



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



25/06/2020

RAP/Cha/LUX/23(2020)

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961**

23e rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOVERNEMENT DU LUXEMBOURG**

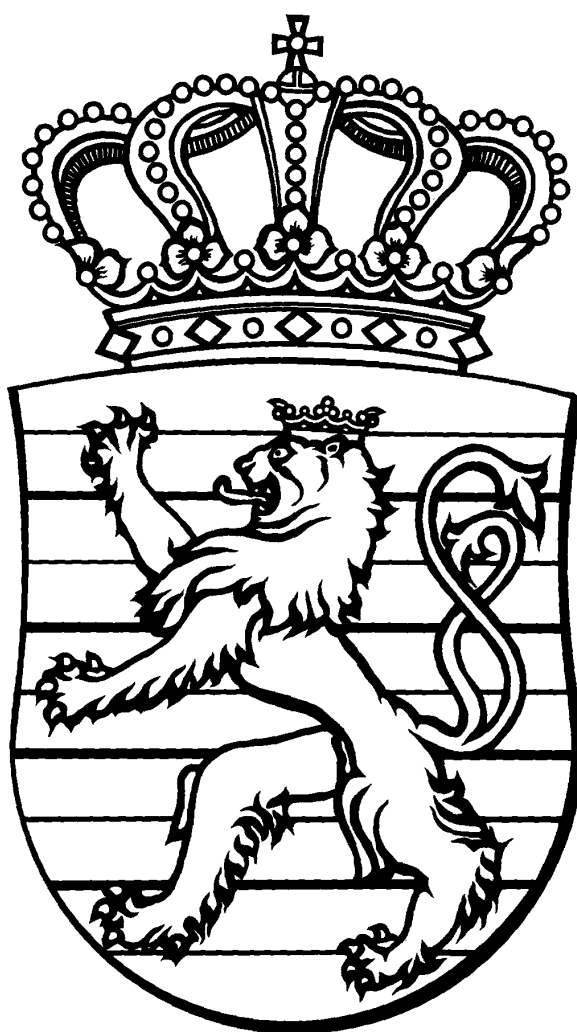
Articles 1, 9, 10, 15 et 18  
pour la période 01/01/2015 – 31/12/2018

Rapport enregistré par le Secrétariat le  
24 juin 2020

**CYCLE XXII-1 (2020)**

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

**MINISTRE DU TRAVAIL, DE  
L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE  
SOCIALE ET SOLIDAIRE**



**CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

23<sup>e</sup> Rapport du Luxembourg

**Période d'observation : 2015 - 2018**

**S o m m a i r e**

Page

<b>Article 1</b>	<b>Droit au travail</b>	
	§ 1 Plein emploi	4
	§ 2 Droit du travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris	10
	§ 3 Services gratuits de l'emploi	32
	§ 4 Orientation, formation et réadaptation professionnelles	34
<b>Article 9</b>	<b>Droit à l'orientation professionnelle</b>	37
<b>Article 10</b>	<b>Droit à la formation professionnelle</b>	46
<b>Article 15</b>	<b>Droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale</b>	
	§ 1 Mesures de formation professionnelle des handicapés	51
	§ 2 Mesures de placement des handicapés	69
<b>Article 18</b>	<b>Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes</b>	
	§ 1 Application des règlements existants dans un esprit libéral	76
	§ 2 Simplification des formalités et réduction des droits et taxes	84
	§ 3 Assouplissement des réglementations	85
	§ 4 Droit de sortie des nationaux	98

# ARTICLE 1

## DROIT AU TRAVAIL

### Article 1er § 1 – Politique de plein emploi

"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>.**

#### Quant aux dépenses publiques consacrées aux politiques actives de l'emploi

Le tableau ci-dessous renseigne les bénéficiaires des différentes mesures pour l'emploi de l'ADEM et leur évolution sur la période 2015-2018. Des détails sur les bénéficiaires des mesures sont disponibles en divers formats dans les publications intitulées « Chiffres-Clés » de l'ADEM. Davantage de chiffres sur les mesures d'activation sont disponibles dans les rapports annuels du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et de l'ADEM, ainsi que dans la base de données LMP (« Labour Market Policy ») de la Commission Européenne.

Demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi (Situation au 31 décembre)

	2015	2016	2017	2018
Apprentissage pour adultes	396	428	465	438
Contrat appui-emploi	425	375	366	372
Contrat de réinsertion-emploi		212	185	137
Contrat initiation-emploi	686	645	699	570
Création ou reprise d'entreprise				36
Formation	202	199	217	259
Mesures spéciales	1 501	1 640	1 695	1 842
Occupation temporaire indemnisée	363	348	242	182
Pool des assistants	164	160	152	150
Service volontaire	29	16	26	17
Stage de professionnalisation		14	47	29
Stage de réinsertion professionnelle	570	1		
Travaux d'utilité publique		4	8	3

Chiffres clés de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/Chiffres-cles-ADEM.html>

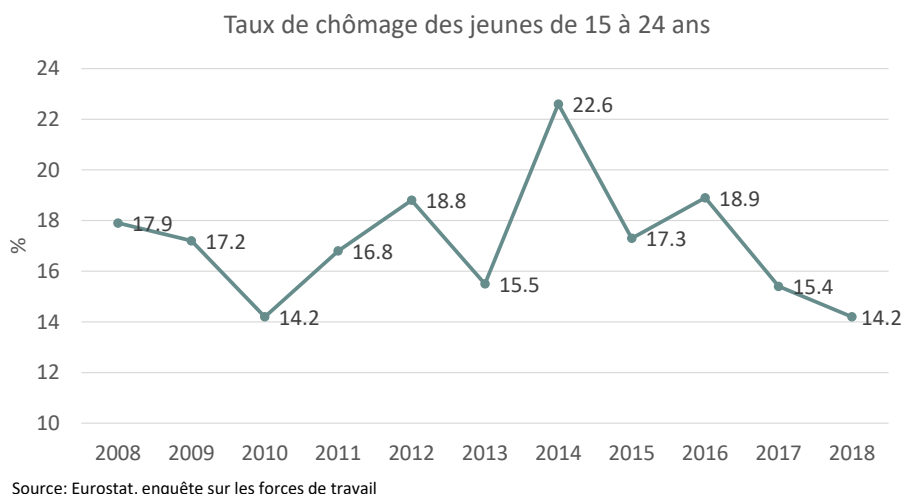
Rapport d'activité 2018 : <https://adem.public.lu/fr/publications/adem/2019/Rapport-activite-complet-2018.html>

Base de données LMP : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3227&langId=fr>

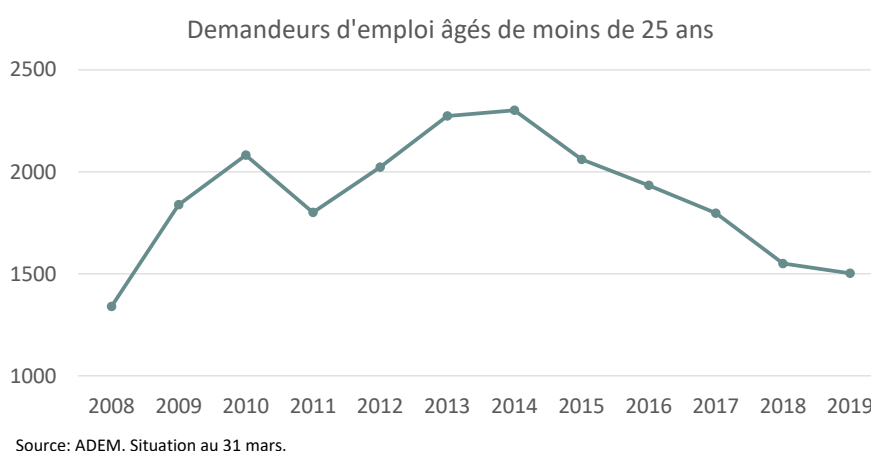
<sup>(1)</sup> Convention internationale du Travail n° 122 (Politique de l'emploi).

## Quant au chômage des jeunes

L'évolution du taux de chômage des jeunes, tel que calculé par Eurostat, doit être interprétée avec caution. Ce taux est calculé sur base de l'enquête sur les forces de travail. Pour le Luxembourg, l'échantillon des jeunes chômeurs est très réduit et par conséquent, les erreurs d'échantillonnage sont très grandes. Ceci est traduit par une grande volatilité du taux de chômage. Le graphique ci-dessous en témoigne.



Le graphique suivant renseigne sur les demandeurs d'emploi disponibles inscrit à l'ADEM, âgés de moins de 25 ans. Leur nombre a progressé durant les années de la crise de 2011 à 2014 et a chuté depuis lors.



L'ADEM propose une panoplie de mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi.

### **1. La Garantie pour la Jeunesse**

La Garantie pour la Jeunesse, initiative européenne qui vise à lutter contre le chômage des jeunes de moins de 25 ans, a été lancée le 26 juin 2014 par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, en étroite collaboration avec le ministère de l'Education, de l'Enfance et de la Jeunesse via le Service national de la Jeunesse (SNJ) et l'Action locale pour Jeunes (actuellement Antennes locales pour Jeunes, ALJ).

En intégrant ce programme, le jeune peut choisir de suivre trois parcours différents :

- le retour à l'école avec l'ALJ,
- le service volontaire lui permettant de découvrir ses compétences et intérêts avec le SNJ
- ou il peut entreprendre sa vie professionnelle en collaboration avec l'ADEM.

En choisissant l'ADEM, le jeune bénéficie de conseils de spécialistes expérimentés qui peuvent l'accompagner dans son projet professionnel tout en l'incitant à participer à des formations et des mesures d'orientation. Cette démarche lui permettra de gagner en expérience et de trouver un apprentissage ou un emploi.

Avec la mise en place de la Garantie pour la Jeunesse, l'ADEM a repensé son accueil destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Les jeunes bénéficient d'un encadrement pluridisciplinaire grâce à des conseillers spécialement formés pour assurer un suivi optimal des jeunes inscrits à l'ADEM.

Au cours de l'année 2018 la « Garantie pour la Jeunesse » a été étendue jusqu'à l'âge de 30 ans. Tous les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans sont dorénavant inscrits et suivis aux trois agences principales de l'ADEM c'est à dire Luxembourg, Esch/Belval et Diekirch<sup>1</sup>. Il est à noter qu'actuellement, les données qui sont recueillies afin de monitorer les jeunes dans le programme de la « Garantie pour la jeunesse », se basent sur la population des moins de 25 ans. Ceci pourra être adapté au cours de l'année 2019.

En tout, 27 conseillers (24,25 ETP) assurent l'encadrement et le suivi des jeunes faisant partie du programme. Tous les demandeurs « jeunes » sont accueillis sur rdv soit de 30, soit de 60 minutes en fonction de leur type d'encadrement. Partant du principe que le type d'encadrement est défini selon le profil du demandeur d'emploi. Bien que tous les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur âge, bénéficient des différents types d'encadrement, seuls les jeunes sont actuellement accueillis sur une base mensuelle avec rdv lors des 6 premiers mois de leur suivi. Après 6 mois, le suivi sera plus espacé.

Les différents types d'encadrements sont définis comme suit :

L'encadrement régulier : Le demandeur d'emploi est prêt à intégrer le marché de l'emploi. Il bénéficie d'un suivi mensuel pendant les six premiers mois de son inscription avec un conseiller référent spécialisé en insertion professionnelle. Par la suite, le suivi sera espacé (une fois tous les deux mois).

L'encadrement modéré : Le demandeur d'emploi est proche du marché de l'emploi mais il doit encore fournir des efforts (p.ex. niveau de langue insuffisant). Comme le demandeur d'emploi en encadrement régulier il bénéficie d'un suivi mensuel pendant les six premiers mois de son suivi avec un conseiller référent spécialisé en insertion professionnelle. Par la suite le suivi sera espacé (une fois tous les deux mois). Toutefois, dans l'encadrement modéré le conseiller référent va se baser sur un plan d'action défini qui lui permettra de travailler en collaboration avec le demandeur d'emploi.

L'encadrement intensif : Le demandeur d'emploi est éloigné du marché de l'emploi. Comme pour les autres encadrements, le demandeur est suivi mensuellement au début et de manière plus espacée par la suite mais cet encadrement se distingue des autres car ce sont des conseillers spécialisés c'est-à-dire des éducateurs gradués, des assistants sociaux ou des psychologues qui prennent en charge les demandeurs. Les conseillers travaillent avec un plan d'actions étendu sur huit domaines (démarches, facteurs sociaux, mobilité, parcours professionnel, projet professionnel, santé, situation individuelle spécifique) afin de faire évoluer les personnes et de les rapprocher du marché de l'emploi.

Lors du suivi espacé sur deux mois, le jeune se présente alternativement chez son conseiller référent et auprès d'un agent de suivi intermédiaire qui prend note de sa présence et récolte des documents ou des informations destinées au conseiller référent.

Il est important de remarquer que les demandeurs d'emploi peuvent changer d'encadrement au cours de leur parcours à l'ADEM. L'idée est que si la personne en encadrement « modéré » ou « intensif » a travaillé sur tous les points bloquants relevés dans le plan d'actions et que toutes les difficultés ont été

---

<sup>1</sup> Quelques demandeurs d'emploi sont encore encadrés sur les petites agences

surmontées, la personne pourra donc intégrer le parcours de l'encadrement régulier puisqu'elle est dorénavant prête à regagner le marché de l'emploi.

Cette distinction peut être également utile dans le cadre de la collaboration avec le Service employeurs, lequel pourra l'utiliser afin d'évaluer la distance de la personne avec le marché de l'emploi. La distance avec le marché de l'emploi pouvant être un critère dans les procédures de sélection en ce qui concerne des formations, mesures, atelier de recrutement ou/et finalement dans le cadre des assignations chez les employeurs.

D'autre part, l'ADEM initiera en 2019, le Projet « P » cofinancé par le Fonds social européen, dont l'objectif est de soutenir les jeunes sans projet professionnel ou dont le projet ne semble pas réaliste. La participation à ce projet doit leur permettre d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires, dont les soft skills et digital skills, afin de pouvoir élaborer un projet professionnel réaliste et de (ré)intégrer le marché de l'emploi.

Le programme de la « Garantie pour la Jeunesse » a permis à l'ADEM d'acquérir de l'expérience non seulement en ce qui concerne le fonctionnement de certains services sur les trois agences principales exclusivement mais également en ce qui concerne le suivi périodique sur rendez-vous de toute une population. Finalement la population jeune va servir de modèle pour tester le concept du projet « P » qui pourra (en cas de succès) être élargi à tous les demandeurs d'emploi.

### 1.1. Bilan de la Garantie pour la Jeunesse en 2018

De janvier à septembre 2018, 1.915 demandeurs d'emploi se sont inscrits au programme de la Garantie pour la Jeunesse. Parmi eux, 308 (16%) ont abandonné dans les quatre premiers mois sans avoir reçu une offre de qualité. Parmi les 1.607 personnes qui n'ont pas abandonné, la population de référence, 1.272 (79%) ont reçu une offre de qualité et 1.075 (84,5%) une offre de qualité dans les quatre premiers mois suivant leur inscription au programme. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2016 et 2017 où il s'établissait à 73% et 81%.

La part des abandons avant 4 mois passe de 15% en 2017 à 16% en 2018. Ce sont d'un côté des jeunes qui quittent le programme soit parce qu'ils y ont été contraints, c'est-à-dire sanctionnés pour non-respect des obligations de suivi soit il s'agit de jeunes qui ont trouvé autre chose (un emploi ou une formation), mais n'ont pas prévenu l'ADEM.

### 1.2. Chiffres clés de la Garantie pour la Jeunesse

	2014*	2015	2016	2017	2018**	Total
Inscriptions	2.815	3.863	3.237	2.743	1.915	14.573
Abandons avant 4 mois	501	939	580	418	308	2.746
Population de référence	2.314	2.924	2.657	2.325	1.607	11.827
Offres de qualité	2.057	2.542	2.384	2.113	1.272	10.368
dont: < 4 mois	1.346	1.735	1.740	1.609	1.075	7.505
4 - 6 mois	419	489	396	326	158	1.788
7 -12 mois	254	283	210	155	35	937
> 12 mois	38	35	38	23	4	138

Situation au 31 janvier 2018

\* juillet - décembre \*\* janvier - septembre

L'emploi représente la majorité des offres de qualité, avec une part qui passe de 62% en 2015 à 71% en 2018. La part des mesures pour l'emploi baisse de 32% en 2015 à 23% en 2018. Finalement, en

2018, 6% des jeunes qui sont passés par le programme retournent à l'école ou se lancent dans un apprentissage pour adultes. Cette part était également de 6% de 2015 à 2017.

## **2. Les mesures pour l'emploi en faveurs des jeunes**

### **2.1 Le contrat d'initiation à l'emploi (CIE)**

Le CIE s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, diplômés ou non, inscrits depuis au moins trois mois à l'ADEM. Dans le cadre de cette mesure, l'employeur peut, sur demande, récupérer 50 % des indemnités salariales, ainsi que l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

Pour le jeune, le contrat CIE offre divers avantages :

- La durée du contrat est de 12 mois (prolongation de 6 mois possible)
- Salaire social minimum
- Encadrement par un tuteur pendant toute la durée du contrat
- Elaboration d'un plan de formation

En 2018, 755 contrats CIE ont été signés.

### **2.2. Le contrat d'appui-emploi (CAE)**

Le CAE s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans inscrits depuis au moins trois mois à l'ADEM. Le but est de permettre une progression vers l'emploi au bénéficiaire du contrat.

Pour le jeune, cela offre divers avantages :

- • la durée du contrat est de 12 mois (prolongation de 6 mois possible)
- • Salaire social minimum
- • Encadrement par un tuteur pendant toute la durée du contrat
- • Elaboration d'un plan de formation

En 2018, 46 contrats CAE ont été signés.

### **2.3. Jobelo**

« Jobelo » est un programme proposé par l'ADEM depuis 2013. La finalité de ce projet innovateur est de faciliter l'accès aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et éloignés du marché de l'emploi à un apprentissage ou un emploi. Au début du programme, les jeunes intègrent le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) pour y suivre une formation pendant deux mois. A l'issue de cette formation, ils entament une expérience d'initiation à emploi (EIP) au sein d'une entreprise.

Par la suite, les jeunes peuvent décrocher un contrat d'appui-emploi (CAE agrément) d'un an au sein de l'entreprise. Pendant le programme, les jeunes qui le souhaitent peuvent également bénéficier de formations afin d'obtenir le niveau requis pour commencer un apprentissage.

Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs 75% de l'indemnité pendant 12 mois et 50% pour la prolongation de 6 mois ainsi que 100% des charges patronales.

#### **Bilan 2018 :**

- 200 jeunes ont commencé une formation au COSP



- 144 ont terminé la formation
- 91 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite
- 59 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- 46 autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, apprentissage, etc.)

Depuis le lancement de « Jobelo » en 2013, 424 employeurs ont participé au projet.

## **Article 1er § 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)**

*"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)</sup> <sup>(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)</sup> <sup>(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>**

### **Quant à l'interdiction de la discrimination dans l'emploi**

#### **1. Jurisprudence des tribunaux en matière de discrimination dans l'emploi.**

**11/01/2018 Cour d'appel A/ A.) B/ 1) B.)2) ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg 44637 23 licenciements avec préavis suivis d'un licenciement oral ; intention de l'employeur de mettre fin à la relation de travail ; harcèlement moral.**

Il est constant en cause que, par 23 lettres, intitulées « RECOMMANDÉE » et datées entre le 26 novembre 2012 et le 17 juillet 2015 à des échéances chaque fois de plus ou moins deux mois, l'employeur a signifié 23 licenciements avec préavis à B.), la plupart des lettres portant une signature de réception du salarié.

(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).

La résiliation du contrat de travail doit s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail liant l'employeur au salarié. Or, tel n'est pas le cas pour les 23 licenciements précités, dès lors qu'en continuant après chaque licenciement la relation de travail, l'employeur n'a pas clairement et irrévocablement manifesté son intention de rompre toute relation de travail avec le salarié qui, en présence du procédé opéré par l'employeur, n'a pas pu saisir que le dernier licenciement du 17 juillet 2015 constituait la rupture définitive de la relation de travail.

Il est encore constant en cause que le 1er octobre 2015, A.) a informé B.) qu'il n'y avait plus de travail pour lui et que la relation de travail était terminée. Cette façon d'agir constitue une manifestation non équivoque de la part de l'employeur de mettre fin à la relation de travail et, à l'instar de la juridiction de première instance, la Cour d'appel retient que B.) a été licencié oralement en date du 1er octobre 2015 et qu'en l'absence d'un licenciement écrit en bonne et due forme, ce licenciement est abusif. [...]

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 (Jo n° L 303 2/12/2000 p. 0016-0022) a, aux termes de son article 1er, pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la **discrimination** fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 dispose en son article 2, point 3 que « *le harcèlement est considéré comme une forme de **discrimination** au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er 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.* »

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet, soit de porter atteinte à ses droits ou sa dignité, soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue, en l'absence d'une législation luxembourgeoise spécifique, la base légale de l'action en dommages et intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne. Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Tel est le cas du procédé opéré par A.) à l'égard de son employé B.), le fait de lui signifier régulièrement des licenciements avec préavis en le laissant dans l'ignorance de suites réservées, et partant de la stabilité de son emploi, constituant un harcèlement moral et une violation de l'article 1134 du Code civil.

Ni les explications de A.) ni le fait que le salarié a contresigné les licenciements n'enlèvent le caractère déloyal aux agissements de l'employeur et il n'est pas nécessaire de procéder par l'audition de témoins, le harcèlement moral résultant à suffisance des pièces versées en cause et des circonstances décrites.

**02/02/2017 Cour d'appel A/ A B/ la société à responsabilité limitée B s.à r.l.**

**41567 Licenciement avec effet immédiat abusif ; absence à cause des conditions météorologiques (routes verglacées et enneigées)**

Concernant l'offre de preuve à laquelle A a été admis, la Cour relève qu'il résulte de la déposition de C que A avait, le 15 janvier 2013, dans la soirée, entamé la route pour se rendre de sa résidence en Allemagne vers son lieu de travail lorsqu'elle l'a rencontré au bas de la colline menant à Canach et qu'elle lui a dit de rebrousser chemin en raison des conditions climatiques dangereuses ce soir-là ; elle affirme en effet que dans la soirée du 15 janvier 2013 une tempête de neige s'abattait sur le pays et que les routes étaient verglacées ; elle lui a assuré qu'elle allait en informer E.

Les mauvaises conditions météorologiques ont été confirmées par le témoin D qui devait également travailler ce soir-là avec A et C à CANACH et qui lui, a préféré rester à la maison, plutôt que d'entamer le chemin vers son lieu de travail au risque de devoir faire demi-tour ; il a encore confirmé que C lui a dit qu'elle allait les excuser auprès de E.

Le salarié a partant établi la nature des conditions climatiques difficiles dans la soirée du 15 janvier 2013 et les circonstances à base de son absence, contestées par E.

Le témoin E est ainsi malvenu de contester que les conditions climatiques étaient mauvaises ce soir-là à LUXEMBOURG dans la mesure où il se trouvait à 400 km de CANACH.

L'employeur a encore soutenu que ses salariés devaient non seulement s'excuser auprès de C mais également auprès de E, lequel a confirmé cet état de choses.

Or, il résulte de la déposition du témoin C :

*" Ich war die Vorarbeiterin respektiv Objektleiterin und als solche sind die Personalfragen in Luxemburg alle über mich gelaufen, da keiner von dieser Gesellschaft in Luxemburg war, der Herr E saß nämlich in Mannheim. Wenn es ein Problem gab, haben wir telefonisch miteinander gesprochen. Folglich mussten alle Arbeitnehmer, inbegriffen Herr D und Herr A, sich bei mir abmelden und das reichte. Sie konnten sich an Herrn E wenden, aber das war nicht die Regel. Am 15. Januar gab es einen sehr heftigen Schneesturm mit Glatteis, es war unmöglich unsere Arbeitsstelle zu erreichen, weshalb ich dem Herrn A mitteilte, welcher schon unterwegs war und ich am Anfang des Berges Richtung Canach, da ich ja auch schon unterwegs war, antraf, wieder umzukehren und nach Hause zu fahren. Da kein Netz war, habe ich Herrn E nicht telefonisch erreicht. Ich habe ihm und der Objektleiterin Frau F aus Trier eine SMS geschickt, wo ich mich und Herrn A abmeldete und mitteilte, dass heute keiner von uns reinigt. (...). "*

Cette déclaration a été confirmée par le témoin Frank D dans la mesure où il a indiqué :

*"Ich bestätige, dass uns mitgeteilt wurde von Herrn E persönlich im Juli 2012, dass im Falle einer Abwesenheit alles über Frau C laufen würde, da er zu viel Arbeit hatte, dass wir uns also bei Frau C abmelden müssten, da sie die Objektleiterin respektiv Vorarbeiterin war zu diesem Zeitpunkt und nicht bei ihm."*

[...]

Il suit des considérations qui précèdent que A a prouvé avoir été excusé par sa responsable C le 15 janvier 2013 et que le fait d'être excusé par elle était suffisant.

[...]

Il en découle d'une part, que contrairement à ce que prétend l'employeur dans son courrier de licenciement, E n'était pas joignable jour et nuit, 24 heures sur 24 pour les ouvriers travaillant à Luxembourg, puisque le soir du 15 janvier 2013, il n'a pas pris note de ce « SMS » pourtant très important, ni plus tard d'ailleurs puisqu'aucune réaction de sa part n'est intervenue le 15 janvier et les jours suivants jusqu'au 4 février 2013, et d'autre part, que E n'a donc pas pris connaissance du contenu de ce « SMS » et ne peut donc certifier, à l'exclusion de tout doute, que C ne l'a pas informé de l'absence de A et de D, alors qu'elle n'avait aucune raison de ne pas les excuser.

Il s'ensuit que le premier motif invoqué par l'employeur pour licencier A n'est ni réel ni sérieux.

Dans son courrier de licenciement, l'employeur reproche ensuite à A de s'être inscrit comme présent sur la fiche de présence en date du 15 janvier 2013 alors qu'il n'a, en réalité pas travaillé, circonstance qualifiée par l'employeur, plus exactement par E de la société H GmbH, de « Arbeitszeitbetrug », respectivement de faux en écriture « Fälschung ».

Or, il est résulté de la déposition des témoins C et D que le prédécesseur du gérant actuel de la société B, la dame M avait indiqué aux salariés que, dans l'hypothèse où le trajet vers le lieu du travail était interrompu par « un cas de force majeure » comme de fortes intempéries, le trajet serait comptabilisé comme heures de travail, raison pour laquelle ils ont tous les trois pointé présent.

Le témoin F n'a pas pu contredire cet usage puisqu'elle ne connaissait pas la gérante M.

Si le témoin E affirme dans sa déposition « *Ich weiss von keiner Regel, dass die Angestellten die sich zur Arbeit begeben und umdrehen müssen, sich diese Zeit als Arbeit rechnen können* », cette négation ne signifie pas nécessairement que cet usage n'a pas existé, dès lors que E, en tant que salarié de la société H GmbH, n'était pas forcément au courant de toutes les règles édictées à Luxembourg en son temps par la gérante de la société B, employeur de A.

Il peut encore être relevé que si les trois salariés, C, D et A se sont inscrits comme présents sur la fiche de présence, ils l'ont fait sans l'intention de cacher leur absence ce jour-là à leur employeur, puisque sur le listing client destiné à la facturation par l'employeur, ils figuraient comme absents, indication qui avait été faite correctement par le témoin C.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur n'a pas établi la réalité et le sérieux du second motif gisant à la base du congédiement de A. [...]

Finalement, il y a lieu de constater que l'employeur a opéré une **discrimination** entre ses salariés dès lors que pour un même comportement ou une même attitude, il a licencié avec effet immédiat A, alors qu'il n'a même pas adressé un avertissement à D lequel n'a cependant même pas entamé le trajet vers le lieu du travail, ni sanctionné sur le coup C qui n'a été licenciée que plusieurs mois plus tard pour encore d'autres motifs, de sorte que A a subi l'arbitraire de son employeur ce qui constitue un élément de plus pour déclarer le licenciement abusif.

**02/10/2017 Cour d'appel A/A.) B/ Maître Yvette HAMILIUS agissant en sa qualité de curateur de la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L**

**44341 Mise à pied justifiée ; incompétence de la Cour d'accorder rétroactivement au salarié le bénéfice d'une indemnité de chômage La faute grave reprochée à la salariée consiste en une altercation verbale qu'elle a eue sur son lieu de travail, le 17 avril 2016, avec sa collègue de travail, C.), suivie de deux coups de poing assés à cette dernière au niveau du visage.**

Contrairement à l'opinion de l'appelante, ces faits, à les supposer établis, sont susceptibles de justifier son renvoi immédiat pour être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien d'une relation de travail. [...]

La seule attestation du témoin B.) suffit à établir les coups que la salariée déléguée du personnel a portés à sa collègue de travail étant donné que le témoin déclare « avoir vu » cette scène. Ni les attestations versées par A.), ni l'offre de preuve qu'elle réitère en instance d'appel ne sont de nature à renverser ces déclarations. Il eut, d'ailleurs, appartenu à l'appelante, qui conteste la véracité des déclarations du témoin, de déposer une plainte pour faux témoignage à son égard, démarche qu'elle n'a pas entreprise. C'est ainsi par de justes motifs auxquels la Cour se rallie, que les premiers juges ont retenu que les faits reprochés à A.) étaient établis et constituaient une faute grave justifiant une mise à pied avec effet immédiat avec résolution consécutive du contrat de travail, puisque l'attitude de la salariée avait rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce même en dépit du fait invoqué par A.) que C.) était connue, tel que cela ressort des attestations testimoniales qu'elle a versées en cause, pour son caractère agressif, insolent et provocateur. Il s'y ajoute que la réplique de A.) à d'éventuelles remarques désobligeantes était exagérée et inadaptée et dépassait l'éventuelle provocation. [...]

