.343	3.017	7.360	4,0	356
janvier-10	4.517	3.047	7.564	2,8	360
février-10	4.646	3.046	7.692	1,7	384
mars-10	4.348	2.926	7.274	-5,4	415
avril-10	3.988	2.814	6.802	-6,5	452
mai-10	3.778	2.803	6.581	-3,2	507
juin-10	3.662	2.778	6.440	-2,1	500
juillet-10	3.657	2.766	6.423	-0,3	420
août-10	3.720	2.719	6.439	0,2	392
septembre-10	3.639	2.668	6.307	-2,1	434
octobre-10	3.627	2.731	6.358	0,8	393
novembre-10	3.817	2.861	6.678	5,0	395
décembre-10	4.409	3.113	7.522	12,6	390

### 3. Evolution des mesures pour l'emploi

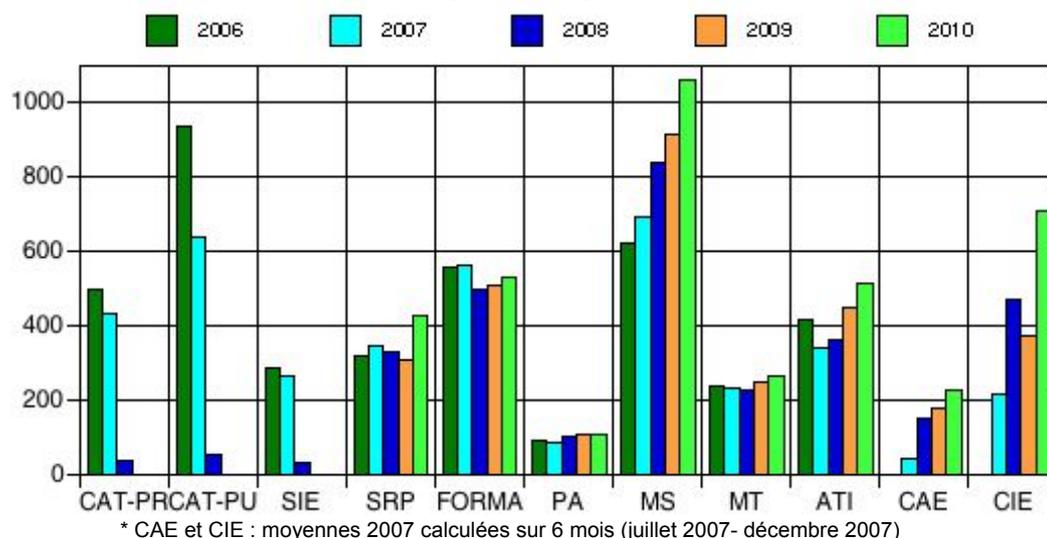
Mois	Mesures pour l'emploi										
	SRP	FORMA	Dont AP	PA	MS	MT	ATI	CAE	CIE	Dont CIE-EP	TOTAL
jan-09	251	458	260	99	835	219	389	150	380	-	2.781
fév-09	260	476	261	98	836	227	428	172	373	-	2.870
mars-09	282	540	258	101	846	220	433	183	375	-	2.980
avr-09	295	587	250	103	890	236	442	189	362	-	3.104
mai-09	288	589	243	107	891	236	453	196	370	-	3.130
juin-09	300	555	241	108	919	264	451	202	369	-	3.168
juil-09	316	408	239	103	958	282	449	186	365	-	3.067
août-09	330	384	237	90	962	279	446	175	366	-	3.032
sep-09	339	575	278	105	968	270	462	162	365	-	3.246
oct-09	354	559	308	116	976	269	465	174	365	-	3.278
nov-09	356	567	285	117	967	269	486	173	378	-	3.313
déc-09	362	409	280	120	955	250	484	187	430	22	3.197
jan-10	387	474	278	106	966	232	489	200	504	50	3.358
fév-10	388	511	266	109	982	223	507	211	551	63	3.482
mars-10	400	524	261	108	1.019	250	519	223	601	78	3.644
avr-10	426	557	258	114	1.043	265	529	251	664	87	3.849
mai-10	438	622	251	112	1.076	275	527	251	696	95	3.997
juin-10	429	570	248	104	1.090	286	532	241	738	101	3.990
juil-10	448	401	245	99	1.090	295	503	213	753	100	3.802
août-10	449	404	239	93	1.112	286	491	209	751	106	3.795
sep-10	450	616	301	114	1.089	267	514	200	763	108	4.013
oct-10	454	595	330	110	1.100	262	512	223	809	122	4.065
nov-10	431	591	308	123	1.096	264	522	251	831	129	4.109
déc-10	430	499	305	124	1.077	260	528	253	841	134	4.012

#### Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2000-2010 (moyennes)

Moy. annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORM A	PA	MS	MT	ATI	CAE	CIE	Dont CIE-EP	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
2007	432	641	267	345	563	89	695	231	343	42*	215*	-	3.863
2008	41	54	32	328	501	101	838	228	361	150	474	-	3.108
2009	0	0	0	311	509	105	917	252	449	179	375	-	3.097
2010	0	0	0	427	530	110	1.062	264	514	227	709	98	3.843

\* CAE et CIE : moyennes 2007 calculées sur 6 mois

## Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi : 2006-2010



**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.

**CAE** (Contrat appui-emploi) - pour jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans accomplis recevant une initiation et/ou une formation pratique et théorique en vue d'augmenter leurs compétences et faciliter leur intégration sur le marché du travail.

**CIE** (Contrat d'initiation-emploi) - pour jeunes demandeurs d'emploi de moins de trente ans accomplis recevant une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail y compris les CIE-EP qui ont pour objectif d'offrir une expérience de travail pratique aux jeunes qualifiés dans le but d'un accès définitif au marché de l'emploi.

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, à partir de 2001, une augmentation continue du nombre de personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi.

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.

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi augmente en 2003 de 7,5% et de 7% en 2004 par rapport à l'année précédente. Les taux de croissance descendent respectivement à 5,4% et à 0,9% pour les années 2005 et 2006.

En 2007, on observe une diminution de l'effectif moyen des personnes affectées à une mesure descendant à 3.863 bénéficiaires, il est de 2,9% inférieur aux chiffres moyens de l'année 2006. La décroissance s'accroît en 2008, où l'effectif moyen des bénéficiaires d'une mesure atteint les 3.108 unités, ce qui représente une baisse de 24,3% par rapport à 2007 (-755 unités). En 2009 toutefois, cette tendance à la baisse est ralentie ; la moyenne mensuelle de 3.097 personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi représente une diminution de 0,35% par rapport à 2008.

En 2010, on dénombre en moyenne 3.843 demandeurs d'emploi par mois affectés à une mesure, ce qui représente une augmentation de 24% par rapport à l'année 2009.

### **Les mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi**

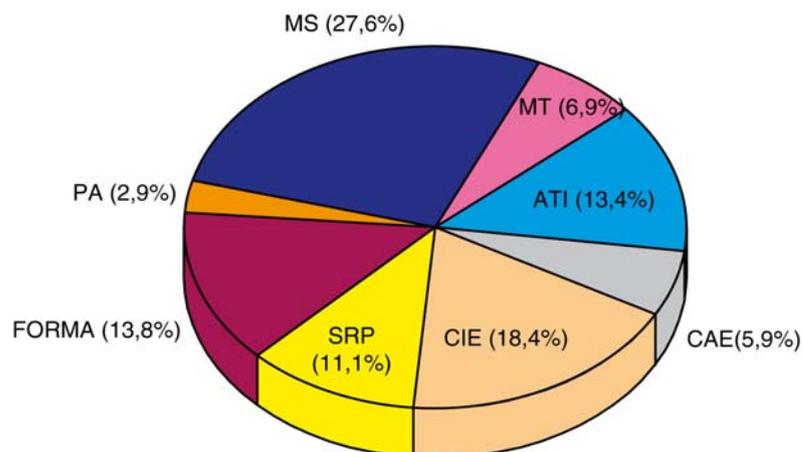
Au 31 décembre 2007, les mesures d'activation ciblant exclusivement les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans (CAT, SIE et, en application depuis juillet 2007, les CAE et les CIE) occupent à elles seules 1.073 personnes, soit 31,8% des demandeurs bénéficiant d'une mesure. Cette part était de 44,4% en 2006. Au 31 décembre 2008, cette tendance à la baisse est confirmée ; 569 personnes bénéficient à cette date d'un CAE ou d'un CIE, ce qui représente 20,1% des personnes bénéficiant d'une mesure (2.830).

La diminution des personnes affectées à un CAE ou à un CIE a été constante depuis le mois de juillet 2008. Au 31 décembre 2008, les mesures d'activation CAT-PR et CAT-PU et SIE ne comptent plus de bénéficiaires. Toutefois, à cette même date, les mesures qui les remplacent depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 (loi du 22 décembre 2006), ne comptabilisent que 569 personnes, n'atteignant donc pas l'équivalent en bénéficiaires des mesures abrogées.

Fin 2009, 554 jeunes de moins de 30 ans bénéficiaient d'une mesure pour l'emploi, équivalant à 17,3% de l'ensemble des personnes en mesure. A relever qu'en novembre, les bénéficiaire d'un CAE ne font qu'environ la moitié de la population des jeunes ayant un CIE. Au 31 décembre 2010, les bénéficiaires d'un CIE ou d'un CAE s'élevaient au nombre de 936 personnes, et leur part parmi tous les demandeurs d'emploi en mesure passe de 17,9% (en 2009) à 24,4%.

Pour les autres mesures d'activation, on note une augmentation de 13,7% (+145) bénéficiaires en moyenne) des bénéficiaires d'une mesure spéciale (MS) et de 37,3% (+116) des bénéficiaires d'une mesure SRP.

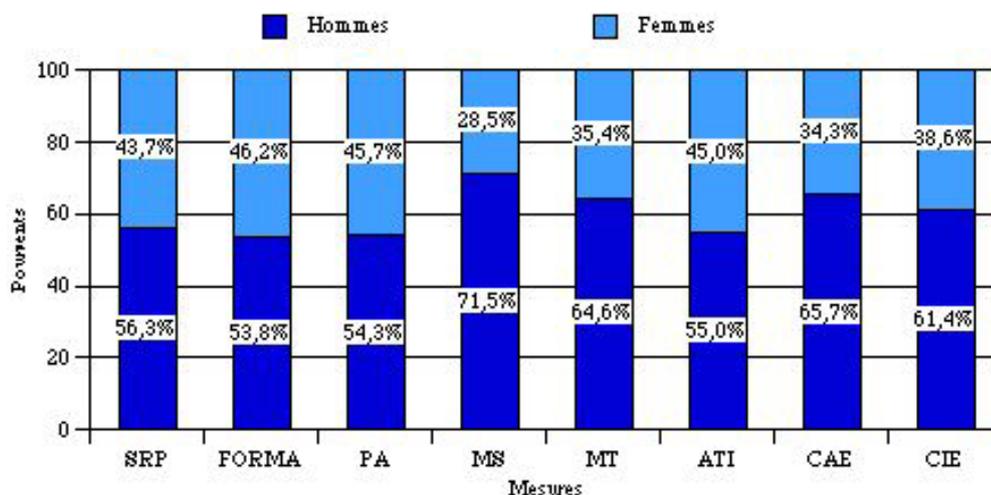
## Répartition des mesures en 2010



La proportion des hommes qui suivent une mesure pour l'emploi est supérieure à celle observée dans la représentation masculine parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi.

La répartition selon le sexe des personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi met en évidence une surreprésentation marquée des hommes pour les MS, les CAE et les MT.: les taux de participation sont respectivement 71.5%, 65.7% et 64.6%.

## Mesures pour l'emploi en fonction du sexe (moyenne annuelle 2010)



## 4. Structure du chômage

Bien que certaines variations puissent être observées au cours de l'année 2010, 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 2010				31 décembre 2009		31 décembre 2008	
<b>Agence de Luxembourg</b>				<b>6.675 42,9%</b>		<b>4.932 42,8%</b>	
Cantons	Luxembourg	4.140	26,6%	3.988	26,9%	3.049	26,5%
	Capellen	818	5,3%	850	5,7%	631	5,5%
	Remich	502	3,2%	469	3,2%	340	2,9%
	Mersch	640	4,1%	637	4,3%	526	4,6%
	Grevenmacher	575	3,7%	555	3,8%	386	3,3%
<b>Agence de Esch-sur-Alzette</b>				<b>6.053 38,9%</b>		<b>4.339 37,7%</b>	
Canton	Esch/Alzette	6.053	38,9%	5.622	37,9%	4.339	37,7%
<b>Agence de Diekirch</b>				<b>1.913 12,3%</b>		<b>1.516 13,2%</b>	
Cantons	Diekirch	868	5,6%	850	5,7%	686	6,0%
	Vianden	146	0,9%	142	1,0%	122	1,1%
	Rédange	340	2,2%	330	2,2%	262	2,3%
	Echternach	559	3,6%	548	3,7%	446	3,9%
<b>Agence de Wiltz</b>				<b>926 5,9%</b>		<b>724 6,3%</b>	
Cantons	Wiltz	472	3,0%	412	2,8%	386	3,3%
	Clervaux	454	2,9%	413	2,8%	338	2,9%
<b>TOTAL</b>		<b>15.567</b>	<b>100%</b>	<b>14.816</b>	<b>100%</b>	<b>11.511</b>	<b>100%</b>

Depuis 2005, la part des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence de Luxembourg de l'ADEM diminue. En 2006, le nombre absolu des inscrits y représente 44% du total des inscrits et en décembre 2007, les 4.063 personnes enregistrées représentent 41,4% de la population totale des demandeurs d'emploi. En 2008 et 2009 toutefois, la tendance s'inverse et la part des demandeurs inscrits à Luxembourg devient légèrement plus importante ; elle passe à respectivement 42,8% et 43,9%. Au 31 décembre 2010, la part des inscrits à l'agence de Luxembourg retombe à 42,9% du total des demandeurs d'emploi.

