



Synthèse de la mise en oeuvre de la stratégie européenne de l'emploi à travers le Plan national de réforme luxembourgeois 2005 - 2008 (2ème partie)

Roland MAAS, Patrick THILL - CEPS/INSTEAD

LDI 20 : Améliorer la réponse aux besoins du marché de travail

Cette mesure a gagné en importance suite à l'augmentation du taux de chômage au Luxembourg et suite au constat du caractère de plus en plus structurel du chômage dans un contexte de forte présence de travailleurs transfrontaliers au Luxembourg. Dans ce cadre, l'Observatoire de la formation, visant, entre autres, l'anticipation des besoins futurs en matière de qualification que l'INFPC est en train d'opérationnaliser, a rejoint parfaitement la réforme qui est au cœur de la ligne directrice 20 : la réforme de l'Administration de l'emploi (ADEM).

Le Conseil européen, par sa décision 2005/600/CE, a établi pour cette ligne directrice les pistes suivantes :

Ligne directrice 20: améliorer la réponse aux besoins du marché du travail au moyen des actions suivantes :

- *moderniser et renforcer les autorités responsables du marché du travail, notamment les services de l'emploi, également pour assurer une plus grande transparence des offres d'emploi et de formation aux niveaux national et européen ;*

- *supprimer les obstacles à la mobilité des travailleurs dans toute l'Europe dans le cadre des traités ;*
- *mieux anticiper les besoins de compétences, les pénuries et les blocages sur le marché du travail,*
- *gérer de manière judicieuse la migration économique.*

Le tableau 1 qui se base sur les PNR de 2005 - 2008 et de 2008 - 2010 et les Rapports de mise en œuvre de 2006 et 2007, reflète les mesures suivantes :

- **Analyser et optimiser le fonctionnement de l'Administration de l'emploi**

La réforme de l'ADEM se base sur un audit que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OECD) a effectué sur demande du Gouvernement luxembourgeois en mai 2005. Il s'agit d'une analyse détaillée du fonctionnement de l'ADEM dont les résultats ont été présentés en septembre 2007 par le Ministre du travail et de l'emploi. Les recommandations principales de l'OCDE concernaient alors :

Dans le contexte du projet européen SYSDÉM (Community System of Documentation on employment), nous avons abordé dans une première partie (publiée dans la collection « Gouvernance & Emploi » N° 10) une synthèse des principales réformes qui ont été réalisées dans le cadre du premier Plan national pour l'innovation et le plein emploi (PNR) 2005 - 2008, publié en octobre 2005. Nous avons présenté les réformes avancées au niveau des lignes directrices intégrées (LDI) 17, 18 et 19. Dans cette deuxième partie, nous synthétisons les réformes formulées à l'issue des LDI restantes 20, 21, 22, 23 et 24 portant plus particulièrement sur les réponses du Gouvernement face aux nouveaux besoins du marché de travail et sur la réforme récente des systèmes d'éducation et de formation professionnelle.

PNR 2005 - 2008	MEO 2006	MEO 2007	PNR 2008 - 2010
Analyser et optimiser le fonctionnement de l'ADEM	Analyser et optimiser le fonctionnement de l'ADEM	Moderniser le service public de l'emploi	Moderniser le service public de l'emploi
Mettre en place une stratégie nationale d'information, d'orientation et de guidance			
Augmenter la mobilité professionnelle et lutter contre la ségrégation sur le marché de travail			

Source : PNR 2005 - 2008, Rapports de mise en œuvre de 2006, 2007 et du PNR 2008 - 2010.

1. Augmenter le financement du SPE¹ ;
2. Clarifier le statut et la mission de l'ADEM ;
3. Renforcer la fonction de placement ;
4. Renforcer les outils d'activation et les tests de disponibilité ;
5. Réformer les mesures et programmes du marché de travail.

Ces recommandations ont finalement alimenté le projet de loi concernant la réforme de l'ADEM qui a été adopté par le Conseil du gouvernement du 27 mars 2009².

Certaines des recommandations ont déjà trouvé leur application dans le cadre de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi. Par exemple, la réforme des mesures actives en faveur des jeunes, l'introduction du principe de la proportionnalité concernant l'attribution de l'indemnité du chômage, ont déjà été réalisées.

Le projet sur la réforme de l'ADEM, tel qu'il est conçu actuellement, prévoit l'introduction d'une direction collégiale qui fera de l'ADEM un service de l'Etat à gestion séparée. Les membres de cette direction collégiale auront des domaines de responsabilités répartis entre les différents piliers d'actions à savoir : les activités d'encadrement des demandeurs d'emploi ou des chômeurs, les activités touchant aux presta-

tions en espèces, la production de statistiques et d'études ainsi que les compétences spécifiques du directeur général en tant que chef de la nouvelle Agence luxembourgeoise de l'emploi (ALE).

L'ADEM, dont il est prévu de changer le nom en Agence luxembourgeoise de l'emploi, sera dotée d'une plus grande flexibilité au niveau administratif, mais aussi en ce qui concerne l'encadrement des chômeurs : la procédure de l'assignation sera abandonnée et remplacée par un accompagnement plus individualisé des demandeurs d'emploi. Cet accompagnement individuel se basera entre autres sur des formations. C'est notamment dans le cadre d'une plus grande flexibilisation qui permettra à la nouvelle agence d'organiser et de financer des formations spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi. A cela s'ajoute que le projet de loi propose d'attribuer à la nouvelle agence le droit d'organiser des stages de quatre semaines pour les chômeurs afin de permettre aux futurs employeurs du secteur privé d'évaluer leurs aptitudes professionnelles.