Les régimes différents qui s'appliquent aux délégués du personnel mis à pied seraient, d'après A.), **discriminatoires** et emporteraient une rupture de l'égalité entre les salariés, délégués du personnel, mis à pied. Ainsi, une première inégalité apparaîtrait entre les délégués qui choisiraient de ne pas être maintenus ou réintégrés et qui seraient dès lors considérés comme chômeurs involontaires et les salariés qui souhaiteraient être réintégrés et qui seraient, par conséquent, obligés de solliciter le maintien de leur salaire en attendant la solution définitive de leur litige. Une autre inégalité apparaîtrait alors entre les délégués qui ont obtenu le maintien du salaire, mais dont le contrat de travail est finalement résilié judiciairement ; ceux-ci pourront, cependant, être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage et les délégués auxquels le maintien a été refusé.

A la suite de sa mise à pied, A.) a opté pour la possibilité que lui offrait l'article L. 415-10(4), alinéa 5, du code du travail, à savoir solliciter le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige. Cette demande a été rejetée par ordonnance du 15 juillet 2016. La Cour d'appel s'est déclarée incompétente pour connaître du recours formé contre cette décision au motif « qu'aucune référence n'est faite ni dans l'article L. 415-10(4) du code du travail, ni dans la requête introduite par A.), ni dans l'ordonnance entreprise, à la procédure de référé prévue aux articles 941 et suivants du nouveau code de procédure civile » (cf. arrêt no 80/17 du 10 mai 2017).

L'inégalité qu'invoque l'appelante découle du principe édicté par l'article 10bis de la Constitution garantissant le principe de l'égalité devant la loi.

Étant donné que les textes critiqués par A.) au regard de la disposition en question sont des textes législatifs, seule une saisine de la Cour constitutionnelle pourrait permettre le contrôle de constitutionnalité qu'elle souhaite obtenir.

Or, conformément à l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle, la saisine de la Cour constitutionnelle n'est pas appropriée lorsque la juridiction saisie du procès constate qu'une « décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre son jugement ». Tel est le cas en l'espèce. Quelle que soit en effet la décision de la Cour constitutionnelle sur la constitutionnalité, ou l'inconstitutionnalité, de la différence instituée par le

législateur dans l'accès au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage et au statut de chômeur involontaire à compter du troisième mois de la mise à pied, et même à supposer qu'elle conclue à l'inconstitutionnalité de la disposition légale applicable à l'appelante, la Cour d'appel n'a pas le pouvoir d'accorder à A.) le bénéfice de l'indemnité de chômage qu'elle revendique. La compétence de la Cour d'appel ne s'applique qu'aux relations entre les salariés et leur employeur ; or la perception d'une indemnité de chômage n'est pas un droit du salarié à l'égard de son employeur, mais à l'égard du Fonds pour l'emploi.

Pour pouvoir mettre en œuvre le droit qu'elle estime lui revenir, dans sa situation particulière, à une indemnité de chômage, A.) devrait en réclamer le bénéfice au directeur de l'ADEM, conformément à l'article L.415-10 (7) du code du travail, et, en cas de refus, introduire un recours contre la décision défavorable obtenue et, le cas échéant, soulever une question de constitutionnalité dans le cadre de ce recours.

En revanche, il n'appartient pas à la Cour d'ordonner au directeur de l'ADEM d'octroyer, compte tenu des limites de sa compétence, à A.) rétroactivement l'indemnité de chômage réclamée. La situation diffère entièrement de celle prévue à l'article L. 521-4 du code du travail, situation dans laquelle il ne s'agit pas d'un recours introduit contre une décision du directeur de l'ADEM.

**30/11/2017 Cour d'appel A/ la société anonyme S1 Luxembourg S.A. B/ A  
44563 Qualification, régularité et légitimité de la mesure prise à l'encontre de A, (mutation du poste de travail suite au partage de ses opinions politiques par courrier électronique aux membres de l'entreprise)**

§1

Il résulte des éléments du dossier que dans sa lettre du 15 décembre 2015, intitulé « sanction ultime » l'employeur a fait état de deux faits du 16 et du 18 novembre 2015, constituant, d'après lui, des infractions à l'article 16 du règlement intérieur et à l'article 7.1 de la procédure SPRH-EMB-FOR-007 sur l'usage de l'internet et du courrier électronique, ainsi que d'autres échanges plus anciens de courriels des 10 janvier 2013, 5 et 6 novembre 2013, 6 janvier, 16 et 17 février 2015 qu'il considère également comme infractions à l'article 16 du règlement intérieur, du comportement général du salarié vis-à-vis de ses collègues de travail et de sa hiérarchie ayant créé d'après lui, une ambiance délétère et une atmosphère de tension au sein de l'entreprise. Il lui a encore reproché d'avoir adopté un comportement hostile, entêté et d'avoir refusé toute remise en question de son attitude lors de l'entretien du 8 décembre 2015, avant de préciser :

*« Dès lors, nous vous notifions par la présente votre mutation (dans) en tant que membre du département des ressources humaines à Differdange, et vous reléguons à nos équipes de chantiers internes à Belval jusqu'à nouvel ordre. Vous voudrez donc vous présenter auprès de M.B le 4 janvier à 06 :00 heures. Nous vous invitons donc par la présente une dernière fois à faire de sérieux efforts en vue d'un changement immédiat et radical au sujet de votre comportement sur le lieu de travail, que nous allons continuer à suivre de près, sans complaisance quant à votre ancienneté qui ne pourra vous protéger de tout abus de comportement de façon indéfinie. Veuillez noter que la présente lettre constatant la sanction disciplinaire ultime qui vous est infligée, est versée à votre dossier personnel. »*

Les termes utilisés par l'employeur reflètent sans équivoque que la mutation a été prise à titre de sanction.

Il s'ensuit qu'en reléguant A aux chantiers internes à Belval, la société S1 n'a pas seulement fait usage du pouvoir de mutation lui accordé dans le cadre de la clause de mobilité prévue à l'article V du contrat de travail de A suivant laquelle elle est autorisée, si elle le juge utile, à faire passer l'employé dans un autre service ou à le déplacer dans une autre usine, ou à une autre division et à le charger de missions de courte ou de longue durée dans le Grand-Duché ou à l'étranger, à condition que la situation pécuniaire de l'employé ne s'en trouve pas amoindrie, mais également de son pouvoir disciplinaire

inhérent à sa qualité d'employeur tel que précisé à l'article 48 du règlement intérieur suivant lequel elle peut infliger à un salarié différentes sanctions y énumérées en cas de contravention audit règlement intérieur ou aux règlements de service y relatifs et ce suivant la gravité du cas : soit un avertissement oral ou écrit, soit une amende, soit un renvoi à domicile ou un renvoi temporaire, soit un changement du poste de travail, soit un congédiement avec ou sans préavis.

Cet article repris au chapitre « Sanctions » du règlement intérieur, précise qu'« une sanction ne peut plus être infligée, si le fait qui l'aurait motivée était connu du préposé compétent depuis plus de huit jours ».

[...]

Or, les deux seules sanctions prévues par le Code du travail pour sanctionner le comportement fautif d'un salarié sont le licenciement avec préavis et le licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce, la société S1 a cependant sanctionné le comportement de A par sa mutation à un autre poste de travail, possibilité non prévue par le Code du travail, mais par l'article 48 du règlement intérieur, cette sanction étant par ailleurs plus favorable au salarié que le licenciement et donc conforme à l'article L.121-3 du Code du travail.

La société S1 s'est en effet, dans sa lettre du 15 décembre 2015, expressément référée à l'article 16 du règlement intérieur et la charte du bon usage de l'internet et du courrier électronique SPRH-EMB-FOR-007 qui renvoie également audit règlement pour les sanctions résultant de son inobservation (article 8).

C'est dès lors à juste titre que A se réfère à l'article 53 du règlement intérieur d'après lequel l'employeur ne peut en principe que faire état d'un fait porté à la connaissance du supérieur hiérarchique du salarié concerné connu depuis tout au plus huit jours.

En l'espèce, les derniers faits reprochés à A, à savoir l'envoi de deux courriels, datent des 16 et 18 novembre 2015.

Il n'a pas été contesté que les supérieurs hiérarchiques avaient la possibilité de visualiser immédiatement les courriels qui leur ont été adressés. La Cour tient dès lors pour établi que ces derniers avaient connaissance des messages de A le jour-même de leur envoi.

En convoquant A seulement en date du 2 décembre 2015 à un entretien préalable pour le 8 décembre 2015, l'employeur n'a dès lors pas respecté le délai de huit jours retenu à l'article 53 du règlement intérieur.

La Cour constate cependant que le règlement intérieur ne prévoit aucune sanction en cas de non-observation de ce délai de huit jours.

Or, une sanction ne peut être prononcée sans texte.

Il s'ensuit que le délai de huit jours prévu à l'article 53 du règlement Intérieur ne peut partant ni être retenu comme date butoir ni valoir comme délai de forclusion comme le soutient A, mais ce délai doit plutôt être considéré, dans le but d'éviter une insécurité juridique pour le salarié, comme simple recommandation ou ligne de conduite à l'adresse des supérieurs hiérarchiques devant sanctionner dans un délai bref un comportement inadéquat éventuel d'un salarié.

Une référence au Code du travail en présence de la lacune du règlement intérieur sur la sanction à appliquer en cas de non-respect du délai de huit jours, s'avère impossible, dès lors que le législateur



luxembourgeois n'a pas légiféré sur le droit disciplinaire et qu'il ne peut être procédé par analogie par rapport aux délais légaux non prévus dans l'hypothèse de sanctions disciplinaires.

Il s'ensuit que la mutation litigieuse du salarié basée sur des faits datant de plus de huit jours ne constitue pas per se une mesure abusive prononcée à l'encontre de l'intimé.

La sanction disciplinaire étant régulière, il échet de vérifier si elle était légitime.

Il appartient à la Cour d'examiner si le comportement de A est de nature à justifier la sanction du changement de poste.

La Cour rappelle à cet égard que le pouvoir disciplinaire de l'employeur est regardé comme le prolongement nécessaire du contrat de travail et de l'état de subordination qu'il implique pour le salarié. Il est d'autre part considéré comme un attribut nécessaire de l'autorité du chef d'entreprise, une prérogative fonctionnelle exercée dans l'intérêt de l'entreprise.

En tant que corollaire du pouvoir de direction et de réglementation, l'employeur peut en faire usage sous la seule réserve du contrôle judiciaire d'une application arbitraire.

Ainsi, si les juges doivent vérifier que le grief allégué est bien établi à la charge du salarié sanctionné, ils ne peuvent substituer leur appréciation de la faute à celle de l'employeur qui reste le seul à pouvoir en apprécier la gravité.

Le contrôle des juges se limite donc à vérifier que l'employeur n'a pas détourné de son but le pouvoir qu'il détient.

En l'espèce, A a, en réponse à un courriel envoyé par le directeur de l'usine S1 Differdange aux différents responsables de services leur demandant de veiller à ce que l'ensemble du personnel observe une minute de silence en hommage aux victimes des attentats meurtriers du 13 novembre 2015 de Paris, envoyé le 15 novembre 2015 à un cercle élargi de destinataires internes à la société un courriel de la teneur suivante :

**« Je propose aussi de penser pendant cette minute aux centaines de milliers de tués et blessés, victimes de la politique impérialiste américaine, de certains pays du Golf, d'Israël, etc, ..., mais aussi de la France soutenue par l'Europe, dont l'immixtion à des fins purement prédatrices, dans des pays comme l'Irak, l'Afghanistan, la Lybie, la Syrie, etc... a déclenché le désastre actuel ».**

Suite à un courrier en réponse de la part du président de la délégation du personnel qui a fait état de son indignation face à l'utilisation par A de l'outil informatique de l'employeur pour faire état de ses opinions politiques, l'intimé a envoyé en date du 18 novembre 2015 un deuxième courriel de la teneur suivante :

*« En réponse au Mail de Monsieur E, président de la délégation des salariés, je tiens à marquer mon entier accord avec lui quant au principe de la non-utilisation de nos réseaux internes à des fins politiques.*

*Il faut reconnaître cependant que l'invitation de la part de la Direction d'observer une minute de silence sort du cadre normal de la communication exclusivement professionnelle permise.*

*Loin de moi d'y trouver à redire. Au contraire, je trouve que la gravité des événements justifie pleinement un tel écart. Aussi est-ce dans le même esprit que j'ai voulu inclure dans le nombre de personnes tuées, les milliers de celles qui, sans aucune faute de leur part, sont devenues les victimes innocentes d'assassins exécuteurs de certaines grandes puissances mondiales criminelles.*

*Comme j'ai été responsable pendant un certain temps de la diffusion des Droits de l'Homme d'S1, il est de mon devoir de pointer du doigt les **discriminations** et autres injustices. Il faut donc veiller à la non-discrimination entre les diverses victimes.*

*J'aurais aimé que vous en fassiez autant en tant que président de la délégation des salariés.*

*En accord avec l'esprit des Droits de l'Homme, je suis sensible à toutes les **discriminations** et autres injustices ! ». [...]*

Dans ces courriels, comportant sa signature professionnelle de membre du département des ressources humaines du site Differdange d'S1, A a exprimé son opinion personnelle et ce, contrairement à l'interdiction d'utiliser le système informatique à des fins privées faite par l'employeur dans le cadre d'un avertissement adressé à A en date du 1er juin 2010. Ces courriels font suite à un grand nombre de courriels envoyés également par A au mépris de cette interdiction.

Il est encore constant en cause que l'envoi de ces courriels a créé un vif émoi au sein de la délégation du personnel et a suscité l'intervention de son président.

Or, s'il est vrai que chaque salarié jouit de la liberté d'expression, il ne peut cependant sous prétexte de cette liberté tenir des propos de nature à porter atteinte à la paix sociale ou à créer un trouble caractérisé au sein de l'entreprise.

La société S1, employant des salariés de nationalités, de religions et d'origines différentes, est parfaitement en droit d'exiger des utilisateurs de l'intranet un usage respectueux d'autrui et l'interdiction de l'intranet comme plate-forme politique est conforme au but de maintenir un climat social serein dans l'entreprise.

Face à l'utilisation récurrente par l'intimé du système informatique à des fins personnels susceptibles de heurter les sensibilités des autres salariés et face au comportement général du salarié vis-à-vis de ses collègues et de ses supérieurs tels que repris dans les courriels inclus dans la lettre du 15 décembre 2015, malgré les nombreux avertissements oraux et écrits reçus par A, la sanction du changement de poste prononcée à son égard ne paraît pas non plus disproportionnée. Les éléments du dossier ne permettent donc pas de retenir que l'employeur ait commis un abus de droit en changeant A de poste de travail.

**14/07/2016 Cour A/ Mme B. B/ 1) la société à responsabilité limitée MEDIASET INVESTMENET s.à.r.l. 2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg 41026 Discrimination fondée sur la race**

L'article L.241-10 du code du travail dispose que « (1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par:— «discrimination directe»: 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. (...) »

L'article L.251-1. du code du travail prévoit que : « (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite. (2) Aux fins du paragraphe (1): a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1). »

En vertu de l'article L.241-8 du code du travail : « *Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.*

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

*En cas de résiliation du contrat de travail, le 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). 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. »*

Ces dernières dispositions ont été reprises, en ce qui concerne les discriminations prévues à l'article L.251-1.(1) du code du travail, à l'article L.253-1. du code du travail.

Le 6 juillet 2011, Mme B., disant que son licenciement est à considérer comme mesure de représailles contre sa lettre de protestations du 26 mai 2011, a, sur base des prédicts articles L.241-8 et L.253-1. du code du travail demandé à la présidente du tribunal du travail de Luxembourg de déclarer son licenciement nul.

Par ordonnance du 19 septembre 2011, la demande en nullité de Mme B. a été déclarée non fondée.

Pour ce faire, la présidente du tribunal du travail a :

- retenu qu'un lien causal doit exister entre les protestations du salarié et son licenciement pour que ledit licenciement puisse être considéré comme une mesure de représailles de la part de l'employeur ;
- admis que ce lien causal n'existe pas puisque Mme B. était depuis une entrevue du 12 mai 2011 au courant de l'imminence de son licenciement.

Cette ordonnance du 19 septembre 2011 a été confirmée en appel par ordonnance du Président de chambre de la Cour d'appel du 1er décembre 2011 en matière **d'égalité de traitement**.

Un mémoire en cassation contre cette ordonnance du 1er décembre 2011 a été signifié le 31 janvier 2012 par Mme B. à la société MEDIASET INVESTMENT s.à r.l. et a été déposé au greffe de la Cour de Cassation le 2 février 2012.

Par arrêt du 7 février 2013, la Cour de Cassation a rejeté le pourvoi.

Par une requête déposée au greffe le 2 novembre 2012, Mme B. a fait convoquer la société MEDIASET INVESTMENT s.à r.l. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour :

- s'entendre indemniser pour le préjudice moral (80.000.-euros) et matériel (210.477,60.-euros, réduit à 178.975,65.-euros dans sa note de plaidoiries) subi du fait des actes de discrimination dont elle affirme avoir été victime,
- voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 21 juin 2011,
- s'entendre indemniser pour le préjudice moral (41.216,04.-euros) et matériel (96.170,76.-euros) résultant du licenciement abusif,
- s'entendre payer des arriérés de salaire de 15.000.-euros pour son travail pour les sociétés MEDIASET INVESTMENT BELGIUM sprl et EMME INVEST sarl pendant la période du 2 novembre 2009 au 30 mars 2010. [...]

Il y a litispendance lorsqu'une action ayant été formée devant une juridiction, la même action est soumise à une autre juridiction également compétente.

En l'occurrence, la juridiction présidentielle et le tribunal du travail ont vu porter devant eux, ce qui n'est pas contesté par la société MEDIASET INVESTMENT s.à.r.l., deux actions distinctes, d'un côté l'action en nullité du licenciement en raison de son caractère de mesure de représailles contre les protestations du 26 mai 2011 et d'un autre côté, l'action tendant à voir reconnaître le caractère abusif du licenciement non querellé de nullité.

C'est donc à tort que Mme B. entend porter le débat de la recevabilité sur le terrain de l'exception de litispendance.

Comme il doit être exigé des plaideurs une certaine cohérence, le cumul d'actions peut être sanctionné. [...]

La recevabilité de l'action s'apprécie au moment de son introduction.

Au moment de l'introduction, en date du 2 novembre 2012, de l'action tendant à voir déclarer abusif le licenciement du 21 juin 2011, action impliquant la validité du licenciement, l'action en nullité du licenciement introduite devant la juridiction présidentielle n'avait pas encore été définitivement toisée, de sorte qu'il y avait, à défaut par Mme B. d'avoir eu recours, en ce qui concerne l'action du 2 novembre 2012, à la technique du subsidiaire, technique qui lui aurait permis d'éviter l'écueil des délais de forclusion, concours entre deux actions aux résultats respectifs inconciliables.

Par conséquent, l'action en déclaration du caractère abusif du licenciement et en dommages-intérêts du chef du caractère abusif, introduite le 2 novembre 2012, doit, par réformation du jugement entrepris, être déclarée irrecevable. [...]

La question soumise à la juridiction présidentielle était de savoir si le licenciement était une mesure de représailles contre des protestations émises du chef d'une discrimination prohibée.

Cette question n'impliquait pas la question de savoir s'il y avait eu réellement **discrimination** prohibée.

La présidente du tribunal du travail a d'ailleurs seulement admis qu'il n'y avait pas de lien causal entre les protestations de Mme B. du chef de discrimination prohibée et le licenciement. Elle ne s'est pas prononcée sur l'existence d'une discrimination prohibée.

La cause de l'action devant la présidente du tribunal du travail, à savoir, une mesure de représailles contre des protestations émises du chef d'une discrimination prohibée, est donc différente de la cause de l'action devant le tribunal du travail, à savoir des faits de **discrimination** prohibée.

L'objet des deux actions est également différent, alors que d'un côté l'objet consiste dans la nullité du licenciement et que d'un autre côté elle consiste dans l'allocation de dommages-intérêts du chef d'une discrimination prohibée.

A défaut d'identité d'objet et de cause entre les deux actions, la société MEDIASET INVESTMENT s.à.r.l. se prévaut à tort de l'autorité de la chose jugée pour faire déclarer irrecevable la demande en dommages-intérêts du chef de discrimination prohibée introduite devant la juridiction du travail.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appel incident est partiellement fondé.

L'article L.253-2.(1) du code du travail dispose que lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Il appartient d'abord au salarié qui s'estime discriminé d'établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Les éléments apportés par le salarié

doivent en outre laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée.

L'office de juge consiste à déterminer si les situations sont comparables, puis le cas échéant à vérifier s'il existe une véritable différence de traitement et si elle est susceptible de reposer sur un motif prohibé.

Le salarié est partant soumis à l'obligation non seulement d'établir des éléments de fait laissant présumer la rupture de l'égalité de traitement, mais encore qu'elle repose sur un des motifs prévus aux articles L-241-10 et L.251-1. (1) du code du travail (cf. Cour 15.12.2011, No 35832 du rôle).

Le salarié ne peut exiger de percevoir le même salaire que ses collègues qu'à condition qu'il effectue un travail égal, ou du moins un travail à valeur égale (cf. J.-L. Putz, Discrimination au travail, No 537).

[...]

Il se dégage des déclarations d'A.C. que Mme B. n'a pas effectué de travail de valeur égale aux travaux effectués par G.A. et A. C.. En effet, tandis que G. A. était impliqué dans un travail de stratégie d'entreprise aux fortes implications financières et A. C. dans la gestion active de très importantes liquidités et participations, Mme B. a effectué des travaux de gestion courante de la société, notamment des travaux comptables et de gestion de dépôts à terme de liquidités résiduelles.

Le tribunal du travail a partant à juste titre pu dire que Mme B. ne s'est pas trouvée dans une situation comparable à celles de G. A. et d'A. C..

[...]

Comme Mme B. restée en défaut d'établir qu'elle s'est trouvée dans une situation comparable à celles de G.A. et d'A. C. et qu'elle n'a pas rendu plausible que son employeur ait été inspiré par des motifs interdits par les articles L.241-10 et L.251-1.(1) du code du travail, il n'y a pas, et sans qu'il soit encore nécessaire d'examiner s'il y a eu traitement différent au niveau des salaires, de présomption qu'il y ait eu discrimination prohibée faisant incombler à l'employeur la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu discrimination prohibée.

***La demande de Mme B. en dommages-intérêts du chef de discrimination prohibée a par conséquent, à bon droit, été déclarée non fondée.***

## **Quant à l'accès des ressortissants étrangers à l'emploi sans discrimination**

### **Emplois auprès de la Fonction publique**

D'après les textes actuellement en vigueur les employés et les fonctionnaires de l'Etat doivent être ressortissants d'un état-membre de l'Union européenne ou de la Confédération Suisse. En cas de besoin de service, des ressortissants d'un Etat tiers peuvent être engagés comme salariés de droit privé sur base d'un article spécifique de la loi budgétaire. Pour les salariés de l'Etat, la convention collective des salariés de l'Etat exige que les salariés de l'Etat aient la nationalité d'un état-membre de l'Union européenne. En cas de nécessité du service, l'admission au service peut être accordée aux salariés ressortissants d'un pays non membre de l'Union européenne.

### **Quant à la protection sociale des détenu(e)s pendant leur détention**

La législation sociale luxembourgeoise se caractérise par un système d'assurance sociale obligatoire pour toute la population active.

S'agissant plus spécifiquement de la protection sociale des détenus travaillant pendant leur détention, il y lieu de mentionner les modifications suivantes, récemment apportées à notre législation nationale.

#### **1. Assurance accident**

Les détenus qui s'adonnent à une activité rémunérée à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire sont assurés au titre de l'assurance obligatoire dans le cadre d'un régime général d'assurance accident conformément à l'article 85§1 du Code de la sécurité sociale {ci-après dénommé « CSS »}.

Les détenus ou retenus occupés respectivement pour le compte de l'administration pénitentiaire ou le Centre de rétention sont quant à eux assurés dans le cadre des régimes spéciaux d'assurance accident conformément à l'article 91 point 6) du CSS.

#### **2. Droit à la rente accident**

Alors que l'ancien article 112 du CSS prévoyait la suspension de la rente accident en cas d'emprisonnement d'une durée supérieure à un mois, le nouvel article 127 du CSS, tel qu'il a été introduit par la loi du 12 mai 2010 portant réforme de l'assurance accident et qui reprend les causes de suspension des prestations de l'assurance accident, ne fait nullement allusion à l'état de détention.

La détention n'est dès lors plus de nature à entraîner la suspension de la rente accident.

## **Quant à l'assurance maladie**

#### **1. Les soins de santé**

Les détenus qui s'adonnent à une activité rémunérée à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire sont assurés au titre de l'assurance obligatoire conformément à l'article 1<sup>er</sup> §1 du CSS.

S'agissant des détenus occupés pour le compte de l'administration pénitentiaire, l'article 26 de la loi du 20 juillet 2018 portant réforme de l'administration pénitentiaire dispose en son paragraphe (1) que « *chaque détenu a droit dans une mesure suffisante et appropriée aux soins correspondant au mieux à son état de santé. L'administration pénitentiaire veille à l'équivalence des prestations de soins de santé fournis à chaque détenu par rapport auxquels il pourrait prétendre en l'absence de son incarcération. [...] L'administration pénitentiaire organise l'accès aux soins et prend en charge les coûts et frais y afférents. [...]* ».

Conformément au paragraphe (2) de l'article précité et « *sans préjudice des soins visés au paragraphe 1er, chaque détenu peut se faire soigner dans les locaux du centre pénitentiaire par le médecin de son*

*choix conformément aux dispositions légales et réglementaires du droit commun applicables en matière de santé et de sécurité sociale ».*

Pendant leur détention, les détenus sont entièrement pris en charge par le Ministère de la Justice qui, suivant le paragraphe (3), « règle l'organisation des soins de santé dispensés aux détenus par le biais de convention à négocier avec les prestataires ».

## **2. Droit à l'indemnité pécuniaire en cas d'incapacité de travail**

La loi du 9 août 2018<sup>2</sup> a abrogé le point 4) de l'article 16 du CSS qui prévoyait la suspension de l'indemnité pécuniaire tant que le bénéficiaire se trouve en détention.

La détention ne figure dès lors plus parmi les causes de suspension du paiement de l'indemnité pécuniaire telles qu'énumérées à l'article 16 du CSS.

Le législateur a en effet estimé que les détenus assurés obligatoirement et qui paient des cotisations doivent pouvoir toucher l'indemnité pécuniaire en cas d'incapacité de travail lorsqu'ils s'adonnent à une activité rémunérée à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire.

## **3. Assurance retraite**

Les détenus qui s'adonnent à une activité rémunérée à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire sont assurés au titre de l'assurance obligatoire conformément à l'article 170 §1 du CSS.

Les détenus occupés pour le compte de l'administration pénitentiaire ont quant à eux la possibilité, à condition de remplir les critères prévus à l'article 173 CSS, de recourir à l'assurance volontaire continuée.

### **Quant au droit à la pension de vieillesse**

A l'instar des anciens article 112 (rente d'accident) et 16 (indemnité pécuniaire en cas d'incapacité de travail) du CSS, l'article 210 du CSS prévoyait la suspension du paiement de la pension de vieillesse en cas d'emprisonnement d'une durée supérieure à un mois.

Suite, toutefois, à l'abrogation de l'article 210 par la loi du 9 août 2018, la détention a, en ce qui concerne le droit à la pension également, cessé de constituer une cause de suspension, amenant ainsi une harmonisation de la législation en la matière.

Les récentes évolutions législatives ont permis de mettre sur un pied d'égalité les détenus, jusque-là privés de certaines prestations sociales du seul fait de leur détention, et alors qu'ils remplissaient par ailleurs toutes les conditions prévues par le CSS (affiliation, durée minimale de stage, etc.), avec toute autre personne.

---

<sup>2</sup> [Loi du 9 août 2018 modifiant 1. Le Code de la sécurité sociale ; 2. La loi du 27 juin ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg ; 3. La loi modifiée du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité modifiant certaines dispositions du Code de la sécurité sociale.](#)

### **Quant à l'assurance chômage et au droit à l'indemnité de chômage**

Pour avoir droit à l'indemnité de chômage au Luxembourg, il faut répondre à une condition de stage.

L'article L. 521-6 du Code du travail prévoit, en effet, que le salarié, occupé à plein temps ou à temps partiel sur le territoire du Luxembourg doit avoir été lié par un ou plusieurs contrats de travail pendant au moins 26 semaines au cours des 12 mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics.

S'agissant des détenus, cette période de référence de 12 mois peut être prorogée, si nécessaire pour une période d'une durée égale à celle de la détention.