La proportion des demandeurs d'emploi inscrits à l'agence d'Esch-sur-Alzette passe à 38,9% du total (+1 point de % par rapport à décembre 2009). 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 2010, les demandeurs d'emploi inscrits aux agences de Diekirch et de Wiltz augmentent en chiffres absolus, mais leur poids reste constant (les proportions respectives sont 12,3% et 5,9%).

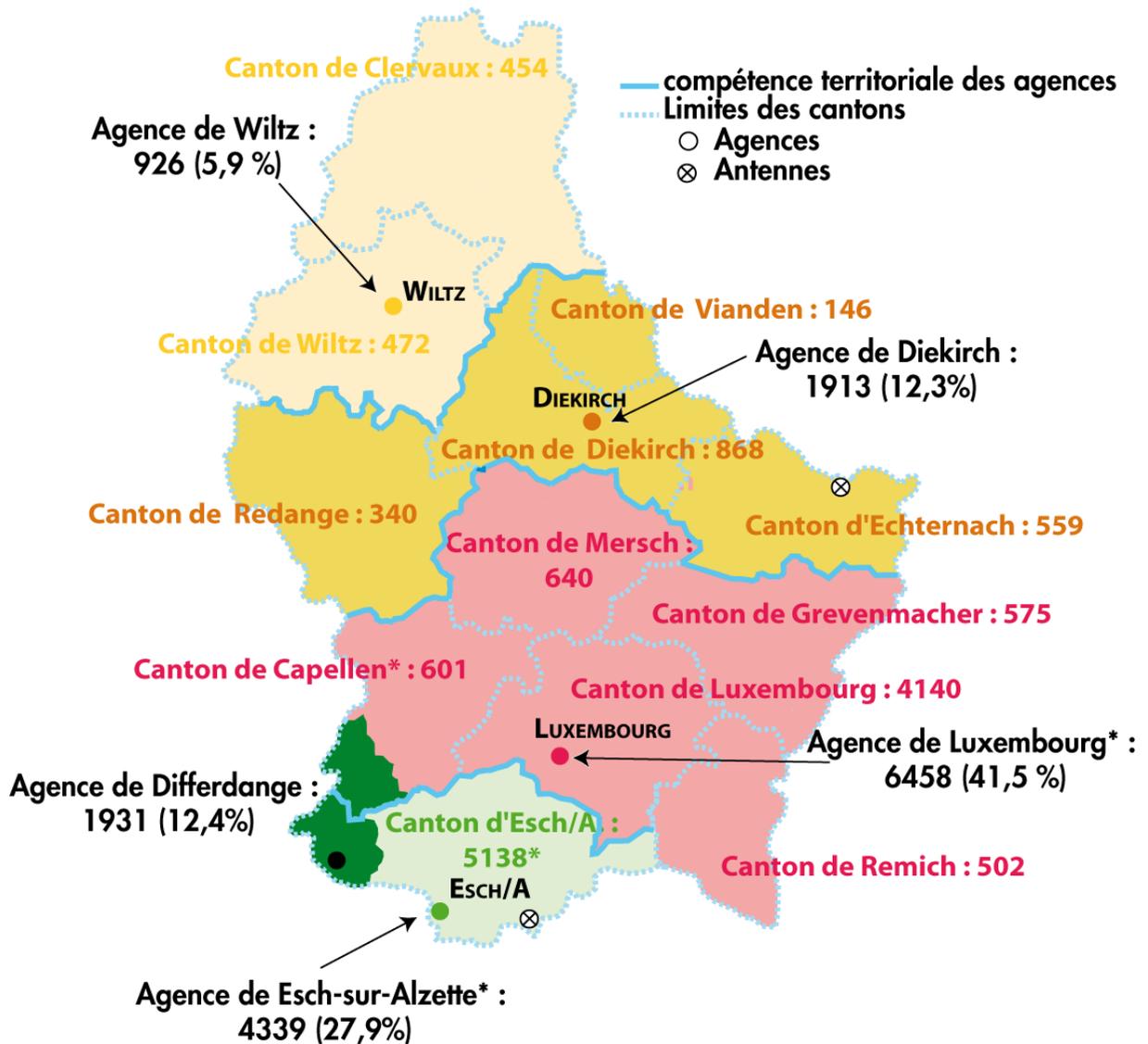
Le 10 novembre 2010, une cinquième agence a ouvert ses portes à Differdange. Les compétences territoriales de cette agence couvrent les communes de Differdange, Pétange, Bascharage et Clémency.

<b>31 décembre 2010</b>					
<b>Agence de Luxembourg</b>				<b>6458</b>	<b>41,5%</b>
Cantons	Luxembourg	4.140	26,6%		
	Capellen*	601	3,9%		
	Remich	502	3,2%		
	Mersch	640	4,1%		
	Grevenmacher	575	3,7%		
<b>Agence de Esch-sur-Alzette</b>				<b>4339</b>	<b>27,9%</b>
Canton	Esch/Alzette*	4.339	27,9%		
<b>Agence de Differdange</b>				<b>1931</b>	<b>12,4%</b>
Communes	Bascharage	173	1,1%		
	Clémency	44	0,3%		
	Differdange	1140	7,3%		
	Pétange	574	3,7%		
<b>Agence de Diekirch</b>				<b>1913</b>	<b>12,3%</b>
Cantons	Diekirch	868	5,6%		
	Vianden	146	0,9%		
	Rédange	340	2,2%		
	Echternach	559	3,6%		
<b>Agence de Wiltz</b>				<b>926</b>	<b>5,9%</b>
Cantons	Wiltz	472	3,0%		
	Clervaux	454	2,9%		
<b>TOTAL</b>		<b>15.567</b>	<b>100%</b>		

\* Canton de Capellen sauf les communes de Bascharage et de Clémency.  
Canton de Esch-sur-Alzette sauf les communes de Differdange et de Pétange.

# Demandeurs d'emploi par agence et canton (décembre 2010)

Total DE : 15.567 (100 %)



\* Canton de Capellen sauf les communes de Bascharage et de Clémency  
 Canton de Esch-sur-A. sauf les communes de Differdange et de Pétange

Source : ADEM. Carte : Cellule EURES de l'ADEM

## 4.2. Nationalité

	décembre 2010	décembre 2009	décembre 2008
<b>TOTAL</b> Union Européenne des 27	<b>13.597 87,3%</b>	<b>12.898 87,1%</b>	<b>10.009 87,0%</b>
<b>UE des 15</b>	<b>13.245 85,1%</b>	<b>12.609 85,1%</b>	<b>9.827 85,4%</b>
Portugal	5.300 34,0%	4.835 32,6%	3.810 33,1%
Luxembourg	4.810 30,8%	4.466 30,1%	3.619 31,4%
France	1.164 7,5%	1.198 8,1%	864 7,5%
Italie	619 4,0%	668 4,5%	507 4,4%
Belgique	530 3,4%	581 3,9%	426 3,7%
Allemagne	402 2,6%	406 2,8%	292 2,5%
Pays-Bas	111 0,7%	97 0,7%	95 0,8%
Espagne	105 0,7%	92 0,6%	68 0,6%
Royaume-Uni	78 0,5%	119 0,8%	60 0,5%
Grèce	26 0,2%	25 0,2%	19 0,2%
Danemark	25 0,2%	31 0,2%	21 0,2%
Irlande	24 0,2%	23 0,2%	12 0,1%
Suède	23 0,1%	29 0,2%	10 0,1%
Autriche	17 0,1%	20 0,1%	10 0,1%
Finlande	11 0,1%	19 0,1%	14 0,1%
<b>Nouveaux Etats-membres (12)</b>	<b>352 2,3%</b>	<b>289 2,0%</b>	<b>182 1,6%</b>
Pologne	152 1,0%	102 0,7%	63 0,5%
Roumanie	66 0,4%	59 0,4%	37 0,3%
Hongrie	25 0,2%	25 0,2%	14 0,1%
Bulgarie	23 0,1%	26 0,2%	20 0,2%
Slovaquie	22 0,1%	21 0,1%	11 0,1%
République Tchèque	18 0,1%	8 0,1%	8 0,1%
Lituanie	16 0,1%	12 0,1%	11 0,1%
Slovénie	11 0,1%	17 0,1%	5 0,1%
Lettonie	9 0,1%	11 0,1%	5 0,1%
Estonie	9 0,1%	6 0,0%	6 0,1%
Malte	1 0,0%	1 0,0%	1 0,0%
Chypre	0 0,0%	1 0,0%	1 0,0%
<b>AUTRES PAYS</b>	<b>1.970 12,6%</b>	<b>1.918 12,9%</b>	<b>1.502 13,0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15.567 100%</b>	<b>14.819 100%</b>	<b>11.511 100%</b>

Source : ADEM

Les proportions des demandeurs d'emploi en fonction de leur origine sont globalement très proches de celles observées en 2008 et 2009. Les variations sont infimes. La part des demandeurs d'emploi en provenance de l'UE des 15 est de 85,1% (idem en 2009). La part des personnes inscrites à l'ADEM originaires de l'un des 12 nouveaux Etats-membres de l'Union Européenne augmente légèrement. En revanche, en chiffres absolus, cette population a plus que doublé par rapport à l'année 2006.

Les chômeurs de nationalité luxembourgeoise représentent 30,8% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. 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, on retient une progression continue des Portugais qui

font actuellement 34% des inscrits: ils représentaient quelque 22% des demandeurs d'emploi en janvier 2000.

Au 31 décembre 2010, l'effectif des demandeurs d'emploi étrangers hors UE 27 s'élève à 1.970 personnes, soit 12,6% du total des inscrits.

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

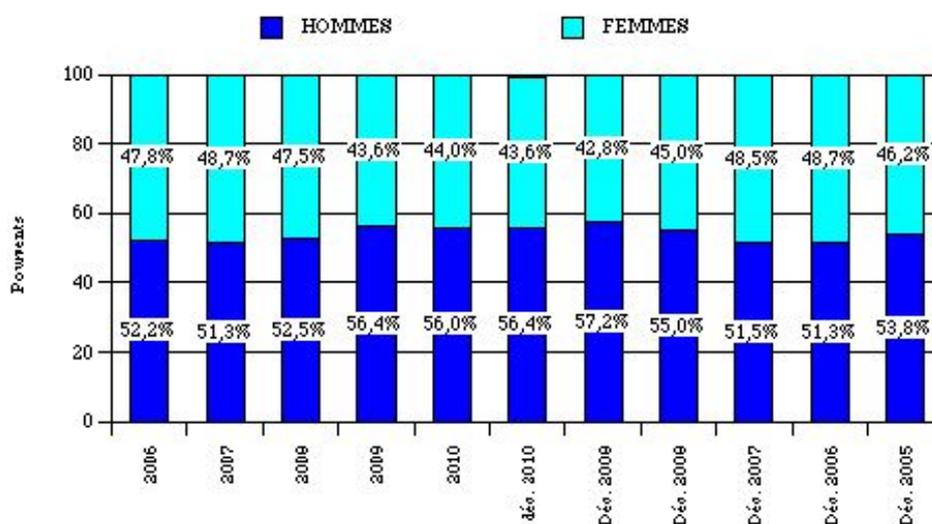
#### 4.3. Sexe

La répartition entre hommes et femmes est très stable. En moyenne, de 2006 à 2009, la part des femmes dans la population des demandeurs d'emploi se situe entre 48,7% et 43,6%. Pour les années 2006 et 2007, on note une tendance à la hausse du taux de présence des femmes (47,8% et 48,7%), qui est toutefois inversée en 2008 ainsi qu'en 2009: la part des femmes redescend à respectivement 47,5 et 43,6%.

En 2010, les femmes représentent 44% de la population totale des demandeurs d'emploi. Les mêmes variations sont observables sur la population féminine des inscrits du mois de décembre des dernières années. Au 31 décembre 2010, leur part est de 43,6%.

Le graphique suivant présente les populations respectives pour les mois de décembre 2005 à 2010 et les moyennes des années 2006 à 2010.