Afin d'atteindre les objectifs de la réforme, le personnel de l'ALE sera renforcé par une « *adaptation du cadre supérieur* » et un « *élargissement du cadre moyen* ». Au niveau géographique, l'ALE aura la possibilité de créer des agences locales

(des antennes sont prévues à Esch/Alzette, Wiltz, Diekirch et Differdange).

Finalement, la nouvelle agence disposera, selon le projet de loi actuel, d'un contentieux interne permettant aux différentes parties (demandeurs d'emploi ou chômeurs et ALE) de chercher des solutions aux éventuels conflits.

- **Mettre en place une stratégie nationale d'information, d'orientation et de guidance**

Pour cette mesure, il est référé à la ligne directrice 18.

- **Augmenter la mobilité professionnelle et lutter contre la ségrégation sur le marché de travail**

- La loi du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration³ renforce la mobilité professionnelle et contribue à la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail. Cette loi transpose six directives européennes et règle donc dans un texte unique l'entrée et le séjour des étrangers sur le territoire luxembourgeois. Avec cette loi, la possibilité a été créée d'employer des personnes provenant des pays hors l'Union européenne en leur fournissant un permis de séjour sous condition qu'aucun préjudice en matière d'emploi ne soit causé à des personnes bénéficiant des dispositions nationales ou communau-

¹ Service public de l'emploi.

² Projet de loi portant I. modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi ; 3° de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ; II changeant la dénomination actuelle d'Administration de l'emploi en celle Agence luxembourgeoise pour l'emploi (ALE).

³ Loi du 29 août 2008 1) portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 2) modifiant – la loi modifiée du 5 mai 2006 relative au droit d'asile et à des formes complémentaires de protection, – la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, – le Code du travail, – le Code pénal; 3) abrogeant – la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers; 2. le contrôle médical des étrangers; 3. l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, – la loi du 26 juin 1953 portant fixation des taxes à percevoir en matière de cartes d'identité pour étrangers, – la loi du 28 octobre 1920 destinée à endiguer l'affluence exagérée d'étrangers sur le territoire du Grand-Duché, Mémorial A, numéro 138 du 10 septembre 2008.

taires, que l'activité de la personne à embaucher serve les intérêts économiques du pays, que la personne dispose des qualifications nécessaires, que la personne soit en possession d'un contrat de travail valide pour un emploi enregistré auprès de l'ADEM et, finalement, que l'appliquant dispose d'un logement.

Le permis de séjour est uniquement valide un an pour un secteur économique spécifique, ainsi que pour une seule profession. Cette nouvelle loi règle aussi les activités professionnelles indépendantes si la personne provenant d'un pays tiers peut prouver qu'elle possède les qualifications nécessaires pour exercer son activité, si l'activité sert le pays et si la personne possède un logement.

- Dans le cadre de la lutte contre une ségrégation du marché de travail, nous revenons brièvement sur les enjeux de la transposition de la directive européenne 96/71/CE sur le détachement des travailleurs. Cette directive a été transposée en droit luxembourgeois par la loi du 20 décembre 2002⁴. Toutefois, la Commission européenne a fait appel auprès de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) en reprochant au Luxembourg de ne pas avoir transposé correctement la directive. Les reproches concernent, d'une part, l'étendue des dispositions sociales obligatoirement applicables à l'ensemble des travailleurs et, d'autre part, les moyens de contrôle mis en œuvre pour surveiller l'application des dispositions.

Les griefs concernent alors⁵ :

1. Le premier reproche de la CE concerne les dispositions d'ordre public à savoir : l'obligation pour les entreprises de ne détacher que du personnel lié par un contrat de travail à l'entreprise ; l'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie qui ne devra s'appliquer qu'aux seuls salaires minimaux

des Etats membres d'accueil selon la directive 96/71 ; le respect de la réglementation du travail à temps partiel et à durée déterminée qui ne peut pas être imposée par l'Etat membre d'accueil ; l'obligation de respecter des conventions collectives ne constituerait pas, selon la Commission européenne, des dispositions de police relevant de l'ordre public national.

2. Concernant le repos hebdomadaire, la Commission européenne reproche au Luxembourg une transposition incomplète de la directive 96/71 relative aux périodes maximales et minimales de travail.

3. L'obligation de devoir présenter des documents relatifs à un détachement sur simple demande des autorités nationales, constitue, à l'égard de la CE, une insécurité juridique pour les entreprises désirant détacher des travailleurs au Luxembourg. Il conviendrait alors d'écarter toute ambiguïté juridique des textes législatifs.

4. L'obligation de désigner un mandataire ad hoc résidant au Luxembourg qui détient tous les documents nécessaires pour répondre aux contrôles des autorités compétentes.

La CJCE a finalement constaté dans son arrêt du 9 juin 2008 que le Luxembourg « *a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71, lu en combinaison avec le paragraphe 10 de cet article, ainsi que des articles 49 CE et 50 CE* »⁶.

En réaction à cet arrêt, le Ministre du travail et de l'emploi a précisé que cet arrêt s'aligne sur toute une série d'autres arrêts de la CJCE concernant l'ordre public social sous un angle de vue européen (il s'agit des arrêts Rüffert, Laval, Viking). L'arrêt sera, selon le Ministre du travail et de l'emploi, appliqué de façon plus proportionnée que ne le sont les mesures et les réponses actuel-

lement en vigueur, mais jugées non conformes par le CJCE. Les nouvelles mesures seront établies après consultation des partenaires sociaux⁷.