#### **Art. L. 521-6. Du Code du Travail**

*« (1) Répondent à la condition de stage prévue à l'article L. 521-3, le salarié occupé à plein temps et le salarié occupé habituellement à temps partiel sur le territoire luxembourgeois conformément à l'article L. 521-1 à titre de salarié lié par un ou plusieurs contrats de travail, pendant au moins vingt-six semaines au cours des douze mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics. Ne peuvent être comptées pour le calcul du stage que les périodes ayant donné lieu à affiliation obligatoire auprès d'un régime d'assurance pension.*

*(2) Lorsque la période de référence de douze mois comprend des périodes d'incapacité de travail ou de capacité de travail réduite d'un taux égal ou supérieur à 50% (cinquante pour cent), celle-ci est prorogée, si nécessaire, pour une période d'une durée égale à celle de l'incapacité de travail ou de la capacité de travail réduite.*

***La même règle est applicable lorsque ladite période de référence comprend des périodes de détention, des périodes de chômage indemnisé ou des périodes d'attente d'une décision portant sur l'octroi d'une pension d'invalidité à prendre par les juridictions sociales compétentes. »***

### **Quant aux dispositions juridiques adoptées pour lutter contre le travail domestique**

L'article L. 614-3 du Code du Travail dispose que : *« S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines s'imposent dans les chantiers, établissements et immeubles ainsi que leurs dépendances respectives, les membres de l'inspection du travail doivent y avoir accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions reprises à l'alinéa qui précède ne sont en principe pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.*

*Toutefois, et sans préjudice des dispositions de l'article 33 (1) du Code d'instruction criminelle, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'Inspection du travail et des mines et aux règlements pris pour leur exécution se trouve dans les locaux destinés à l'habitation, il peut être procédé à la visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures par deux de ces agents agissant en vertu d'un mandat du juge d'instruction. »*

Partant, s'il existe des indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux lois soumises à la compétence de l'ITM (conditions de travail et sécurité et santé u travail) se trouve dans les locaux de logements de particuliers qui ont à leur service des employés de maison, l'ITM peut, moyennant un mandat du juge d'instruction, précéder à une visite domiciliaire entre six heures et demie et vingt heures.

Aucune disposition du Code du Travail ne définit le travail forcé, mais l'infraction relative à l'exploitation du travail sous la forme de travail ou de services forcé est reprise à l'article 382-1 du Code pénal, Chapitre relatif à la traite des êtres humains, dont les dispositions relèvent de la compétence de la Police grand-ducale.



Finalement, il convient de préciser que, conformément à l'article 43, paragraphe (2) de la [loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration](#)<sup>3</sup> le détenteur d'un titre de séjour « travailleur salarié » ou d'une autorisation de travail a, durant la première année de son emploi légal sur le territoire, un accès au marché de travail limité à un seul secteur et une seule profession auprès de tout employeur. Il n'y a donc pas de restrictions pour les travailleurs salariés en ce qui concerne l'employeur.

### **Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris**

#### **- Durée minimale de service dans les forces armées**

Il convient de souligner qu'au Luxembourg « l'armée se recrute par voie d'engagement volontaire », conformément à l'article 6 de la [loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation de l'Armée](#)<sup>4</sup>.

Le Grand-Duché de Luxembourg ne prévoit pas de service obligatoire dans les forces armées. Le personnel militaire se recrute parmi les soldats volontaires de l'Armée et les militaires de carrière, fonctionnaires de l'Etat.

L'une des missions de l'Armée consiste à « offrir aux volontaires [soldats volontaires de l'Armée] une préparation à des emplois dans le secteur ou privé ; », conformément à l'article 2, alinéa 1er, point 1°, lettre d), de la loi modifiée du 23 juillet 1952 précitée.

En ce qui concerne la durée de service volontaire, il convient de mentionner les articles 8 et 9 du [règlement grand-ducal modifié du 1er juillet 2008 déterminant le statut des volontaires de l'armée](#)<sup>5</sup> sur l'engagement et le rengagement au service volontaire de l'Armée qui disposent : « Art. 8. L'engagement initial résultant de l'admission définitive porte sur 36 mois successifs auxquels s'ajoutent 12 mois additionnels portant la période totale d'engagement à 48 mois. Pendant les 36 premiers mois, le volontaire accomplit des tâches militaires, appelés par la suite les «36 mois militaires». Pendant les 12 derniers mois additionnels, il poursuit sa reconversion, appelés par la suite les « 12 mois de formation et reconversion ». La période de stage est incluse dans les 36 mois militaires à concurrence d'un maximum de 4 mois. Les 12 mois de formation et reconversion peuvent être prolongés par le ministre afin de permettre au volontaire concerné de terminer ses études ou de mener à terme sa reconversion. »

« Art.9. Par dérogation à l'article 8, le volontaire ayant accompli les 36 mois militaires, peut solliciter un ou plusieurs rengagements successifs d'une année entière jusqu'à concurrence d'une durée maximale de trois ans au titre de l'ensemble des rengagements. Pendant les périodes de rengagement, le volontaire accomplit des tâches militaires. Les rengagements sont accordés par le ministre en tenant compte des besoins de l'armée et des aptitudes du volontaire qui sollicite le rengagement.

À la suite du ou des rengagements visés à l'alinéa 1er, le volontaire est admis à la période de reconversion. Sans préjudice aux dispositions de l'article 8, pour chaque rengagement de 12 mois accompli, le volontaire a droit à une période de 6 mois de reconversion supplémentaire. »

La recrue au service volontaire peut obtenir la libération de son stage (période d'instruction de base militaire) lors des quatre premiers mois sans indication de motifs (article 20 du règlement grand-ducal du 1er juillet 2008 précité).

Avant la fin de l'engagement à la période de militaire (36 mois), le soldat volontaire peut demander sa libération à tout moment et avec un préavis d'un mois, conformément à l'article 26ter du règlement grand-ducal du 1er juillet 2008 précité) : « Art. 26ter. Avant l'admission à la période de reconversion, le volontaire peut obtenir la libération de son engagement ou rengagement pour raisons personnelles ou

<sup>3</sup> <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2013-113-fr-pdf.pdf>

<sup>4</sup> <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1952/07/23/n1/jo>

<sup>5</sup> <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2008/07/01/n2/jo>

*professionnelles à sa demande motivée et avec un préavis d'un mois. La décision ministérielle prononçant la libération indique la date à laquelle celle-ci prend effet. »*

Il n'est pas prévu que le soldat volontaire doit rembourser des frais d'études éventuelles suite à la libération anticipée.

Toutefois, une dérogation s'applique au candidat officier bénéficiant des études supérieures à l'académie militaire et qui est engagé en tant que soldat volontaire de l'Armée pendant la durée de ces études supérieures militaires. Pendant les études, le candidat officier bénéficie de la solde comme soldat volontaire et de la gratuité intégrale de logement, d'aliments et d'études à l'académie militaire.

En cas d'abandon du service de l'Etat, non seulement de l'Armée, après avoir été admis en fonction de l'Etat, l'article 80, de la loi modifiée du 23 juillet 1953 précitée s'applique. L'article 80 ne s'applique pas aux candidats officiers abandonnant les études supérieures volontairement ou en raison d'un échec : « Art. 80. Par dérogation à l'article 39 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le candidat-officier de l'armée admis en formation sur base des dispositions de l'article 10 alinéa 2 premier tiret de la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire, ne peut renoncer à ses fonctions que s'il compte au moins, à partir de la nomination définitive, une durée de service équivalente à sa durée de formation complète de candidat-officier. »

*L'abandon de l'exercice des fonctions avant l'expiration de ce délai entraîne :*

- a) la démission d'office avec perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension ;*
- b) le remboursement des frais de la formation, du logement, de la nourriture et de l'équipement militaire pris en charge par l'Etat durant la période de formation en tant que candidat-officier. »*

Les mesures du Grand-Duché de Luxembourg en ce qui concerne le service volontaire de l'Armée sont proportionnées, notamment en ce qui concerne l'offre de la reconversion de 12 mois avec possibilité aux prolongations d'un soldat volontaire à la fin des 36 mois au service volontaire, période militaire.

- **Obligation d'accepter une offre d'emploi ou de formation et la notion d'emploi approprié**

Une inscription comme demandeur d'emploi à l'ADEM permet aux demandeurs d'emploi d'accéder à tous les services proposés par l'ADEM :

- suivi individuel par un conseiller référent afin de faciliter la recherche d'emploi ;
- accès au JobBoard pour consulter les postes vacants et déposer des candidatures ;
- participation aux mesures en faveur de l'emploi et aux formations selon le profil du demandeur d'emploi ;
- accès à des aides financières selon le profil ;
- mise à disposition d'ordinateurs et aide à l'élaboration de CV assurées par le Club-emploi.

En contrepartie, les demandeurs d'emploi ont certaines obligations et sont tenus de s'engager à :

- mener, de leur propre initiative et de façon continue, des démarches actives pour retrouver un emploi (répondre aux annonces, envoyer des candidatures spontanées, rechercher des emplois sur le JobBoard, télécharger votre CV sur le JobBoard, etc.) ;
- remettre un Curriculum Vitae (CV) actualisé à leur conseiller ;
- effectuer les démarches indiquées par leur conseiller référent et, le cas échéant, respecter le plan d'action mis en place avec ce dernier ;
- donner suite aux assignations envoyées par l'ADEM ;
- se présenter personnellement à intervalles réguliers définis par l'ADEM, auprès de leur conseiller référent ainsi qu'à toute convocation en respectant les lieux, dates et heures indiqués. En cas d'empêchement, les demandeurs d'emploi sont prié de contacter l'ADEM au

préalable pour prévenir de leur absence qui doit être justifiée par des raisons valables. S'il leur est impossible de contacter l'ADEM au préalable, ils doivent justifier leur absence le plus rapidement possible.

- être disponible pour le marché de l'emploi. La disponibilité pour le marché de l'emploi sous-entend que les demandeurs d'emploi doivent être joignable sans difficulté par les services de l'ADEM et par des employeurs potentiels.

Les demandeurs d'emploi sont tenus :

- d'avertir l'ADEM de tout changement de situation pouvant avoir un impact sur leur disponibilité pour le marché de l'emploi (par exemple un déménagement, un changement d'adresse e-mail ou de numéro de téléphone, la reprise d'une activité même partielle ou temporaire, un état ou un arrêt de maladie, une participation à des cours de formations, l'exercice d'un mandat social, ...).
- de se présenter personnellement à l'ADEM sans convocation formelle, le premier jour ouvrable suivant la fin d'une activité temporaire ou d'un certificat de maladie afin de démontrer leur disponibilité pour le marché de l'emploi.
- **accepter tout emploi approprié** (art. L. 521-3 du Code du travail). Les critères d'un emploi approprié sont définis par le [règlement grand-ducal du 25 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié visé à l'article 13 sous e\), de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.](#)<sup>6</sup>

*« Art. 1<sup>er</sup>. ... L'appréciation de l'emploi offert au demandeur d'emploi doit s'effectuer au regard des aides à la mobilité et au réemploi auxquelles il peut prétendre, le cas échéant*

*1) Niveau de rémunération*

*Art. 2. 1. Est réputé approprié, l'emploi offert rémunéré à un niveau au moins égal à celui de l'indemnité de chômage complet à laquelle le demandeur d'emploi peut prétendre en vertu de la loi. 2. Lorsque le demandeur d'emploi classé ou reclassé dans un nouvel emploi est licencié dans les six mois de son placement pour des motifs autres que la faute grave, doit être considéré comme approprié à son égard, l'emploi rémunéré à un niveau égal à celui de l'indemnité de chômage à laquelle il pouvait prétendre avant son placement.*

*2) Aptitude professionnelle*

*Art. 3. Lorsque l'administration de l'emploi ne se trouve pas en mesure d'assigner à un demandeur d'emploi qualifié un emploi identique à son emploi antérieur, est réputé approprié l'emploi lui offert dans une profession apparentée à sa profession antérieure, compte tenu de sa formation professionnelle et de son expérience professionnelle. Au sens des dispositions du présent article, doit être considéré comme demandeur d'emploi qualifié, celui qui est détenteur d'un certificat d'aptitude professionnelle ou celui qui a acquis, par une expérience professionnelle de 10 années au moins, une qualification équivalente.*

*Art. 4. Sans préjudice des dispositions de l'article 2 du présent règlement, est réputé approprié, l'emploi à caractère principalement manuel assigné à un demandeur d'emploi ayant occupé antérieurement un emploi à caractère principalement intellectuel, dans la mesure où le demandeur d'emploi dispose de l'aptitude professionnelle nécessaire et que ses chances de réinsertion ultérieure dans un emploi à caractère principalement intellectuel ne s'en trouvent pas à terme considérablement réduites. 3) Aptitude physique et psychique*

*Art. 5. L'emploi offert au demandeur d'emploi doit répondre à ses aptitudes physiques et psychiques. 4) Trajet journalier Art. 6. Doit être considéré comme approprié, l'emploi comportant pour le demandeur d'emploi une durée de déplacement n'excédant pas deux heures et demie par journée de travail. Pour le calcul de cette durée de déplacement, il ne peut*

<sup>6</sup> <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/1983/08/25/n3/jo>

*être compté qu'un seul voyage aller et qu'un seul voyage retour par journée. Dans la mesure où il n'existe pas de moyen de transport en commun, public ou organisé par l'employeur, le demandeur d'emploi ne peut refuser d'utiliser son moyen de transport personnel, s'il en dispose, à la condition toutefois que le niveau de sa rémunération, compte tenu, le cas échéant, des aides à la mobilité géographique auxquelles il peut prétendre, lui permet de couvrir les frais exposés pour le transport. Une durée journalière de déplacement inférieure à deux heures et demie peut, dans certains cas particuliers et exceptionnels, être considérée comme excessive en raison de l'âge ou de l'état physique du travailleur, lorsque l'emploi doit être exercé dans un lieu éloigné de sa résidence.*

#### *5) Situation familiale*

*Art. 7. Des considérations d'ordre familial, notamment la charge d'un ou de plusieurs enfants, ne peuvent être prises en considération pour l'appréciation de l'emploi approprié, sauf si elles constituent un empêchement particulièrement grave ; dans ce dernier cas, la charge de la preuve incombe au requérant*

#### *6) Régime de travail*

*Art. 8. 1. Est réputé approprié, l'emploi offert comportant un régime de travail différent de celui sous lequel le demandeur d'emploi a travaillé antérieurement. Il n'en est pas ainsi toutefois, lorsque le demandeur d'emploi peut invoquer des circonstances particulièrement graves, inhérentes à sa condition physique ou à sa situation familiale, qui puissent justifier le refus de l'emploi proposé. 2. Le demandeur d'emploi assigné dans un emploi à temps plein ou à temps partiel ne peut, sans motif valable et convaincant, refuser un emploi posté, une occupation comportant logement ou comportant régulièrement des prestations de travail pendant les jours de fin de semaine. 3. Le demandeur d'emploi ayant occupé antérieurement à son reclassement un emploi à temps plein peut refuser d'être reclassé dans un emploi à temps partiel avant l'expiration d'une durée d'inscription de 12 mois comme demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi ayant occupé antérieurement à son reclassement un emploi volontaire à temps partiel, peut refuser le reclassement dans un emploi à temps plein, lorsque cet emploi comporte par journée ou par semaine un nombre d'heures sensiblement supérieur à celui du régime sous lequel il a travaillé antérieurement à son reclassement*

#### *7) Promesse d'embauche*

*Art. 9. L'emploi assigné par l'administration de l'emploi peut être refusé par le demandeur d'emploi, à condition qu'il présente une preuve écrite qu'il sera embauché par un autre employeur et que cet embauchage prendra effet dans un délai d'un mois à partir de la date de l'assignation de l'administration de l'emploi.*

#### *8) Conditions de travail*

*Art. 10. Ne peut être considéré comme approprié, l'emploi exécuté dans des conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles applicables à l'établissement*

#### *9) Dispense du contrôle*

*Art. 11. Le bénéficiaire de l'indemnité de chômage peut être dispensé, pour une durée maximale de 25 jours ouvrables par an, de l'observation des dispositions de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet La dispense prévue à l'alinéa qui précède est accordée à raison d'un douzième par mois entier d'inscription comme demandeur d'emploi. L'administration de l'emploi tiendra compte pour l'octroi de la dispense des désirs du chômeur, à moins que des considérations inhérentes au marché de l'emploi ou les possibilités de placement dont dispose l'administration ne s'y opposent Le droit à l'indemnité de chômage est*

*suspendu pendant la durée de la dispense, laquelle ne peut être imputée pour le calcul de la durée d'indemnisation du chômeur. »*

- **Travail et vie privée, protection contre l'immixtion dans la vie privée**

Le droit luxembourgeois, conformément à l'article 2 (3) de la loi de 1982<sup>7</sup>, sanctionne pénalement le fait de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui en ouvrant sans l'accord de la personne à laquelle il est adressé ou de celle dont il émane, un message expédié ou transmis sous pli fermé, ou, en prenant connaissance, par un appareil quelconque, du contenu d'un tel message ou en supprimant un tel message.

Toutefois, sur le lieu du travail, l'employeur est présumé être l'expéditeur et le destinataire des messages électroniques envoyés par le salarié ou à celui-ci. La jurisprudence luxembourgeoise admet une présomption simple selon laquelle un courriel envoyé ou réceptionné au travail est rattachable aux tâches liées au travail.

Cette présomption est cependant *réfragable* et peut-être renversée par la simple indication dans l'objet du courriel de la mention « privé », « personnel » ou « confidentiel ». L'employeur n'est alors pas autorisé à accéder aux courriels identifiés comme personnels sans l'autorisation du salarié. Pour cette raison, la Commission nationale de la protection des données (CNPD<sup>8</sup>) recommande d'informer les salariés d'identifier clairement les courriels personnels.

Un arrêt marquant a été rendu à cet égard en 2015. Un salarié licencié avec dispense de travailler s'est vu refuser tout accès au lieu de travail, y compris aux e-mails professionnels. Cependant, sa boîte e-mail a été consultée par son employeur qui a notamment ouvert trois courriels. Le salarié a porté plainte devant les juridictions pénales.

Alors que le Tribunal d'arrondissement (TA) avait jugé que l'action de l'employeur entrant dans le cadre de la nécessité d'assurer la continuité du travail du salarié licencié, la Cour d'appel a décidé que l'employeur avait le droit d'ouvrir deux des trois courriels concernés, à savoir un premier sans intitulé et un deuxième intitulé « Privé – Drink Nouvel An ». Elle a jugé que le troisième courriel intitulé « Private confidential » ne devait pas être consulté. Toutefois, elle a rejeté la demande de réparation du préjudice moral, l'employé n'ayant pas réussi à l'établir.

**Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés sur le lieu de travail dans le Code du travail**

«Art. L. 261-1»1. (1) *Le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail peut être mis en œuvre, conformément à l'article 14 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, par l'employeur s'il en est le responsable. Un tel traitement n'est possible que s'il est nécessaire : 1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou 2. pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou 3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou 4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou 5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile*

<sup>7</sup> [Loi modifiée du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée](#), *Mém. A*, 86 du 12.10.1982.

<sup>8</sup> [Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en œuvre du règlement \(UE\) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE \(règlement général sur la protection des données\), portant modification du Code du travail et de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.](#)

*conformément au présent code . Dans les cas visés aux points 1, 4 et 5, le comité mixte d'entreprise, le cas échéant institué, a un pouvoir de décision tel que défini à l'article L. 423-1, points 1 et 2.*

*Dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés la délégation du personnel a un pouvoir de codécision dans les cas visés aux points 1, 4 et 5 conformément à l'article L. 414-9, points 1 et 2. »*

*Le consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur. (2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur: la personne concernée, ainsi que pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé: le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire: les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents.*

*«Art .L.261-2»1. Quiconque effectue un traitement en violation de l'article L.251-1 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 251 à 125 .000 euros ou d'une de ces peines seulement. La juridiction saisie peut prononcer la cessation du traitement contraire à l'article « L.251-1 » sous peine d'astreinte dont le maximum est fixé par ladite juridiction. »*

La surveillance de l'utilisation d'Internet pendant les heures de travail a fait l'objet d'une jurisprudence hétérogène.

En principe, la surveillance sur le lieu de travail nécessite une autorisation préalable de la CNPD. Une telle autorisation peut être délivrée uniquement si la surveillance poursuit des buts légitimes, à savoir ceux énumérés à l'article L.261-1 du Code du travail. Partant, une preuve justifiant le licenciement contesté, mais obtenue par le biais d'une surveillance non autorisée, et donc illégale, doit être écartée des débats par la juridiction saisie.

Dans une première affaire, une réceptionniste au service d'une société fut licenciée pour l'insuffisance professionnelle, ainsi que la violation des obligations contractuelles, par une utilisation massive d'un site de jeux en ligne.

Après une décision du tribunal du travail déclarant le licenciement abusif, l'employeur a obtenu gain de cause en appel<sup>10</sup>). Sur l'aspect de l'utilisation d'Internet pendant les heures de travail, la Cour d'appel a qualifié l'activité de l'employeur en l'espèce de surveillance *occasionnelle* qui, de ce fait, échappait au champ d'application de l'article 11 de la loi de 2002<sup>11</sup>). La preuve fournie par l'employeur était donc admissible, bien qu'obtenue sans autorisation, par la CNPD, de la surveillance des salariés.

Faire échapper pareille activité de l'employeur à la qualification de surveillance est néanmoins contestable. Premièrement, sous la Loi de 2002, toute utilisation de l'accès aux connexions d'Internet qui n'est pas effectuée par le personnel assurant la gestion et la maintenance du système informatique et cela pour les besoins d'exécuter une tâche technique liée à la sécurité du système doit être qualifiée de surveillance.

Deuxièmement, il est surprenant que la Cour d'appel ait pu qualifier d'« occasionnel » un contrôle relevant que la salariée licenciée « a utilisé au mois de mars 2012 le site 'kapilhospital.com' à raison de 51,4% de son temps de travail, soit en a fait un usage massif, plus précisément entre 9 heures et 15 heures 59 ».

Troisièmement, même si la CNPD autorise la surveillance, en principe, elle exige que l'employeur procède au préalable à une surveillance globale et non personnelle, avant de surveiller un salarié en particulier. Ainsi, en premier lieu, la surveillance des salariés doit être effectuée à partir d'indicateurs généraux, inhérents à l'ordinateur et permettant d'établir la date, la fréquence et le volume d'utilisation d'Internet. Uniquement en cas d'indices d'une utilisation d'Internet préjudiciable pour l'entreprise une surveillance individualisée est possible.

La Cour d'appel a cependant limité la portée de l'article 11 de la Loi de 2002 et, partant, celle de l'article L.261-1 CDT. Il n'y a pas eu cassation dans cette affaire. S'il peut donc s'agir d'un arrêt d'exception, rendu sur base de faits très spécifiques, il convient de saluer l'arrêt du 4 juillet 2016 de la Cour d'appel<sup>12)</sup>, confirmant l'arrêt du Tribunal du travail qui a constaté le caractère abusif d'un licenciement avec effet immédiat dans l'hypothèse où l'employeur a notamment produit des captures d'écran effectuées à distance pour prouver l'utilisation non-autorisée d'Internet.

En l'espèce, pendant une période de dix jours, six captures d'écran d'ordinateur de l'employée en cause ont été prises par après-midi. La Cour d'appel a qualifié cette activité de traitement de données à caractère personnel au sens de la Loi de 2002. En outre, elle a relevé qu'il s'agit d'un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance effectué par le biais d'un usage de moyens techniques pour détecter, notamment, des mouvements, des images, des écrits ou l'état d'une personne. Puisque cette surveillance n'entraîne dans aucun des cas d'ouverture prévus par l'article L. 261-1 CDT, la Cour d'appel a confirmé la décision du Tribunal d'écarter ces preuves, car obtenues par voie illégale.

Il importe de savoir que l'encadrement normatif de la surveillance a changé depuis. En effet, avec l'applicabilité, depuis le 25 mai 2018, du règlement général sur la protection des données, a disparu d'une part l'obligation générale de notification. D'autre part, l'autorisation préalable d'une mesure de surveillance n'est plus nécessaire, à moins que le législateur luxembourgeois mette en place des mesures spécifiques à cet égard.

En tout cas, la suppression de ces obligations d'ordre administratif est assortie d'un renforcement des droits des personnes concernées, ce qui implique la mise en œuvre de procédures internes permettant leur sauvegarde. Les questions de la surveillance au travail restent donc d'actualité.

Il responsabilise davantage les responsables du traitement ainsi que les sous-traitants qui traitent des données personnelles.

De nouvelles obligations sont mises à la charge des entreprises concernées et qui varient en fonction de leurs activités. En contrepartie, leur charge déclarative est considérablement réduite.

Ainsi, les entreprises ne doivent plus notifier, ni solliciter des autorisations préalables de traitement de données personnelles auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). Cependant, elles doivent assurer à chaque instant le respect des nouvelles règles en matière de protection des données et être en mesure de le démontrer en documentant leur conformité.

## **Article 1er § 3 - Services gratuits de placement**

"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;"

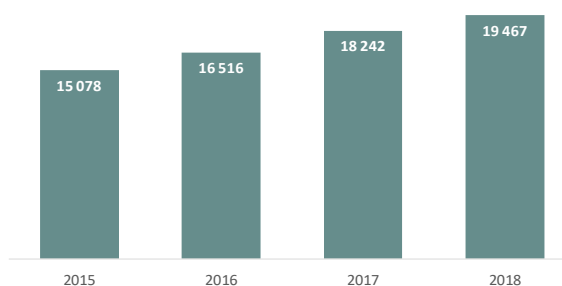
- A. Prière de donner des renseignements sur le fonctionnement des services gratuits de l'emploi existant dans votre pays, en indiquant l'âge, le sexe et la nature de l'emploi des personnes qu'ils ont placées et des demandeurs d'emploi <sup>(1)</sup>**
- B. Si votre pays dispose de services gratuits 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 œuvre 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.**

### **Quant au taux de placement de l'ADEM**

Pour l'ADEM, il est difficile de calculer un taux de placement. En effet, seulement 35% des employeurs qui reçoivent des candidats formellement assignés par l'ADEM donnent un retour à l'ADEM. Par ailleurs, à côté du processus formel d'assignation de candidats, l'ADEM propose de plus en plus d'autres moyens de « matching » entre les demandeurs d'emploi et les employeurs, Comme par exemple le « Jobboard » (<https://adem.public.lu/fr/jobboard.html>) ou les « Job Days ».

Pour ces raisons, l'ADEM calcule un indicateur appelé « sorties vers l'emploi ». Il s'agit là des demandeurs d'emploi qui étaient inscrits à l'ADEM et qui occupent un emploi trois mois après la clôture de leurs dossiers. Cet indicateur est représenté dans le graphique ci-dessous.

Sorties vers l'emploi



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

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



### **Quant à la coordination par l'ADEM de ses activités avec celles des services de placement privés**

Hormis la « Fedil Employment Services » (FES), l'ADEM a également conclu un partenariat pour l'emploi avec la « Federation for Recruitment, Search & Selection » (fr2s), l'association des professionnels du recrutement du Luxembourg. Le partenariat a pour objectif d'augmenter les opportunités des candidats inscrits à l'ADEM et de favoriser leur intégration sur le marché de l'emploi puisque les services offerts par la fr2s sont complémentaires des services de placement de l'ADEM. En effet, les demandeurs d'emploi hautement qualifiés représentent une part croissante des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. Cette convention cible notamment ce type de profils et vise donc à mieux conseiller ces candidats et leur faciliter l'accès sur le marché de l'emploi.

Les services offerts par les acteurs du secteur privé, qu'il s'agisse de la FES ou de la fr2S, sont complémentaires aux services proposés par l'ADEM. De ce fait, le calcul d'une quelconque part de marché n'a pas de sens. A ce stade il est également utile de rappeler les difficultés, évoquées ci-dessus, auxquelles fait face l'ADEM pour déterminer ses propres placements.

## **Article 1er § 4 Orientation, formation et réadaptation professionnelles**

*"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>**

Les demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) peuvent bénéficier d'un certain nombre de formations spécifiques destinées à améliorer leur (ré)intégration sur le marché du travail et à faciliter leur reconversion.

Ces formations de reconversion professionnelle sont organisées en général en collaboration avec le ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN), mais elles peuvent également être l'objet d'initiatives au niveau local (syndicats et / ou communes).

La formation de reconversion professionnelle est un dispositif qui a pour objectif :

- de conduire à une autre activité professionnelle ;
- d'offrir des cours de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'intention des demandeurs d'emploi et des travailleurs menacés de perdre leur emploi ;
- de mettre à disposition des cours de réadaptation et de rééducation professionnelle et fonctionnelle, qui s'adressent plus particulièrement aux accidentés du travail et aux personnes bénéficiant du revenu d'inclusion sociale (REVIS - anciennement RMG).

Les formations de reconversion professionnelle s'adressent aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux travailleurs menacés de perdre leur emploi, sans distinction d'âge ni de nationalité.

La formation des demandeurs d'emploi se fait en étroite collaboration entre l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et le ministère de l'Education nationale, de l'enfance et de la Jeunesse (MEN).

On distingue 2 types de formations :

- les formations de reconversion visent à former les personnes sans emploi afin d'augmenter leurs chances de réinsertion d'une façon générale ;
- les formations complémentaires sont mises en place avec les entreprises ou les secteurs en vue d'une insertion directe sur le marché du travail.

---

<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).

### **Formations de reconversion professionnelle**

Ces formations sont essentiellement proposées dans les Centres de formation professionnelle continue (CNFPC) et consistent en des cours d'insertion professionnelle et de perfectionnement, dans des domaines tels que le dessin technique, l'électrotechnique, la maçonnerie, la mécanique, la menuiserie, la soudure, l'informatique, etc.

Les personnes inscrites bénéficient d'un encadrement socio-pédagogique et de stages en entreprise.

Les formations de reconversion durent généralement un an et sont destinées aux personnes, majoritairement des jeunes, qui ont des difficultés pour intégrer le marché de l'emploi.

Également dispensés dans les CNFPC, les cours d'initiation et d'orientation professionnelles sont destinés à des jeunes de 15 à 18 ans ayant rempli l'obligation scolaire et qui ne trouvent pas de poste d'apprentissage ou qui ont quitté prématurément l'école.

### **Formations complémentaires**

Il s'agit de formations qualifiantes, organisées directement pour un secteur ou une entreprise et qui se déroulent sur demande des employeurs. Les contenus de formation sont élaborés en commun avec ces derniers, qui s'engagent, sur la base d'une convention conclue entre l'entreprise, le MEN et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie solidaire, à donner une priorité d'embauche aux personnes ayant terminé la formation avec succès. La durée de ces formations varie généralement de 6 semaines à 3 mois hors période de stage. Elles sont toujours organisées sur le modèle de l'alternance.