#### Répartition des demandeurs d'emploi en fonction du sexe



#### 4.4. Âge

Age des demandeurs d'emploi (situation au 31 décembre 2010)

	31 décembre 2010					
	Hommes		Femmes		Total	
< 26 ans	1.540	17,4%	1.091	16,2%	2.631	16,9%
26-30 ans	949	10,8%	774	11,5%	1.723	11,1%
31-40 ans	2.003	22,7%	1.741	25,8%	3.744	24,0%
41-50 ans	2.395	27,1%	1.767	26,2%	4.162	26,7%
51-60 ans	1.791	20,3%	1.272	18,9%	3.063	19,7%
> 60 ans	149	1,7%	95	1,4%	244	1,6%
<b>Total</b>	<b>8.827</b>	<b>100%</b>	<b>6.740</b>	<b>100 %</b>	<b>15.567</b>	<b>100 %</b>

#### Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010

	31 décembre 2010		31 décembre 2009		31 décembre 2008	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2.631	16,9%	2.582	17,4%	2.003	17,4%
26-30 ans	1.723	11,1%	1.788	12,1%	1.314	11,4%
31-40 ans	3.744	24,0%	3.680	24,8%	2.838	24,7%
41-50 ans	4.162	26,7%	3.843	26,0%	3.010	26,1%
51-60 ans	3.063	19,7%	2.713	18,3%	2.198	19,1%
> 60 ans	244	1,6%	210	1,4%	148	1,3%
<b>Total</b>	<b>15.567</b>	<b>100 %</b>	<b>14.816</b>	<b>100%</b>	<b>11.511</b>	<b>100%</b>

Source: ADEM

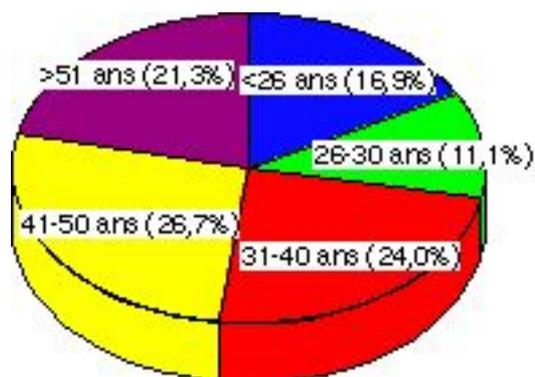
Au 31 décembre des trois dernières années, les structures d'âge restent globalement stables.

Le poids des jeunes de moins de 26 ans, qui était de 17,4% en décembre 2008 et 2009 descend à 16,9% du total des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2010. Les moins de 30 ans constituent une part de 28%, soit 1,5 point de % de moins qu'un an auparavant. La tranche 51-60 ans (19,7% du total fin 2010) a augmenté de 1,4 point de % en un an.

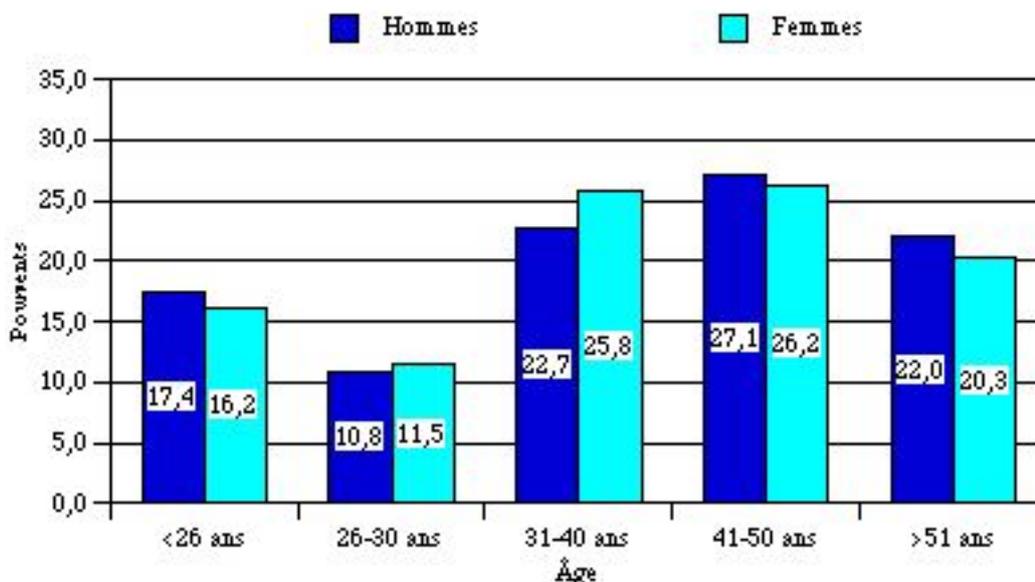
L'analyse des variations en volume des différentes tranches d'âges est plus parlante. A rappeler d'abord qu'au cours des 12 derniers mois, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de 751 unités (soit +5,1%). La population des moins de 26 ans a diminué de 49 unités, celle des moins de 30 ans de 16 unités. Par contre, la tranche d'âge des 31-50 ans s'est accrue de 383 unités, soit la moitié de l'accroissement annuel.

Les tranches d'âge supérieures à 51 ans accusent également des augmentations d'effectifs en chiffres absolus (au total : +384 unités).

### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'âge (31/12/2010)



### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'âge (31/12/2010)



De même que pour les années précédentes, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les catégories d'âge plus élevées : 46,5% des femmes enregistrées à l'ADEM sont âgées de 41 ans et plus (44,1% en décembre 2009) contre 46,7% d'hommes. Le phénomène est toutefois inversé pour les femmes âgées de 26 à 40 ans, qui représentent 37,3% des femmes inscrites à l'ADEM (contre 33,5% des hommes).

#### 4.5. Durée d'inscription

	31 décembre 2010					
	Hommes		Femmes		Total	Σ %
< 1 mois	067	2,1%	58	,3%	625	0,5%
1-2 mois	87	0,0%	90	0,2%	577	0,1%
2-3 mois	96	,9%	09	,0%	305	,4%
3-6 mois	382	5,7%	143	7,0%	525	6,2%
6-9 mois	54	,5%	90	,8%	344	,6%
9-12 mois	33	,2%	59	,3%	192	,7%
> 12 mois	408	8,6%	591	8,4%	999	8,5%
<b>Total</b>	<b>827</b>	<b>00,0%</b>	<b>740</b>	<b>00,0%</b>	<b>5.567</b>	<b>00,0%</b>

#### Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010

	31 décembre 2010			31 décembre 2009			31 décembre 2008		
	Total	Σ %		Total	Σ %		Total	Σ %	
< 1 mois	625	0,5%	0,5	619	0,9%	0,9	1.528	13,3%	13,3
1-2 mois	577	0,1%	0,6	402	,5%	0,4	1.270	11,0%	24,3
2-3 mois	305	,4%	9,0	421	,6%	0,0	1.218	10,6%	34,9
3-6 mois	525	6,2%	5,2	593	7,5%	7,5	1.929	16,7%	51,6
6-9 mois	344	,6%	3,8	481	0,0%	7,5	1.072	9,3%	60,9
9-12 mois	192	,7%	1,5	351	,1%	6,6	790	6,9%	67,8
> 12 mois	999	8,5%	00,0	949	3,4%	00	3.704	32,2%	100
<b>Total</b>	<b>5.567</b>	<b>00,0%</b>		<b>4.816</b>	<b>00%</b>		<b>11.511</b>	<b>100%</b>	

Source: ADEM

Fin décembre 2010, 10,4% des demandeurs d'emploi (1.625 personnes) sont inscrits depuis moins d'un mois. Par rapport au même mois de l'année précédente, l'importance de cette population a diminué de 0,5 points de %.

29,0% des chômeurs ont une ancienneté d'inscription inférieure à trois mois (30% en 2009). 45,2% des chômeurs inscrits sont sans activité depuis moins de 6 mois (47,5% en 2009 et 51,6% en 2008).

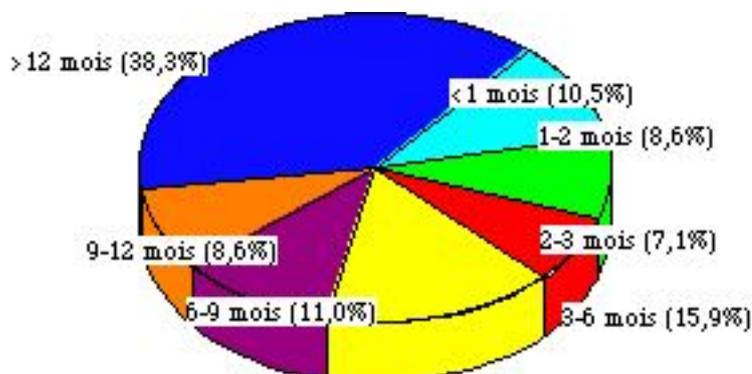
54,8% des demandeurs d'emploi sont inscrits à l'ADEM depuis plus de 6 mois au 31 décembre 2010 (52,5% en 2009 et 48,4% en 2008).

Il est bien connu qu'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 appropriés à offrir aux populations enregistrées trop peu nombreuses.

Les augmentations des effectifs de demandeurs d'emploi notées dès 2008 dans les statistiques publiées en fins de mois ont évidemment un impact sur les ventilations des demandeurs selon leur ancienneté d'inscription à l'Administration de l'emploi.

En valeurs absolues, l'analyse des trois dernières années fait ressortir que la population ayant une durée d'inscriptions supérieure à 12 mois a augmenté de 5,1 point de % au 31 décembre 2010 (+1050 personnes), par rapport au même mois de l'année précédente.

### **Répartition des demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription (31/12/2010)**

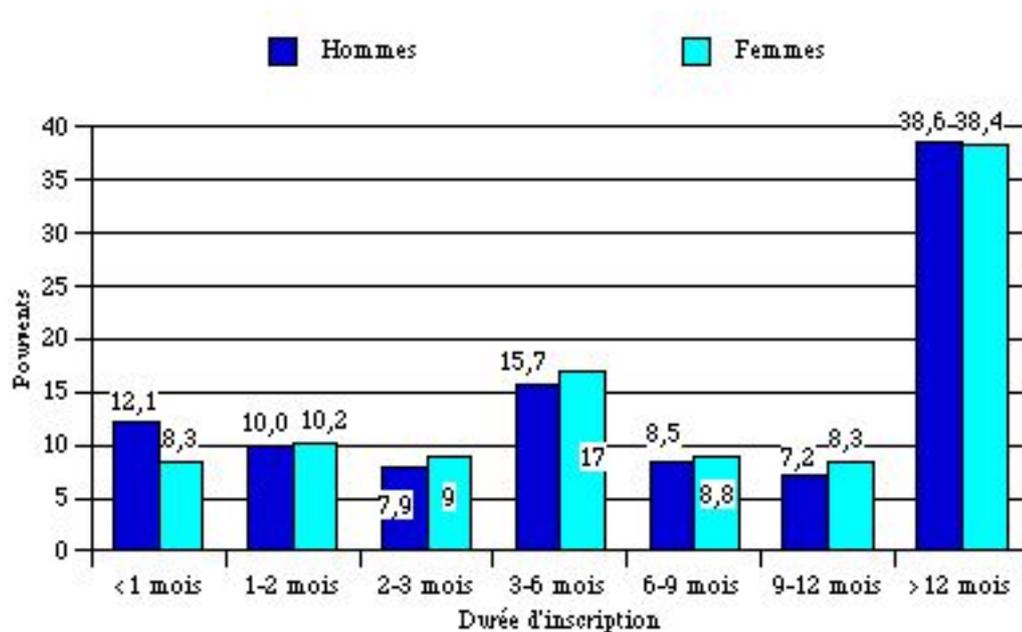


En moyenne annuelle, le volume des chômeurs de longue durée augmente de 6 point de % en 2010 (38.3% en 2010 contre 32,3% en 2009). Ce constat permet de confirmer la tendance vers un allongement des périodes de chômage et la population grandissante en chiffres absolus de chômeurs de longue durée.

Moyennes annuelles	< 1 mois	1 – 2 mois	2–3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	> de 12 mois
2006	1.346	988	775	1.562	1.055	796	2.965
Pourcentage	14,2%	10,4%	8,2%	16,5%	11,1%	8,4%	31,2%
2007	1.262	955	746	1.531	1.024	810	3.296
Pourcentage	13,1%	9,9%	7,8%	15,9%	10,6%	8,4%	34,3%
2008	1.315	998	800	1.570	996	731	3.507
Pourcentage	13,2%	10,1%	8,1%	15,8%	10,0%	7,4%	35,4%
2009	1.558	1.296	1.091	2.355	1.561	1.091	4.276
Pourcentage	11,8%	9,8%	8,2%	17,8%	11,8%	8,2%	32,3%
2010	1.509	1.234	1.024	2.294	1.591	1.233	5.525
Pourcentage	10,5%	8,6%	7,1%	15,9%	11,0%	8,6%	38,3%

En moyenne et ce de façon constante durant les dernières années, plus de la moitié des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis plus de 6 mois à l'ADEM.

## Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et la durée d'inscription (31/12/2010)



En cette fin d'année 2010, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir une durée d'inscription inférieure à un mois (8,3% contre 12,1% des hommes). La proportion de femmes « chômeuses de longue durée » s'aligne sur la fréquence relative de chômeurs de longue durée répertoriés dans la population masculine.

#### 4.6. Le statut du travailleur handicapé et du travailleur à capacité de travail réduite

Il y a lieu de souligner que parmi les demandeurs d'emploi enregistrés auprès des bureaux de placement de l'ADEM figurent également nombreux 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 sur le marché du travail ouvert s'avère généralement plus lente.