LDI 21 : Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux

Dans le cadre de l'adaptation des travailleurs et des entreprises au climat économique international, la LDI 21 se focalise notamment sur des priorités qui, dans leur fond, se renforcent mutuellement. Les entreprises sont invitées à se doter d'instruments plus flexibles et à adapter leurs structures afin d'affronter des restructurations majeures, ceci tout en respectant les changements qui pourraient avoir lieu au niveau des situations personnelles de leurs salariés. Les salariés de leur côté doivent se familiariser avec de nouvelles méthodes de travail, souvent de nature flexible et, si nécessaire, une révision de leur statut peut être réalisée tel que proposée par la décision 2005/600/CE. Le tableau 2 retrace de façon schématique les objectifs des deux PNR et des Rapports de mise en œuvre.

Les directives relatives à cette ligne directrice et énoncées dans la décision 2005/600/CE du Conseil européen sont les suivantes :

- Adapter la législation relative à l'emploi, réexaminer si nécessaire les différentes modalités contractuelles et dispositions relatives au temps de travail ;
- S'attaquer au problème du travail non déclaré ;
- Mieux anticiper et gérer positivement les changements, dont les restructurations économiques, y compris les changements liés à l'ouverture des marchés, afin de minimiser leur coût social et de faciliter l'adaptation ;

⁴ Loi du 20 décembre 2002 portant: 1. Transposition de la directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, Mémorial A, numéro 154 du 31 décembre 2002.

⁵ <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2008/06/detachement-cjce/index.html>.

⁶ <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2008/06/detachement-cjce/index.html>.

⁷ <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2008/06/detachement-biltgen/index.html>.

PNR 2005 - 2008	MEO 2006	MEO 2007	PNR 2008 - 2010
Maintenir des emplois	Maintenir des emplois	Maintenir des emplois	Maintenir des emplois
Définir de nouvelles formes d'organisation de travail	Définir de nouvelles formes d'organisation de travail	Définir de nouvelles formes d'organisation de travail	Définir de nouvelles formes d'organisation de travail
Continuer les actions positives en matière d'égalité entre femmes et hommes	Continuer les actions positives en matière d'égalité entre femmes et hommes	Continuer les actions positives en matière d'égalité entre femmes et hommes	Continuer les actions positives en matière d'égalité entre femmes et hommes
		Introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé	Introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé
			Réduire la segmentation du marché de travail

Source : PNR 2005 - 2008, PNR 2008 - 2010, Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007

- Promouvoir et diffuser les formes innovatrices et adaptables d'organisation du travail, en vue d'améliorer la qualité et la productivité au travail, y compris la santé et la sécurité ;
- Faciliter les transitions en matière de situation professionnelle, y compris la formation, l'activité professionnelle non salariée, la création d'entreprises et la mobilité géographique.

A partir de 2005 et suite aux décisions prises par le Comité de coordination tripartite dans son avis de 2006, des réformes ont été avancées dans le cadre des objectifs suivants :

• Maintenir l'emploi

Depuis le début de Lisbonne I, le souci d'assurer d'une manière accélérée le maintien des jeunes dans l'emploi est présent dans les PNR et les Rapports de mise en œuvre du Gouvernement. Le problème du décrochage scolaire et du chômage des jeunes a souvent été soulevé dans les évaluations des PNR effectuées par la Commission européenne⁸. Le Ministère du travail et de l'emploi soulignait en

2004 que « le maintien de l'emploi doit constituer la première priorité de l'action politique, ceci pour des raisons tant économiques et sociales qu'humanitaires⁹ ». Toutefois, la politique gouvernementale du maintien dans l'emploi s'est concrétisée de manière plus explicite dans le cadre des discussions au sein du Comité de coordination tripartite de 2006. L'avis afférent du 28 avril 2006 souligne une future focalisation du principe de renforcement de la politique active du maintien, avec l'accent plutôt sur la « *employment security* » au lieu de la « *job security* » dans l'objectif « *d'éviter autant que possible la mise au chômage des salariés, même dans l'hypothèse où leur emploi dans leur entreprise d'origine ne peut être sauvegardé, mais de privilégier les transitions anticipatives en vue d'éviter des passages par des périodes d'inscription au chômage*¹⁰ ».

Par l'implémentation¹¹ de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi (actuel article L.513 du Code Travail) qui constitue un élément significatif de la « *flexicurité à la luxembourgeoise*¹² » et dont l'objectif est d'éviter « *la négo-*

*ciation du plan social*¹³ », il est stipulé à l'article 1 que l'employeur doit notifier au Comité de conjoncture tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement. Parmi les instruments mis à disposition des entreprises et permettant de maintenir les salariés dans leurs emplois, citons les mesures envisageables suivantes¹⁴ :

- Application de la législation sur le chômage partiel ;
- Travail volontaire à temps partiel ;
- Recours à des comptes épargne-temps ;
- Possibilités de formation, de formation continue, de reconversion permettant, ainsi une réaffectation de salariés à l'intérieur des entreprises ;
- Application de la législation sur la préretraite-ajustement.

• Définir de nouvelles formes d'organisation du travail

Au-delà des mesures phares prévues par la loi du 22 décembre 2006, le PNR 2005 - 2008 annonce également le lancement de deux nouvelles formules visant plus par-

⁸ Dans ce contexte, la Commission européenne nota en 2007 qu'il s'agit de concentrer les efforts sur la « la lutte contre le taux de décrochage scolaire et le décrochage des filières d'enseignement » (http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-progress-report-LU_fr.pdf).