L'ADEM propose dans le cadre de ses mesures d'insertion professionnelle pour les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans des stages d'insertion sous forme de contrat d'appui-emploi ou de contrat d'initiation à l'emploi.

La participation à une formation s'effectue généralement sur l'avis du conseiller-placeur qui encadre le demandeur d'emploi. Les démarches pour une inscription se déroulent en concertation avec le conseiller-placeur, durant les différentes consultations.

L'admission sur base de dossier est décidée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie solidaire en collaboration avec l'ADEM et le MEN.

Les documents suivants sont à présenter lors d'une consultation du service d'Orientation professionnelle de l'ADEM :

- derniers bulletins, diplômes et certificats scolaires ;
- carte d'identité ou passeport ;
- carte de sécurité sociale.

Le Beruffsinformatiouns-Zentrum (BiZ) ou Centre d'information professionnelle fait partie du service d'Orientation professionnelle de l'ADEM. Les adultes qui doivent choisir une formation continue, ou qui envisagent une reconversion professionnelle, trouvent au BiZ un large éventail de médias qu'ils peuvent consulter gratuitement.

### **Mesures spéciales de réinsertion professionnelle**

Ces mesures regroupent les initiatives syndicales et communales proposées notamment par les associations Objectif Plein Emploi, Forum pour l'Emploi et ProActif, qui offrent des formations visant la réinsertion des demandeurs d'emploi, et plus spécifiquement des chômeurs difficiles à placer.

A côté de ces 3 initiatives prédominantes, on recense des structures de moindre taille, mais qui occupent néanmoins un rôle important dans le domaine visé :

- les initiatives fonctionnant sous l'égide de la Ville de Dudelange et de l'Office social de la Ville d'Ettelbruck ;
- Eng nei Schaff asbl ;
- Défi-job asbl ;
- ICOPA asbl RTPH ;
- Colabor s.c.
- Forum pour l'Emploi

L'association **Forum pour l'Emploi** concentre ses activités dans le nord et à l'ouest du pays, avec un site principal à Diekirch. Son centre de formation se donne pour missions d'accompagner et de conseiller les demandeurs d'emploi dans la construction d'un projet individuel et de proposer notamment des formations techniques et professionnelles. Le centre de formation accueille prioritairement des demandeurs d'emploi indemnisés et des personnes bénéficiant du revenu d'inclusion sociale (REVIS - anciennement RMG). A la fin de leur parcours au sein du centre de formation et après évaluation, les demandeurs d'emploi peuvent intégrer une équipe au sein de la mesure de réinsertion du Forum pour l'Emploi.

Les demandeurs d'emploi encadrés dans la structure Forum pour l'Emploi sont en général préalablement recrutés par l'ADEM, mais ils peuvent également faire une demande spontanée (orale ou écrite) en vue d'une formation. Ils doivent dans tous les cas remplir les conditions d'embauche suivantes :

- résidents au Luxembourg ;
- âgés au minimum de 18 ans, indépendamment de la nationalité ou du niveau de qualification ;
- inscrits comme demandeur d'emploi à l'ADEM :
- entre 18 et 30 ans : être inscrit au moins 1 mois ;
- plus de 30 ans : être inscrit depuis 3 mois ;
- pour des raisons de communication, les demandeurs d'emploi doivent au moins parler une des 3 langues officielles du pays (allemand, français ou luxembourgeois).

L'association **ProActif** concentre ses activités dans le sud, le centre et l'est du pays. Son centre de formation est un lieu où les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier de formations sociales et techniques ainsi que d'un suivi socioprofessionnel. L'objectif est de développer des compétences sociales, comportementales et techniques en vue de faciliter l'insertion sur le marché de l'emploi. Les demandeurs d'emploi effectuent un stage de 8 semaines au centre de formation tout en restant sous l'autorité de l'ADEM. L'accès aux mesures de réinsertion de ProActif est réservé aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 18 ans et inscrits auprès de l'ADEM.

Afin de garantir un traitement égal à tous les candidats, une commission d'embauche a été mise en place pour procéder au recrutement des personnes encadrées par l'association. En fonction des besoins, la commission réalise des entretiens d'embauche avec les candidats proposés par l'ADEM et des candidats ayant fait une demande spontanée (orale ou écrite), à condition qu'ils soient inscrits à l'ADEM.

Les femmes qui souhaitent (ré)intégrer le marché de l'emploi peuvent s'adresser au Service Emploi féminin de l'ADEM, qui organise des ateliers d'information. Lors de ces ateliers, elles sont informées sur le marché de l'emploi, sur les différentes offres de formation, sur les aides financières à la réintégration, etc.

Lorsque le salarié handicapé est guidé vers le marché du travail ordinaire, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel peut proposer à l'ADEM, selon l'âge du candidat, le degré ou la nature de son handicap, ainsi qu'au vu de ses capacités antérieures et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

Il appartient à l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, de fixer les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle des salariés handicapés.

Ces derniers peuvent ainsi bénéficier de diverses mesures et aides :

- l'attribution d'une participation de l'État au salaire ;
- une participation aux frais de formation ;
- une prime d'encouragement ou de rééducation ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ;
- la participation aux frais de transport ;
- la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés.

## 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.**

#### **Quant aux modalités d'organisation de l'orientation professionnelle dans les institutions éducatives**

Le Service d'orientation professionnelle (OP) de l'ADEM propose des entretiens d'orientation et des séances d'information collectives en faveur des jeunes et adultes en vue de choisir un métier adapté. Il gère également le Centre d'Information professionnelle / [BiZ – Berufsinformationszentrum](#), qui met à disposition un large éventail de médias.

En 2018, le Service d'orientation professionnelle a accueilli 8192 personnes. Ces personnes désiraient soit un encadrement individuel en orientation professionnelle ou dans le cadre d'un placement en apprentissage.

---

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

## 1. L'encadrement individuel

L'entretien individuel est mené par un conseiller d'orientation professionnelle dont le rôle est d'informer la personne, de l'orienter sur son parcours scolaire, professionnel ou encore de lui dispenser les informations nécessaires concernant la formation professionnelle.

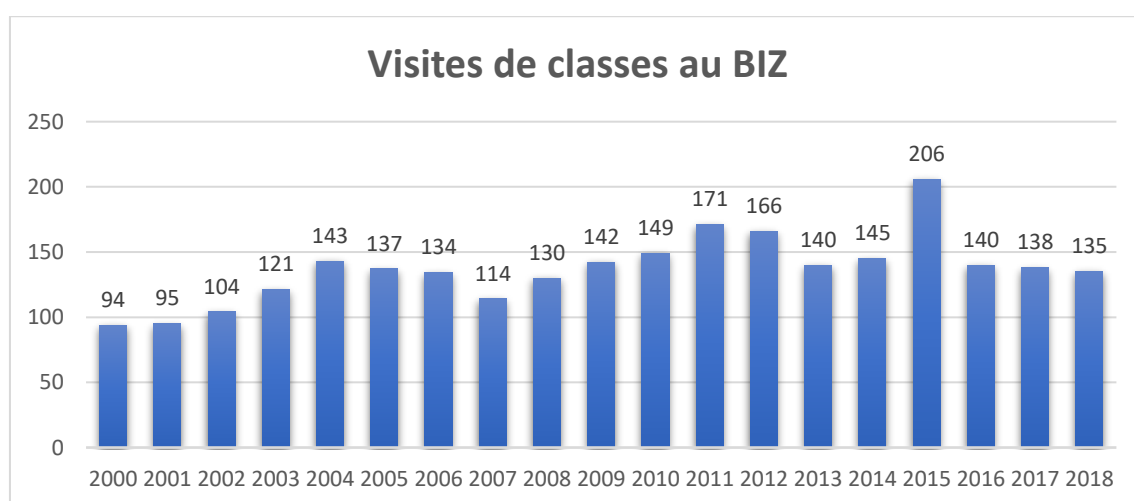
Service OP	Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou encadrement individuel
• Luxembourg	• 1470
• Esch	• 1374
• Diekirch	• 711

## 2. Les activités d'orientation collectives

### 2.1. Le Beruffsinformatiounszenrum (BIZ) à la Maison de l'orientation Luxembourg et à l'ADEM Belval

Les élèves ainsi que les adultes qui souhaitent s'informer sur leurs possibilités professionnelles et les formations ou qui envisagent une reconversion professionnelle trouvent au BIZ un large éventail de médias qu'ils peuvent consulter gratuitement.

En 2018, les deux BIZ ont accueilli 135 classes scolaires. Celles-ci sont encadrées par des conseillers d'orientation et les élèves y sont informés des modalités d'inscription au service de l'orientation professionnelle et sur les conditions d'accès en vue d'un apprentissage. Les jeunes y effectuent bien sûr aussi des recherches sur les différents métiers grâce aux ordinateurs disponibles au sein des BIZ.



Le nombre de classes ayant visité le BIZ en 2018 est presque identique à celui de 2017. De plus, les responsables des lycées ont de plus en plus tendance à organiser des journées ou foires d'orientation au sein de leurs établissements auxquelles les conseillers d'orientation professionnelle de l'ADEM ont été conviés 29 fois au cours de l'année 2018.

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

Dans le cadre de cette collaboration entre les établissements scolaires et l'ADEM, la démarche des conseillers d'orientation professionnelle vise à instrumenter l'ensemble des élèves des classes de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> par rapport à l'orientation professionnelle et à la formulation d'un projet professionnel. Au cours de sept modules différents, les élèves sont amenés à explorer les données du

monde du travail, à structurer et à accumuler des connaissances y relatives en vue d'une prise de décision et la réalisation ultérieure de leurs projets professionnels. Ce vaste projet s'étend sur 2 années scolaires et vise l'intégralité des classes de 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup>.

Dans ce contexte, 56 interventions ont été effectuées par les conseillers/conseillères d'orientation de l'ADEM.

### 2.3. Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice

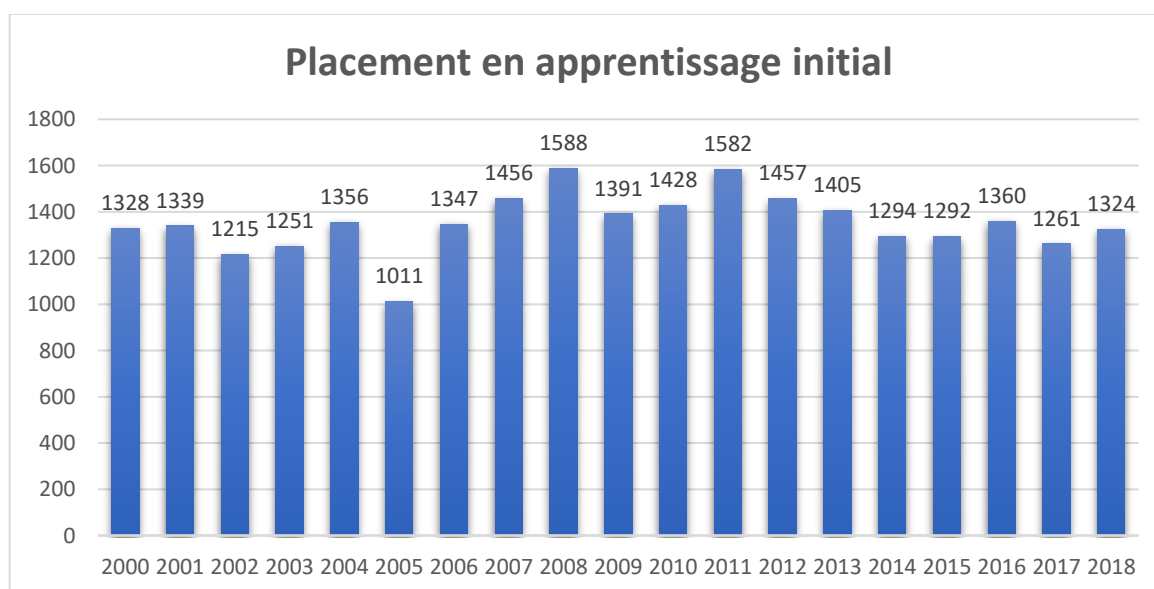
Des interventions ont eu lieu au sein de différents lycées techniques avec l'objectif de présenter les démarches administratives à effectuer en vue d'un apprentissage. Ont été concernées 28 classes en plein exercice, à savoir les formations professionnelles auxiliaire de vie, agent administratif et commercial, serrurier, électricien, pépiniériste-paysagiste, horticulteur-maraîcher, mécanicien de machines et de matériel agricole et viticole, boucher-charcutier, boulanger-pâtissier, traiteur, assistant en pharmacie et logistique.

Un dossier est remis à chaque élève lors de l'accueil des classes. Il comporte des données sur les différentes professions (DT, DAP et CCP), le déroulement de l'apprentissage, les dates clés avant la conclusion du contrat d'apprentissage, etc.

## 3. L'apprentissage en 2018

### 3.1. L'apprentissage initial

En 2018, le nombre de placements en apprentissage initial s'élève à 1324 (464 filles et 860 garçons) alors qu'il était de 1261 en 2017.



En décembre 2018, le nombre des demandeurs à un poste d'apprentissage initial n'ayant pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage était de 270.

### Demandeurs d'apprentissage initial qui n'ont pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage

<b>Année</b>	<b>Demandeurs sans contrats d'apprentissage</b>
2010	358
2011	352
2012	309
2013	342
2014	261
2015	302
2016	280
2017	305
2018	270

Le nombre des postes d'apprentissage offerts et non occupés est de 207.

### Offres d'apprentissage non satisfaites

<b>Année</b>	<b>Offres non satisfaites</b>
2010	263
2011	127
2012	188
2013	166
2014	192
2015	304
2016	160
2017	207
2018	207

Le nombre d'offres de poste d'apprentissage a été supérieur à celui des demandeurs d'apprentissage pour les métiers/professions suivants :

Auxiliaire de vie, charpentier, coiffeur, couvreur, cuisinier, électricien, électronicien en énergie, ferblantier-zingueur, fumiste-ramoneur, gestionnaire qualifié en logistique, mécanicien industriel et de maintenance, maçon, mécatronicien, plafonneur-façadier, serrurier, serveur de restaurant.

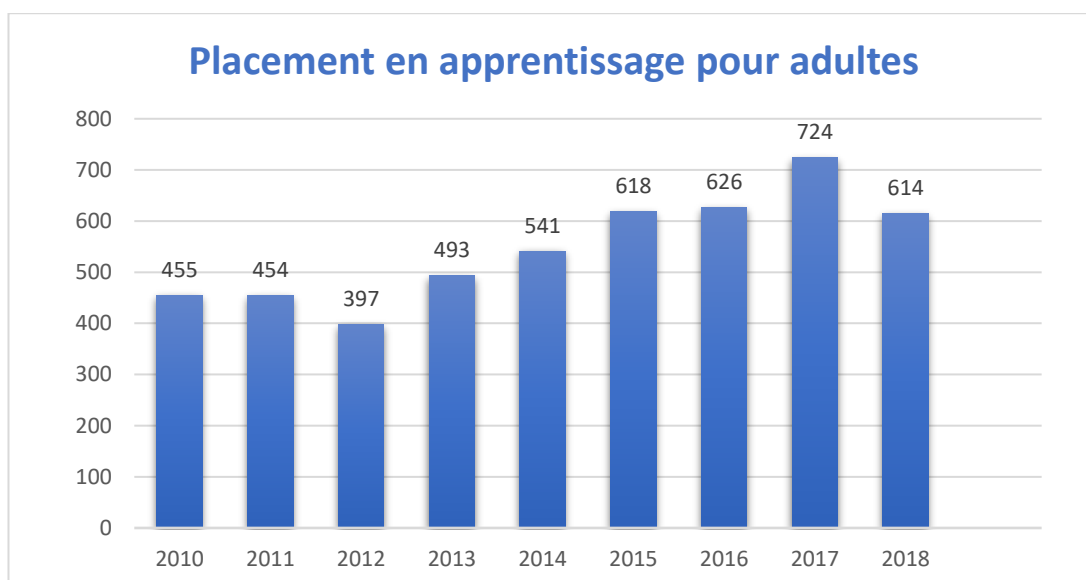
### **3.2. L'apprentissage pour adultes**

En 2018, 614 personnes ont été engagées sous un contrat d'apprentissage pour adultes.

Au niveau du placement en apprentissage pour adultes, le taux record de l'année dernière n'a pas été atteint ce qui est certainement dû au fait que, cette année-ci, le nombre des demandes « apprentissage pour adultes » a diminué de 213 dossiers par rapport à l'année 2017.

Avec 614 conclusions de contrat d'apprentissage pour adultes, le taux de placement se retrouve sur le niveau des années 2015 et 2016.





### 3.3. L'apprentissage transfrontalier

L'apprentissage transfrontalier est une formation où la partie pratique en milieu professionnel sous contrat d'apprentissage est réalisée dans un organisme de formation situé au Luxembourg et la formation scolaire est assurée par une institution dans un pays limitrophe. Le règlement grand-ducal actuel prévoit une soixantaine de professions d'apprentissage transfrontalier. Or, au cours des dernières années, les contrats d'apprentissage transfrontalier qui ont été signés se limitent à une trentaine de métiers différents.

#### Placements apprentissage transfrontalier (jeunes et adultes)

Année	Placements en apprentissage
2011	34
2012	35
2013	49
2014	48
2015	57
2016	79
2017	64
2018	83

### 3.4. Aides et primes à l'apprentissage + compléments d'indemnité

Aides : L'employeur qui engage un apprenti peut bénéficier du remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage et le remboursement des charges patronales des charges sociales.

Primes : En cas de réussite de l'année d'apprentissage, le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse accorde à tout apprenti une prime d'apprentissage.

Année	Nombre demandes aides	Montant déboursé	Nombre demandes primes	Montant déboursé
2015	2953	12 325 134,01 EUR	2387	4 277 580,00 EUR
2016	3234	13 131 086,75 EUR	2802	4 619 160,00 EUR
2017	2926	11 281 793,96 EUR	2986	4 572 960,00 EUR
2018	2870	10 750 167,63 EUR	2514	4 405 440,00 EUR

Compléments d'indemnité : L'employeur qui engage un apprenti adulte (plus de 18 ans) et qui paie le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, peut bénéficier d'un remboursement du complément d'indemnité.

Année	Nombre demandes	Montant déboursé (Fonds pour l'Emploi)	Nombre Demandes	Montant déboursé (Fonds du MENJE)
2015	3136	4 618 804,00 EUR	4787	6 916 883,38 EUR
2016	3128	4 454 622,64 EUR	4650	7 106 152,65 EUR
2017	3066	5 136 801,72 EUR	5768	8 979 239,58 EUR
2018	3122	5 384 948,21 EUR	6486	10 504 318,80 EUR

#### 4. Projets interministériels

##### 4.1. Projet « Level Up »

Le Service d'orientation professionnelle a activement participé au projet « Level Up », projet d'activation autour des axes suivants : la mobilité internationale, le coaching par des pairs et des ateliers faisant appel à la créativité et aux capacités manuelles.

##### 4.2. Entretiens d'orientation à l'Armée

En 2018, le Service d'orientation professionnelle a effectué dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'Armée et l'Ecole de l'Armée des entretiens individuels à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre Militaire à Diekirch. Ces actions individuelles sont menées tout au long de l'engagement des soldats volontaires en vue de faciliter l'intégration dans la vie civile et sur le marché de l'emploi.

Des interventions régulières ont eu lieu avec les conseillers d'orientation en vue d'aider et préparer les soldats volontaires en phase de reconversion de formuler un projet professionnel. Cette action vise à informer les soldats volontaires sur leurs possibilités d'études et/ou d'apprentissage ainsi que leurs perspectives d'emploi.

Lors des entretiens individuels, le soldat volontaire est tenu d'exprimer son projet professionnel en présence de 3 acteurs, voire un acteur du Service d'orientation professionnelle, un acteur du service de Reconversion de l'Armée et acteur de l'Ecole de l'Armée.

Au total, 114 soldats volontaires ont été vus pendant l'année 2018.

Le Conseil d'Orientation composé de représentants du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, du Ministère de la Défense et du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM valide le projet professionnel des soldats volontaires et élabore une ligne de conduite pour les différentes étapes de la reconversion. Pendant l'année 2018, le Conseil d'Orientation s'est réuni 5 fois.

En plus, 3 séances d'information ont été organisées pendant l'année 2018 où un représentant du service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires sur la situation du marché de l'emploi.

Une intervention supplémentaire de l'ADEM a été organisée cette année-ci au sein de la Maison de l'Orientation pour des soldats volontaires dont le contrat d'engagement expirera sous peu. Le service demandeurs d'emploi a présenté la situation du marché du travail à Luxembourg et les démarches à effectuer en vue d'une demande de chômage. Un représentant du Service employeurs a présenté les perspectives dans le secteur de l'industrie. Le Service OP a présenté les offres de la Maison de l'Orientation ainsi que l'apprentissage pour adultes.

### **4.3. RTL Léierplazendag**

Pour l'année 2018, deux éditions du « RTL Léierplazendag » ont eu lieu.

Via des émissions de radio, RTL a fait des publicités et des reportages au sujet de cette journée et a sensibilisé les citoyens jeunes et adultes ainsi que les employeurs formateurs intéressés à participer à ces journées en vue d'un placement en apprentissage.

Les candidats intéressés se sont présentés au cours de ces journées via l'émission de radio « Léierplazendag » et les employeurs formateurs ont réagi sur antenne par rapport aux présentations des candidats.

Un bon nombre d'entreprises formatrices ainsi que les différents acteurs nationaux en matière d'orientation et de formation professionnelle comme p.ex. les chambres professionnelles et salariale, le service de la Formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, la Maison de l'orientation ainsi que des représentants de l'ADEM en charge du dispositif « Garantie Jeunesse » y ont été représentés avec un stand d'information et ont soutenu le service d'orientation professionnelle de l'ADEM à mettre en contact les candidats adéquats avec les employeurs formateurs potentiels. La « Berufsberatung » de la « Bundesagentur für Arbeit Trier » a participé également et a communiqué les offres de poste d'apprentissage non satisfaites de la région de Trèves avec la perspective de poursuivre un apprentissage transfrontalier.

### **Synergie Léierplazendag et Luxskills**

L'objectif principal du « Léierplazendag » du 26 avril 2018, intégré pour la première fois dans le déroulement des journées Luxskills au sein du Centre national de la formation professionnelle continue (CNFPC) à Esch/Alzette, a été surtout la promotion de la formation professionnelle au Luxembourg en offrant l'opportunité aux visiteurs de nouer des contacts avec les entreprises formatrices représentées par un stand d'information et de se renseigner au sujet des professions et métiers d'apprentissage respectifs.

L'originalité du concours LuxSkills se résume par le fait de vouloir présenter pendant plusieurs jours, sur un seul site, les métiers et les professions en compétition.

Depuis des années, les journées Luxskills permettent de rapprocher le monde scolaire et le monde professionnel, de montrer aux élèves et à leurs parents la diversité et la technicité des différents métiers, de favoriser la promotion des métiers et professions, de mettre en évidence les talents des jeunes artisans tout en les préparant au mieux pour les championnats européens et mondiaux des métiers.

Selon les entreprises formatrices participantes, un grand nombre de demandeurs d'apprentissage ont eu, lors de cette journée, une confirmation d'embauche à condition d'être, pour le mois de septembre au plus tard, en possession d'une décision de promotion permettant l'accès à la filière d'apprentissage respective.

Au total, 49 employeurs formateurs ont participé activement à cette journée.

Environ 2300 visiteurs ont été comptés lors de la journée du 26 avril 2018.

#### **Matching tool dernière minute**

Le deuxième « Léierplazendag » du 25 septembre 2018 au Centre commercial Belval Plaza s'est déroulé selon le principe d'une « bourse d'apprentissage dernière minute » et en se focalisant surtout sur les secteurs où le nombre d'offres d'apprentissage est plus élevé que celui des demandeurs d'apprentissage, à savoir la restauration, l'industrie et la construction.

Environ 700 jeunes demandeurs d'apprentissage encore inscrits au service d'orientation professionnelle ont été invités par voie postale à cette journée. 117 jeunes se sont présentés suite à cette invitation.

Au total, des centaines de candidats jeunes et adultes se sont présentés afin de recevoir les offres d'apprentissage en question et ont eu l'occasion d'entrer en contact direct avec les employeurs formateurs qui se sont déplacés au Belval Plaza afin de sélectionner leurs futurs apprentis.

Au total, 43 employeurs formateurs ont participé activement à cette journée.

#### **4.4. Atelier « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »**

Suite à un nombre élevé de rendez-vous individuels demandés par les conseillers demandeurs, le Service d'orientation professionnelle a comblé ce besoin grâce à des ateliers collectifs.

Au total, deux ateliers, un en langue luxembourgeoise et un en langue française, ont été organisés au cours de l'année 2018. L'objectif de ces ateliers a été de sensibiliser les demandeurs d'emploi sur leurs possibilités en matière d'apprentissage. Au total, 50 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ces ateliers.

#### **4.5. Atelier « Horesca »**

En date du 11 octobre 2018, une action de sensibilisation en collaboration avec le secrétaire général de l'HORESCA a eu lieu pour les jeunes demandeurs inscrits au service d'orientation professionnelle de l'ADEM en tant que « commis de vente CCP » et « conseiller en vente DAP ».

Etant donné que le nombre des postes d'apprentissage non occupés dans ces spécialisations a été considérablement inférieur à celui des jeunes demandeurs d'apprentissage inscrits au service d'orientation professionnelle de l'ADEM, les acteurs concernés ont organisé une action de sensibilisation en vue de permettre aux jeunes de s'orienter vers d'autres formations professionnelles dans le domaine de la restauration, notamment le serveur CCP et le serveur de restaurant DAP.

##### Bilan quantitatif du 1er atelier :

- 143 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information.
- 22 jeunes se sont présentés à l'atelier.
- 14 jeunes se sont excusés.
- 105 jeunes ont été absents sans excuse valable.

##### Bilan quantitatif du 2<sup>e</sup> atelier :

- 106 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information.
- 20 jeunes se sont présentés à l'atelier.
- 10 jeunes se sont excusés.
- 76 jeunes ont été absents sans excuse valable.

Finalement, parmi les candidats présents aux ateliers, 10 jeunes ont pu conclure un contrat d'apprentissage avant le 1<sup>er</sup> novembre 2018, dont 5 jeunes dans le secteur de la restauration et 5 jeunes dans d'autres domaines d'activité.

## ARTICLE 10

### Droit à la formation professionnelle

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties contractantes s'engagent :*

1. *à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ; »*
2. *à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ; »*
3. *à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :*
  - a. *des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes;*
  - b. *des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail;*
4. *à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :*
  - a. *la réduction ou l'abolition de tous droits et charges;*
  - b. *l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés;*
  - c. *l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur;*

*la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs. »*

#### **Quant aux mesures prises pour faciliter l'accès à l'enseignement et efficacité de ces mesures**

Au Luxembourg, le **Fonds pour l'Emploi** finance divers projets et mesures dans le cadre de la formation professionnelle. Les dépenses totales au cours de la période d'observation s'élèvent à :

- 2016 :	11.869.390 €
- 2017 :	10.917.630 €
- 2018 :	10.035.753 €

#### **1. Montant total des dépenses consacrées à l'éducation professionnelle par le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse**

Dépenses totales :

**96.818.133 €**

soit 4,34 % du budget du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et 0,64% du budget total de l'Etat.