**Travailleurs handicapés (STH) :** demandeur d'emploi présentant une diminution de leur capacité de travail de 30 % au moins et qui sont reconnus aptes 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 des articles L.551-1. et suivants 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
Moy. annuelle	2007	9.623	671	1.306	152
Moy. annuelle	2008	9.916	872	1.620	210
Moy. annuelle	2009	13.228	1.071	1.870	254
Moy. annuelle	2010	14.409	1.338	2.116	323

Décembre	2005	9.737	420	825	72
Décembre	2006	10.310	574	1.104	120
Décembre	2007	9.815	749	1.482	184
Décembre	2008	11.511	979	1.744	228
Décembre	2009	14.816	1.163	1.996	291
Décembre	2010	15.567	1.573	2.246	358

- 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 ne résidant pas sur le territoire national. Fin décembre 2010, leur effectif s'élevait à 1.583 (1.397 en décembre 2009, 1.194 en décembre 2008).

Le nombre de demandeurs d'emploi ayant la qualité de travailleur handicapé ne cesse d'augmenter depuis quelques années et a même triplé depuis 2005, tout comme les demandeurs d'emploi à capacité de travail réduite sur la même période, Au 31 décembre 2010, les 3.461 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentent 22,2% du total des demandeurs d'emploi sur les 15.567 inscrits au 31 décembre 2010. Un an auparavant, 2.868 personnes reconnues « travailleur handicapé » ou bénéficiant d'une décision de reclassement externe et résidentes sur le territoire national, représentaient 19,4% du total des demandeurs d'emploi (14.816 inscrits au 31 décembre 2009).

#### Evolution pendant les derniers mois de 2010

2010	Total DE (y compris non résidents)	Dont					
		STH	CTR*		STH ∩ CTR	DE résidents	
<b>Août</b>	15.314	1.337	3.681	(1.527)	424	(88)	13.787
<b>Septembre</b>	15.666	1.422	3.715	(1.527)	425	(87)	14.139
<b>Octobre</b>	16.247	1.454	3.750	(1.544)	426	(90)	14.703
<b>Novembre</b>	16.604	1.545	3.794	(1.569)	437	(89)	15.035
<b>Décembre</b>	17.150	1.573	3.829	(1.583)	448	(90)	15.567

(\*) : dont DE ne résidant pas sur le territoire national

STH : travailleurs handicapés

CTR : travailleurs à capacité de travail réduite

STH ∩ CTR : personnes reconnues « travailleurs handicapés » et bénéficiant d'une décision de reclassement interne

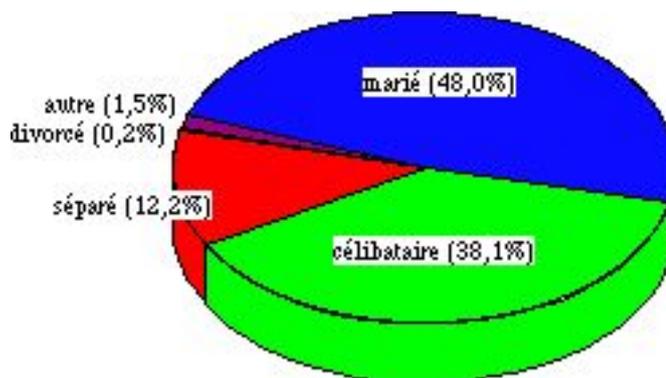
#### 4.7. Etat-civil

	31 décembre 2010					
	Hommes		Femmes		Total	
<b>marié</b>	4.095	46,4	3.381	50,2	7.476	48,0
<b>célibataire</b>	3.760	42,6	2.166	32,1	5.926	38,1
<b>divorcé</b>	868	9,8	1.028	15,3	1.896	12,2
<b>séparé</b>	14	0,2	16	0,2	30	0,2
<b>autre</b>	90	1,0	149	2,2	239	1,5
<b>Total</b>	<b>8.827</b>	<b>100</b>	<b>6.740</b>	<b>100</b>	<b>15.567</b>	<b>100</b>

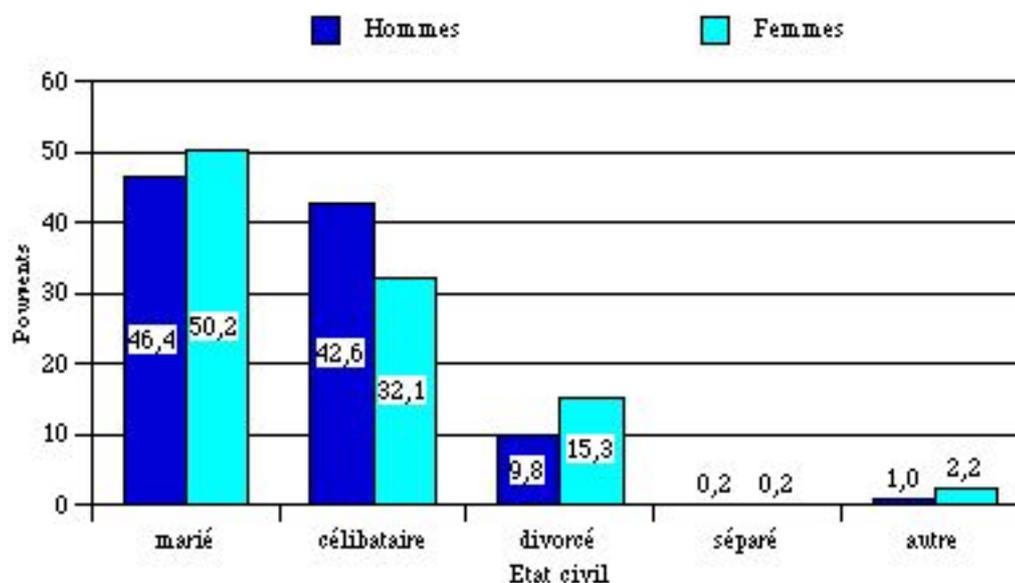
	31 décembre 2010		31 décembre 2009		31 décembre 2008	
	Total		Total		Total	
<b>marié</b>	7.476	48,0	7.128	48,1%	5.638	49,0%
<b>célibataire</b>	5.926	38,1	5.667	38,2%	4.277	37,1%
<b>divorcé</b>	1.896	12,2	1.806	12,2%	1.426	12,4%
<b>séparé</b>	30	0,2	36	0,2%	25	0,2%
<b>autre</b>	239	1,5	179	1,2%	145	1,3%
<b>Total</b>	<b>15.567</b>	<b>100</b>	<b>14.816</b>	<b>100%</b>	<b>11.511</b>	<b>100%</b>

La distribution des demandeurs d'emploi en fonction de leur état civil est très stable dans le temps. Les variations sont infimes.

### Répartition des demandeurs d'emploi selon l'état civil (31/12/2010)



### Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et l'état civil (31/12/2010)



Si les demandeurs d'emploi 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 plus de 10 points de %.

#### 4.8. Niveau de formation scolaire

	31 décembre 2010					
	Hommes		Femmes		Total	
<b>1. Niv. Inf.</b>	4.618	52,3%	3.096	45,9%	7.714	49,6%
<b>2. Niv. Moy</b>	2.806	31,8%	2.410	35,8%	5.216	33,5%
<b>3. Niv. Sup</b>	1.155	13,1%	1.026	15,2%	2.181	14,0%
<b>4. Non préc.</b>	248	2,8%	208	3,1%	456	2,9%
<b>Total</b>	<b>8.827</b>	<b>100%</b>	<b>6.740</b>	<b>100%</b>	<b>15.567</b>	<b>100%</b>

#### Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010

	31 décembre 2010		31 décembre 2009		31 décembre 2008	
	Total		Total		Total	
<b>1. Niv. Inf.</b>	7.714	49,6%	7.137	48,2%	5.871	51,0%
<b>2. Niv. Moy</b>	5.216	33,5%	5.102	34,4%	3.984	34,6%
<b>3. Niv. Sup</b>	2.181	14,0%	2.219	15,0%	1.417	12,3%
<b>4. Non préc.</b>	456	2,9%	358	2,4%	239	2,1%
<b>Total</b>	<b>15.567</b>	<b>100%</b>	<b>14.816</b>	<b>100%</b>	<b>11.511</b>	<b>100%</b>

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 diplômés éventuellement acquis

Fin 2010, même constat que pour les années antérieures : de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 49,6% des inscrits n'ont que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 14% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. On observe en décembre 2010 que le poids de ces derniers a légèrement diminué (-1 point de %) en un an, après une légère augmentation observée depuis décembre 2008.

En 2001 et en 2002, dans le contexte de la recrudescence du chômage, on avait observé des changements structurels dans la composition de la population des demandeurs d'emploi. Le constat a été 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. En décembre 2008, dans le même scénario de croissance de chômage, ce phénomène, bien qu'encore faible, semble se répéter. Cette tendance semble toutefois ralentie en 2010.

Une analyse plus fine des niveaux de formation donne les résultats suivants :

sur les 15.567 personnes inscrites au 31 décembre 2010, 5.359 (34,4%) demandeurs d'emploi ont fait leur dernière année de formation scolaire au Luxembourg;

sur les 5.216 demandeurs d'emploi inscrits se prévalant d'un niveau de formation moyen, 89,3% (4.657 personnes) proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 10,7% (559 personnes) sont issus du régime secondaire classique.

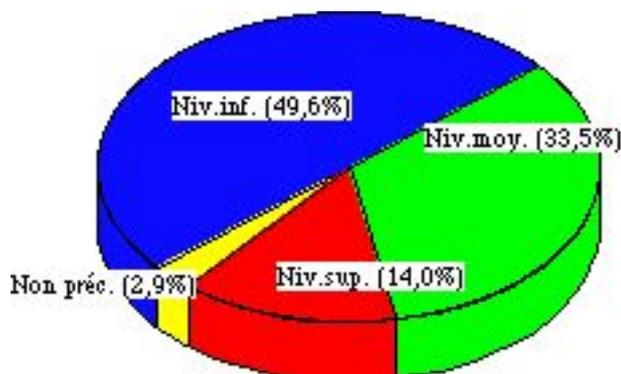
51.8% de ces demandeurs d'emploi de ce niveau ont fait leur dernière année d'études dans un établissement scolaire au Luxembourg;

On retient que seulement 20,3% (1.060 personnes) des demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire : 668 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13<sup>ème</sup> et classe de 14<sup>ème</sup>) et 392 du secondaire dit « classique » (classe de 1<sup>ère</sup>). Néanmoins, près de 88,9% de ces personnes ont terminé avec succès cette année d'études secondaires. En d'autres termes, plus de 11% ont abandonné la classe terminale du post-primaire.

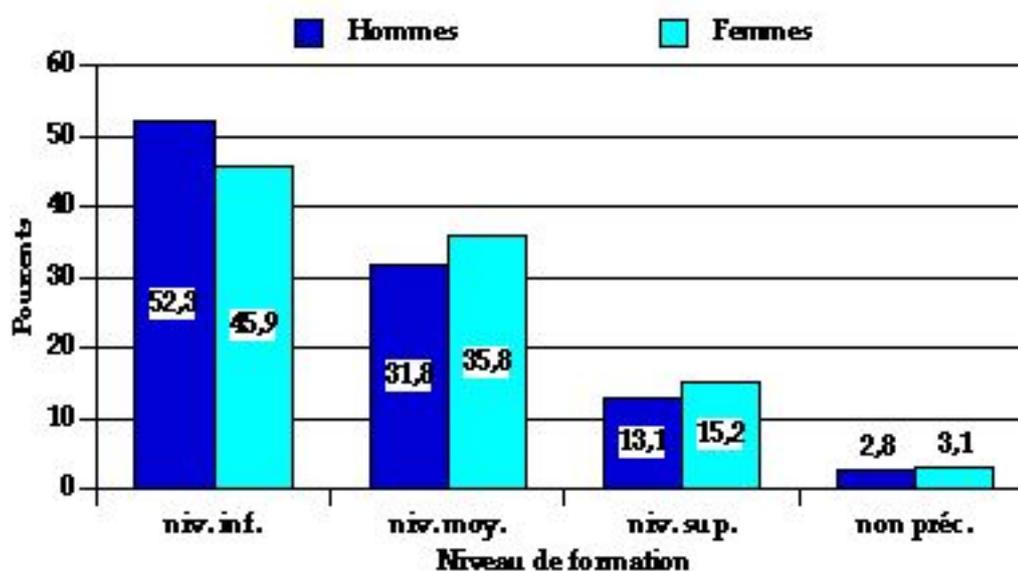
En ce qui concerne plus précisément le régime technique, on note que : 887 demandeurs d'emploi viennent d'une classe de 10<sup>e</sup>, 845 d'une 11<sup>e</sup> et 2.257 d'une 12<sup>e</sup>. Les taux de réussite (classe terminée avec succès) pour ces trois années d'études sont respectivement de 68%, 78% et 90%.

Parmi les demandeurs d'emploi ayant fait ou entamé des études post-secondaires (au total 2.181 personnes), on relève 1.904 personnes (87%) issues d'un régime de niveau universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 338 personnes ont terminé avec succès une troisième année d'études universitaires (de niveau Bachelor) et 1.003 personnes ont poursuivi avec succès au moins quatre années d'études (de niveau Master).

#### Répartition des demandeurs d'emploi selon le niveau de formation (31/12/2010)



## Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe et le niveau de formation (31/12/2010)



En ce qui concerne la différence de formation initiale entre les hommes et les femmes parmi les demandeurs d'emploi, on relève comme par le passé que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à avoir un niveau de formation inférieur et plus représentées parmi les détenteurs d'un niveau de formation moyen, voire supérieur.