⁹ http://www.entreprises.public.lu/actualites/2005/05/25_rapport_activites/index.html.

¹⁰ Avis du Comité de coordination tripartite du 24 avril 2006, http://www.gouvernement.lu/salle_presse/communiqués/2006/04/28tripartite/tripartiteconclusions2006.pdf (p.21).

¹¹ Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement, Mémorial A, numéro 239 du 29 décembre 2006.

¹² http://www.mte.public.lu/ministre/commentaire/20080225_commentaire7_maintien_emploi/index.html.

¹³ Rapport de mise en œuvre 2006, p. 39.

¹⁴ Art. L.513-3 (1), <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0239/index.html>.

ticulièrement à créer des instruments d'adaptation aux besoins de nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises : le télétravail et les « *comptes épargne-temps* ».

Alors que le PNR 2005 - 2008 n'avait mentionné que le stade préparatoire des concertations autour du télétravail, cette nouvelle forme de travail a été matérialisée en 2006 avec la signature entre les syndicats OGB-L/LCGB et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) d'une convention relative au régime juridique du télétravail¹⁵ pour une durée de trois ans. Par la suite, en 2007, le règlement grand-ducal du 13 octobre 2006 a créé sa base légale¹⁶. La convention en question propose une définition du télétravail et met en exergue que cet instrument de flexibilité et d'adaptation revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur.

Le nouveau concept des « *comptes épargne-temps* » qui s'inscrit dans le contexte du statut unique dans le secteur privé, permet « *au salarié d'opter librement pour une organisation de travail lui donnant l'opportunité de réaliser un projet personnel au moyen d'une période de congé plus longue, sans devoir recourir à un congé sans solde*¹⁷ ». Proposé dans la déclaration gouvernementale de 1999 et avisé par le Conseil économique et social en 2004¹⁸, le concept des « *comptes épargne-temps* » a été annoncé pour la première fois en 2005 dans le premier PNR. Finalement, un avant-projet de loi a été élaboré par le Ministère du travail et de l'emploi¹⁹

et, selon le nouveau programme gouvernemental 2009-2014, les projets de lois afférents seront discutés avec les partenaires sociaux²⁰.

• Introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé

L'introduction du statut unique à partir du 1^{er} janvier 2009, annoncée pour la première fois dans le deuxième Rapport de mise en œuvre de 2007 et votée par la Chambre des députés le 29 avril 2008²¹, a été le fruit des discussions au sein du Comité de coordination tripartite de 2006. Le Gouvernement et les partenaires sociaux s'accordèrent à faire converger le statut des ouvriers et des employés privés dans le but d'éradiquer « *les clivages (...) qui ne reposent souvent plus sur des raisons objectives et s'avèrent contre-productifs pour le marché de l'emploi*²² ». Cette convergence des deux anciens statuts devait supprimer toutes sortes de distinctions qui avaient existé jusqu'alors dans le droit de travail luxembourgeois.

Toutefois, le Comité de coordination tripartite, tout comme la Chambre des métiers dans son avis du 7 novembre 2007²³, soumettaient cette réforme à une double condition : d'une part, l'introduction du statut unique ne devait pas avoir des répercussions financières sur l'ensemble de l'économie luxembourgeoise ; d'autre part, le respect pour les spécificités des différents secteurs devait être assuré. S'inscrivant également dans le cadre des propositions énoncées dans la décision 2005/600/CE du Conseil européen prônant plus généralement l'adap-

tation des salariés à l'évolution de leur statut professionnel, les grands axes de la convergence des deux statuts peuvent se résumer comme suit :

- Instauration d'un régime unique pour les ouvriers et les employés du secteur privé ;
- Généralisation de la continuation de la rémunération en cas de maladie (« *Lohnfortzahlung* ») avec l'indemnisation par l'employeur des 13 premières semaines en cas de maladie ou d'accident de travail ;
- Modification de l'assiette cotisable ;
- Réorganisation des institutions de sécurité sociale avec la fusion des différentes caisses de maladie et de pension du secteur privé ;
- Compensation des heures supplémentaires ;
- Création de la Caisse nationale de santé²⁴ (CNS) : elle regroupe les activités de l'Union des Caisses de maladie (UCM) et de 6 caisses de maladie²⁵ du secteur privé ;
- Création de la Caisse nationale d'assurance pension²⁶ (CNAP) : la CNAP regroupe les activités des 4 caisses de pension²⁷ du régime général ;
- Création d'une Mutualité des employeurs²⁸ ;
- Instauration d'une Chambre des salariés²⁹ ;
- Lutte contre l'absentéisme ;
- Simplification administrative.

¹⁵ http://www.entreprises.public.lu/actualites/2006/02/21_teletravail/index.html.

¹⁶ Convention relative au régime juridique du télétravail, <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0189/2006A3309A.html>.

¹⁷ Avis du Conseil économique et social sur les comptes épargne-temps (2004), <http://www.ces.public.lu/fr/avis/protection-salarie/2004-cet.pdf>.

¹⁸ Ibidem

¹⁹ Rapport d'activité du Ministère du travail et de l'emploi (2008), http://www.mte.public.lu/ministere/rapports-activite/rapport_act_2008.pdf (p.13)

²⁰ Programme gouvernemental 2008 (p. 127), <http://www.gouvernement.lu/gouvernement/programme-2009/programme-2009/programme-gouvernemental-2009.pdf>.

²¹ Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé, Mémorial A, numéro 60 du 15 mai 2008.