## 1.1. Dépenses courantes

Participation au coût de l'investissement dans la formation professionnelle continue sous forme d'aide directe aux entreprises : **55.000.000 €**

- 2016: 56.977.179 €
- 2017: 55.000.000 €
- 2018: 55.000.000 €

Indemnités des employés occupés à titre permanent : **8.808.764 €**

- 2016: 8.707.951 €
- 2017: 9.548.108 €
- 2018: 8.808.764 €

Indemnités complémentaires aux indemnités d'apprentissage dues aux personnes adultes en formation sous contrat d'apprentissage : **7.550.000 €**

- 2016: 7.546.756 €
- 2017: 6.500.000 €
- 2018: 7.550.000 €

Primes d'apprentissage : **5.027.032 €**

- 2016: 4.747.020 €
- 2017: 5.027.032 €
- 2018: 5.027.032 €

Traitements des fonctionnaires : **3.941.726 €**

- 2016: 4.469.016 €
- 2017: 4.311.700 €
- 2018: 3.941.726 €

Congé individuel de formation : indemnités compensatoires : **3.300.000 €**

- 2016: 3.281.154 €
- 2017: 3.300.000 €
- 2018: 3.300.000 €

Dotation dans l'intérêt du fonctionnement du Service de la formation professionnelle : **2.790.000 €**

- 2016: 2.865.000 €
- 2017: 2.865.000 €
- 2018: 2.790.000 €

Dotation dans l'intérêt du fonctionnement de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue : **2.077.706 €**

- 2016: 2.044.950 €
- 2017: 2.043.128 €
- 2018: 2.077.706 €

Participation de l'Etat aux rémunérations des conseillers à l'apprentissage dans les entreprises ainsi qu'à celles des personnes chargées du secrétariat : **1.362.801 €**

- 2016: 1.161.393 €
- 2017: 1.246.527 €
- 2018: 1.362.801 €

Participation aux frais d'organisation de la formation professionnelle et des cours de théorie générale et professionnelle préparatoires aux examens de maîtrise ainsi que de cours de perfectionnement professionnel par la Chambre des métiers : **1.056.000 €**

- 2016: 1.023.132 €
- 2017: 1.039.500 €
- 2018: 1.056.000 €

Aides à la formation, primes et indemnités de formation (loi du 16 mars 2007) : **955.040 €**

- 2016: 890.959 €
- 2017: 940.000 €
- 2018: 955.040 €

Aide particulière aux entreprises pour l'accueil d'élèves de la formation professionnelle en stage de formation : **730.000 €**

- 2016: 473.847 €
- 2017: 475.000 €
- 2018: 730.000 €

Indemnités pour services de tiers : **650.000 €**

- 2016: 528.012 €
- 2017: 700.000 €
- 2018: 650.000 €

Indemnités pour services extraordinaires : **600.000 €**

- 2016: 489.037 €
- 2017: 720.000 €
- 2018: 600.000 €

Salaires des salariés occupés à titre permanent : **562.502 €**

- 2016: 622.483 €
- 2017: 589.412 €
- 2018: 562.502 €

Participation aux frais encourus par la Chambre des métiers pour la restructuration et la réforme du brevet de maîtrise : **498.000 €**

- 2016: /
- 2017: /
- 2018: 498.000 €



Indemnités pour heures supplémentaires prestées par les agents des centres de formation professionnelle continue : **398.000 €**

- 2016: 321.692 €
- 2017: 450.000 €
- 2018: 398.000 €

Prise en charge des frais pour formations prestées par des tiers dans le cadre du programme officiel de la formation professionnelle et indemnités pour formateurs : **300.000 €**

- 2016: 272.079 €
- 2017: 544.727 €
- 2018: 300.000 €

Indemnités pour élèves apprentis dans le cadre de la formation professionnelle de base et indemnités pour apprentis dans le cadre de la formation professionnelle initiale : **350.000 €**

- 2016: 328.225 €
- 2017: 321.360 €
- 2018: 350.000 €

Participation aux frais encourus par la Chambre des métiers pour la restructuration et la réforme du brevet de maîtrise : **281.300 €**

- 2016: /
- 2017: /
- 2018: 281.300 €

Mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle : **200.000 €**

- 2016: 75.383 €
- 2017: 150.000 €
- 2018: 200.000 €

Indemnités des employés occupés à titre temporaire : **134.356 €**

- 2016: 195.718 €
- 2017: 228.614 €
- 2018: 134.356 €

Promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation : **81.305 €**

- 2016: 79.635 €
- 2017: 80.050 €
- 2018: 81.305 €

Participation de l'Etat aux frais de secrétariat de LUXSKILLS générés dans le chef de la Chambre des métiers : **60.595 €**

- 2016: 51.186 €
- 2017: 57.294 €
- 2018: 60.595 €

Participation aux frais encourus par la Chambre des métiers dans le cadre du brevet de maîtrise

52.190 €

- 2016: 50.550 €
- 2017: 51.360 €
- 2018: 52.190 €

Participation aux frais de formation des apprenants dans le cadre de l'apprentissage transfrontalier :

50.000 €

- 2016: /
- 2017: /
- 2018: 50.000 €

Indemnités d'habillement :

616 €

- 2016: 2.978 €
- 2017: 2.958 €
- 2018: 616 €

Participation financière de l'Etat à des organismes mettant en œuvre des actions nationales ayant trait à l'éducation et à la formation dans le cadre des fonds structurels européens :

100 €

- 2016: /
- 2017: 100 €
- 2018: 100 €

Salaires des salariés occupés à titre temporaire :

100 €

- 2016: 35.318 €
- 2017: 100 €
- 2018: 100 €

Participation aux frais des apprentis fréquentant des cours de formation professionnelle théorique à l'étranger à défaut d'un enseignement national dans la spécialité

/

- 2016: 4.250 €
- 2017: 100 €
- 2018: /

Participation de l'Etat aux rémunérations des conseillers à l'apprentissage dans les entreprises ainsi qu'à celles des personnes chargées du secrétariat :

/

- 2016: 48.952 €
- 2017: 56.478 €
- 2018: /

Source : <https://budget.public.lu/lb/budget2018/am-detail.html?chpt=depenses&dept=10&sect=78>

## ARTICLE 15

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

#### **Article 15 § 1 -Education et formation des personnes handicapées**

*"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.**

#### **Quant au besoin de disposer des statistiques dans le cadre de la mise en œuvre de la CRDPH**

La loi établit des critères selon lesquels les personnes handicapées peuvent bénéficier de prestations ou d'allocations. Elle définit ainsi, dans un contexte déterminé, qui peut être considérée comme personne handicapée.

Il n'existe donc actuellement pas de définition unique et universelle consacrée par la loi au Luxembourg.

Les prestations ou allocations varient en fonction des différents types de déficiences des personnes concernées et en fonction de la situation spécifique dans laquelle se trouve la personne. Ainsi, il n'est pas possible de connaître le nombre exact de personnes handicapées vivant au Luxembourg. Seules les personnes handicapées averties des dispositions et aides en la matière, qui ont accepté leur situation de personne handicapée et qui ont recours à un des différents services et/ou diverses aides prévues par notre système de protection sociale apparaissent dans les statistiques.

Selon les estimations de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) 15% de la population mondiale vit avec un handicap.<sup>9</sup> Encore faut-il noter que selon des organisations internationales telles que l'OMS et la Banque mondiale, le nombre des personnes handicapées est en augmentation. Cette évolution est due au vieillissement de la population qui va de pair avec des problèmes de santé tels que le diabète ou les maladies cardiovasculaires. Pour l'OMS, ces problèmes de santé chroniques sont associés à un handicap, ce qui explique le taux plutôt élevé de 15% de la population totale présentant une forme de handicap. Fin 2013, 9,4% de la population totale d'Allemagne vivait avec un handicap grave.<sup>10</sup> Selon le code social allemand (Sozialgesetzbuch IX), toute personne ayant un degré d'incapacité de 50% est

<sup>9</sup> OMS & Banque mondiale, 2011

<sup>10</sup> Statistisches Bundesamt, 2014

considérée comme vivant avec un handicap grave. Selon ces deux sources - OMS et Statistisches Bundesamt - le taux de la population handicapée par rapport à la population totale varie donc entre 9,4% et 15%.

Au vu des explications qui précèdent, le Ministère de la Famille et de l'intégration a, à priori, opté pour le taux de 9,4% pour établir ses estimations. Sachant qu'au 1er janvier 2015, la population totale du Luxembourg s'élevait à 562.958 personnes et en application du taux de 9,4%, l'on peut estimer à quelques 53.000 le nombre de personnes vivant avec un degré d'incapacité d'au moins 50%.

On voit donc que les statistiques et chiffres manquent de fiabilité. Tout d'abord, il existe une pluralité de typologies de handicap, qui ne sont pas clairement définies. Ensuite, les sources d'informations et de statistiques concernant le handicap se basent sur des définitions différentes.

Le **Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (MIFA)** a commandité une enquête sur les personnes en situation de handicap au Luxembourg, qui sera réalisée au courant de l'année 2020.

L'objectif de cette enquête, qui sera en principe réalisée en ligne, est de dresser un inventaire des aides et des mesures dont les personnes en situation de handicap bénéficient déjà et qu'elles connaissent déjà.

En outre, il s'agit d'évaluer ce qui devrait éventuellement être mis en place au Luxembourg d'un point de vue compensation du handicap, notamment au regard des exigences posées **par la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap (CRDPH)** concernant l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société des personnes en situation de handicap.

#### **Quant à la définition du handicap**

Le [projet de loi portant sur l'accessibilité à tous des lieux ouverts au public, des voies publiques et des bâtiments d'habitation collectifs](#)<sup>11</sup>, déposé le 27 juillet 2018, prévoit la définition suivante :

*« Personne handicapée : toute personne qui présente une incapacité physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle durable, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »*

La définition proposée par le projet de loi s'aligne sur celle de la CRDPH qui est une définition volontairement large afin qu'aucune personne handicapée n'en soit exclue. L'accent est mis sur les obstacles que la personne peut rencontrer dans le cadre de son interaction avec l'environnement physique et non pas sur sa situation médicale. Ainsi, il est important de souligner que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

#### **Législation antidiscriminatoire**

Quant aux remarques du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (Rapport 2011), il importe de confirmer que la [loi du 28 novembre 2006](#) sur l'égalité de traitement s'applique à toutes les personnes, publiques ou privées, physiques ou morales y compris les organismes publics. Cette loi s'applique également aux conditions d'emploi et de travail, à l'affiliation à des syndicats ou d'autres organisations liées à la profession, à la protection sociale (y compris la sécurité sociale et les soins de santé), aux avantages sociaux, à l'éducation et à l'accès aux biens et

---

<sup>11</sup> Projet de loi n°7346

services (y compris en matière de logement).

En effet, en ce qui concerne le champ d'application de la loi du 28 novembre 2006 il convient de noter que l'intention du législateur était de définir le « principe de l'égalité de traitement » comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique.

Ainsi, par une définition large du principe de l'égalité de traitement, le projet de loi ne se limitait pas seulement à assurer la transposition en droit luxembourgeois des directives européennes, mais il a inclus d'autres motifs de discrimination dans la loi et a étendu ainsi son champ d'application à **toutes les relations entre humains**.

Toutefois, les relations de travail ont été spécialement traitées dans un chapitre particulier, pour ainsi éviter toute discrimination dans les relations de travail tout en acceptant exceptionnellement une différence de traitement fondée sur un des motifs de discrimination couverts par le projet.

Toujours dans le cadre de la CRDPH, le Luxembourg s'est également engagé à prendre des mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi. La création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement devra contribuer à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes ayant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe.

L'inclusion se heurte souvent au fait que les entreprises ne sont pas outillées pour accompagner le processus long et délicat de l'inclusion de la personne ayant la qualité de salarié handicapé ou présentant des problèmes de santé significatifs. En effet, l'inclusion professionnelle exige non seulement une bonne connaissance du handicap ou de l'état de santé et de leurs répercussions sur le déroulement du travail, mais aussi une préparation adéquate des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise pour leur permettre de bien gérer la situation.

La [nouvelle loi luxembourgeoise](#) complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe est une étape importante pour une société plus inclusive qui promeut l'inclusion sociale et professionnelle et, par conséquent, une vie plus autonome des personnes en situation de handicap.

De par son objet, la loi contribue à mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) et plus particulièrement son article 27 relatif au travail et à l'emploi. Cet article dispose, entre autres, que les Etats Parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

De manière générale il faut souligner que le but recherché par l'introduction de cette nouvelle forme d'assistance est double. D'une part, il s'agit plus particulièrement de promouvoir l'inclusion professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe sur le marché ordinaire de travail, et de les aider à conserver leur emploi notamment en formant les membres de leur entourage professionnel aux spécificités de leur handicap ou de leur capacité de travail réduite. D'autre part, cette assistance vise à donner aux entreprises la possibilité de recourir à un expert externe agréé pour accompagner le processus d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'une ou de plusieurs personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé ou en reclassement externe.

L'assistance telle que prévue par la présente loi est une nouvelle activité, complémentaire par rapport à d'autres mesures d'insertion existantes et notamment, en ce qui concerne le domaine du handicap, par rapport à la mission revenant aux ateliers protégés.

Cette nouvelle activité ne se substitue pas aux différentes missions et initiatives émanant des ateliers protégés, elle est destinée à les renforcer et à les compléter. Le cercle des bénéficiaires potentiels de l'assistance ne se limite d'ailleurs pas au cercle des bénéficiaires des mesures proposées par les ateliers protégés mais à tout salarié handicapé orienté vers le marché de travail ordinaire et à tout salarié en reclassement externe travaillant dans le secteur privé ou bénéficiant d'une mesure de l'Agence pour le développement de l'emploi en faveur de l'emploi auprès d'un employeur du secteur privé.

### **Quant aux mesures prises dans le domaine de l'éducation pour assurer une égalité d'accès au système de formation ordinaire**

Le Luxembourg entend garantir la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques dans le système scolaire « régulier », là où cette inclusion est possible et souhaitée par les parents. L'égalité d'accès au système scolaire est fondée par la [loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire](#) qui prévoit la scolarisation de tous les enfants et jeunes indépendamment de leur statut.

Le Luxembourg affiche un bon taux d'inclusion : **le pourcentage des élèves scolarisés dans des écoles spécialisées est inférieur à 1% de la population scolaire.**

La priorité absolue est donnée à tous les niveaux d'enseignement à l'inclusion des élèves dans les services d'éducation réguliers. Ainsi, l'action des instituteurs spécialisés dans la scolarisation des élèves à besoins spécifiques (I-EBS), des commissions d'inclusion et d'inclusion scolaires dans les enseignements fondamental et secondaire (CI et CIS) et des équipes de soutien des élèves à besoins spécifiques (ESEB) est soutenue de façon conséquente.

Ainsi, pour favoriser au mieux la fréquentation de l'enseignement régulier voire l'inclusion de chaque élève ayant des particularités mentales, émotionnelles, sensorielles ou motrices, plusieurs mesures d'encadrement spécifique leur sont proposées au niveau local, régional et national. Les moyens mis à disposition pour répondre aux besoins des élèves à besoins spécifiques se sont développés continuellement.

Au niveau local dans les structures de l'enseignement fondamental, des instituteurs spécialisés dans la prise en charge des élèves à besoins particuliers ou spécifiques sont recrutés depuis la réforme.

Directement affectés aux écoles, ils interviennent dans la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques et assistent les élèves en classe. Ils se concertent avec les titulaires de classe et l'équipe pédagogique et font le lien avec les parents et avec la commission d'inclusion qui siège au niveau régional. Chaque école fondamentale doit élaborer, dans le cadre de son plan de développement de l'établissement scolaire, un propre concept d'inclusion, pour donner à ses élèves à besoins éducatifs spécifiques ou particuliers la possibilité de suivre une scolarisation dans l'enseignement régulier.

Au niveau de l'enseignement secondaire, tout comme les écoles fondamentales, les lycées élaborent eux aussi, dans le cadre de leur plan de développement de l'établissement scolaire, une démarche d'inclusion à l'intention de leurs élèves. Dans chaque lycée, une commission d'inclusion définit et accompagne la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques de l'établissement. Elle conseille des mesures d'aménagement raisonnable (majoration du temps lors des

épreuves, recours à des aides humaines ou technologiques, etc.) et propose un plan de formation individualisé si l'élève ne peut pas suivre le rythme scolaire.

Le programme gouvernemental 2018-2023 prévoit la création d'une équipe de soutien des élèves à besoins spécifiques (ESEB) au sein de chaque lycée. C'est alors que depuis la rentrée 2019, 8 psychologues, 5 pédagogues et 7 éducateurs gradués ont été recrutés pour renforcer les ESEB dans les lycées. Actuellement 30 membres d'équipes de soutien des élèves à besoins spécifiques (ESEB) sont à disposition de 18 lycées. Afin de simplifier le processus, le recrutement a été assisté par le Service de la scolarisation des élèves à besoins spécifiques (S-EBS). A côté des équipes des Services Psycho-sociaux et d'Accompagnement Scolaires (SePAS) et des Services socio-éducatifs (SSE), les ESEB complètent l'offre des lycées, notamment dans le domaine de l'inclusion. Ainsi, les ESEB comptent parmi leurs missions le conseil, la prise en charge, le diagnostic et l'assistance en classe des élèves à besoins spécifiques, ainsi que le soutien des membres de la communauté scolaire.

Au niveau régional, au sein de chacune des quinze directions de l'enseignement fondamental, un directeur adjoint est essentiellement responsable de l'organisation de l'équipe de soutien des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques (ESEB), ainsi que du bon fonctionnement de la commission d'inclusion.

Dans chaque direction de l'enseignement fondamental, une équipe de soutien des élèves à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques conseille les enseignants et peut assurer elle-même une prise en charge ambulatoire. Placées sous la responsabilité des directeurs de l'enseignement fondamental, les ESEB font un premier diagnostic en collaboration avec les instituteurs concernés et suivent la prise en charge des élèves, si celle assurée par l'école n'est pas suffisante. C'est ensuite la commission d'inclusion (voir plus loin) qui définit la forme de la prise en charge, dont la mise en œuvre est à nouveau assurée par l'équipe de soutien.

Lorsque la prise en charge d'un élève à besoins spécifiques aux niveaux local (école, lycée) et régional (direction de région à l'enseignement fondamental) n'a pu apporter les résultats souhaités, il est possible de recourir aux Centres de compétences lesquels interviennent au plan national, chacun dans leur domaine de spécialité.

Les Centres de compétences (CC) et la Commission nationale d'inclusion (CNI) créés par la loi du 20 juillet 2018 portant création de Centres de compétences en psychopédagogie spécialisée en faveur de l'inclusion scolaire interviennent de façon subsidiaire.

Les Centres de compétences en psychopédagogie spécialisée procèdent à un diagnostic spécialisé de chaque élève qui leur est signalé, assurent une aide ponctuelle en classe, une prise en charge ambulatoire et, pour certains élèves, proposent la fréquentation, temporaire ou non, d'une classe du centre.

*Cinq des huit centres de compétences se sont fondés sur des structures existantes :*

- le Centre de Logopédie (CL) ;
- le Centre pour le développement des compétences relatives à la vue (CDV) ;
- le Centre pour le développement moteur (CDM) ;
- le Centre pour le développement intellectuel (CDI) ;
- le Centre pour le développement des enfants et jeunes présentant un trouble du spectre de l'autisme (CTSA).

Trois des huit centres ont été créés en 2018 :

- le Centre pour le développement des apprentissages Grande-Duchesse Maria Teresa (CDA), pour les élèves ayant une dyslexie, dyscalculie, dyspraxie, ... ;
- le Centre pour enfants et jeunes à haut potentiel (CEJHP), pour les élèves dits surdoués ou intellectuellement précoces ;
- le Centre pour le développement socio-émotionnel (CDSE), pour les élèves souffrant de troubles du comportement.

113,5 postes supplémentaires ont été créés depuis 2018 pour les besoins des Centres de compétences. Le ministère garantit ainsi que tous les élèves concernés bénéficient d'une prise en charge tout en renforçant l'encadrement ambulatoire des élèves, conformément au principe de l'inclusion, qui reste au cœur de l'école luxembourgeoise. Ainsi, 806 élèves à besoins spécifiques sont scolarisés dans un centre de compétences et 503 reçoivent une intervention spécialisée ambulatoire dans une école ou un lycée par le personnel des Centres de compétences.

Une **Agence pour la transition vers une vie autonome** (ATVA) a également été mise en place.

Elle intervient au niveau national. Elle s'adresse aux jeunes à besoins spécifiques de 15 ans à 29 ans :

- qui sont suivis par un Centre de compétences ;
- qui à la fin de leur obligation scolaire n'ont pas encore été diagnostiqués comme élèves à besoins éducatifs spécifiques ;
- qui sont en situation d'abandon scolaire ou de perte de travail. Les jeunes s'adressent à l'Agence sur base volontaire.

Des foires d'informations organisées dans les lycées et les services socio-éducatifs et de guidance (CePas, SNJ, ALJ, Croix-rouge, Info Handicap, etc.) informent sur les mesures offertes par l'ATVA.

L'aide à la transition vers la vie active passe par l'information, le conseil, l'accompagnement, l'identification des emplois appropriés, la collaboration avec les entreprises.

En effet, l'Agence informe :

- les jeunes, les parents et les professionnels de l'éducation sur les différentes possibilités d'emploi ou d'activités occupationnelles après la fin de l'obligation scolaire ;
- les employeurs disposés à embaucher des jeunes ayant des besoins spécifiques.

Elle conseille :

- les jeunes lors de leur parcours vers une vie autonome et de leur recherche d'activités occupationnelles ;
- les jeunes en matière d'orientation vers un travail ou s'il y a lieu, un métier ;
- les jeunes dans leur recherche de stages et d'emplois et, et le cas échéant, de lieux de formation ;
- les parents ou les tuteurs des jeunes ;
- la famille et l'environnement social, pour autant que les jeunes eux-mêmes le souhaitent ;
- les employeurs du premier marché du travail qui entendent embaucher des jeunes à besoins spécifiques ;
- les employeurs et les professionnels des ateliers protégés.

Elle accompagne et soutient :

- les élèves à besoins éducatifs spécifiques et complexes à travers ses enseignants conseillers et assistants de transition qui collaborent étroitement avec les centres de compétences ;



- le jeune et sa famille selon le projet de vie établi pour ce dernier, qu'il s'agisse d'un stage professionnel, d'une formation professionnelle ou d'une intégration dans un atelier protégé ou un centre de jour.

L'Agence s'engage à suivre le jeune durant au moins les deux années qui suivent la conclusion de son contrat avec un employeur. Elle accompagne le jeune mais ne lui garantit pas l'embauche.

L'Agence se propose d'identifier des emplois et des occupations pour lesquels les jeunes à besoins spécifiques seraient suffisamment formés ou pourraient être formés.

Elle initie les employeurs et les patrons de stage en matière de pédagogie spécialisée dans la mesure où ces connaissances sont nécessaires au bon encadrement du stagiaire.

Enfin, elle contribue à diffuser les savoirs nécessaires à l'intégration de personnes à besoins spécifiques dans le milieu professionnel.

Les jeunes demandeurs sont pris en charge par une équipe pluridisciplinaire de conseillers spécialisés (éducateurs, psychologue et autres).

Le Luxembourg a ainsi entrepris de nombreuses démarches depuis la soumission du dernier rapport de 2012, afin de se mettre en conformité avec l'article 15§1 de la Charte 1961.

En effet une des premières mesures mise en place a été l'adoption de la [loi du 22 juillet 2011 portant sur l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers](#)<sup>12</sup>. Cette loi venant en sus de la loi modifiée du 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation différenciée.

Elle a permis d'accompagner de plus en plus d'élèves dans l'enseignement secondaire général ou classique.

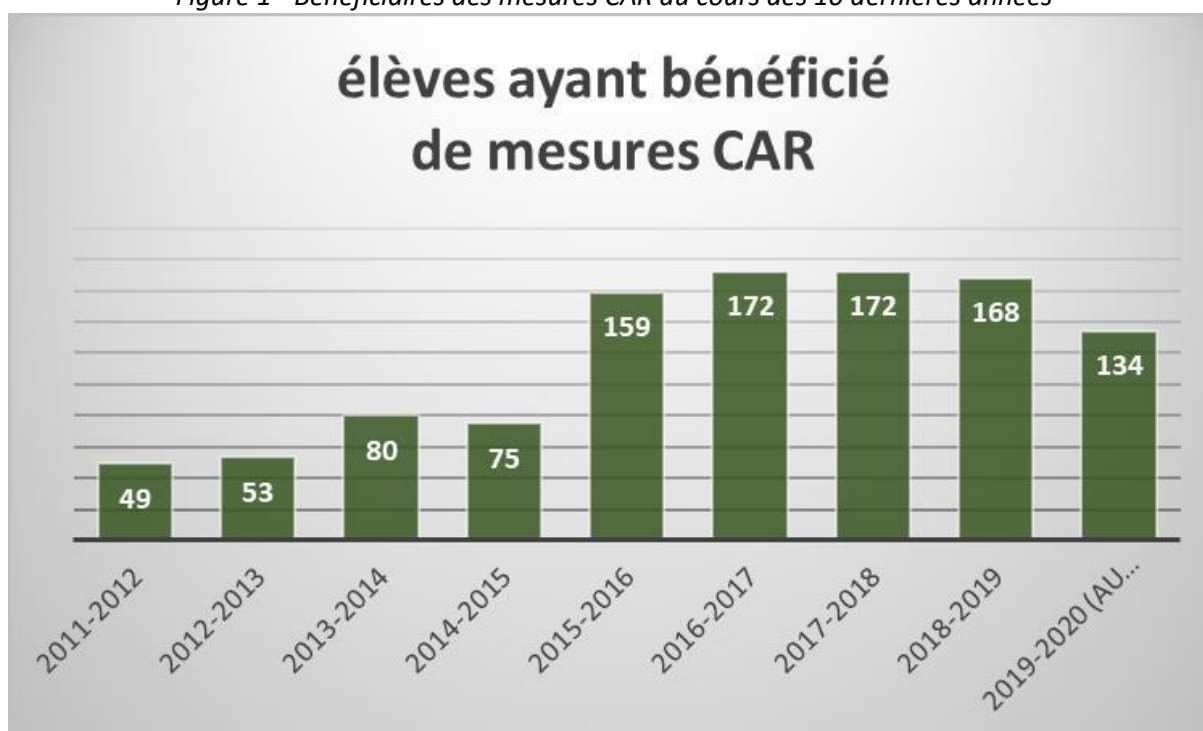
Les données de la Commission des aménagements raisonnables (CAR) permettent d'avoir un aperçu objectif et de mettre en relief le travail fait au niveau de l'inclusion de la part de tous les lycées.

Ainsi, l'effort croissant de la prise en compte des élèves à besoins spécifique est une réalité qui se reflète dans les résultats présentés ci-après.

## 1. Evolution de la CAR

Au fil des années les dossiers traités par la Commission d'aménagements raisonnables n'a eu de cesse de croître.

Figure 1 - Bénéficiaires des mesures CAR au cours des 10 dernières années



Cette croissance s'explique par une meilleure information des familles et une meilleure formation des équipes SePAS dans le diagnostic posé pour les élèves à besoins particuliers. Dans ce contexte il n'y avait pas encore de travail sur les élèves à besoins éducatifs spécifiques.

<sup>12</sup> <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2011-150-fr-pdf.pdf>

La distinction était nécessaire dans la mesure où ces derniers bénéficiaient du soutien des EDIFF et des centres spécialisés, ces élèves qui, en raison de leurs particularités mentales, caractérielles, sensorielles ou motrices, ne peuvent suivre une classe de l'enseignement ordinaire.

L'inclusion dans les lycées et les centres de formation professionnelle a été favorisée par [la loi du 20 juillet 2018 portant création de Centres de compétences en psychopédagogie spécialisée en faveur de l'inclusion scolaire](#).

De plus il a été instauré par la [loi du 29 août 2017 portant sur l'enseignement secondaire et modifiant la loi modifiée du 25 juin 2004 portant organisation des lycées et lycées techniques](#), des commissions d'inclusion scolaire dont la mission est de définir, soit à la demande des parents, soit à la demande du directeur, la prise en charge d'enfants ou de jeunes à besoins éducatifs spécifiques.

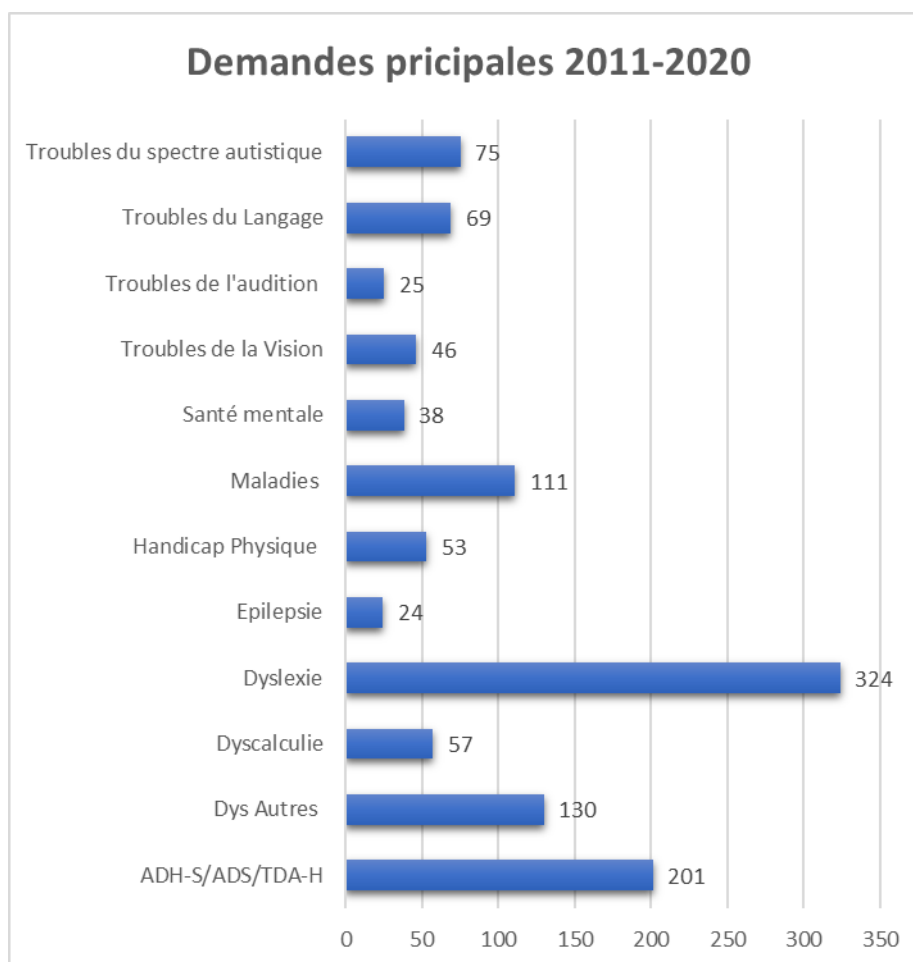
L'évolution des demandes CAR est permanente. Le tassement qui s'observe lors de l'année scolaire 2018-2019 fait suite à la création des CIS dans les lycées qui ont repris un certain nombre de dossiers.

La tendance actuelle est fortement à la hausse avec 134 dossiers traités au 11.02.2020.

La présence des équipes ESEB, et la possibilité d'accueillir des élèves à besoins spécifiques, va aller dans le sens d'une meilleure intégration. D'où le besoin d'avoir des aménagements qui permettent à ces élèves de mieux fonctionner.

## 2. Motifs des demandes adressées à la CAR

*Demandes adressées à la CAR*



*Figure 2: Motif des demandes*

Les chiffres nous montrent que les « Dys » représentent une grande partie des dossiers CAR, soit près de 521 demandes.

Il y a une constante par rapport à ces problématiques « dys » depuis 2011. D'une part parce que les parents étant souvent sensibilisés à l'école primaire posent très tôt leur demande, d'autre part alors certains élèves avaient réussi à surmonter les difficultés en développant des stratégies, les premiers contacts avec l'anglais font office de révélateur. Le forum organisé le 30 janvier 2016, sur les troubles d'apprentissage, a sensibilisé le grand public et surtout les enseignants.