### 4.9. Durée d'inscription et structure du chômage

En dépassant les simples observations sur la durée d'inscription des chômeurs dans les services de l'ADEM, il est intéressant de mettre cette variable 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

	décembre 2010						TAL
	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	
marié		7	2			43,7	100 (7.476)
célibataire	0	1	9			28,2	100 (5.926)
divorcé		8	0			51,0	100 (1.896)
autre	6	8	0	5		36,4	100 (269)

Au 31 décembre 2010, la ventilation des demandeurs d'emploi suivant leur état-civil ne varie pas beaucoup par rapport à l'année précédente.

37,1% des célibataires sont inscrits depuis moins de trois mois, alors que les proportions des mariés et des divorcés sont moins importantes pour ces mêmes durées d'inscription (respectivement 24,9% et 19,5%). Les demandeurs d'emploi célibataires sont les moins

représentés parmi les chômeurs de longue durée ; en décembre 2010, leur part est de 28,2%. Cette proportion est de 51% pour les chômeurs divorcés.

### **b. Durée d'inscription et âge**

							31 décembre 2010
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL
<26 ans	16,3%	30,7%	22,5%	6,8%	5,5%	18,2%	100 (2.631)
26-30 ans	14,2%	23,8%	21,0%	9,7%	8,9%	22,4%	100 (1.723)
31-40 ans	12,0%	19,8%	17,1%	10,7%	9,3%	31,1%	100 (3.744)
41-50 ans	8,3%	15,3%	14,8%	9,1%	7,7%	44,8%	100 (4.162)
>51 ans	4,7%	8,7%	9,6%	6,6%	6,8%	63,6%	100 (3.307)

### **Comparaison des totaux des mois de décembre 2008, 2009 et 2010**

	31 décembre 2010		31 décembre 2009		31 décembre 2008	
	>12 mois	Total	>12 mois	Total	>12 mois	Total
< 26 ans	18,2%	100 (2.631)	17,3%	100 (2.582)	16,8%	100 (2.003)
26-30 ans	22,4%	100 (1.723)	19,1%	100 (1.788)	18,9%	100 (1.314)
31-40 ans	31,1%	100 (3.744)	26,3%	100 (3.680)	23,4%	100 (2.838)
41-50 ans	44,8%	100 (4.162)	39,8%	100 (3.843)	38,1%	100 (3.010)
> 51 ans	63,6%	100 (3.307)	56,9%	100 (2.923)	55,8%	100 (2.346)

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 qu'un ralentissement économique touchant le marché du travail, atteint jeunes et moins jeunes 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 relatives et absolues) des effectifs des chômeurs de longue durée.

Le mois de décembre 2007 s'inscrit dans une période de diminution générale des effectifs des demandeurs d'emploi enregistrés.

Depuis plusieurs années, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois sont représentés pour moitié parmi les demandeurs d'emploi de plus de 51 ans ; le taux augmente de façon importante en 2010 et passe à 63,6% en décembre 2010 (contre 56,9% en 2009 et 55,8% en 2008).

La comparaison des mois de décembre 2010 et 2009 révèle pour chacune des tranches d'âge une augmentation des proportions des chômeurs de longue durée. Pour les jeunes demandeurs d'emploi, la part des personnes ayant une durée d'inscription supérieure à 12 mois passe à une part de 18,2% (contre 17,3% en 2009).

### c. Durée d'inscription et emploi recherché

							31 décembre 2010	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
A	10,2	21,6	20,6	9,8	8,1	29,7	100 (1.479)	
B	9,5	18,0	14,7	13,7	15,0	29,1	100 ( 306)	
C	8,8	19,9	18,3	9,6	7,6	35,8	100 (2.330)	
D	8,6	20,5	17,0	9,3	7,9	36,7	100 (1.449)	
E	12,0	18,2	19,4	8,6	4,6	37,2	100 ( 325)	
F	10,6	13,7	11,5	8,0	7,3	48,9	100 ( 662)	
G	0,0	18,2	0,0	27,3	0,0	54,5	100 ( 11)	
H	15,6	18,8	17,0	7,9	7,5	33,2	100 (3.051)	
I	7,2	12,3	11,1	7,1	6,2	56,1	100 (2.272)	
J	10,7	23,2	16,9	10,6	7,3	31,3	100 (1.435)	
K	7,0	18,7	16,0	7,4	9,0	41,9	100 (2.181)	
L	93,9	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100 ( 66)	

- 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

La tendance générale à l'allongement des durées d'inscription reflète évidemment l'existence de difficultés en matière de réinsertion dans le marché du travail. Toutes les catégories de métiers et d'emplois recherchés 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 (29,1%). A noter cependant que cette catégorie ne concerne au total que 306 demandeurs d'emploi.

La réinsertion semble également se réaliser assez rapidement pour beaucoup de chômeurs en provenance des groupes A (professions libérales, techniciens et assimilés) et J (hôtellerie, restauration).

#### 4.10. Formation initiale et chômage

Le chômage est un phénomène multidimensionnel et l'analyse de ces relations permet de mieux comprendre certains aspects de la sélectivité du 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 scolaire 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.

### **a. Formation initiale et durée d'inscription**

							31 décembre 2010	
%	<1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	>12 mois	TOTAL	
<b>1. Niv. inf.</b>	10,5	16,2	13,6	7,6	7,0	45,1	100 (7.714)	
<b>2. Niv. moy.</b>	20,5	9,9	18,1	9,3	8,0	34,2	100 (5.216)	
<b>3. Niv. sup.</b>	22,7	10,0	20,4	10,5	9,2	27,2	100 (2.181)	
<b>4. Non préc.</b>	26,7	6,6	18,6	10,3	7,5	30,3	100 (456)	

Les analyses des variables «formation initiale» et «durée d'inscription» ont toujours permis de dégager et l'existence d'une relation entre ces deux éléments.

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.

Aussi, fin décembre 2010, la part des chômeurs de longue durée dans le groupe « niveau supérieur » (27,2%) est nettement inférieure à celle des chômeurs inscrits depuis plus de 12 mois parmi les personnes disposant d'un niveau de formation inférieur (45,1%).

### **b. Formation et âge des chômeurs**

						31 décembre 2010	
%	<26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>51 ans	TOTAL	
<b>1. Niv. inf.</b>	9		5	6	2	100 (7.714)	
<b>2. Niv. moy.</b>	1	4	3	2	0	100 (5.216)	
<b>3. Niv. sup.</b>		9	1	5	3	100 (2.181)	
<b>4. Non préc.</b>	4		7	2	4	100 ( 456)	

Une relation entre l'âge des demandeurs d'emploi et leur niveau de formation ne se dégage pas nettement.

On peut noter parmi les demandeurs d'emploi ayant une formation initiale faible, une forte proportion de personnes âgées entre 31 et 50 ans (52,1%). Les jeunes de moins de 30 ans ne représentent que 22,7% du groupe des personnes faiblement qualifiées.

Pour les formations de niveau moyen, on remarque que plus d'un tiers des chômeurs (37,5%) ont moins de 30 ans et que 45,5% ont entre 31 et 50 ans.

Seulement 15,3% des demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation supérieur ont plus de 50 ans; cette proportion est de près de 10 points de % inférieure à celle du groupe des quinquagénaires du «niveau de formation inférieur», qui représentent 25,2% des demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur.

### c. Formation et nationalité

%	31 décembre 2010							
	Lux.	All.	Belg.	France	Ital.	Port.	Autres UE	Autres
1. Niv. inf.	41,6	19,7	14,9	14,9	48,1	75,3	18,3	43,6
2. Niv. moy.	47,3	48,8	40,6	48,4	35,4	16,4	32,0	32,1
3. Niv. sup.	10,1	31,3	44,3	36,0	15,0	2,4	49,2	21,3
4. Non préc.	1,0	0,2	0,2	0,7	1,5	5,9	0,5	3,0
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Les chômeurs portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (75,3%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 48,1%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation supérieur est importante (44,3%).

On note que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées (entre 15% et 20%) sont bien en dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que près de 43,6% des demandeurs en provenance d'un pays hors UE ont une formation de « niveau inférieur ».

Ces dernières années, la ventilation des luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire a donné des résultats stables : presque à parts égales, les demandeurs d'emploi luxembourgeois des deux premiers niveaux de formation (niveaux inférieur : 41,6% et moyen : 47,3%) représentent 89,9% des inscrits de cette même nationalité. En effet, seulement 10,1% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieur fin décembre 2010 et 2009 (suivis de 2,4% des demandeurs d'emploi portugais).

### 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, il arrive que certains chômeurs n'aient pas de demande d'emploi réaliste. Par exemple, on peut noter que 3,3% des personnes désirant un poste de cadre administratif supérieur et 8,6% de celles voulant exercer une profession libérale ont un niveau de formation inférieur. De plus, on observe que 14,4% 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 2010				
	1. Niv.inf.	2. Niv.moy.	3. Niv.sup.	4. Non préc.	TOTAL
<b>A</b>	8,6	32,1	58,8	0,5	100 (1.479)
<b>B</b>	3,3	28,7	68,0	0,0	100 ( 306)
<b>C</b>	14,4	54,8	29,9	0,9	100 (2.330)
<b>D</b>	40,4	49,8	9,2	0,6	100 (1.449)

<b>E</b>	62,8	33,2	1,2	2,8	100 ( 325)
<b>F</b>	63,8	29,3	4,2	2,7	100 ( 662)
<b>G</b>	72,7	18,2	0,0	9,1	100 ( 11)
<b>H</b>	69,1	25,2	1,4	4,3	100 (3.051)
<b>I</b>	70,5	24,3	1,8	3,4	100 (2.272)
<b>J</b>	52,5	39,3	5,8	2,4	100 (1.435)
<b>K</b>	70,0	20,6	3,0	6,4	100 (2.181)
<b>L</b>	44,0	31,8	10,6	13,6	100 ( 66)

- 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 <sup>(1) (2)</sup>.**
- 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 <sup>(2)</sup>.**
- 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 <sup>(1) (2)</sup>**
- 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 <sup>(2)</sup>.**
- 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 <sup>(3)</sup>**

---

(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).

## Travail forcé

Aucune modification n'est à signaler quant au travail forcé, le Luxembourg ayant ratifié les conventions de l'OIT nos 29 (travail forcé) et 105 (abolition du travail forcé).

## La protection du salarié contre la discrimination

### I. La protection du salarié en cas de discrimination fondée sur le sexe

Une loi du 13 mai 2008 transpose en droit interne la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204, page 23).

#### § 1 - L'interdiction de discriminer

##### 1. *Le principe général de la non-discrimination fondée sur le sexe*

Le code du travail (article L.241-1 par. (1)) interdit toute discrimination fondée sur le sexe soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

La discrimination directe est la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La discrimination indirecte est la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination (article L.241-1 par. (4)).

##### 2. *La portée de l'interdiction de discriminer*

Selon l'article L.241-2 du code du travail l'interdiction de discriminer fondée sur le sexe s'applique à tous les salariés régis par le code en ce qui concerne

- les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au 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;
- 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 du travail;
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que le salaire;
- l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens de la présente loi lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée (article L.241-3).

Le code précise encore que les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (article L.241-4 par. (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 subis par un groupe de personnes du même sexe pour assurer la pleine égalité dans la pratique (article L.241-4 par. (2)).

### *3. La nullité des clauses contraires*

Le code du travail (article L.241-9) déclare nulle et non avenue toute disposition figurant dans un contrat, une convention collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité de traitement.

### *4. Les voies de recours judiciaire*

Le salarié qui prétend être victime d'une discrimination fondée sur le sexe peut faire valoir ses droits devant les juridictions civiles ou administratives.

De même, toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins un an 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'interdiction de discriminer en raison du sexe 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 (article L.241-5).

Lorsqu'une action née de la convention collective de travail est intentée par une personne liée par une convention collective de travail, 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 (article L.241-6 par. (1)).

Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie 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. 241-1 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 (article L.241-6 par. (2)).

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif respectivement l'organisation syndicale ne pourront 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 (article L.241-7).

Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, 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 (article L.244-3 du code du travail).

### *5. L'interdiction de représailles (Maßregelungsverbot)*

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison de protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe (article L.241-8 al. 1).

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés (article L. 241-8 al. 2).

Le code déclare nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire à ces dernières dispositions et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions (article L.241-8 al.3) et instaure une procédure spéciale en maintien ou en réintégration du salarié (article L.241-8 al. 4).

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié 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 qui dispose que dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail ordonne le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il fait la demande.

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.

---

## **§ 2 - L'interdiction du harcèlement (Belästigungsverbot)**

---

### *1. Définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel*

Le code (article L.241-1 (par. (3)) qualifie expressément comme discrimination fondée sur le sexe et interdit comme telle le harcèlement ainsi que le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail tel qu'il définit ce dernier en son article L. 245-2.

#### **1.1. Le harcèlement**

Le code (article L.241-1 par. (2) troisième tiret) définit comme harcèlement la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec 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.

#### **1.2. Le harcèlement sexuel**

Selon l'article L.245-2 du code, constitue un harcèlement sexuel tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend

coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

- le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
- le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
- un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement peut être physique, verbal ou non verbal.

Selon le code, l'élément intentionnel du comportement est présumé.

L'article L.245-3 du code rappelle que le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail est considéré comme contraire au principe de l'égalité de traitement (voir également article L.241-1 par. (3)).