²² Exposé des motifs du projet de loi sur l'introduction d'un statut unique (p.2) déposé en date du 3 août 2008 à la Chambre des députés par le Ministre du travail et de l'emploi et de Ministre de la santé (<http://www.mte.public.lu/legislation/projets/5750/5750.pdf>).

²³ www.cdm.lu.

²⁴ www.cns.lu.

²⁵ Caisse de maladie des ouvriers, Caisse de maladie des employés privés, Caisse de maladie des ouvriers ARBED, Caisse de maladie des employés ARBED, Caisse de maladie des professions indépendantes et la Caisse de maladie agricole.

²⁶ www.cnap.lu.

²⁷ Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, Caisse de pension des artisans, Caisse de pension des employés privés, Caisse de pension agricole.

²⁸ www.mde.lu.

²⁹ www.csl.lu.

• Réduire la segmentation du marché du travail

Le Rapport de mise en œuvre de 2007 a introduit un nouvel objectif portant sur la réduction de la segmentation du marché du travail. Cet objectif a été réalisé moyennant l'élaboration de deux projets de lois créant deux congés spécifiques (cf. tableau 3) : le congé individuel de formation et le congé linguistique. Ces deux nouveaux congés constituent les piliers phares dans l'implémentation d'un système de formation et d'apprentissage tout au long de la vie au Luxembourg (voir LDI 23 et 24).

Se basant sur la législation existante (la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation, modifiée à plusieurs reprises par la suite³⁰), le congé individuel de formation³¹ dont le projet de loi avait déjà été déposé à la Chambre des députés en 2004, a été voté en 2007 après qu'une série d'amendements engendrant une modification de la version initiale du projet déposé ait été présentée. Dans le contexte du maintien dans l'emploi et du renforcement des compétences aidant à être compétitif sur le marché de l'emploi, il a été observé que « *tandis qu'une formation continue au sein des entreprises renforce le maintien dans l'emploi et contribue à la prolongation de la vie professionnelle, elle ne prépare pas forcément les salariés à un changement de carrière*³² ».

Allant de pair avec les objectifs de la relance de la stratégie de Lisbonne en 2005 dans le cadre de laquelle l'apprentissage tout au long de la vie³³ est considéré comme la voie principale en vue de la réussite des objectifs de Lisbonne, le congé de formation vise dès lors à « *encourager les salariés, les indépendants et les personnes exerçant une profession libérale à suivre des formations*

*dont ils n'ont pas nécessairement besoin dans l'immédiat pour l'exercice de leurs activités professionnelles, mais qui les aident à faire face à des changements rapides, améliorent leur employabilité, raccourcissent de ce fait d'éventuelles périodes de chômage et facilitent la transition vers un nouvel emploi*³⁴ ». Dans une même optique, le projet de loi portant introduction d'un nouveau congé linguistique³⁵ a été déposé le 29 mai 2005 à la Chambre des députés et voté en février 2009 après qu'une série d'amendements ait été incorporée dans le texte initial. Le congé linguistique poursuit un double objectif : tout comme le congé individuel de formation, il renforce les instruments disponibles dans le cadre de la formation professionnelle. Toutefois, au-delà de ce renforcement, il a comme mission de faciliter, voire de promouvoir l'intégration des étrangers au Luxembourg³⁶. Le tableau 3 regroupe de manière succincte les principales caractéristiques de deux nouveaux congés.

LDI 22 : Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorable à l'emploi

Le premier PNR de 2005 souligne, moyennant un objectif unique, que le Gouvernement entend maintenir le principe de l'indexation automatique des salaires « *sans pour autant s'opposer à une réorientation partielle du mécanisme d'adaptation*³⁷ ». Dans le cadre des directives annoncées dans la décision 2005/600/CE relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi, il s'agit d' :

- *Encourager les partenaires sociaux, dans les domaines relevant de leur compétence, à mettre en place un cadre adéquat pour les négociations salariales permettant de tenir compte*

des défis à relever du point de vue de la productivité ainsi que sous l'angle du marché du travail, à tous les niveaux pertinents, et d'éviter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;

- *Examiner l'incidence sur l'emploi des coûts non salariaux du travail et, au besoin, en adapter la structure et le niveau, en particulier pour réduire la pression fiscale sur les personnes faiblement rémunérées.*

En 2006, lors des réunions du Comité de coordination tripartite, les partenaires sociaux et le Gouvernement dégagèrent un accord sur l'indexation dans un souci de « *fournir des réponses aux problèmes du chômage, de la détérioration des finances publiques, de l'inflation et des entreprises qui perdent du terrain en termes de compétitivité*³⁸ » et de régler l'application des tranches indiciaires pour la période limitée de 2006 à décembre 2009.

En réponse aux effets d'une inflation élevée et dans un but de freiner une tendance à la hausse, les décisions introduites par la loi du 27 juin 2006³⁹ et notamment par son premier article, prévoyaient à ce stade un premier décalage de la tranche indiciaire d'août 2006 au 1^{er} décembre 2006, étant donné qu'aucune tranche indiciaire ne devait être appliquée en 2007. Celle prévue pour 2007 fut reportée au 1^{er} janvier 2008 et une autre décalée au 1^{er} janvier 2009. Les adaptations des tranches indiciaires prévues pour le 1^{er} janvier 2008 et le 1^{er} janvier 2009 ont été reculées de deux mois supplémentaires, soit au 1^{er} mars 2008 et au 1^{er} mars 2009 dans le cas où le prix du baril de pétrole Brent serait égal ou supérieur à 63 dollars US. En outre, la même loi stipule à son article 2 la non-prise en considération de certaines taxes

³⁰ Avis de la Chambre des employés privés sur le congé-éducation, www.cepl.lu/ceplweb/NouvDroitTravail/pdf/2-LoisNonAbrog/133-conge-education.pdf.