Cela s'est traduit dans les chiffres avec près de 111 demandes (2016-2017), en progression par rapport à 2015-2017 (73 dossiers « dys ») puis il a régressé en 2017-2018 pour se situer à 96 demandes.

Comme mentionné plus haut la création des CIS au sein des lycées, et l'absence de journées d'information grand-public sont des hypothèses réalistes.

Les troubles de l'attention constituent la seconde cause de demande d'aménagements. On constate une stabilité pour les cas TDA(H) depuis l'année scolaire 2016-2017 soit une quarantaine de cas.

Ces chiffres ont doublé entre 2018 et 2016 passant de 21 à 42 cas.

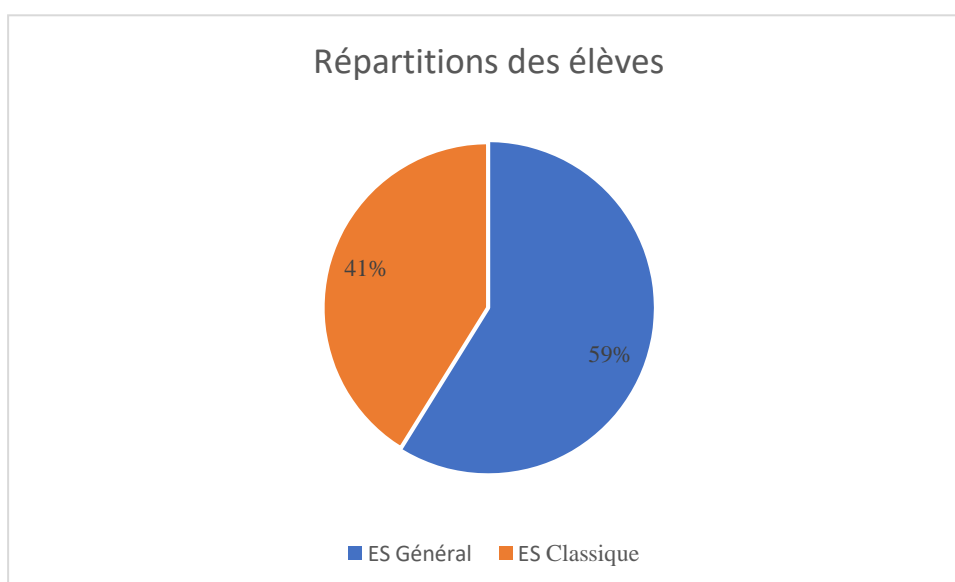
Une hausse des demandes CAR est actuellement observée, et il est fort probable qu'à l'avenir les requêtes pour les élèves à besoins spécifiques s'accroissent.

Pour interpréter ces chiffres il faut prendre en compte le fait que des élèves peuvent avoir plusieurs troubles associés (dys+TDA-H...), ce qui rend plus complexe l'interprétation des résultats.

### 3. Répartition des demandes par lycée

Bien qu'il ne soit pas aisé de retracer le parcours des élèves, il s'avère que près de 60% des demandes viennent des lycées de l'ESG. Bien que de nombreux lycées offrent des sections de l'ESC et de l'ESG dans leur cycle inférieur.

Raison pour laquelle, il faut prendre ces chiffres avec beaucoup de prudence. Une analyse plus précise pourrait être conduite dans le futur.



On constate que certains lycées font plus de demandes que d'autres et cela n'est pas en lien avec le nombre d'élèves ni de la population du lycée. Souvent il s'agit de lycées qui ont des possibilités de mettre en place les aménagements raisonnables pour leurs élèves. Et qui de ce fait favorisent les demandes allant dans ce sens (ex. EPF 2<sup>13</sup>).

D'autre part certains lycées qui n'en n'ont pas forcément les moyens humains ou les moyens matériels (disponibilités des salles), sont peut-être plus réticents à la mise en place des aménagements raisonnables pour leurs élèves.

<sup>13</sup><http://www.men.public.lu/catalogue-publications/themes-transversaux/statistiques-analyses/chiffres-cles/2016-2017/fr.pdf>

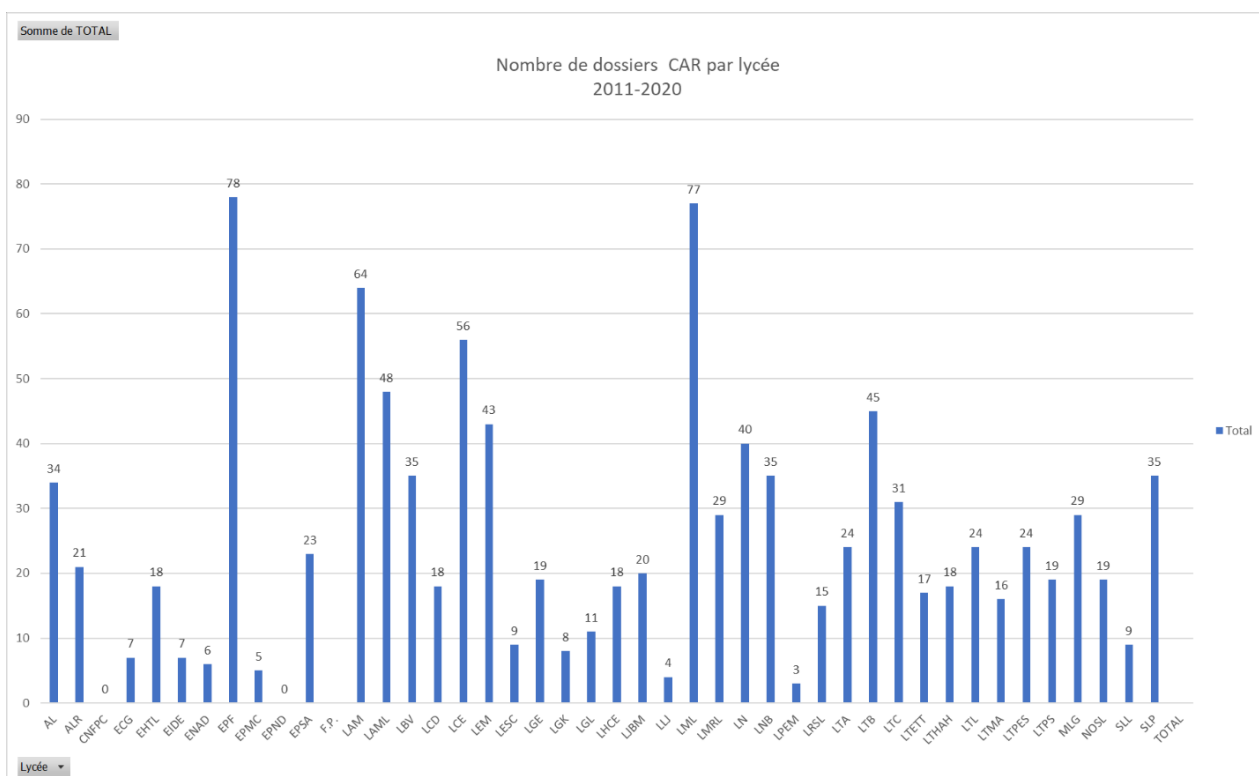


Figure 4: répartition des demandes par lycée

#### 4. Demandes par classe

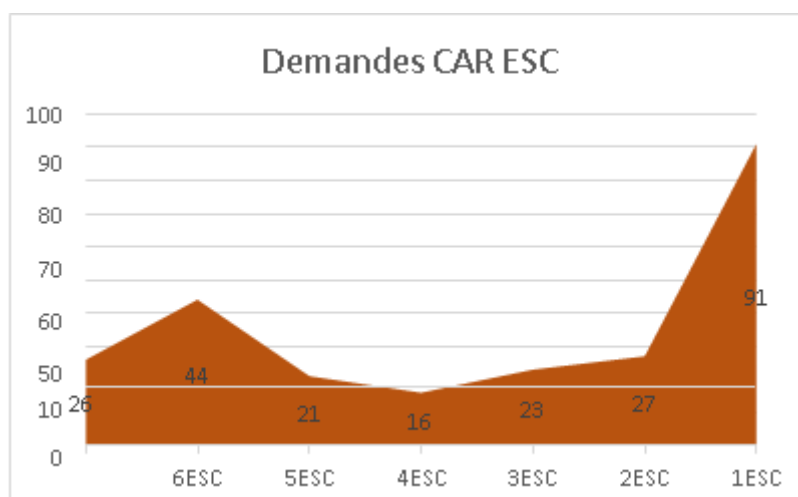
##### 4.1. Enseignement secondaire classique

Deux tendances se dégagent au sein de l'ESC :

- Une augmentation des demandes en classe de 6e, ce qui peut s'expliquer par la mise en place d'une nouvelle langue, que ce soit l'anglais ou le latin, et qui vient à déstabiliser les élèves notamment pour les aménagements raisonnables concernant les dys. Nous pouvons aussi émettre l'hypothèse que les élèves et les parents après la classe de 7e, se rendant compte des lacunes, font une demande CAR pour réussir leur scolarité.
- Une augmentation encore plus significative en classe de 1e avec des explications multifactorielles. Les demandes concernent principalement en 2018/2019<sup>14</sup> la majoration de temps pour les devoirs (149), les recours à des aides technologiques (117) ou à des aides humaines (155). Ces demandes se trouvent loin devant la présentation adaptée des questionnaires (77) et toutes autres mesures CAR.

L'article 12 de la loi CAR stipulant : le remplacement d'une partie des questions des épreuves d'évaluation ayant été mis en place en 2018, n'a été utilisé que 21 fois en 2018-2019.

<sup>14</sup> Ex pour l'année scolaire 2018-2019

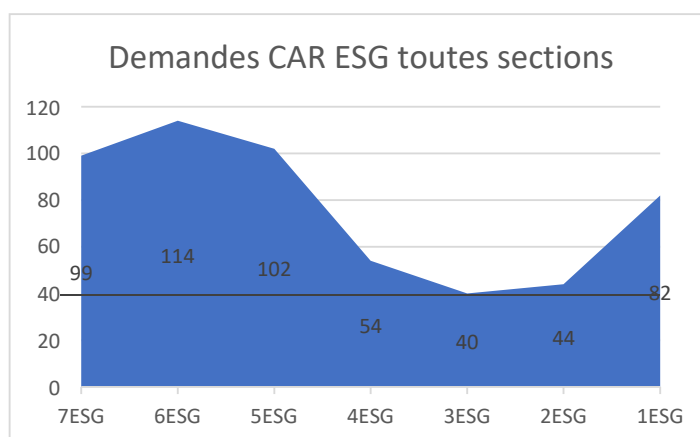


## 4.2. Enseignement secondaire général

### 4.2.1. Toutes sections de l'ESG

Dans l'ESC les courbes sont légèrement différentes. Si on note une recrudescence des demandes pour l'année terminale. On note deux grandes périodes de demandes CAR. À l'entrée en classe de 7<sup>e</sup>, puis à nouveau en classe de 6<sup>e</sup>. souvent les élèves orientés dans l'ESG ont bénéficié auparavant de certaines mesures auprès de la CI (Commission d'Inclusion) qui les conduisent à faire leur demande dès l'entrée au lycée.

L'accélération en classe de 6<sup>e</sup> répond peu ou pro aux mêmes raisons mais aussi peuvent être pondérées par les changements d'orientation au sein de l'ESG. Pour faire simple entre les cours de base ↔ cours avancés ; entre le régime général ↔ et le régime préparatoire.



En classe de 5<sup>e</sup> la tendance reste forte dans la mesure où il s'agit d'une classe avec de forts enjeux au moment de l'orientation. Ainsi, les élèves de l'ESG font les demandes principalement pendant le cycle inférieur. L'orientation se faisant à partir des forces de l'élève, il y a moins de besoins au niveau des mesures CAR. Bien qu'entre la 4<sup>e</sup> et la 2<sup>e</sup>.

La classe de terminale nourrit les inquiétudes et les demandes augmentent, sans toutefois atteindre celles de l'ESC. Les différences s'expliquent entre l'ESC et l'ESG car ces élèves bénéficient de prise en charge plus précoces et plus importantes. Néanmoins le pic de la terminale est encore très présent

#### 4.2.2. ESG hors régime préparatoire

Si on se place dans les détails pour l'ESG hors régime préparatoire, on observe les deux pics en classe de 6<sup>e</sup> et en classe de première.

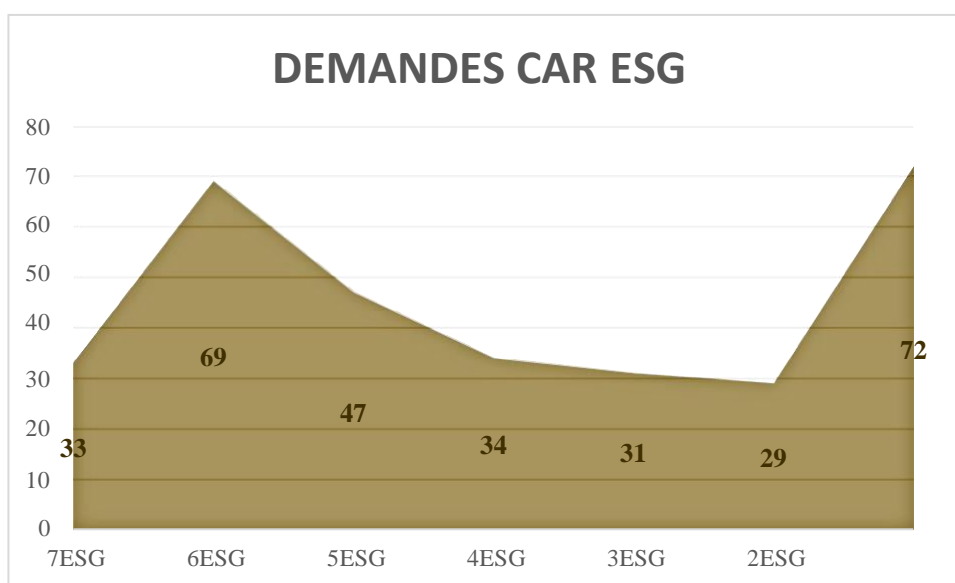


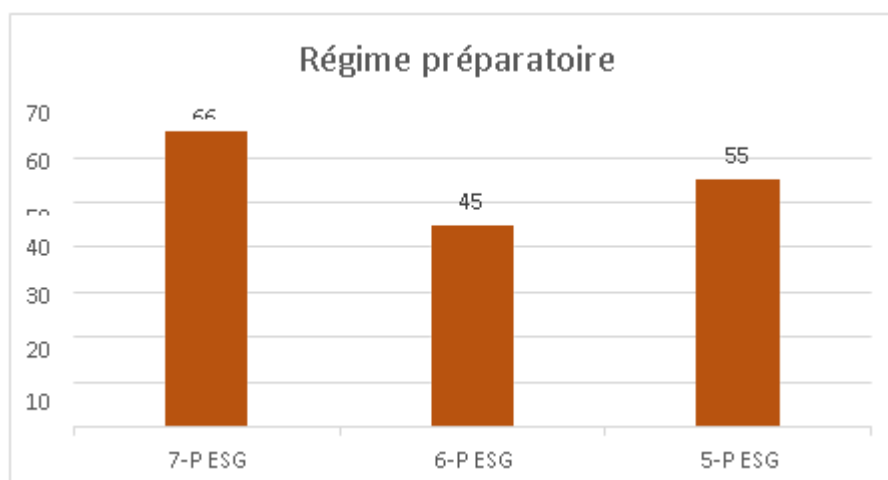
Figure 7: Demandes CAR / Classe ESG sans R.Prép (2011 à 2019)

On note des demandes tout au long de la scolarité des élèves avec un tassement après la période d'orientation en classe de 4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup>

Les explications sont sensiblement les mêmes que pour l'ESC. Nouveauté au programme des langues, préparation de la classe de 5<sup>e</sup>.

#### 4.2.3. Régime préparatoire de l'ESG

Lorsqu'on se penche sur les demandes dans le régime préparatoire on s'aperçoit des mêmes tendances.



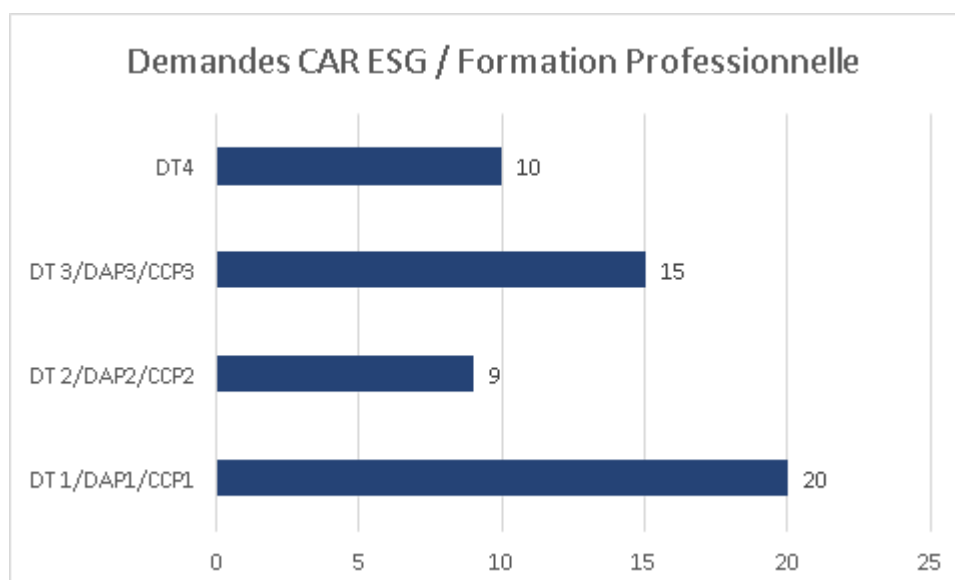


#### 4.2.4. Les aménagements raisonnables au niveau de la formation professionnelle ordinaire

Dans le contexte de la [loi du 15 juillet 2011 visant l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles des élèves à besoins éducatifs particuliers](#), la commission des aménagements raisonnables (CAR) a été en mesure, lors des années 2015-2018, de traiter 629 dossiers. Parmi ces dossiers, 71 concernaient des aménagements raisonnables pour des élèves inscrits dans la formation professionnelle ordinaire du système scolaire luxembourgeois. Il est important d'indiquer que ce chiffre ne représente pas les élèves à besoins éducatifs particuliers ayant eu des aménagements raisonnables lors de leur scolarisation en cycle inférieur et, ayant par la suite, décidés de poursuivre une formation professionnelle ou d'entamer une réorientation scolaire vers des formations professionnelles.

La commission des aménagements raisonnables (CAR) a été saisie durant l'année 2018 par 34 lycées et a fixé des aménagements raisonnables pour 162 élèves après avoir entendu les parents, les élèves et les personnes de référence. Plus de la moitié des élèves concernés (93 dossiers) sont inscrits dans une classe inférieure de l'enseignement secondaire. 27 dossiers proviennent de classes terminales et concernent donc l'examen de fin d'études ou de fin d'apprentissage et les projets intégrés : ce chiffre a plus que doublé par rapport à 2017.

Les aménagements raisonnables retenus portaient notamment sur le recours à des aides humaines, une majoration du temps lors des épreuves, le recours à des aides technologiques (ordinateur portable, vidéo agrandisseur ou loupe, calculatrice, vérificateur orthographique), une présentation adaptée des questionnaires, ou la dispense d'une partie des épreuves obligatoires prévues pour un trimestre ou semestre. Les aménagements raisonnables ont été décidés pour compenser entre autres des déficiences particulières au niveau de la compréhension du langage, de la lecture et de l'écriture. 78 demandes concernent les troubles « dys » ; 34 demandes ont été faites pour des raisons de troubles déficitaires de l'attention. Des déficiences d'ordre physique (visuel et auditif) ont été constatées auprès de sept élèves. S'y rajoutent 24 demandes concernant des problèmes chroniques de santé et huit des troubles psychiatriques. On constate une certaine augmentation des demandes liées aux troubles déficitaires de l'attention.



Par rapport à la formation professionnelle, on constate que les demandes sur les 10 dernières années se concentrent principalement sur la première année et sur la troisième année.

La troisième année étant l'année terminale pour les CCP et les DAP (excepté les 1<sup>e</sup> concomitantes), ce qui explique cette recrudescence des demandes.

Au niveau du diplôme de technicien qui ont eue aussi une 4<sup>e</sup> année, ce qui justifie les augmentations d'effectifs pour ces années.

Pour ce qui concerne les chiffres bruts, on se situe à 54 demandes CAR pour les élèves de la formation professionnelle.

Il serait utile de faire un tri par classe et par année pour la FP mais aussi pour tous les ordres d'enseignement.

Tous ces chiffres donnent une vue d'ensemble par rapport aux actions menées dans le contexte de la CAR pour les élèves à besoins particuliers puis pour les élèves à besoins spécifiques (depuis 2018). Si des efforts peuvent encore être réalisés, force est de constater que la tendance est extrêmement positive.

Les centres de compétences arrivent à former et à accompagner les équipes sur le terrain, à côté des SePAS, les ESEB se mettent en place pour soutenir les élèves à besoins spécifiques.

C'est par le travail en commun de toutes les équipes que pourra se faire l'inclusion au sens large qu'elle soit centrée sur le handicap, la différence, le statut social. (

**Quant aux cours de formation professionnelle organisés pour les salariés handicapés par l'Administration de l'Emploi.**

Le tableau ci-dessous renseigne les mesures en faveur des salariés handicapés, organisées par l'ADEM.

	2015	2016	2017	2018
Mesures d'orientation, de formation, de réadaptation, de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés	22	11	21	22
Mesures d'intégration et de réintégration professionnelles des travailleurs handicapés	275	286	305	331
Aménagement des postes de travail pour personnes handicapées	7	5	7	7
Prise en charge du congé supplémentaire pour travailleurs handicapés	765	768	779	785

Hormis ces formations, l'ADEM a encore mené un certain nombre d'autres activités en faveur des demandeurs d'emploi handicapés.

### **Outils IDA et MELBA**

Les conseillers spécialisés du Service handicap et reclassement utilisent systématiquement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 les méthodes MELBA et IDA dans leur contact avec les clients. Ces outils permettent de reconnaître les connaissances et les compétences professionnelles d'une personne ainsi que ses capacités de travail résiduelles. En 2018, 130 analyses IDA et 155 analyses MELBA ont été effectuées.

### **Le projet « COSP-HR »**

Le projet COSP-HR est un projet conçu dans l'optique de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap et/ou en reclassement externe sur le marché de l'emploi. Concrètement, le projet « COSP-HR » se caractérise par une collaboration interministérielle étroite entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, l'ADEM, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande région, le ministère de la Santé ainsi que la collaboration avec le Rehazenter et le Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique.

Le concept « COSP-HR » propose aux demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou en reclassement externe inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais de différents examens médicaux, suivi d'une formation et d'un encadrement dans la recherche d'un emploi.

L'objectif est d'augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou en reclassement externe dans un souci de les réintégrer plus facilement sur le marché de l'emploi.

Les employeurs sont impliqués à travers des speed-dating le plus tôt possible dans la mise en place des concepts, vu que ce sont les employeurs qui connaissent le mieux les critères et les qualifications selon lesquels ils vont recruter à court et à moyen terme.

Elaboré fin 2016, les premiers candidats ont été intégrés au projet dès le début de l'année 2017. Vu le succès de cette première année, le projet a été prolongé en 2018.

<b>Projet COSP-HR</b>	<b>2018</b>
<b>Nombre de groupes constitués</b>	11
<b>Nombre de personnes ayant suivi le projet</b>	<b>250</b>
Nombre de personnes ayant abandonné	38
<b>Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité</b>	<b>212</b>
<b>Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)</b>	<b>157</b>
<i>dont orientées vers le marché ordinaire</i>	112
<i>dont orientées dans une initiative sociale</i>	45
<b>Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches</b>	<b>55</b>
<b>Nombre d'embauches</b>	<b>36</b>

### **Le DUOday**

Créé en 2008 en Irlande, le concept DUOday vise à sensibiliser les entreprises à la thématique du handicap. Repris par la Belgique, la France, la Suède, les Pays-Bas, ..., les organisations initiatrices de cet événement souhaitent transformer le DUOday en action européenne.

L'ADEM, en collaboration avec le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, s'y est associée pour la première fois ce 26 avril 2018.

Lors de cette journée, les entreprises ouvrent leurs portes à une personne handicapée. Un salarié volontaire crée alors un DUO avec cette personne afin de lui permettre une participation active à ses tâches professionnelles habituelles et/ou une observation de son travail.

### Les objectifs

Pour l'entreprise partenaire :

- découvrir les compétences de salariés en situation de handicap sans autre engagement,
- impliquer, responsabiliser et valoriser ses collaborateurs
- ouvrir ses portes à la diversité et au handicap en particulier,
- communiquer ses valeurs sociales

Pour la personne handicapée :

- découvrir le milieu ordinaire de travail,
- définir ou préciser son projet professionnel,
- débiter un parcours d'insertion,
- convaincre un employeur de ses compétences en terme d'inclusion, de performance et d'autonomie. “

Le bilan de cette initiative :

- 5 entreprises ont participé
- 15 personnes se sont présentées et 10 duos se sont formés
- 1 personne a été embauchée

## Article 15 § 2 – Emploi des personnes handicapées

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

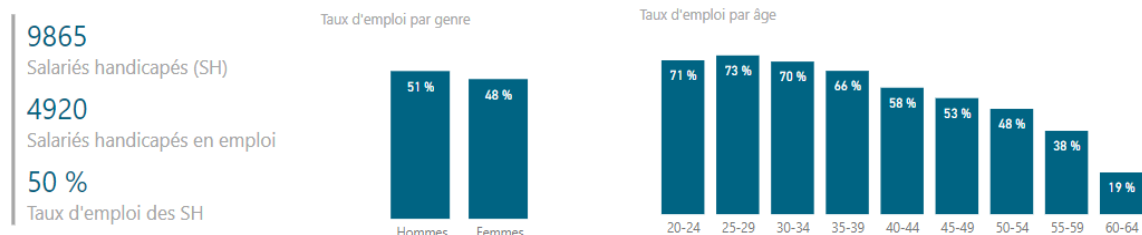
### Quant aux statistiques et données chiffrées relatives à- l'emploi des personnes handicapées

**p.m.** Les catégories administratives déterminées par l'ADEM sont les suivantes :

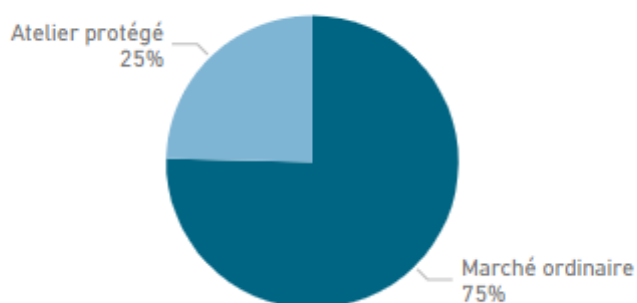
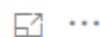
- Salarié handicapé (SH) : personne bénéficiaire du statut de salarié handicapé présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 % et qui, en même temps, est reconnue apte à exercer un emploi salarié sur le marché du travail ordinaire ou dans un atelier protégé.
- Salarié à capacité de travail réduite (CTR) : personne bénéficiaire d'une décision de reclassement externe ou interne prise par la Commission mixte de reclassement des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail.

Les graphiques ci-dessous donnent un aperçu de la population des personnes handicapées en âge de travailler et leur situation vis-à-vis de l'emploi. Ces chiffres reflètent la situation au 31 décembre 2018.

### Salariés handicapés en emploi



## Emploi par structure



En 2015, 35 postes équivalents temps plein destinés aux salariés handicapés ont été ouverts auprès de l'Etat luxembourgeois. Ce nombre a graduellement augmenté : 50 en 2016, 75 en 2017 et 92 en 2018.

Toutefois, des données fiables sur le nombre de personnes handicapées employées dans les secteurs public et privé ne sont pas disponibles et il est par conséquent impossible de se prononcer au sujet des quotas légaux en la matière.

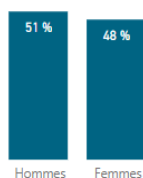
Au 31 décembre 2018, 3.006 personnes bénéficient du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH), représentant une dépense annuelle totale de 46,5 millions EUR.

Les graphiques ci-dessous donnent un aperçu de la population des personnes handicapées en âge de travailler et leur situation vis-à-vis de l'emploi. Ces chiffres reflètent la situation au 31 décembre 2018.

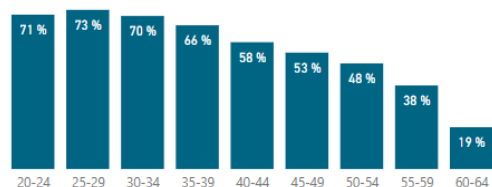
## Salariés handicapés en emploi

9865  
Salariés handicapés (SH)  
4920  
Salariés handicapés en emploi  
50 %  
Taux d'emploi des SH

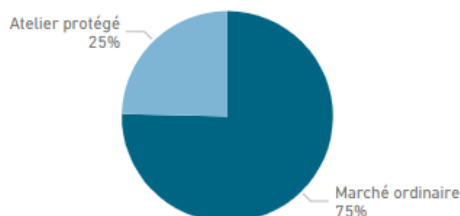
Taux d'emploi par genre



Taux d'emploi par âge



## Emploi par structure



## **Législation antidiscriminatoire**

### **Aménagement raisonnable et mesures de soutien financier**

L'employeur recrutant un salarié handicapé peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie du salaire, des frais de formation, de l'aménagement raisonnable. Le salarié handicapé peut demander une aide financière pour les dépenses de transport ou l'acquisition d'un équipement professionnel hautement spécialisé. Les travailleurs indépendants reconnus comme salarié handicapé peuvent bénéficier d'une aide au niveau des cotisations sociales.