## *2. La portée de l'interdiction du harcèlement sexuel*

Le code souligne que les dispositions régissant le harcèlement sexuel s'appliquent aux salariés, aux stagiaires, aux apprentis et aux élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires (article L.245-1).

Aux termes de l'article L.245-4 du code du travail, l'employeur et le salarié doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information.

Aux termes de l'article L.245-7 du code du travail, le salarié victime d'un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute, appréciée par référence aux obligations qui lui incombent (article L.245-4), a occasionné la résiliation immédiate.

La Cour (28 octobre 2004, M c/ ABN Amro Bank S.A., Pasicrisie Tome 32, page 624) a relevé qu'il découle de ces dispositions que la responsabilité de l'employeur n'est engagée du fait d'actes de harcèlement sexuel commis par un de ses salariés que s'il a commis une faute en omettant de faire cesser immédiatement ce harcèlement dès qu'il en a eu connaissance ou de prendre les mesures de prévention nécessaires.

Dès lors que la connaissance de faits de harcèlement par l'employeur est la condition nécessaire de son omission fautive de prendre les mesures appropriées pour les faire cesser, il incombe au salarié, en cas de contestation de l'employeur, de rapporter d'abord cette preuve en l'absence de laquelle l'examen de la question de la réalité et de la preuve des actes incriminés eux-mêmes devient superflète.

Dans le cas d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission (article L.521-4 par. (2)).

Le président détermine la durée pour laquelle l'attribution provisoire de l'indemnité de chômage est autorisée, cette durée ne pouvant être supérieure à 182 jours de calendrier (article L.521-4 par. (3)).

Le jugement ou l'arrêt déclarant justifiée la démission du travailleur motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne cependant l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié (article L.521-4 par. (5) al. 1).

### *3. L'interdiction de mesures de représailles (Maßregelungsverbot)*

Selon l'article L.245-5 du code, le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis par le code ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire à ces dispositions, et notamment toute résiliation du contrat de travail en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

Ainsi, en cas de résiliation du contrat de travail, le salarié 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 de la résiliation du contrat de travail 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 qui dispose que dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail ordonne le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande.

## **II. La protection du salarié en cas de discrimination fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie**

Une loi du 28 novembre 2006 transpose en droit interne 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 (Lutte contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en ce qui concerne l'emploi et le travail).

Elle transpose également la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180, page 22).

---

## § 1 - Le principe général de la non-discrimination

---

Le code du travail (article L.251-1) interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie.

Aux termes de l'article L.251-1 par. (2), 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 par le code.

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 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.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail (voir encadré à la page 84), le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs 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 (article L.251-1 par. (3)).

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés par le code est considéré comme discrimination (article L.251-1 par. (4)).

---

## § 2 - La portée de l'interdiction de discriminer

---

Selon l'article L.251-2 du code, l'interdiction de discriminer s'applique à tous les salariés régis par le code en ce qui concerne :

- 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;
- 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;
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de salaire;
- l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

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 (article L.252-1 par. (1)).

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 (article L.252-1 par. (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 (article L.252-2 par. (1)).

L'article L.252-3 du code précise que 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.

En ce qui concerne les personnes handicapées et les salariés 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.

---

### **§ 3 - La nullité des clauses contraires**

---

Le code du travail (article L.253-3) déclare nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité de traitement.

---

### **§ 4 - Les voies de recours judiciaire**

---

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 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 (article L.253-2 par. (1)).

Cette disposition est inapplicable aux procédures pénales (article L.253-2 par. (2)).

Lorsqu'une action née de la convention collective de travail 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 (article L.253-4 par. (1)).

Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie 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 (article L.253-4 par. (2) al. 1).

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 (article L.253-4 par. (2) al. 2).

---

## **§ 5 - L'interdiction de représailles (Maßregelungsverbot)**

---

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison de protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe (article L.253-1 al. 1).

De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés (article L. 253-1 al. 2).

Le code déclare nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire à ces dernières dispositions et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions (article L.253-1 al.3) et instaure une procédure spéciale en maintien ou en réintégration du salarié (article L.253-1 al. 4).

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié 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 qui dispose que dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail ordonne le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il fait la demande.

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.

---

## **§ 6 - Jurisprudence**

---

Dans son arrêt Chacon Navas (11 juillet 2006, C-13/05) la Cour de Justice de l'Union Européenne a précisé que la directive 2000/78/CE s'oppose à un licenciement fondé sur un handicap qui, compte tenu de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, n'est pas justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste.

Le même arrêt précise qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap.

Dans l'arrêt Coleman du 17 juillet 2008, C-303/06, la Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé que l'interdiction de discrimination directe n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un salarié n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre salarié ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont ce salarié est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe.

### **Le harcèlement moral sur le lieu de travail**

Dans un arrêt du 28 juin 2007 (Luxair S.A. c/ D, Pasicrisie Tome 34, page 113) la Cour qualifie de harcèlement moral des actes dégradants ou humiliants répétés dans le temps sans qu'il soit nécessaire qu'ils aient tous la même nature. Caractérisent de tels actes des contraintes professionnelles se traduisant par un nombre important d'heures supplémentaires ne laissant que peu de repos au travailleur de nature à altérer sa santé physique ou morale, ainsi que l'usage abusif du pouvoir disciplinaire.

Selon la Cour, les actes de harcèlement doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel. Tel est le cas de la maladie et du reclassement du salarié ayant pour origine le harcèlement dont il a fait l'objet.

La Cour estime qu'il convient de distinguer le harcèlement moral des situations de tension, voire de stress, même intense, qui sont liées à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Un dol spécial n'est pas requis pour la caractérisation de l'élément intentionnel du harcèlement moral.

A défaut de texte spécial, une demande en dommages et intérêts du chef du harcèlement moral doit être fondée sur la violation de l'article 1134 du code civil qui exige que les conventions légalement formées soient exécutées de bonne foi.

Selon la Cour il convient d'établir que l'employeur a commis une faute de nature à engager sa responsabilité contractuelle. La charge de la preuve incombe, à défaut de texte spécial, au demandeur qui invoque le harcèlement moral.

Parmi les clauses que toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir, le code (article L.162-12 par. (3) sous 4) mentionne l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Un règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 a déclaré d'obligation générale la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail signée entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (agissant au nom de l'Association des Banques et Banquiers, de l'Association des Compagnies d'Assurances, de la Confédération Luxembourgeoise du Commerce, de la Fédération des Artisans, de la Fédération des Industriels Luxembourgeois et de la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers), d'autre part (voir Mémorial A n° 3 du 13 janvier 2010, page 22).

## **Emplois dans la fonction publique réservés aux nationaux**

Sont réservés aux nationaux, les emplois comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public.

Un **règlement grand-ducal du 12 mai 2010** désigne comme de tels emplois :

1. les emplois relevant du Secrétariat du Conseil d'Etat, des services de la Cour des comptes et de ceux du Médiateur ainsi que l'emploi de secrétaire du Grand-Duc et les emplois créés sur la base de l'article 2 de l'Arrêté royal grand-ducal modifié du 9 juillet 1857 portant organisation du Gouvernement grand-ducal;
2. les emplois prévus à l'annexe A II- «Magistrature» de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, de président, vice-président et juge du Conseil arbitral des assurances sociales ainsi que les emplois relevant de l'administration judiciaire, ceux du greffe des juridictions de la sécurité sociale et des services administratifs et des services de garde de l'administration pénitentiaire;
3. les emplois du Corps diplomatique;
4. les emplois de l'administration gouvernementale, des administrations et services créés en son sein, de la Trésorerie de l'Etat et de la Direction du contrôle financier;
5. les emplois au sein des administrations des Contributions directes, de l'Enregistrement, des Douanes et Accises, du Cadastre et de la Topographie;
6. les emplois prévus à l'annexe A III a - «Armée» de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ainsi que ceux occupés par du personnel civil attaché à l'Etat-major de l'Armée ou au Centre militaire;
7. les emplois prévus à l'annexe A III b - «Police et Inspection générale de la police» de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
8. les emplois relevant du Centre des communications du Gouvernement, du Service de renseignement de l'Etat, du Haut-commissariat à la protection nationale et de l'Administration des services de secours;
9. les emplois, qui au sein du Centre des technologies de l'information de l'Etat, comportent la gestion des applications, projets et banques de données pour le compte des institutions constitutionnelles de l'Etat, de la magistrature, des Affaires étrangères, de l'Armée, de la Police et des administrations et services visés sous les numéros 5 et 8 ou qui assurent la sécurité informatique;
10. les emplois visés à l'article 1er de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et les modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat;
11. les emplois comportant la qualité d'officier de la police judiciaire ou le pouvoir de requérir la force publique, à condition que cette qualité ou ce pouvoir soit exercé habituellement.

## **Modalités du travail des prisonniers**

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.

## 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 <sup>(1)</sup>**
- 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 <sup>(1)</sup>**
- 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 <sup>(2)</sup>**
- 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 <sup>(2)</sup>**
- 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 statistique n'est 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.

---

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

<sup>(2)</sup> 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<sup>(1)</sup>**
- 2. une formation professionnelle<sup>(2)</sup>**
- 3. une réadaptation professionnelle<sup>(3)</sup>**

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

Il est renvoyé aux informations fournies au § 1 du présent chapitre ainsi qu'aux articles 10 et 15.

---

<sup>(1)(2)(3)(4)</sup>

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

<sup>(2)(3)(4)</sup>

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

<sup>(3)(4)</sup>

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

<sup>(4)</sup>

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 <sup>(1)</sup> 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.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

#### **Réponse à une question du comité européen des droits sociaux**

En 2011, 1.947 personnes ont bénéficié d'une orientation professionnelle par le service compétent de l'Administration de l'emploi (ADEM). Parmi ces 1.947 personnes, 1.249 ont par la suite demandé à pouvoir réaliser un apprentissage pour adultes.

Toujours en 2011, 1.582 adolescents ont commencé un apprentissage (initial) après avoir recouru au service de l'orientation professionnelle de l'ADEM.

(1) Convention internationale du Travail n° 142 (Mise en valeur des ressources humaines).  
Article 9 : Droit à l'orientation professionnelle

# 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.

Le tableau ci-dessous renseigne sur les effectifs de l'enseignement luxembourgeois.

		2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
<b>L'ENSEIGNEMENT LUXEMBOURGEOIS EN CHIFFRES*</b>										
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉLÈVES DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC ET LES ÉCOLES PRIVÉES QUI SUIVENT LES PROGRAMMES OFFICIELS										
<b>Enseignement fondamental</b>	<b>Cycle 1</b>									
	Éducation précoce	2802	3093	3088	3410	3492	3671	3865	4036	4105
	Éducation préscolaire	10850	10896	10412	10441	10411	10001	9824	9966	10026
	dont filles	48,4%	48,9%	49,3%	48,2%	48,4%	48,8%	47,8%	47,7%	47,8%
	dont étrangers	41,9%	41,7%	43,2%	43,5%	43,8%	44,9%	46,2%	49,1%	50,0%
	<b>Cycle 2 - 4</b>									
	Enseignement primaire	31963	32004	32456	32840	33138	33136	33020	32496	32312
	dont filles	48,6%	48,7%	48,8%	49,1%	49,0%	48,8%	49,1%	49,1%	48,8%
	dont étrangers	37,8%	37,8%	39,2%	40,2%	40,9%	41,6%	42,7%	44,4%	46,1%
	Éducation différenciée	746	694	718	706	681	707	671	663	608
<b>Enseignement postprimaire</b>	<b>31540</b>	<b>32056</b>	<b>32520</b>	<b>33031</b>	<b>33873</b>	<b>34970</b>	<b>35927</b>	<b>36792</b>	<b>37941</b>	
dont filles	50,4%	50,2%	50,2%	50,4%	50,1%	49,9%	49,7%	49,6%	49,7%	
dont étrangers	30,6%	31,2%	31,1%	31,8%	32,4%	33,2%	34,4%	34,9%	34,5%	
<b>Enseignement secondaire</b>	<b>9942</b>	<b>9963</b>	<b>10316</b>	<b>10571</b>	<b>11114</b>	<b>11693</b>	<b>12122</b>	<b>12469</b>	<b>12757</b>	
dont filles	56,0%	56,3%	56,1%	56,4%	55,7%	55,3%	54,7%	54,7%	54,2%	
dont étrangers	14,7%	15,6%	16,5%	16,9%	17,1%	17,8%	18,6%	19,2%	18,6%	
<b>Enseignement secondaire technique</b>	<b>21598</b>	<b>22093</b>	<b>22204</b>	<b>22460</b>	<b>22759</b>	<b>23277</b>	<b>23805</b>	<b>24323</b>	<b>25184</b>	
dont filles	47,8%	47,5%	47,5%	47,6%	47,3%	47,2%	47,2%	47,0%	47,4%	
dont étrangers	37,9%	38,2%	37,9%	38,9%	39,8%	41,0%	42,5%	43,0%	42,5%	
<b>Classes inférieures</b>	<b>10294</b>	<b>10535</b>	<b>10835</b>	<b>11125</b>	<b>11206</b>	<b>11434</b>	<b>11762</b>	<b>12081</b>	<b>12421</b>	
dont filles	47,3%	47,3%	46,6%	46,7%	46,6%	46,7%	46,6%	46,6%	47,2%	
dont étrangers	42,1%	41,3%	41,1%	42,3%	44,4%	46,4%	48,6%	49,6%	49,5%	
<b>Régime technique</b>	<b>4323</b>	<b>4336</b>	<b>4305</b>	<b>4265</b>	<b>4309</b>	<b>4626</b>	<b>4739</b>	<b>4840</b>	<b>5220</b>	
dont filles	61,2%	60,4%	60,2%	60,7%	60,5%	59,8%	59,6%	59,0%	58,6%	
dont étrangers	25,5%	26,9%	27,4%	29,5%	30,2%	30,8%	31,8%	30,8%	28,9%	
<b>Régime de la formation de technicien</b>	<b>2732</b>	<b>2869</b>	<b>2792</b>	<b>2953</b>	<b>3072</b>	<b>3092</b>	<b>3162</b>	<b>3182</b>	<b>3198</b>	
dont filles	43,0%	40,8%	42,3%	41,8%	41,5%	42,0%	42,6%	43,5%	44,2%	
dont étrangers	34,3%	35,3%	34,4%	34,8%	34,5%	36,4%	37,5%	38,5%	37,9%	
<b>Régime professionnel</b>	<b>4249</b>	<b>4353</b>	<b>4272</b>	<b>4117</b>	<b>4172</b>	<b>4125</b>	<b>4142</b>	<b>4220</b>	<b>4345</b>	
dont filles	38,6%	39,9%	40,6%	41,0%	40,0%	38,7%	38,0%	37,0%	36,7%	
dont étrangers	42,8%	43,6%	42,5%	42,0%	41,3%	40,8%	40,9%	41,6%	42,2%	
<b>Total</b>	<b>77901</b>	<b>78743</b>	<b>79194</b>	<b>80428</b>	<b>81595</b>	<b>82485</b>	<b>83307</b>	<b>83953</b>	<b>84992</b>	

\*chiffres fin d'année

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 nouvelle législation est en vigueur depuis décembre 2008.