³¹ Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation et modification, Mémorial A, numéro 241 du 28 décembre 2007.

³² Rapport de la Commission de l'éducation nationale et de la formation professionnelle du 18 avril 2009, p. 2.

³³ Voir conclusions du Conseil européen de mars 2005 à Bruxelles www.eu2005.lu/fr/actualites/conseil/2005/03/23conseileuropen/ceconcl.pdf.

³⁴ p. 2.

³⁵ Loi du 17 février 2009 portant 1. Introduction d'un congé linguistique, Mémorial A du numéro 33 du 26 février 2009.

³⁶ Rapport de la Commission de l'éducation nationale et de la formation professionnelle du 13 janvier 2009, p. 2.

³⁷ Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg 2005 - 2008, p. 35.

³⁸ Exposé des motifs de la loi du 27 juin 2006, p. 6.

³⁹ Loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des Traitements, Mémorial A, numéro 114 du 27 juin 2006.

Congé individuel de formation ⁴⁰	Congé linguistique ⁴¹
- Dans le cadre du congé-formation, les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et ceux exerçant une profession libérale peuvent participer à des cours, se préparer ou participer à des examens, rédiger des mémoires ou procéder à tout autre travail en relation avec une formation - Les conditions d'accès sont les suivantes : • Etre occupé sur un lieu de travail au Luxembourg • La durée totale est fixée à 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle et sur une durée de 2 années, le nombre des jours est attribuable à 20 jours • Le congé est accordé par le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.	- Ce congé permet aux salariés de toutes nationalités d'acquiesce ou de perfectionner leur connaissance de la langue luxembourgeoise - L'objectif de cette mesure est de faciliter l'intégration des salariés dans la société moyennant le marché de l'emploi - Les conditions d'accès sont les suivantes : • Etre occupé sur un lieu de travail au Luxembourg • Etre lié à une entreprise ou association qui est légalement établie et active au Luxembourg • Avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de l'employeur à qui s'adresse la demande de ce congé • La durée du congé linguistique ne peut dépasser 200 heures, divisée obligatoirement en deux tranches de 80 et de 120 heures chacune pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle • Le congé est accordé par le Ministère de l'emploi et du travail.

et redevances (certaines boissons alcoolisées et produits du tabac) dans l'établissement de l'indice des prix à la consommation.

Dès lors, la question relative à l'indexation a généré un long débat à multiples facettes et à tous les niveaux de la société. Citons ici quelques exemples concrets : alors que le Premier ministre Jean-Claude JUNCKER informait en juillet 2008 que le mécanisme d'adaptation automatique des salaires ne devait être rétabli que lorsque le taux d'inflation tomberait sous la barre des 2%, l'OGB-L opinait que le mécanisme était indispensable afin d'éviter tout décrochage social⁴². Le LCGB de son côté a également défendu le mécanisme de l'index⁴³. Du côté des chambres professionnelles, la Chambre des métiers avait proposé l'introduction d'une tranche indiciaire maximale de 1,5 fois le salaire social minimum⁴⁴. La Chambre de commerce de son côté a noté que

le mécanisme de l'indexation automatique « *devrait avoir pour principale préoccupation le respect d'une certaine forme d'équité sociale* » et a constaté, dans l'optique de la proposition avancée par l'UEL, que « *cette limitation donnerait à l'échelle mobile une vocation sociale alors qu'elle garantirait le maintien du pouvoir d'achat aux couches sociales les plus touchées par l'évolution du coût de la vie, sans pour autant conduire à des augmentations salariales exorbitantes par rapport à la finalité initiale du mécanisme*⁴⁵ ».

LDI 23 : Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain

Dès le début du processus de Lisbonne I et dans un souci d'assurer l'objectif de la mise en place d'une société de la connaissance et d'un espace européen de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie, l'investissement dans le capital

humain moyennant une amélioration des systèmes d'éducation et la réforme d'instruments déjà existants, constitue un objectif transversal dans les lignes directrices intégrées sur les politiques d'emploi. Dans le cadre du programme de travail intermédiaire « *Education et formation 2010*⁴⁶ », la Commission européenne a établi en 2003 des critères de références européens dont, par exemple, la réduction de moitié du taux de jeunes quittant prématurément l'école afin d'atteindre un taux moyen de l'UE de 10% ou moins⁴⁷. Dans le même ordre d'idées, les directives annoncées dans la décision 2005/600/CE relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi sont les suivantes :

- *Mettre en œuvre des politiques et des actions inclusives en matière d'éducation et de formation destinées à faciliter significativement l'accès à l'enseignement professionnel initial, à l'enseignement secondaire et à l'enseignement*

⁴⁰ Congé individuel de formation, www.lifelong-learning.lu.

⁴¹ Congé linguistique, www.lifelong-learning.lu.

⁴² http://www.frontaliers-francais.lu/pdf/actualites/csv_juncker_index_17_07_08.pdf.

⁴³ OGB-L, <http://lcgb.lu/fr/articles/show/id/239>.

⁴⁴ Chambre des métiers, <http://www.cdm.lu>.

⁴⁵ Chambre de commerce, <http://www.cc.lu/merkur.php?type=edit&id=24>.

⁴⁶ Stratégie et coopération en matière d'éducation et de formation, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_fr.htm.