#### **En 2016 :**

- 9 travailleurs indépendants reconnus salariés handicapés ont bénéficié d'un remboursement des cotisations sociales
- 10 aménagements de postes de travail ont été subsidiés
- 5 salariés handicapés ont fait une demande de remboursement des frais de transport
- 180 employeurs ont soumis une demande de remboursement pour frais de salaire
- 627 remboursements ont été accordés aux employeurs concernant l'indemnité journalière du congé supplémentaire dont les salariés handicapés bénéficient droit

### **COSP HR**

Le projet COSP-HR qui a débuté en 2017, s'est montré très efficace dans la lutte contre le chômage des personnes handicapées. En effet, au cours des deux dernières années, 421 personnes handicapées ont participé au projet, ce qui peut sembler peu, mais pour un pays de 600.000 habitants, il s'agit de chiffres non négligeables. 96 personnes ont pu être orientées vers des mesures spéciales (stages, contrats d'initiation à l'emploi (...)) et 120 personnes ont retrouvé un emploi.

Le projet a comme objectif principal de permettre une évaluation complète des compétences des demandeurs d'emploi handicapés ou reclassés qui rencontrent, souvent depuis de nombreuses années, des difficultés à se positionner sur le marché de l'emploi.

Ce projet nous permet d'avoir une vue actualisée des capacités des demandeurs d'emploi ayant le statut de salariés handicapés et des demandeurs d'emploi reclassés. Ceci facilite leur orientation, que ce soit sur le marché de l'emploi ou vers d'autres mesures adaptées à leur situation.

Les candidats y suivent un parcours d'évaluation et d'orientation de deux mois. Ils participent à des ateliers de formations sociales afin de renforcer leurs compétences, notamment, en matière de communication ou encore d'estime de soi. Ils suivent également des ateliers techniques axés sur la sécurité au travail par exemple et prennent des cours de langues et d'informatique. A la fin du parcours, une fiche d'évaluation décrivant leurs capacités et aptitudes et complétée par des recommandations concernant leur orientation est établie.

Ce projet innovateur permet d'optimiser la réorientation professionnelle de personnes défavorisées et éloignées du marché de travail. C'est un moyen pour favoriser l'inclusion sociale de personnes vulnérables en les incitant à s'activer professionnellement, notamment par la mise en évidence de leurs capacités et forces.

A la fin de leur parcours au COSP-HR, les demandeurs d'emploi sont alors conviés à des journées de recrutement de type speed-dating afin d'y rencontrer des employeurs potentiels. Les entreprises ont

ainsi l'opportunité d'y recruter des candidats correspondant à leurs besoins et d'obtenir des informations sur les aides financières dont ils peuvent bénéficier, en raison de leur statut. Le contact avec des employeurs potentiels est facilité via la participation de l'UEL (Union des entreprises luxembourgeoises) et l'INDR (Institut National pour le Développement Durable et la Responsabilité Sociale des Entreprises) à ce projet qui a largement fait ses preuves au cours des deux dernières années.

### **Pour ce qui est des mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique**

L'Etat s'engage à réserver chaque année un budget pour 2.000 heures destinées à l'embauche des personnes ayant le statut du salarié handicapé. L'occupation de ces postes se fait exclusivement en collaboration avec le service des travailleurs handicapés de l'ADEM.

Dans le cadre de ces recrutements, les services étatiques, dont notamment le service psychosocial et le service national de la sécurité dans la Fonction publique fournissent une aide à l'inclusion de personnes ayant la qualité de travailleur handicapé, notamment au niveau de l'accompagnement et de l'accessibilité.

Dans ce contexte, il est important de mentionner que l'observation d'un quota n'est qu'un critère d'appréciation abstrait et quantitatif. Il est beaucoup plus important de mettre l'accent sur des critères qualitatifs qui permettent d'assurer que les personnes ayant le statut d'handicapé soient correctement intégrées dans un environnement de travail normal. La Fonction publique privilégie cette dernière approche.

Comme déjà mentionné ci-dessus, 35 postes équivalents temps plein destinés aux salariés handicapés ont été ouverts auprès de l'Etat luxembourgeois en 2015. Ce nombre a graduellement augmenté : 50 en 2016, 75 en 2017 et 92 en 2018.

### **Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées - aides, allocations, prestations et/ou autres propositions pour personnes en situation de handicap**

#### **Orientation vers l'atelier protégé**

Une personne, ayant le statut de salarié handicapé, peut être orientée vers un atelier protégé sur décision de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel des salariés handicapés (COR) en application de l'article 5 paragraphe (1) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux salariés handicapés.

#### **Indemnité compensatoire**

Une indemnité compensatoire pour parfaire la différence entre le revenu pour personnes gravement handicapées et le salaire sociale minimum est payée à certaines personnes handicapées, ayant travaillé déjà avant la loi modifiée du 12 septembre 2003 dans les ateliers protégés et ayant touché à ce moment le revenu pour personnes gravement handicapées.

#### **Assistance à l'inclusion dans l'emploi**

Une assistance à l'inclusion dans l'emploi est prévue pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire<sup>15</sup>.

#### **Séance d'information Handicap**

---

<sup>15</sup> [Loi du 1er août 2019 complétant le code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe](#)



Séance d'information pour informer sur la procédure de demande du statut.

### **Stage de professionnalisation (SP)**

Le stage de professionnalisation de 6 à 9 semaines est une mesure pour l'emploi favorisant la réintégration professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ce stage permet :

- aux employeurs de transmettre leur expérience et de donner une réelle perspective d'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins ou aux salariés ayant un handicap ou une capacité de travail réduite.
- aux demandeurs d'emploi de mettre en avant leurs capacités de manière concrète, tout en acquérant de nouvelles compétences.

### **Contrat de réinsertion-emploi (CRE)**

Le contrat de réinsertion-emploi est une mesure pour l'emploi favorisant la réintégration professionnelle des populations les plus fragiles sur le marché de l'emploi, à savoir les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite et les salariés handicapés.

Le contrat de réinsertion-emploi est conclu pour une période de 12 mois.

### **Contrat d'initiation à l'emploi (CIE)**

L'employeur doit être en mesure d'offrir au jeune soit une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat, soit une amélioration de son employabilité sur une durée de 12 mois avec prolongation maximale de 6 mois.

### **Contrat d'appui-emploi (CAE)**

Le contrat d'appui-emploi permet de donner une formation pratique et théorique au jeune demandeur d'emploi afin d'augmenter son (ré)intégration sur le marché de l'emploi.

### **Occupation temporaire indemnisée (OTI)**

L'occupation temporaire indemnisée permet sous certaines conditions de mettre à disposition d'un employeur un demandeur d'emploi indemnisé.

### **Liste de priorité**

2000 heures réservés à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou partielle dans les différents services de l'État, dans les établissements publics et dans la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois disposant de la qualité de travailleur handicapés.

### **Remboursement des congés**

Les salariés handicapés ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. L'employeur peut se faire rembourser l'indemnité journalière dudit congé.

### **Prise en charge de certains frais**

L'ADEM décide de la prise en charge éventuelle par l'Etat, sur avis conforme et motivé de la COR, de tout ou partie, notamment :

- De l'aménagement des postes de travail et des accès au travail
- De l'acquisition d'équipement professionnel et de matériel didactique
- Du remboursement des frais de transport vers le lieu de travail
- La prise en charge financière totale ou partielle des frais d'orientation, de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle
- La participation au salaire ne peut être inférieure à 40% et peut être portée à 100% du salaire versé au salarié handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

- Des charges patronales pour travailleurs indépendants ayant obtenu la qualité de salarié handicapé et qui poursuivent leur activité professionnelle.
- D'une prime d'encouragement ou de rééducation
- La participation aux frais de transport

### **Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten (IDA)**

Ce test permet de détecter les capacités du demandeur, autant ses points forts que ses points faibles. Il permet l'évaluation des compétences cognitives, des compétences manuelles et intellectuelles, des compétences psychomotrices, des compétences dans le domaine des techniques culturelles et de la communication. Celui-ci permet également à la commission d'orientation (COR) d'orienter la personne vers le marché ordinaire ou vers un atelier protégé.

### **Formations professionnelles**

Etant donnée que maintes personnes à la recherche d'un emploi souffrant d'un handicap (inné) n'ont pas pu achever leur formation professionnelle et partant ne disposent d'aucun diplôme qualifiant reconnu, le gouvernement encourage et finance les formations professionnelles au Grand-Duché de Luxembourg et auprès des centres spécialisés à l'étranger.

- Formations à l'étranger : Euro-BBw à Bitbourg
- Formations au Luxembourg : Centre de langues, Ecole Grand-Jean, Chambre de Métiers, Chambre de Commerce, Institut pour déficients visuels

### **COSP-HR**

Nouveau projet lancé début 2017, dont la finalité est l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi avec statut de salarié handicapé et/ ou reclassé externe. Chaque personne évaluée médicalement apte, et prête à (ré)intégrer le marché du travail ordinaire, pourra participer à des journées de recrutement spécifiques avec des entreprises socialement engagées ou bien bénéficier de recommandations favorisant son insertion professionnelle. Au sein du Centre d'orientation socioprofessionnelle – COSP, des équipes professionnelles du Rehazenter et du Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique évaluent, au cours d'un stage de 2 mois, l'aptitude au travail des demandeurs d'emploi en tenant compte de leurs problèmes de santé ou de leur handicap physique, psychique ou mental. Elles établissent un bilan de leurs capacités et aptitude au travail, incluant un avis médical et des recommandations d'orientation.

### **Profil de compétences**

- Le Profil de compétences a pour objectif de renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Il se focalise sur ce que le demandeur d'emploi sait faire, plutôt que de mettre en avant ce qu'il ne sait pas faire du fait de son handicap. Une fois rempli, le formulaire anonymisé peut être placé sur le JobBoard de l'ADEM.
- Les entreprises bénéficient donc d'un document unique standardisé qui leur fournit toutes les informations essentielles pour recruter un salarié en situation de handicap.

### **Job-board**

Le JobBoard est un nouveau service en ligne proposé par l'ADEM aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

Cette plateforme interactive vise à augmenter les chances de rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi.

### **DUOday 2018**

Les entreprises ouvrent leurs portes à une personne handicapée. Un salarié volontaire crée alors un DUO avec cette personne afin de lui permettre une participation active à ses tâches professionnelles habituelles et/ou une observation de son travail.

### **Revenu pour salarié handicapé**

Les conseillers demandeurs valident si la personne est chômeur involontaire ainsi que les autres conditions pour faire la demande du RSH. Si c'est le cas, le dossier est transmis au Fonds National de Solidarité.

**Revenu pour personnes gravement handicapées**

Si cependant le handicap est tel que la personne ne peut plus gagner sa vie sur le marché du travail, cette dernière peut solliciter [le revenu pour personnes gravement handicapées](#).

## ARTICLE 18

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

#### Article 18 § 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

*"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.

#### Statistiques pertinentes - documents saisis/délivrés en 2018 dans le cadre de la libre circulation de personnes

En 2018, la direction de l'Immigration du ministère des Affaires étrangères et européennes a traité **17.099 attestations d'enregistrement de citoyens de l'Union**, y inclus les ressortissants des pays assimilés (Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse), délivrées par les administrations communales. A cela s'ajoutent **824 remplacements d'attestations d'enregistrement** qui ont été délivrés directement par la direction de l'Immigration. Les principaux pays de provenance des titulaires des attestations d'enregistrement ont été, comme pour les années précédentes, la France (4.112) et le Portugal (3.755). Ils sont suivis de l'Italie (1.949) et de la Belgique (1.224).

En 2018, la direction de l'Immigration a délivré **6.804 attestations de séjour permanent** à des citoyens de l'Union ayant acquis le droit de séjour permanent. 1.284 attestations de séjour permanent ont été établies en guise de remplacement du document initial.

Pendant la même période, la direction de l'Immigration a délivré **1.586 premières cartes de séjour à des ressortissants de pays tiers, membres de famille de citoyens de l'Union, de ressortissants de pays assimilés ou de citoyens luxembourgeois**. Les principaux pays de provenance de ces personnes ont été le Brésil (192), le Cap Vert (110) et les Etats-Unis (90).

**126 renouvellements de cartes de séjour et 224 remplacements de cartes de séjour de membre de famille** ont également été délivrés. **1.287 cartes de séjour permanent ont été délivrées en 2018 à des ressortissants de pays tiers**, membres de famille d'un citoyen de l'Union, qui ont acquis le droit de séjour permanent. **238 renouvellements de cartes de séjour permanents et 227 remplacements de cartes de séjour permanents** ont également été délivrés.

*Tous documents délivrés/traités en 2018 en matière de libre circulation des personnes - ventilation par type de document, comparaison par rapport aux deux années précédentes (sans renouvellements)*

	2016	2017	2018
Attestations d'enregistrement	14.990	15.840	17.099
Attestations de séjour permanent	10.025	11.521	6.804
Carte de séjour de membre de famille d'un citoyen de l'UE	1.507	1.477	1.586
Carte de séjour permanent membre de famille d'un citoyen de l'UE	813	891	1287

*Attestations d'enregistrement traitées en 2018 - ventilation par nationalité (sans renouvellements)*

nationalité	Nombre
française	4112
portugaise	3755
italienne	1949
belge	1224
allemande	1028
roumaine	781
espagnole	704
britannique	584
polonaise	515
grecque	411
néerlandaise	218
hongroise	210
bulgare	210
irlandaise	195
croate	152
finlandaise	127
suédoise	116
danoise	105
slovaque	104
tchèque	95
suisse	89
lituanienne	80
slovène	77
autrichienne	69
lettonne	59
estonienne	50
norvégienne	35
maltaise	24
chypriote	11
islandaise	9
liechtensteinoise	1
<b>TOTAL</b>	<b>17.099</b>

**Documents délivrés en 2018 dans le cadre de l'immigration de ressortissants de pays tiers**

En matière d'immigration de ressortissants de pays tiers, la direction de l'Immigration a émis au total **13.688 titres de séjour**, dont **6.174 premiers** titres de séjour, **539 titres de séjour en qualité de résident de longue durée** et **6.975 titres de séjour renouvelés**. S'y ajoutent **293 remplacements** de titres de séjour.

Les catégories principales des premiers titres de séjour délivrés (hors résidents de longue durée) sont « membre de famille », « travailleur salarié », « protection internationale – statut de réfugié » et « carte bleue européenne ». Les principales nationalités en ce qui concerne les premiers titres de

séjour délivrés (toutes catégories confondues, hors résidents de longue durée) sont l'Inde, la Chine, les Etats-Unis et la Syrie.

Sachant que les personnes qui bénéficient du statut de réfugié se voient délivrer un titre de séjour, le nombre élevé de décisions d'octroi de ce statut à des ressortissants syriens explique que les ressortissants syriens figurent parmi les premières nationalités en matière d'octroi de titres de séjour délivrés une première fois.

En ce qui concerne le total des titres de séjour délivrés (toutes catégories confondues, y inclus résidents de longue durée, et renouvellements), les principales nationalités sont l'Inde, la Chine et le Monténégro. S'y ajoute que la direction de l'Immigration a délivré **256 autorisations de travail** à des ressortissants de pays tiers détenant une autorisation de séjour et résidant dans un autre Etat membre de l'Union européenne et travaillant au Luxembourg. 158 ont été des premières autorisations et 98 des renouvellements.

Finalement, **33 autorisations d'occupation temporaire** ont été délivrées à des demandeurs de protection internationale en cours de procédure, à des bénéficiaires d'un sursis à l'éloignement pour raisons médicales, et des bénéficiaires d'un report de l'éloignement.

*Premiers titres de séjour délivrés en 2018 pour une durée de validité supérieure à trois mois (uniquement premières délivrances) - ventilation par catégorie de titre de séjour*

Catégorie	Titres délivrés
Carte bleue européenne	511
Chercheur	63
Elève	184
Etudiant	348
Investisseur	4
Jeune au pair	111
Membre de famille	1.848
Sportif ou entraîneur	46
Stagiaire	33
Travailleur détaché	36
Transfert intragroupe – expert/cadre	235
Transfert intragroupe – employé-stagiaire	13
Travailleur d'un prestataire de service communautaire	3

Titres de séjour délivrés en 2018 aux ressortissants de pays tiers ayant acquis le statut de résident de longue durée.

Catégorie	Titres délivrés
Résident longue durée	539

Titres de séjour délivrés en 2018 pour une durée de validité supérieure à trois mois (uniquement premières délivrances) - ventilation pour chaque catégorie de titre de séjour par principales nationalités

Carte bleue européenne	
indienne	136
américaine	64
chinoise	58

Chercheur	
chinoise	19
indienne	15
turque	5

Elève	
américaine	178
chinoise	5
chinoise (Taiwan)	1

Etudiant	
chinoise	45
indienne	40
népalaise	24

Investisseur	
chinoise	4

Jeune au pair	
philippine	33
camerounaise	8
colombienne	6

Membre de famille	
indienne	302
chinoise	246
américaine	146

Sportif ou entraîneur	
américaine	32
serbe	3
brésilienne	2

Stagiaire	
indienne	7
marocaine	4
chinoise	3

Travailleur détaché	
indienne	22
turque	9
américaine	3

Transfert intragroupe – ICT expert/cadre	
indienne	125
chinoise	47
américaine	34

Transfert intragroupe – ICT employé-stagiaire	
chinoise	6
malaisienne	6
mexicaine	1

Travailleur d'un prestataire de service communautaire	
chinoise	1
sud-coréenne	1
serbe	1

Travailleur indépendant	
indienne	7
chinoise	6
tunisienne	4

Travailleur salarié	
indienne	128
chinoise	126
mauricienne	79

Vie privée (toutes catégories)	
chinoise	29
albanaise	27
russe	26

Volontaire	
brésilienne	1
bélarusse	1

Protection internationale – statut de réfugié	
syrienne	389
érythréenne	308
iraquienne	203

Protection internationale – protection subsidiaire	
afghane	57
iraquienne	16
érythréenne	12

Résident de longue durée	
monténégrine	96
chinoise	81
serbe	44

Titres de séjour délivrés en 2018 pour une durée de validité supérieure à trois mois (premières délivrances + renouvellements) - ventilation par catégorie de titre de séjour, comparaison par rapport aux deux années précédentes

Catégorie	2016	2017	2018
Carte bleue européenne	639	885	994
Chercheur	63	100	99
Elève	191	175	184
Etudiant	381	606	667
Investisseur	-	-	4
Jeune au pair	70	90	112
Membre de famille	3.460	4.273	4.323
Prestataire de service communautaire	-	1	-
Protection internationale	-	-	385
Protection internationale – statut de réfugié	814	1.472	1.279
Protection internationale – protection subsidiaire	28	41	139
Résident longue durée	1.734	2.022	1.485
Sportif ou entraîneur	51	68	66
Stagiaire	21	34	34
Travailleur détaché	20	38	48
Transfert intragroupe – expert/cadre	-	131	286
Transfert intragroupe – employé-stagiaire	-	2	13
Transfert intragroupe – mobile expert/cadre	-	4	-
Travailleur d'un prestataire de service communautaire	4	-	3
Travailleur indépendant	65	71	72
Travailleur salarié	1.910	2.763	2.813
Travailleur transféré	356	234	-
Vie privée – 67 (4) (recherche d'emploi ou création d'entreprise)	-	-	1
Vie privée - 78 (1) a (ressources suffisantes)	92	156	192
Vie privée - 78 (1) b (titre autonome)	3	29	39
Vie privée - 78 (1) c (liens familiaux ou personnels)	488	395	353
Vie privée - 78 (3) (raisons humanitaires)	21	41	21
Vie privée - 95 (victimes de la traite)	-	3	10
Vie privée - 131 (raisons médicales)	-	3	1
Vie privée – autre	520	425	381
Volontaire	4	1	2
<b>Total</b>	<b>10.935</b>	<b>14.063</b>	<b>13.688</b>

Autorisations de travail délivrées en 2018 à des ressortissants de pays tiers résidant dans un autre Etat membre de l'UE (premières délivrances) - comparaison par rapport aux deux années précédentes

Type	2016	2017	2018
Autorisation de travail	95	110	158



### Autorisations d'occupation temporaire délivrées en 2018 - ventilation par catégorie de bénéficiaires

Catégorie	Première délivrance	Renouvellement
Demandeur de protection internationale	10	14
Bénéficiaire d'un sursis à l'éloignement pour raisons médicales	-	-
Bénéficiaire d'un report d'éloignement	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>19</b>

### Regroupement familial

En règle générale, la délivrance d'un titre de séjour est toujours précédée de et conditionnée à la délivrance d'une autorisation de séjour temporaire (AST). Dans le cadre du regroupement familial, en 2018, un total de **2.027 autorisations de séjour temporaires** a été délivré, dont 1.891 en tant que membre de famille et 136 dans la catégorie « vie privée - 78 (1) c (liens familiaux ou personnels) ».

Ceci représente **une augmentation** du nombre de délivrances d'AST dans le cadre du regroupement familial de **27,2% par rapport à 2017** (1.594) et de **47,6% par rapport à 2016** (1.373). Dans la majorité des regroupements familiaux, le regroupant a été détenteur d'un titre de séjour pour activités rémunérées (1.404 ou 69,3%). En 2018, 20,9% des regroupants étaient des détenteurs d'un titre de séjour dans la catégorie « Protection internationale » et 9,9% des détenteurs d'un titre de séjour dans une autre catégorie. 333 (16,4%) autorisations de séjour dans le cadre d'un regroupement familial étaient délivrées en 2018 à des personnes de nationalité indienne, 212 (10,5%) à des personnes de nationalité chinoise et 136 (6,7%) à des personnes de nationalité américaine.

### Autorisations de séjour temporaires délivrées – regroupement familial – évolution

Catégorie TS regroupant	2016	2017	2018	
			Total	%
Protection internationale	176	174	423	21,5%
Activités rémunérées	1013	1225	1404	71,6%
Autres	184	195	200	9,9%
<b>TOTAL</b>	<b>1373</b>	<b>1594</b>	<b>2027</b>	<b>100,0%</b>

### Autorisations de séjour temporaires délivrées en 2018 – regroupement familial – nationalités

Catégorie TS regroupant	Nationalité du détenteur de l'AST « membre de famille » ou « vie privée - 78 (1) c (liens familiaux ou personnels) »				Total
	érythréenne	afghane	iraquienne	autres	
Protection internationale	123	86	79	135	<b>423</b>
Activités rémunérées	indienne	chinoise	américaine	autres	<b>Total</b>
	321	199	131	753	<b>1.404</b>
Etudes	iranienne	indienne	camerounaise	autres	<b>Total</b>
	4	3	2	8	<b>23</b>
Autres	japonaise	kosovare	chinoise	autres	<b>Total</b>
	16	15	13	143	<b>200</b>

### Titres de voyage pour étrangers et titres de voyage pour apatrides

En 2018, la direction de l'Immigration a accordé **49 premiers titres de voyage pour étrangers et 40 renouvellements de titres de voyage pour étrangers**. Pendant cette même période, la direction de l'Immigration a accordé 5 premiers titres de voyage pour apatrides et 12 renouvellements de titres de voyage pour apatrides. 4 demandes ont été refusées.

*Titres de voyage pour étrangers délivrés en 2018 – ventilation par type de demande*

Type de demande	
Premier accord	49
Renouvellement	40
<b>Total</b>	<b>89</b>

*Titres de voyage pour apatrides délivrés en 2018 – ventilation par type de demande*

Type de demande	
Premier accord	5
Renouvellement	12
<b>Total</b>	<b>17</b>

**Evolutions législatives et réglementaires en matière de libre circulation des personnes et d'immigration**

Le 21 septembre 2018 est entrée en vigueur [loi du 1er août 2018 portant modification de 1\) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration et 2\) de la loi du 18 février 2013 sur l'accueil de jeunes au pair](#) transpose en droit national la directive 2016/801/UE qui constitue une refonte des directives 2004/114/CE du Conseil du 13 décembre 2004 relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat et 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique.

La directive 2016/801/UE vise à faire progresser l'Union européenne dans la course mondiale aux talents et promouvoir l'Europe comme centre mondial d'excellence pour les études et la formation tout en favorisant les contacts entre les personnes ainsi que leur mobilité, éléments importants de la politique extérieure de l'Union européenne. A part les modifications d'ampleur limitée liées aux conditions particulières des différentes catégories, l'une des nouveautés majeures est le fait que les étudiants et les chercheurs peuvent **séjourner neuf mois après avoir terminé leurs études ou activités de recherche en vue de trouver un emploi ou de créer une entreprise.**

Les demandeurs doivent prouver qu'ils ont réussi leurs études de doctorat ou de Master ou achevé avec succès leur activité de recherche ainsi que disposer des ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins pendant les neuf mois. Lorsqu'un titulaire d'un tel titre de séjour à des fins de recherche d'emploi ou de création d'entreprise trouve un emploi ou crée une entreprise, il doit évidemment solliciter en bonne et due forme un titre de séjour en qualité de travailleur salarié ou indépendant. Par ailleurs, les étudiants et les chercheurs peuvent se déplacer plus facilement dans l'UE au cours de leur séjour.

En effet, les étudiants qui suivent des programmes de l'Union ou des programmes multilatéraux comportant des mesures de mobilité n'auront pas besoin de déposer une nouvelle demande de titre de séjour, mais doivent seulement informer l'État membre dans lequel ils se rendent, par exemple pour faire un échange d'un semestre. Les chercheurs seront également en mesure de se déplacer pour des périodes plus longues que celles actuellement autorisées, la période pour une mobilité de courte durée étant de 180 sur 360 jours et celle de la mobilité à long terme de 180 à 360 jours.

La procédure de notification devrait faciliter les échanges et éviter des procédures trop lourdes de demandes en obtention d'une autorisation, puis de titre de séjour. Il est à noter que la loi augmente le nombre d'heures de travail que les étudiants peuvent prester pendant leurs études de 10 heures à un maximum de 15 heures par semaine. En outre, la directive prévoit des règles relatives aux stagiaires

et aux bénévoles dans le cadre du système européen de bénévoles qui bénéficieront de conditions uniformes pour entrer dans l'UE et d'une meilleure protection pendant leur séjour. La catégorie des stagiaires a été revue afin d'élargir le champ d'application (le stage ne doit pas revêtir un caractère obligatoire dans le cadre des études, pas de conditions de rémunération, etc.) dans lequel un étudiant ou un jeune diplômé puisse faire une première expérience professionnelle, tout en essayant d'éviter au maximum le risque d'abus.

Des dispositions optionnelles prévues pour les autres bénévoles et les élèves ont déjà été insérées dans la loi nationale au Grand-Duché de Luxembourg lors de la transposition de la directive 2004/114/CE en 2008. De même, le Grand-Duché de Luxembourg disposait déjà en grande partie de dispositions concernant les jeunes au pair qui, pour la première fois, sont couverts par une législation européenne.

En général, les délais de traitement accordés à l'administration compétente ont été raccourcis de 90 à 60 jours, voire dans certains cas 30 jours, afin de pouvoir garantir que des décisions rapides augmentent la compétitivité des Etats membres, de leurs instituts de recherche et universités.

Finalement, la loi insère dans la loi nationale un paragraphe de la Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée afin de clarifier la période à prendre en considération pour calculer la période de cinq ans permettant de demander le statut de résident de longue durée.

Il y a lieu de mentionner encore une dernière modification de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, opérée dans le cadre de la [loi du 20 juillet 2018 portant approbation de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) signée à Istanbul le 11 mai 2011, modification destinée à prendre en compte la situation de la victime de mariage forcé ainsi que de la victime de violence domestique en matière de droit de séjour et de permis de résidence. Un nouvel alinéa a ainsi été rajouté au paragraphe (4) de l'article 40 de la loi du 29 août 2008 disposant que le ressortissant d'un pays tiers prouvant avoir été victime d'un mariage forcé et contraint de quitter le Luxembourg, bénéficiera d'une procédure simplifiée pour recouvrer son titre de séjour ainsi qu'au paragraphe (3) de l'article 78 retenant que l'autorisation de séjour y visée sera accordée à la victime de la violence domestique, si ladite autorisation est nécessaire ou bien si celle-ci s'impose dans le contexte de la coopération de la victime avec les autorités compétentes dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure pénale. La loi du 20 juillet 2018 est entrée en vigueur le 3 août 2018.

En matière réglementaire, le [règlement grand-ducal du 18 juillet 2018 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 5 septembre 2008](#) fixant les conditions et modalités relatives à la délivrance d'une autorisation de séjour en tant que travailleur salarié a **simplifié la procédure en obtention d'une autorisation de séjour** et de réduire ainsi la charge administrative pesant sur le demandeur par la suppression de certaines formalités respectivement de certains documents à produire à l'appui d'une demande.

## **Article 18 § 2 -Simplification des formalités et réduction des droits et taxes**

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

Pas de nouveautés à signaler.

## **Article 18 § 3 - Assouplissement des réglementations**

*"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.**
- 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.**

### **Accès au marché national de l'emploi**

En ce qui concerne les réglementations régissant la reconnaissance des titres, qualifications professionnelles et diplômes étrangers, en matière de modifications législatives, il y a lieu de signaler la [loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles](#), qui transpose en droit luxembourgeois la directive 2013/55/UE du 20 novembre 2013. La procédure d'inscription au registre des titres d'enseignement supérieur est régie par la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. La loi précitée a mis en place le registre des titres de formation comportant deux sections : la section de l'enseignement secondaire et la section de l'enseignement supérieur.

Ce texte opère une refonte en profondeur de la législation en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles et académiques, tout en réunissant dans un texte unique l'ensemble des dispositions applicables en la matière.