Les dispositions de cette loi ayant trait à l'organisation des formations entraînent en vigueur au début de l'année scolaire 2010-11.

La mise en œuvre de la réforme a commencé en 2010-2011, avec les classes de 10e (4e année de l'enseignement secondaire technique) de 19 formations.

En 2011-2012, les classes de 11e de ces 19 formations adoptent à leur tour le nouveau système, comme les classes de 10e de plus de 91 autres formations.

Les classes de 10e des 9 formations restantes suivront en 2012-2013.

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 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.

La nouvelle formation professionnelle propose 3 voies de formation :

1. le certificat de capacité professionnelle (CCP), qui remplace les anciens CITP et le CCM;
2. le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), qui remplace l'ancien CATP;
3. le diplôme de technicien (DT).

L'orientation se fait à la fin de la 9e (3e année de l'enseignement secondaire technique) sur avis du conseil de classe, en fonction des résultats scolaires et des intérêts de l'élève.

Les principes pédagogiques de la formation professionnelle :

- L'organisation de l'année scolaire en semestres.
- L'organisation modulaire : Pour chaque formation est défini l'ensemble de compétences que l'apprenti doit posséder en fin de formation. Ces compétences sont structurées en unités capitalisables. Celles-ci sont à leur tour divisées en modules. L'enseignement par module remplace l'enseignement par branche. Chaque module est orienté vers des situations professionnelles concrètes.
- L'approche par compétences : Tout comme les autres ordres d'enseignement de l'école luxembourgeoise, la formation professionnelle se fonde elle aussi sur l'approche par compétences. Pour chaque module sont définis les socles des connaissances et compétences que le jeune doit posséder pour exercer une profession ou un métier.
- Les projets intégrés : Dans les formations menant au diplôme d'aptitude professionnelle et au diplôme de technicien, chaque apprenti doit réaliser un projet intégré intermédiaire au cours de la formation et un projet intégré final en fin de formation. Les projets intégrés visent à contrôler si l'apprenti a développé, au-delà des compétences ponctuelles, les compétences complexes nécessaires pour résoudre une situation professionnelle concrète ou simulée. Les projets intégrés remplacent les examens.
- Une nouvelle approche de l'évaluation : L'approche par compétences et l'organisation modulaire amènent la formation professionnelle à se tourner vers de nouvelles méthodes d'évaluation. Tout comme dans les autres ordres d'enseignement, l'évaluation et la certification se fondent sur les compétences que l'élève aura développées par rapport aux objectifs définis dans les socles de compétences. Les bulletins ne comportent pas de note chiffrée.

Une analyse chiffrée de la formation professionnelle est disponible sur le site de l'éducation nationale. Toutefois ces données n'incluent pas encore les formations reformées.

[http://www.men.public.lu/publications/etudes\\_statistiques/statistiques\\_postprimaire/110714\\_chiffres\\_form\\_prof/110714\\_prof\\_2011online.pdf](http://www.men.public.lu/publications/etudes_statistiques/statistiques_postprimaire/110714_chiffres_form_prof/110714_prof_2011online.pdf)

## Apprentissage tout au long de la vie

(voir également : <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.

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). L'Institut national des Langues 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 bénéficier 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.

### **Les structures sectorielles :**

Les 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.

Incitations pour les demandeurs d'emplois :

- Maintien du chômage respectivement 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 sur base du dispositif introduit par la loi portant réforme de la formation professionnelle.

## **Aides financières pour études universitaires**

Il y a lieu de revenir sur les conclusions du comité européen des droits sociaux quant à la non-conformité du Luxembourg à l'article 10 § 4 en raison de la condition de durée de résidence imposée aux ressortissants d'Etats non membres de l'Union européenne pour l'octroi d'une aide financière à la formation.

En effet, il est de principe que le pays de provenance d'un étudiant est compétent pour lui octroyer une aide financière, selon des critères définis, en cas d'études universitaires à l'étranger. Ainsi, il appartient à la Belgique d'accorder une aide financière à un étudiant belge si celui-ci fait des études universitaires à l'étranger que ce soit au Luxembourg, en Grande-Bretagne, en France, aux Etats-Unis etc.

Ainsi, le Grand-Duché accorde une aide financière à des étudiants luxembourgeois ou étrangers, à condition que ces derniers habitent au Luxembourg depuis au moins 5 ans, si ceux-ci font des études universitaires à l'étranger (soit en dehors du Grand-Duché).

En raison du fait que certains étudiants, ressortissants d'Etats non membres de l'Union européenne, ne bénéficient d'aucun soutien financier de la part de leur Gouvernement, l'Université de Luxembourg peut octroyer à ceux-ci une bourse d'études. Le choix des boursiers se fait sur base des résultats scolaires (première année), respectivement de critères académiques (exemple : la motivation, l'assiduité etc.) pour les années subséquentes.

## 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.

Pour le détail des mesures d'orientation, de formation, de placement, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelles des accidentés du travail, des invalides de guerre ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial qui ont subi une diminution de leur capacité de travail de trente pour cent au moins, il est renvoyé aux rapports d'activité des années 2007 à 2010 du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi dont une copie est annexée à la présente.

#### **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

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

Ce nombre n'est pas connu et ne peut pas être connu. En effet, selon la loi, chaque élève est intégré d'office dans le régime de l'enseignement ordinaire, qu'il soit handicapé ou non.

La réorientation de l'enfant dans une école spécialisée requière la transmission d'un dossier constitué par des spécialistes (médecins, psychologues etc.) qui peuvent proposer une scolarisation adaptée. Ce n'est qu'à partir du moment où une scolarisation adaptée est décidée que l'intéressé est connu comme personne handicapée (suivant une formation professionnelle).

A titre d'exemple on peut citer un élève qui ne peut pas marcher et a besoin d'une chaise roulante pour se déplacer. Tant que celui-ci peut suivre une formation professionnelle où son handicap ne joue pas d'importance (ex. informaticien, employé de bureau) il n'est pas répertorié comme personne handicapée et il suit sa formation professionnelle comme toute autre personne non handicapée.

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

2006/2007 : 737 personnes  
2007/2008 : 610 personnes  
2008/2009 : 516 personnes  
2009/2010 : 367 personnes

2) Nombre d'enfants handicapés scolarisés dans un établissement scolaire ordinaire :

Année scolaire 2006/2007 : 737  
2007/2008 : 579  
2008/2009 : 670  
2009/2010 : 546

Nombre d'enfants handicapés scolarisés dans une structure spécialisée :

Année scolaire 2006/2007 : 564  
2007/2008 : 567  
2008/2009 : 537  
2009/2010 : 544

3) Accès des personnes handicapées à l'Université

Les personnes handicapées ont accès à l'Université comme toute autre personne si elles remplissent les critères d'admission.

La loi du 28 novembre 2006 couvre tant l'enseignement secondaire que l'accès à l'université. En effet, en vertu de son article 2 par. (1) cette loi s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne :

(...)

*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.*

4) Les aménagements raisonnables

L'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées définit les aménagements raisonnables comme étant: „*les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.*“

Une loi du 15 juillet 2011 dispose que les aménagements raisonnables peuvent porter sur l'enseignement en classe, les tâches imposées à l'élève pendant les cours ou en dehors des cours, les épreuves d'évaluation en classe, les épreuves des examens de fin d'études ou de fin d'apprentissage et les projets intégrés.

Il peut s'agir de :

- Modifications des épreuves écrites : Des modifications peuvent être apportées aux épreuves écrites pour les élèves à besoins éducatifs particuliers, notamment la transcription des épreuves dans le code braille en usage, un agrandissement de l'impression des questionnaires ou une impression sur du papier coloré.
- Temps supplémentaire : Il est possible d'accorder du temps supplémentaire pour les épreuves et les projets intégrés en fonction des besoins reconnus pour l'élève.
- Pauses supplémentaires : L'élève à besoins éducatifs particuliers a parfois besoin de pauses pendant une épreuve.
- Organisation de l'examen et du projet intégré : L'élève à besoins éducatifs particuliers peut être autorisé à répartir l'évaluation d'une épreuve sur deux ou plusieurs sessions.
- Lieux d'examen différents : Si l'élève à besoins éducatifs particuliers est contraint d'interrompre momentanément sa scolarité en raison de son état de santé, s'il est trop malade pour se rendre à l'établissement scolaire, il peut être autorisé à passer l'épreuve, surveillé par un enseignant, dans un autre lieu, que ce soit son domicile, ou un hôpital.
- Aides technologiques : L'aide technologique consiste en une assistance technologique utilisée par l'élève à besoins éducatifs particuliers en vue de faciliter ou de réaliser une tâche qu'il ne peut accomplir, ou ne peut accomplir que difficilement, sans cette aide. Ces aides technologiques peuvent être comparées à des lunettes. C'est donc un moyen visant la compensation d'une déficience, qui ne vise pas à fournir un avantage à l'élève par rapport aux autres élèves de la classe, mais à compenser son handicap.
- Aides humaines: Le recours à une aide humaine telle qu'un copiste, un lecteur ou un interprète pour élèves sourds-muets peut être recommandé.
- Les élèves présentant une incapacité physique peuvent être autorisés à bénéficier d'une assistance pour les travaux pratiques.
- Les élèves souffrant d'une maladie peuvent être autorisés à bénéficier de la présence d'un aide-soignant.
- Dispenses d'épreuves orales, pratiques ou physiques: Par exemple, il ne sera pas nécessaire d'obliger un élève infirme à composer en éducation physique ou un élève sourd à composer en éducation musicale.
- Il est évident que les aménagements raisonnables devront être adaptés à la gravité du handicap de l'élève; voilà pourquoi certains aménagements, faciles à mettre en place et ne modifiant que légèrement le déroulement des épreuves, pourront être décidés par le directeur du lycée ou par le conseil de classe. Pour d'autres aménagements particuliers, dont l'incidence sur les conditions d'évaluation est plus incisive, une commission des aménagements raisonnables sera appelée à statuer.
- La démarche pour la demande d'aménagements raisonnables peut être initiée par les parents de l'élève mineur, par l'élève majeur, par le régent, par un représentant du SPOS ou par le président de la Commission des aménagements raisonnables. Dans tous les cas un dossier doit être constitué qui comprend les rapports des spécialistes sur les facultés et les déficiences de l'élève, ainsi que, pour les élèves mineurs, la prise de position des parents.

- Les aménagements raisonnables doivent être cohérents pour l'élève au cours de sa scolarité, c'est-à-dire qu'une autorisation accordée vaut pour toutes les épreuves d'évaluation y compris celles des examens et des projets intégrés. Ils peuvent être adaptés ou suspendus selon les besoins éducatifs particuliers de l'élève, c'est-à-dire suite à une amélioration ou une détérioration de la déficience ou de l'incapacité.
- Les certificats et diplômes sont identiques pour tous les élèves ayant réussi les épreuves, mais certains aménagements raisonnables seront mentionnés sur les compléments aux diplômes, les compléments aux certificats et les bulletins.

Vu le caractère récent de cette loi, il n'existe pas encore de statistiques qui permettent de mesurer ses effets.

5) Les demandeurs d'emploi bénéficiant du statut de travailleurs handicapés :

Année	Moyenne annuelle
2007	671
2008	872
2009	1.071
2010	1.336

6) Taux de transfert des personnes handicapées du marché protégé au marché ordinaire

Ce taux est minime. En effet, dès qu'une personne obtient le statut de travailleur handicapé, elle est dirigée vers une commission d'orientation et de reclassement (COR) qui oriente le travailleur soit vers le marché de travail ordinaire soit vers un atelier protégé selon les capacités résiduelles du travailleur.