⁴⁷ Commission européenne, critères de référence européens pour l'éducation et la formation (2002), http://etuce.homestead.com/Developments/Qualite_fr/Communication_benchmarks_fr.pdf.

supérieur, y compris aux apprentissages et à la formation entrepreneuriale,

- Réduire significativement le nombre d'élèves quittant l'école prématurément,
- Etablir des stratégies efficaces d'apprentissage tout au long de la vie offertes à tous, dans le cadre des écoles, des entreprises, des autorités publiques et des ménages, conformément aux accords européens, y compris en prévoyant des incitations et des mécanismes de répartition des coûts appropriés, en vue d'augmenter la participation à la formation continue et en entreprise tout au long de la vie, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et âgés.

Dans le cadre de la révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne, le Conseil « Education, Formation et culture » de février 2005 a soulevé que la promotion de l'excellence des systèmes d'éducation et de formation est nécessaire pour soutenir l'emploi, la croissance et la cohésion sociale⁴⁸. Dans le premier PNR

2005 - 2008, le Gouvernement souligne qu'il s'agit « d'augmenter la cohérence et l'efficacité de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie » (p.35).

Dans un souci d'atteindre les objectifs et priorités énoncés dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et formulés par le Gouvernement au niveau des LDI 23 et 24, une adaptation progressive aux exigences du marché de travail a eu lieu avec des systèmes d'éducation qui se caractérisent par le passage vers un enseignement à base de compétences. Au Luxembourg, dans le cadre de ce processus, tant le système scolaire que l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle ont subi des réformes profondes. Le tableau 4 regroupe les objectifs énoncés pour la LDI 23 :

- **Favoriser la cohérence et l'efficacité de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie**

Compte tenu des observations précitées, l'objectif de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie a été annoncé dans le premier PNR

2005 - 2008, et progressivement intégré dans les futurs autres objectifs de la même LDI. Au-delà du congé individuel de formation (voir LDI 21), un autre instrument menant à plus d'efficacité est à considérer dans le cadre de cet objectif⁴⁹ : le concept de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet à toute personne de valider les acquis de son expérience en vue d'une qualification professionnelle. Déjà en 1995, la Commission européenne a prôné dans son Livre blanc intitulé « Enseigner et apprendre vers la société cognitive » que « chacun devrait pouvoir disposer, s'il le désire, d'une carte personnelle de compétences où seraient portées les connaissances ainsi validées⁵⁰ ». Les acquis servent, entre autres, à accumuler et à faire valider des compétences qui sont exigées pour des études universitaires à l'Université du Luxembourg et pour les formations d'enseignement supérieur qui mènent à l'obtention du Brevet de technicien supérieur (BTS). Le concept de la validation des acquis de l'expérience a été énoncé pour la première fois à l'article 9⁵¹ de la loi de

T4 Objectifs de la Ligne directrice intégrée 23

PNR 2005 - 2008	MEO 2006	MEO 2007	PNR 2008 - 2010
Favoriser la cohérence et l'efficacité de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie	Favoriser la cohérence et l'efficacité de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie	Promouvoir l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie	Promouvoir l'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie
Optimiser l'accès à la formation professionnelle initiale		Optimiser l'accès à la formation professionnelle initiale	
Promouvoir la réussite scolaire		Promouvoir la réussite scolaire et réduire le nombre d'élèves quittant prématurément l'école	Promouvoir la réussite scolaire et réduire le nombre d'élèves quittant prématurément l'école
		Améliorer l'équité des systèmes d'éducation et de formation	

Source : PNR 2005 - 2008, 2008 - 2010, Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007

⁴⁸ Conclusions du Conseil éducation et culture (21 février 2005), <http://www.eu2005.lu/fr/actualites/conseil/2005/02/21concluconsEJC/21ejc-concl.pdf> (p. 12) et http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2005/02/21conseil_education_jeunesse/index.html.

⁴⁹ Notons que deux lois relatives à l'objectif en question ont été élaborées en 2008, mais votées seulement en 2009. D'une part, l'apprentissage tout au long de la vie est aussi étroitement lié à la formation des adultes et à l'apprentissage des langues avec comme objectif de « promouvoir le plurilinguisme, de faciliter l'intégration et la cohésion sociales et de contribuer à l'employabilité des personnes » (art. 2). Par la loi du 22 mai 2009 (Mémorial A, numéro 112 du 26 mai 2009), l'Institut national des langues (INL) a remplacé l'ancien Centre des langues Luxembourg. A côté de la fonction du professeur de langue luxembourgeois, cette loi crée le « Certificat Lëtzebuerges Sprooch a Kultur » avec une formation non-universitaire de 120 heures offerte par l'INSL et l'Université de Luxembourg. D'autre part, la loi du 6 février 2009 a comme objet la création d'un Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques. Le nouveau service devra assurer l'innovation et la recherche pédagogiques et technologiques, l'assurance de la qualité de l'enseignement dans les écoles et les lycées et la formation continue du personnel enseignant et éducatif des écoles et des lycées (art. 2). (Mémorial A numéro 19 du 16 février 2009).

⁵⁰ Livre blanc sur l'éducation et la formation, « Enseigner et apprendre vers la société cognitive », http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_fr.pdf.

⁵¹ L'article 9 souligne que « Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré. Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger ».

2003 sur la création de l'Université de Luxembourg et élaboré d'une manière plus détaillée en 2008 à l'issue de la loi portant réforme de la formation professionnelle⁵². Dans le cadre des objectifs de cette loi qui vise également l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie (art. 1), celle-ci définit également le rôle du tuteur et des VAT⁵³ (art. 2).