Les principales innovations introduites par la loi du 28 octobre 2016 sont les suivantes :

- Simplification de la procédure en matière de reconnaissance de qualifications professionnelles : la nouvelle loi simplifie pour les résidents luxembourgeois, ainsi que pour les personnes désirant exercer une profession réglementée au Grand-Duché de Luxembourg, les démarches ayant trait à la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles.
- Création d'un registre des titres de formation et réduction de la taxe d'inscription : l'objectif du registre des titres de formation est la protection des titres à porter par les personnes disposant d'un certain grade ou diplôme. Ce registre se subdivise en deux sections, dont l'une comporte les titres de formation relevant de l'enseignement secondaire, de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle et l'autre les titres de formation relevant de l'enseignement supérieur. Cette dernière section remplace ainsi l'ancien registre des titres d'enseignement supérieur, créé par la loi afférente de 1963.

Les diplômes nationaux sont inscrits d'office au registre des titres de formation.

Dans le même ordre d'idées et dans l'optique d'une simplification administrative, les diplômes de bachelor et master reconnus en Belgique ou aux Pays-Bas sont inscrits d'office dans la section

correspondante, sans qu'une démarche supplémentaire ne soit requise. Cette disposition fait suite à la décision du Comité de ministres du Benelux du 18 mai 2015.

Pour les autres diplômes, la simplification administrative permet par ailleurs de réduire la taxe d'inscription au registre des titres de formation qui passe de 125 euros à 75 euros.

Dispense de la procédure d'homologation : dans l'optique d'une simplification administrative, une dispense de la procédure d'homologation telle que prévue par la loi modifiée du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur est introduite pour les titres de formation en médecine, médecine dentaire, médecine vétérinaire et pharmacie obtenues dans un pays tiers.

Cette dispense vaut également pour l'homologation des titres de formation en philosophie et lettres, en sciences humaines, en sciences physiques et mathématiques et en sciences naturelles en vue de l'accès à la profession réglementée de professeur de lettres ou de sciences de l'enseignement post primaire.

Elle prévoit en outre que l'inscription d'un titre dans ce registre implique le classement dans un niveau du cadre luxembourgeois des qualifications, défini dans le même dispositif.

Par ailleurs, le [règlement grand-ducal du 17 février 2017 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles](#) est venu compléter la loi du 28 octobre 2016 en définissant la procédure relative à l'inscription d'un titre de formation audit registre. Pour être inscrits au registre, les titres d'enseignement supérieur doivent satisfaire aux conditions suivantes : le titre d'enseignement supérieur doit sanctionner un cycle d'études complet et correspondre aux lois et règlements régissant l'enseignement supérieur de l'État dans lequel le titre a été conféré. Les titres d'enseignement supérieur étrangers sont inscrits sur demande individuelle et sur présentation d'un dossier.

Le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche statue sur la demande d'inscription.

L'inscription des diplômes nationaux d'enseignement supérieur et des diplômes d'enseignement supérieur émis par un État avec lequel le Grand-Duché de Luxembourg a conclu un accord se fait d'office. En 2018, cela valait pour les associate degrees, les diplômes de bachelor, de master et de doctorat (délivrés suite à la soutenance d'une thèse) émis par des établissements d'enseignement supérieur reconnus en Belgique ou aux Pays-Bas et sanctionnant des formations d'enseignement supérieur reconnues en Belgique ou aux Pays-Bas (décisions BENELUX du 18 mai 2015 et du 25 janvier 2018).

**Reconnaissance des qualifications professionnelles / nombre de reconnaissances de certificats étrangers, de qualifications professionnelles et de diplômes délivrés au cours de la période de référence par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

La reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues à l'étranger est donc régie par les dispositions de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Sont visées par la reconnaissance des qualifications professionnelles, les professions dont l'accès est soumis à certaines conditions législatives/réglementaires. Ainsi, les personnes désirant exercer une de ces professions doivent en principe préalablement obtenir une reconnaissance de leurs qualifications professionnelles.

Pour le **Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, il s'agit des professions suivantes :

**Professions de santé :**

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| • assistant technique médical en laboratoire | • diététicien                    |
| • assistant technique médical en chirurgie   | • ergothérapeute                 |
| • assistant technique médical en radiologie  | • infirmier gradué               |
| • infirmier                                  | • laborantin                     |
| • infirmier en anesthésie et réanimation     | • masseur-kinésithérapeute       |
| • infirmier en pédiatrie                     | • orthophoniste                  |
| • infirmier psychiatrique                    | • orthoptiste                    |
| • sage-femme                                 | • ostéopathe (depuis fin 2018)   |
| • assistant d'hygiène sociale                | • pédagogue curatif              |
| • assistant social                           | • podologue                      |
|  | • rééducateur en psychomotricité |

**Professions libérales :**

- |   |   |
|---|---|
| • architecte                                    | • expert-comptable                                |
| • architecte d'intérieur                        | • géomètre  |
| • architecte-paysagiste et ingénieur-paysagiste | • ingénieur-conseil du secteur de la construction |
| • comptable                                     | • ingénieur indépendant                           |
| • conseil économique                            | • urbaniste/aménageur                             |
| • conseil en propriété industrielle             |   |

**Profession médicale :**

- psychothérapeute (depuis juillet 2018)

Pour obtenir une reconnaissance des qualifications professionnelles en vue de l'accès à une profession réglementée, le titre de formation doit sanctionner une formation dont le contenu des études et le profil professionnel préparé correspondent à ce qui est exigé au Luxembourg pour pouvoir exercer cette profession. En cas de concordance entre ces points, une reconnaissance directe du titre de formation peut être prononcée. En cas de différences substantielles entre ces points, le candidat doit d'abord accomplir avec succès des mesures compensatoires, avant de pouvoir prétendre à une reconnaissance de son titre de formation. L'objectif de ces mesures compensatoires est de combler les lacunes constatées. En cas de différences essentielles entre ces points, la reconnaissance du titre de formation doit être refusée, car le titre de formation en question n'a généralement pas préparé à la même profession que celle pour laquelle la reconnaissance est demandée.

Concernant la profession de psychothérapeute, il y a lieu de noter que la période transitoire prévue par la loi modifiée du 14 juillet 2015 portant création de la profession de psychothérapeute n'a pris fin qu'en date du 15 juillet 2018. Dès lors, ce n'est qu'à partir de cette date que des demandes de reconnaissances professionnelles en vue de l'accès à cette profession ont été déposées auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Avant cette date, les personnes exerçant déjà cette profession au Luxembourg avant la réglementation de la profession en 2015 se sont « régularisées » moyennant des demandes adressées directement au ministère de la Santé. Ceci explique le nombre restreint de quatre décisions de reconnaissance prises par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2018.

Pour l'ostéopathe, il y a lieu de noter qu'aucune décision de reconnaissance n'a été prise par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2018, puisque la réglementation de cette

profession n'est intervenue que fin 2018. En janvier 2019, 35 demandes de reconnaissance sont en cours d'instruction auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

A noter également que pour les professions libérales, l'accès est généralement directement donné par le ministère de l'Économie, et que ce n'est que pour des motifs exceptionnels qu'une décision de reconnaissance préalable par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est exigée.

Ceci explique pourquoi, au cours de l'année 2018, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a prononcé dans le domaine des professions libérales seulement cinq décisions de reconnaissance.

*Au cours de l'année 2018, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a par ailleurs pris pour les professions de santé les décisions suivantes :*

Profession	Nombre total de décisions de reconnaissance	Nombre de reconnaissances directes	Nombre de reconnaissances après mesures compensatoires	Nombre de refus
Assistant d'hygiène sociale	0	0	0	0
Assistant social	62	0	62	0
ATM en chirurgie	9	9	0	0
ATM en laboratoire	1	1	0	0
ATM en radiologie	22	21	1	0
Diététicien	20	20	0	0
Ergothérapeute	36	36	0	0
Infirmier	7	7	0	0
Infirmier en anesthésie et réanimation	7	5	0	2
Infirmier en pédiatrie	28	28	0	0
Infirmier gradué	9	0	4	5
Infirmier psychiatrique	1	1	0	0
Laborantin	36	18	0	18
Masseur-kinésithérapeute	174	173	1	0
Orthophoniste	37	37	0	0
Orthoptiste	2	2	0	0
Ostéopathe	0	0	0	0
Pédagogue curatif	6	5	0	1
Podologue	6	6	0	0
Rééducateur en psychomotricité	23	23	0	0
Sage-femme	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>486</b>	<b>392</b>	<b>68</b>	<b>26</b>



**Pour les professions libérales :**

Profession	Nombre total de décisions de reconnaissance	Nombre de reconnaissances directes	Nombre de reconnaissances après mesures compensatoires	Nombre de refus
Architecte	1	1	0	0
Architecte d'intérieur	0	0	0	0
Architecte-paysagiste et ingénieur-paysagiste	0	0	0	0
Comptable	1	1	0	0
Conseil économique	1	1	0	0
Conseil en propriété industrielle	0	0	0	0
Expert-comptable	0	0	0	0
Géomètre	0	0	0	0
Ingénieur-conseil du secteur de la construction	0	0	0	0
Ingénieur indépendant	1	1	0	0
Urbaniste/aménageur	1	1	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Pour la profession médicale :**

Profession	Nombre total de décisions de reconnaissance	Nombre de reconnaissances directes	Nombre de reconnaissances après mesures compensatoires	Nombre de refus
Psychothérapeute	4	1	0	3

**Homologation des diplômes**

La loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dispense de la procédure d'homologation les titres et grades de formation en médecine, médecine dentaire, médecine vétérinaire et pharmacie obtenus dans un pays tiers. Cette disposition vaut également pour tous les titres de formation en philosophie et lettres, en sciences humaines, en sciences physiques et mathématiques et en sciences naturelles en vue de l'accès à la fonction de professeur.

Actuellement, la procédure d'homologation reste cependant encore requise dans le domaine du droit pour être admis aux cours complémentaires en droit luxembourgeois en vue de l'accès au barreau. Les demandes d'homologation sont transmises à la commission d'homologation en droit, chargée de donner un avis consultatif concernant la conformité des diplômes présentés aux dispositions légales et réglementaires.

Les critères d'homologation en droit sont fixés par les articles 2 et 4 du règlement grand-ducal modifié du 10 décembre 2004 :

- le requérant doit être titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires, luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent ;
- le diplôme final doit sanctionner un cycle d'études de droit d'une durée minimale de quatre années ;
- l'enseignement du droit doit avoir porté sur au moins quatre semestres d'études de droit civil et sur deux semestres de chacune des matières d'études suivantes: le droit commercial, le droit pénal ou la procédure pénale, le droit international privé ou public, le droit constitutionnel ou administratif
- le droit enseigné doit correspondre dans ses conceptions fondamentales aux principes généraux du système juridique luxembourgeois. Le Ministre prend les décisions d'octroi ou de refus d'homologation sur base de l'avis de la commission d'homologation.

En 2018, 298 diplômes en droit ont été homologués. 4 demandes en homologation ont été refusées.

Pays d'études	D	GB	AUT	B	Pays-Bas	F	CH	Divers	Total
Nombre de diplômes homologués	2	4	2	36	19	215	2	18	298

**2017**

Catégorie	Nombre de titres inscrits en 2016	Nombre de titres inscrits en 2017
Architecture	84	92
Autres*	1 541	1608
Droit	224	220
Économie	992	797
Ingénierie	224	337
Médecine	223	206
Professions de santé	1	7
Sciences	447	369
Total	3 734	3 636

En 2017, 235 demandes ont fait l'objet d'une décision de refus d'inscription au registre des titres du fait que ces titres n'ont pas été délivrés conformément aux lois et règlements régissant l'enseignement supérieur dans le pays de délivrance du diplôme.

Cette année, des demandes provenant de 120 pays différents ont fait l'objet d'un traitement. La majorité des demandes d'inscription au registre des titres provenaient de la France, l'Allemagne, la Belgique et du Royaume Uni.

Pays	Nombre de titres inscrits en 2017
France	1 233
Allemagne	681
Belgique	314
Royaume Uni	245

## **Reconnaissance des qualifications professionnelles**

La reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues à l'étranger est régie par les dispositions de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, qui transpose en droit luxembourgeois la directive 2005/36/CE telle qu'elle a été modifiée par les directives successives, dont notamment la directive 2013/55/UE.

Sont visées par la reconnaissance des qualifications professionnelles, les professions dont l'accès est soumis à certaines conditions législatives/réglementaires. Ainsi, les personnes désirant exercer une de ces professions doivent en principe préalablement obtenir une reconnaissance de leurs qualifications professionnelles.

Pour le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, il s'agit des professions suivantes :

### ***Professions de santé :***

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| • assistant technique médical en laboratoire | • diététicien                    |
| • assistant technique médical en chirurgie   | • ergothérapeute                 |
| • assistant technique médical en radiologie  | • infirmier gradué               |
| • infirmier                                  | • laborantin                     |
| • infirmier en anesthésie et réanimation     | • masseur-kinésithérapeute       |
| • infirmier en pédiatrie                     | • orthophoniste                  |
| • infirmier psychiatrique                    | • orthoptiste                    |
| • sage-femme                                 | • pédagogue curatif              |
| • assistant d'hygiène sociale                | • podologue                      |
| • assistant social                           | • rééducateur en psychomotricité |

### ***Professions libérales :***

- |   |   |
|---|---|
| • architecte                                    | • expert-comptable                                |
| • architecte d'intérieur                        | • géomètre  |
| • architecte-paysagiste et ingénieur-paysagiste | • ingénieur-conseil du secteur de la construction |
| • comptable                                     | • ingénieur indépendant                           |
| • conseil économique                            | • urbaniste/aménageur                             |
| • conseil en propriété industrielle             |   |

Pour obtenir une reconnaissance des qualifications professionnelles en vue de l'accès à une profession réglementée, le titre de formation doit sanctionner une formation dont le contenu des études et le profil professionnel préparé correspondent à ce qui exigé au Luxembourg pour pouvoir exercer cette profession. En cas de concordance entre ces points, une reconnaissance directe du titre de formation peut être prononcée. En cas de différences substantielles entre ces points, le candidat doit d'abord accomplir avec succès des mesures compensatoires, avant de pouvoir prétendre à une reconnaissance de son titre de formation.

L'objectif de ces mesures compensatoires est de combler les lacunes constatées. En cas de différences essentielles entre ces points, la reconnaissance du titre de formation doit être refusée, car le titre de formation en question n'a généralement pas préparé à la même profession que celle pour laquelle la reconnaissance est demandée. Depuis fin 2016, pour les professions d'infirmier et de sage-femme, les titulaires d'un titre de formation visé à l'annexe 5.2.2. de la directive 2005/36/CE sont exemptés de la procédure de reconnaissance et peuvent directement demander une autorisation d'exercer auprès du ministère de la Santé.

A noter également que pour les professions libérales, l'accès est généralement directement donné par le ministère de l'Economie, et que ce n'est que pour des motifs exceptionnels qu'une décision de

reconnaissance préalable par le ministère de l'Enseignement et de la Recherche est exigée. Ceci explique pourquoi, au cours de l'année 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a prononcé dans le domaine des professions libérales seulement deux décisions de reconnaissance pour la profession de conseil-économique.

Au cours de l'année 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a par ailleurs pris pour les professions de santé les décisions suivantes :

Profession	Nombre total de décisions de reconnaissance	Nombre de reconnaissances directes	Nombre de reconnaissances après mesures compensatoires	Nombre de refus
assistant d'hygiène sociale	0	0	0	0
assistant social	81	0	79	2
assistant technique médical en chirurgie	11	11	0	0
assistant technique médical en laboratoire	2	0	0	2
assistant technique médical en radiologie	22	21	1	0
diététicien	16	15	0	1
ergothérapeute	42	42	0	0
infirmier	8	8	0	0
infirmier en anesthésie et réanimation	5	3	0	2
infirmier en pédiatrie	28	28	0	0
infirmier gradué	6	0	5	1
infirmier psychiatrique	1	1	0	0
laborantin	36	19	0	17
masseur-kinésithérapeute	131	130	0	1
orthophoniste	30	29	0	1
orthoptiste	3	3	0	0
pédagogue curatif	4	4	0	0
podologue	7	7	0	0
rééducateur en psychomotricité	26	25	1	0
sage-femme	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>459</b>	<b>346</b>	<b>86</b>	<b>27</b>

### Homologation des diplômes

En 2017, 283 diplômes en droit ont été homologués. 5 demandes en homologation ont été refusées.

Pays d'études	D	GB	AUT	B	F	CH	Divers	Total
Nombre de diplômes homologués	4	3	1	33	213	1	28	283

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, la procédure d'inscription au registre des titres d'enseignement supérieur a été régie par la loi modifiée du 17 juin 1963 ayant pour objet de protéger les titres d'enseignement supérieur et par la loi modifiée du 19 juin 2009 ayant pour objet la transposition de la directive 2005/36/CE pour ce qui est a) du régime général de reconnaissance des titres de formation et des qualifications professionnelles, b) de la prestation temporaire de service.

Catégorie	Nombre de titres inscrits en 2015	Nombre de titres inscrits en 2016
Architecture	100	84
Autres*	1 001	1 541
Droit	171	224
Économie	962	992
Ingénierie	298	224
Médecine	154	223
Professions de santé		1
Sciences	484	447
<b>Total</b>	<b>3 170</b>	<b>3 734</b>

En 2016, 138 demandes ont fait l'objet d'une décision de refus d'inscription au registre des titres du fait que ces titres n'ont pas été délivrés conformément aux lois et règlements régissant l'enseignement supérieur dans le pays de délivrance du diplôme.

### **Homologation des diplômes**

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, l'homologation des diplômes étrangers d'enseignement supérieur a été requise pour l'accès à certaines fonctions et professions réglementées. Elle a été requise notamment pour l'admission au professorat en lettres et en sciences, pour l'exercice de la médecine, de la médecine dentaire, de la médecine vétérinaire, pour le pharmacien, ainsi que pour accéder au barreau. Dans le domaine de la médecine, de la médecine dentaire, de la médecine vétérinaire et de la pharmacie, la procédure d'homologation ne s'est appliquée qu'aux détenteurs de diplômes décernés par des pays non-membres de l'Union européenne.

Les demandes en homologation ont été transmises à une des commissions d'homologation chargées de donner un avis consultatif concernant la conformité des diplômes présentés aux dispositions légales et réglementaires.

Il existait une commission d'homologation pour chaque discipline. Chaque commission a vérifié :

- si le requérant est titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires, luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent,
- si la condition de la durée minimale des études est remplie,
- s'il s'agit d'un grade d'enseignement supérieur reconnu par le pays d'origine,
- si les matières fixées par le texte réglementaire en question ont été étudiées.

C'est le règlement grand-ducal modifié du 10 décembre 2004 qui fixait les critères d'homologation pour l'ensemble des matières visées par la loi modifiée du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur. Sur la base de l'avis émis par la commission, le ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a pris une décision d'octroi ou de refus d'homologation. Les demandes en homologation sont transcrites sur un registre spécial tenu à cet effet.

En 2016, 346 diplômes ont été homologués. 5 demandes en homologation ont été refusées du fait que les diplômes présentés n'ont pas rempli tous les critères d'homologation requis par la réglementation en vigueur.

Branches	D	GB	AUT	B	F	CH	Divers	Total
<b>Droit</b>	3	2	0	41	163	2	35	246
<b>Lettres</b>	18	5	2	6	11	1	2	45
<b>Médecine</b>							15	15
<b>Sciences</b>	8	4	1	7	16	2	2	40
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>54</b>	<b>190</b>	<b>5</b>	<b>54</b>	<b>346</b>

**Quant au nombre de reconnaissances de certificats étrangers, de qualifications professionnelles et de diplômes délivrés au cours de la période de référence par le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse**

**2018**

En 2018, le Service de la reconnaissance des diplômes du **Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse** a reçu un total de **5.520 demandes** de reconnaissance de qualifications scolaires et/ou professionnelles. 926 demandes concernaient l'une des autres autorités compétentes et leur ont été transmises. Pour 2.658 demandes, le Service a dû requérir des compléments d'information.

En 2018, **3.430 demandes** ont abouti à une reconnaissance d'équivalence et/ou une assimilation à un diplôme ou une certification luxembourgeoise.

Dans le secteur de la santé, **371 reconnaissances** d'équivalence ont été prononcées, entre autres pour 51 infirmiers (augmentation de 142,86 % par rapport à 2017) ainsi que pour 214 aides-soignants (augmentation de 41,72 % par rapport à 2017). Les bénéficiaires de ces reconnaissances pourront demander un droit d'exercer auprès du ministère de la Santé.

Dans le secteur socio-éducatif, **622 reconnaissances** d'équivalence ont été prononcées, notamment pour 419 éducateurs (augmentation de 30,12 % par rapport à 2017) ainsi que pour 203 auxiliaires de vie (augmentation de 125,56 % par rapport à 2017).

L'augmentation sensible des reconnaissances d'équivalence est due à l'entrée en vigueur de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (accès partiel à la profession réglementée) qui a permis aux professions socio-éducatives l'établissement de reconnaissances et d'autorisations d'exercer partielles. **647 autorisations d'exercer** ont été prononcées pour des diplômes étrangers reconnus, notamment pour 491 éducateurs (augmentation de 34,89 % par rapport à 2017) ainsi que pour 156 auxiliaires de vie (augmentation de 168,97 % par rapport à 2017). **170 autorisations d'exercer** ont été prononcées pour les diplômes d'État d'éducateur luxembourgeois (augmentation de 33,86 % par rapport à 2017).

Dans le secteur de l'artisanat, **36** demandes ont abouti à une assimilation à un brevet de maîtrise (**augmentation de 16,13 %** par rapport à 2017), **342** à un diplôme d'aptitude professionnelle (diminution de 7,57 % par rapport à 2017) et une au certificat de capacité professionnelle. Une partie de ces dossiers ont été introduits pour pouvoir postuler à un emploi salarié, les autres en vue d'une création d'entreprise au Luxembourg.

**1.066** requérants ont obtenu une équivalence à un diplôme de fin d'études secondaires classiques ou secondaires générales (augmentation de 1,43 % par rapport à 2017), 386 à un diplôme de **technicien**

(diminution de 3,02 % par rapport à 2017). Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires d'accéder à l'enseignement supérieur et au marché de l'emploi.

Par ailleurs, **606 attestations de niveau d'études** ont été prononcées (diminution de 3,04 % par rapport à 2017) à l'intention d'élèves voulant changer d'orientation scolaire ou intégrer/réintégrer le système scolaire luxembourgeois. Toutefois une partie de ces certificats ont été émis à l'attention d'adultes qui, arrivant au pays, ont voulu savoir à quoi correspond leur niveau d'études au Luxembourg et qui voulaient éventuellement profiter de l'offre d'apprentissage pour adultes. 249 demandes de reconnaissances ont été formellement refusées (augmentation de 47,34 % par rapport à 2017).

En 2018, le nombre de reconnaissances prononcées a **augmenté de 8,79 %** tandis que l'augmentation du nombre total des demandes est de 4,29 %.

## 2017

En 2017, le service de la reconnaissance des diplômes a reçu un total de **5.293 demandes** de reconnaissances de qualifications scolaires et/ou professionnelles. 982 demandes ne concernaient pas le service, mais l'une des autres autorités compétentes. Ces demandes ont été transmises pour attribution aux services concernés. 2.269 dossiers de demandes n'étaient pas complets et des compléments d'information ont été demandés aux requérants.

En 2017, **3.153** demandes ont abouti à une **reconnaissance d'équivalence** et/ou une **assimilation** à un/e diplôme/certification luxembourgeois/e. Dans le secteur de la santé, 248 reconnaissances d'équivalence ont été prononcées, entre autres pour 21 infirmiers (diminution de 87,50 % par rapport à 2016 : il ne s'agit pas ici d'une diminution intrinsèque du nombre d'infirmiers qualifiés ; en effet, c'est l'entrée en vigueur de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles – transposition de la directive 2013/55/UE modifiant la directive 2005/36/CE – qui a permis de simplifier la procédure ad hoc, à savoir que les diplômés dans les professions de santé dites sectorielles sont dispensés de la procédure de reconnaissance et peuvent directement demander leur droit d'exercer auprès du ministère de la Santé) ainsi que pour 151 aides-soignants (augmentation de 38,53 % par rapport à 2016). Les bénéficiaires de ces reconnaissances pourront demander un droit d'exercer auprès du ministère de la Santé.

Dans le secteur socio-éducatif, 412 reconnaissances d'équivalence ont été prononcées, notamment pour 322 éducatrices et éducateurs (augmentation de 52,61 % par rapport à 2016) ainsi que pour 90 auxiliaires de vie (augmentation de 76,47 % par rapport à 2016). L'augmentation sensible des reconnaissances d'équivalences est due à l'entrée en vigueur de la loi du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (accès partiel à la profession réglementée) qui a permis l'établissement de reconnaissances et d'autorisations d'exercer partielles aux professions socio-éducatives. 422 autorisations d'exercer ont été prononcées pour des diplômes étrangers reconnus, notamment pour 364 éducatrices et éducateurs (augmentation de 37,36 % par rapport à 2016) ainsi que pour 58 auxiliaires de vie (augmentation de 9,43 % par rapport à 2016). 127 autorisations d'exercer ont été prononcées pour les diplômés d'État d'éducateur luxembourgeois.

Dans les secteurs de l'artisanat, du commerce et de l'industrie, **31** demandes ont abouti à une assimilation à un brevet de maîtrise (uniquement pour l'artisanat - diminution de 29,54% par rapport à 2016) et 370 à un diplôme d'aptitude technique et professionnelle (augmentation de 37,04% par rapport à 2016). Une partie de ces dossiers ont été introduits pour pouvoir postuler à un emploi salarié, les autres demandes ont été introduites en vue d'une création d'entreprise au Luxembourg.

1.051 requérants ont obtenu une équivalence à un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques (diminution de 4,97 % par rapport à 2016), 398 à un diplôme de technicien (augmentation de 7,57 % par rapport à 2016). Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires d'accéder à l'enseignement supérieur et au marché de l'emploi.

Par ailleurs **625 attestations de niveau d'études** ont été prononcées (augmentation de 6,47 % par rapport à 2016) à l'intention d'élèves voulant changer d'orientation scolaire ou intégrer/réintégrer le système scolaire luxembourgeois.

L'accès partiel à une profession réglementée permet à un professionnel ne détenant pas le niveau complet de formation de réaliser une partie des actes pour lesquels il a obtenu un diplôme. **110** d'adultes qui, arrivant au pays, ont voulu savoir à quoi correspond leur niveau d'études au Luxembourg et qui éventuellement voulaient profiter de l'offre d'apprentissage pour adultes. 169 demandes de reconnaissance ont été formellement refusées (augmentation de 62,50 % par rapport à 2016).

En 2017, le nombre de reconnaissances prononcées a **augmenté de 5,07 %** tandis que l'augmentation du nombre total des demandes est de 14,02 %.

TOTAL	2200	3900	3802	4098	4480	4245	4705	5142	5528	4811	2905	3001	3133
-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

## 2016

En 2016, le service de la reconnaissance des diplômes a reçu un total de **4.642** demandes de reconnaissances de qualifications scolaires et/ou professionnelles (5.497 demandes en 2015). 823 demandes ne concernaient pas le département, mais l'une des autres autorités compétentes. 2.104 dossiers de demandes n'étaient pas complets et des compléments d'information ont été demandés.

En 2016, **3.001 demandes** ont abouti à une reconnaissance d'équivalence et/ou une assimilation à un diplôme/certification luxembourgeois/e.

Dans le secteur de la santé, **341** reconnaissances d'équivalence ont été prononcées, notamment pour 168 infirmières et infirmiers (diminution de 8% par rapport à 2015) ainsi que pour 109 aide-soignant(e)s (diminution de 21%). Les bénéficiaires de ces reconnaissances pourront demander un droit d'exercer auprès du ministère de la Santé.

Dans le secteur socio-éducatif, **262** reconnaissances d'équivalence ont été prononcées, notamment pour 211 éducatrices et éducateurs (augmentation de 6% par rapport à 2015) ainsi que pour 51 auxiliaires de vie (augmentation de 16%). 265 autorisations d'exercer ont été prononcées pour les diplômes étrangers reconnus ci-dessus, notamment pour 212 éducatrices et éducateurs (augmentation de 31%) ainsi que pour 53 auxiliaires de vie (augmentation de 141%). 205 autorisations d'exercer ont été prononcées pour les diplômes d'État d'éducateur luxembourgeois.

Dans les secteurs de l'artisanat, du commerce et de l'industrie, 44 demandes ont abouti à une assimilation à un brevet de maîtrise (uniquement pour l'artisanat - augmentation de 22% par rapport à 2015) et 270 à un diplôme d'aptitude technique et professionnelle (augmentation de 5%). Une partie de ces dossiers ont été introduits pour pouvoir postuler à un emploi salarié, les autres demandes ont été introduites en vue d'une création d'entreprise au Luxembourg.

**1.106** requérants ont obtenu une équivalence à un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques (augmentation de 7% par rapport à 2015), 370 à un diplôme de technicien (augmentation



de 3%). Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires d'accéder à l'enseignement supérieur et au marché de l'emploi.

Par ailleurs **587 attestations de niveau d'études** ont été prononcées (augmentation de 3% par rapport à 2015) à l'intention d'élèves voulant changer d'orientation scolaire ou intégrer/réintégrer le système scolaire luxembourgeois. Toutefois une partie de ces certificats ont été émis à l'attention d'adultes qui, arrivant au pays, ont voulu savoir à quoi correspond leur niveau d'études au Luxembourg et qui éventuellement voulaient profiter de l'offre d'apprentissage pour adultes. 104 demandes de reconnaissances ont été formellement refusées (augmentation de 33% par rapport à 2015). En 2016, le nombre de reconnaissances prononcées a augmenté de 3% tandis que la diminution du nombre total des demandes est de 16%.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> [Source : Rapports d'activité du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.](#)

#### **Article 18 § 4 - Droit de sortie des nationaux**

*"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.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler depuis la dernière période de référence.