Contre la décision de la COR le travailleur dispose d'un recours devant une commission spéciale de réexamen à caractère tripartite. Contre la décision de cette commission spéciale, un recours peut être introduit devant le Conseil arbitral des assurances sociales (juridiction d'attribution) et le Conseil supérieur des assurances sociales.

-----

## 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.

**Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

- 1) 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 et le nombre de personnes handicapées en âge de travailler.

Selon les informations dont dispose l'auteur de ce rapport, 3.520 personnes handicapées exerçaient une activité salariée en 2011. (source : Jeff Hurt, ADEM)

- 2) Les salariés handicapés travaillant dans une structure d'emploi protégé bénéficient d'un contrat de travail de droit commun et bénéficient dès lors également des dispositions habituelles du droit du travail, y compris le droit au salaire social minimum (qui est payé par l'atelier protégé mais qui est à charge de l'Etat) et l'accès aux syndicats).

## 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 datant de 1972 (loi modifiée 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 remplacée par une nouvelle législation, à savoir la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, telle qu'elle a déjà été modifiée par la suite. Le texte coordonné le plus récent de la loi peut être consulté au Mémorial A – N° 151 du 25 juillet 2011<sup>2</sup>.

Comme le titre de la loi l'indique, une nette distinction est faite entre les citoyens de l'Union (personnes originaires d'un des Etats membres de l'Union européenne, de même que des «pays assimilés» [Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen + la Confédération suisse] et les membres de leur famille, quelle soit leur nationalité) pouvant faire valoir leur droit à la libre circulation des personnes, d'une part, et les ressortissants de pays tiers, d'autre part. Alors que les personnes appartenant à la première catégorie ont le droit de circuler librement au sein de l'Union européenne et peuvent y fixer leur résidence et accéder librement au marché de l'emploi (sous condition de remplir les conditions prévues par la Directive 2004/38/CE, les personnes originaires de pays tiers sont soumises à une autorisation de séjour et le cas échéant une autorisation de travail pour pouvoir respectivement entrer, séjourner et travailler sur le territoire luxembourgeois.

Il y a lieu de rappeler que durant le temps de validité des mesures prises en application des dispositions transitoires aux traités d'adhésion de l'UE, le travailleur salarié ressortissant des nouveaux Etats membres (actuellement le citoyen bulgare et le citoyen roumain + les membres de sa famille ressortissants de ces mêmes pays ou de pays tiers) restent soumis à l'octroi d'une autorisation de travail (article 6, paragraphe 3 et article 22 de la loi).

<sup>2</sup> <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2011/0151/a151.pdf#page=23>

En ce qui concerne le ressortissant de pays tiers, il doit, en vue de l'octroi d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié, sinon pour l'obtention d'une autorisation de travail remplir les conditions suivantes :

1. se conformer aux conditions d'entrée sur le territoire;
2. l'activité qu'il compte exercer ne doit pas porter préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient les travailleurs en vertu de dispositions communautaires ou nationales;
3. l'activité doit servir les intérêts économiques du pays;
4. le travailleur doit disposer des qualifications requises pour le poste qu'il entend occuper;
5. le travailleur doit être en possession d'un contrat de travail pour un poste qui avait été préalablement déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le titre de séjour en qualité de travailleur salarié comprend aussi bien autorisation de séjour et autorisation de travail. Le premier titre de séjour délivré en qualité de travailleur salarié est valable pour un an, pour un seul secteur, une seule profession, mais auprès de tout employeur. Après le premier renouvellement, le nouveau titre est délivré pour une durée de deux ans, pour le même secteur et la même profession, pour tout employeur. Après le deuxième renouvellement, un titre d'une durée de trois ans, valable pour toute profession, tout secteur et tout employeur est accordé.

Outre l'autorisation de séjour en qualité de travailleur salarié (art. 42 - 50), la loi prévoit d'autres autorisations de séjour liées à l'exercice d'une activité salariée (= « toute activité économique rémunérée exercée pour le compte d'une autre personne et sous la direction de celle-ci »), à savoir

- le travailleur transféré (art. 47);
- le travailleur détaché (art. 48 et 49);
- le travailleur frontalier (art. 50);
- le chercheur (art. 63 - 67);
- le sportif,
- l'étudiant, de même que
- le travailleur hautement qualifié (art. 45 - 45-4).

Les conditions régissant l'octroi de certaines des autorisations pré-mentionnées ont été reprises dans le droit national moyennant transposition de directives européennes, notamment la « directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié » et ayant introduit le titre de séjour appelé « carte bleue européenne ». Les modifications de la loi du 29 août 2008 pré-mentionnée et de son règlement d'exécution nécessaires aux fins de la transposition de la directive 2009/50/CE est publiée au Mémorial A – N° 19 du 3 février 2012<sup>3</sup>.

Outre ces différentes catégories de « travailleur salarié », la loi modifiée du 29 août 2008 permet à d'autres catégories de personnes d'avoir accès, moyennant « autorisation de travail », sur le marché de l'emploi. Il s'agit du :

- citoyen bulgare et roumain, aussi longtemps que durera la période transitoire (au plus tard jusqu'au 31 décembre 2013);
- ressortissant de pays tiers qui est détenteur d'un titre de séjour en tant que membre de famille d'un ressortissant de pays tiers qui exerce une activité salariée à titre accessoire;
- ressortissant de pays tiers qui est détenteur d'une autorisation de séjour dans un autre Etat membre et qui y réside et qui souhaite exercer une activité salariée au Luxembourg (frontalier);
- ressortissant de pays tiers séjournant au Luxembourg pendant une période inférieure à trois mois et souhaitant exercer une activité salariée pendant leur court séjour.

<sup>3</sup> <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2012/0019/a019.pdf#page=2>

En ce qui concerne les activités non salariées, une autorisation de séjour est accordée, conformément à la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration sous condition que le ressortissant de pays tiers soit autorisé de faire le commerce par le ministère des Classes moyennes, au cas où une telle autorisation est requise, et si l'exercice de l'activité visée sert les intérêts du pays qui s'apprécie en termes d'utilité économique. Cette condition est appréciée au vu de la viabilité de la future entreprise, viabilité qui elle, pour sa part, est dépendante de la nature des activités projetées, des enjeux stratégiques, des choix opérationnels de l'entreprise, de même que de leurs conséquences exprimées en termes financiers.

Il n'y a pas de données disponibles sur le nombre de demandes et le taux d'approbation ou de refus. De sur, le ratio n'indiquerait pas vraiment le degré d'ouverture du marché de l'emploi luxembourgeois, étant donné que les décisions portent également sur les conditions de séjour et non plus uniquement sur les conditions d'accès au marché de l'emploi (comme c'était le cas pour les permis de travail).

## **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.**

Prière de se référer au Règlement grand-ducal modifié du 5 septembre 2008 portant exécution de certaines dispositions relatives aux formalités administratives prévues par la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration<sup>4</sup>, tel qu'il a été modifié une nouvelle fois 2012<sup>5</sup>.

**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 tiers (personnes qui ne sont pas originaires d'Etats membres de l'Union Européenne, d'Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen, ni de la Confédération suisse) le paiement d'une taxe est due pour respectivement la délivrance et le renouvellement du titre de séjour. Le paiement de la taxe est dû pour toutes les catégories de titre de séjour délivrées aux ressortissants de pays tiers (pas uniquement les catégories de titres de séjour liés à l'exercice d'une activité salariée), à l'exception des ressortissants de pays tiers qui sont membres de famille d'un citoyen de l'Union européenne (y compris les pays assimilés).

Le montant de la taxe s'élève à EUR 30.-, soit le montant de la taxe de délivrance d'un passeport luxembourgeois.

L'autorisation de travail est délivrée gratuitement.

<sup>4</sup> <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2011/0102/a102.pdf#page=4>

<sup>5</sup> <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2012/0019/a019.pdf#page=6>

**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.**

Le règlement grand-ducal modifié du 5 septembre 2008 portant exécution de certaines dispositions relatives aux formalités administratives prévues par la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration apporte en lui-même une simplification des formalités par rapport à celles retenues par le 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, règlement aboli lors de l'abolition de la loi de 1972 par la loi de 2008.

Par ailleurs, la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi<sup>6</sup> a modifié la loi du 29 août 2008 en ce sens que le recours systématique à la commission consultative pour travailleur salarié afin d'aviser toute demande en obtention d'une autorisation de séjour a été aboli. L'avis de la commission consultative reste désormais seulement requis si le ministre estime que les conditions ne sont pas remplies.

**Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

La demande en obtention d'une autorisation de séjour en qualité de travailleur salarié est dorénavant faite par le futur travailleur auprès du ministre ayant l'immigration dans ses attributions. L'autorisation émise par le ministre comprend aussi bien l'autorisation de séjour que l'autorisation de travail. Le « permis de travail » jadis délivré par le ministre du Travail est aboli depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2008. Il n'existe donc plus deux procédures distinctes.

Le délai moyen pour obtenir une autorisation de travail en qualité de travailleur salarié est de 2 mois. Ce délai pourra le cas échéant encore être raccourci alors que le recours systématique à la commission consultative pour travailleur lors de la procédure de délivrance d'une autorisation de séjour a été aboli. Pour les renouvellements les délais varient entre 15 jours et 2 mois. Ces délais peuvent varier pour les différentes catégories de travailleur salarié.

Concernant la délivrance d'une autorisation pour activités non salariées, de même que le renouvellement du titre de séjour en qualité de travailleur indépendant, le délai varie autour des trois mois dont dispose l'administration pour donner une réponse à une demande du moment où celle-ci peut être considérée comme complète. La raison en est la plus grande complexité des documents, notamment financiers, à examiner.

<sup>6</sup> <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2012/0011/a011.pdf#page=2>

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

#### **ad b.**

Le premier titre de séjour délivré en qualité de travailleur salarié à un ressortissant de pays tiers qui comprend aussi bien autorisation de séjour et autorisation de travail, est valable pour un an, pour un seul secteur, une seule profession, mais auprès de tout employeur. Après le premier renouvellement, le nouveau titre est délivré pour une durée de deux ans, pour le même secteur et la même profession, pour tout employeur. Après le deuxième renouvellement, un titre d'une durée de trois ans, valable pour toute profession, tout secteur et tout employeur est accordé.

La loi du 29 août 2008 prévoit des dispositions spécifiques pour les autres catégories d'autorisation de séjour liées à l'exercice d'une activité salariée.

Aucune restriction ne s'applique au citoyen de l'Union et à ses membres de famille qui ne sont pas soumis à des périodes transitoires suite à l'adhésion de leur pays à l'Union européenne.

#### **ad c.**

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2008, il n'a pas été procédé à un refus de renouvellement d'un titre de séjour en qualité de travailleur salarié si les conditions de délivrance du premier titre restaient remplies.

### **Réponse à une question du comité européen des droits sociaux**

Sont réservés aux nationaux, les emplois comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public.

Un **règlement grand-ducal du 12 mai 2010** désigne comme de tels emplois :

12. les emplois relevant du Secrétariat du Conseil d'Etat, des services de la Cour des comptes et de ceux du Médiateur ainsi que l'emploi de secrétaire du Grand-Duc et les emplois créés sur la base de l'article 2 de l'Arrêté royal grand-ducal modifié du 9 juillet 1857 portant organisation du Gouvernement grand-ducal;
13. les emplois prévus à l'annexe A II- «Magistrature» de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, de président, vice-président et juge du Conseil arbitral des assurances sociales ainsi que les emplois relevant de l'administration judiciaire, ceux du greffe des juridictions de la sécurité sociale et des services administratifs et des services de garde de l'administration pénitentiaire;
14. les emplois du Corps diplomatique;
15. les emplois de l'administration gouvernementale, des administrations et services créés en son sein, de la Trésorerie de l'Etat et de la Direction du contrôle financier;
16. les emplois au sein des administrations des Contributions directes, de l'Enregistrement, des Douanes et Accises, du Cadastre et de la Topographie;
17. les emplois prévus à l'annexe A III a - «Armée» de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ainsi que ceux occupés par du personnel civil attaché à l'Etat-major de l'Armée ou au Centre militaire;
18. les emplois prévus à l'annexe A III b - «Police et Inspection générale de la police» de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
19. les emplois relevant du Centre des communications du Gouvernement, du Service de renseignement de l'Etat, du Haut-commissariat à la protection nationale et de l'Administration des services de secours;
20. les emplois, qui au sein du Centre des technologies de l'information de l'Etat, comportent la gestion des applications, projets et banques de données pour le compte des institutions constitutionnelles de l'Etat, de la magistrature, des Affaires étrangères, de l'Armée, de la Police et des administrations et services visés sous les numéros 5 et 8 ou qui assurent la sécurité informatique;
21. les emplois visés à l'article 1er de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et les modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat;
22. les emplois comportant la qualité d'officier de la police judiciaire ou le pouvoir de requérir la force publique, à condition que cette qualité ou ce pouvoir soit exercé habituellement.

**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.**

Le bénéficiaire d'une autorisation de séjour comme salarié, respectivement comme indépendant peut bénéficier des indemnités de chômage s'il remplit par ailleurs les autres conditions que tout chômeur indemnisé doit remplir.

A part cette précision, il n'y a 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.