• Optimiser l'accès à la formation professionnelle initiale

Dans le cadre des objectifs de l'Agenda 2010 et de l'objectif d'améliorer les taux d'emploi, le Gouvernement a annoncé dans le premier PNR 2005 - 2008 une modernisation de la formation professionnelle afin de répondre aux exigences d'une société de la connaissance et d'un marché d'emploi en constante évolution. Dans son avis sur la réforme de la formation professionnelle, la Chambre des métiers note par exemple que « *c'est (...) le couple « éducation-formation » qui occupera le rôle central dans le dispositif à mettre en place afin de garantir la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et de défendre le niveau de vie exceptionnel de sa population*⁵⁴ ». En 2006, le projet de loi portant réforme de la formation professionnelle a été déposé à la Chambre des députés.

Avec cette nouvelle réforme, le système d'apprentissage axé jusqu'à cette époque sur le cadre instauré par l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, est réorganisé. Elle a fait encadrer le système de la formation professionnelle avec un concept de compétences, le Gouvernement entend viser une réduction du décrochage scolaire, une meilleure insertion au marché d'emploi et l'accessibilité à l'apprentissage tout au long de la vie⁵⁵. La loi portant réforme de la formation professionnelle (Mémorial A, numéro 220 du 30 décembre 2008) a été votée par la Chambre des députés

en novembre 2008 après qu'une série d'amendements ait modifié le texte initial, une modification qui a reposé en grande partie sur une série d'avis émis par les chambres professionnelles et autres associations.

Au-delà de la validation des acquis de l'expérience, énoncée dans le Chapitre V, la nouvelle loi sur la formation professionnelle stipule la création d'un Service de la formation professionnelle qui assumera la fonction coordinatrice des différences formations offertes. Dans un souci d'assurer la qualité de la formation professionnelle, le texte prévoit en outre à l'article 44 la création d'un label de qualité, décerné par le Ministre de l'éducation et de la formation professionnelle pour une durée de trois années. Pour ce qui est des futurs diplômes, quatre types de formations sont envisagés à l'avenir (cf. tableau 5).

• Promouvoir la réussite scolaire et réduire le nombre d'élèves quittant prématurément l'école

Comme nous l'avons déjà souligné dans le cadre de la LDI 18 et de la prise en charge plus accrue des jeunes, l'évolution a été marquée, d'une part, par des réformes profondes des systèmes d'éducation et de formation (p.ex. la réforme de la formation professionnelle...) et, d'autre part, par une réorientation du système scolaire classique vers un apprentissage axé sur des compétences et sur une assistance plus développée grâce à un partenariat entre experts (instituteurs, psychologues, éducateurs...). En effet, la Commission européenne a relevé à plusieurs reprises dans son évaluation les efforts que le Luxembourg devait réaliser en matière de décrochage scolaire⁵⁶. Alors que le STATEC a analysé de près la situation des jeunes sur le marché de travail⁵⁷ (voir LDI 18), le Minis-

T5 Les 4 types de formation professionnelle

Formation	Diplôme
➤ La formation professionnelle de base qui s'adresse aux élèves en difficultés ; ➤ La formation professionnelle initiale dispensant une formation générale, théorique et pratique ; ➤ La formation professionnelle continue, permettant de développer des connaissances et compétences, d'améliorer une qualification professionnelle ou de se réorienter ; ➤ La formation de reconversion professionnelle, ayant 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.	➤ Certificat de capacité professionnelle (CCP) ; ➤ Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ; ➤ Diplôme de technicien.

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.

⁵² Loi 18 décembre 2008 sur la réforme de la formation professionnelle, Mémorial A, numéro 220 du 30 décembre 2008.

⁵³ L'article 2 définit les VAT comme « un dispositif permettant d'évaluer et de reconnaître une grande diversité de compétences acquises tout au long de la vie dans différents contextes, comme l'éducation, le travail et les loisirs, ceci en vue d'obtenir un certificat ou un diplôme ».

⁵⁴ Avis de la Chambre des métiers du 11 juin 2007, http://www.cdm.lu/pls/CDM/download_file?id=93964&lg=FR&td=AV.

⁵⁵ La réforme de la formation professionnelle, http://www.men.public.lu/priorites/formation_professionnelle/index.html.

⁵⁶ Evaluation de la Commission européenne, http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-progress-report-LU_en.pdf.

⁵⁷ STATEC, Le jeunes face au marché du travail, Bulletin du STATEC N 7 – 2007, Luxembourg, 2007.

tère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle a indiqué dans sa troisième étude sur le décrochage scolaire au Luxembourg que le nombre d'élèves quittant prématurément l'école sans diplômes et de manière définitive entre le 1^{er} mai 2006 et le 30 avril 2007 a diminué⁵⁸.

Dans son effort de lutte contre le décrochage scolaire, le Gouvernement a également annoncé dans le premier PNR 2005 - 2008 certaines mesures issues de la pédagogie de la deuxième chance⁵⁹. La conception de la mise en place d'écoles de la deuxième chance a déjà été lancée par la Commission européenne dans son Livre blanc de 1995 intitulé « *Enseigner et apprendre vers la société cognitive*⁶⁰ ». Au Luxembourg, cette nouvelle piste a été concrétisée avec la présentation en décembre 2006 d'un projet de création d'une Ecole de la 2^e chance et le dépôt d'un projet de loi afférent le 23 décembre 2008⁶¹ qui, selon les auteurs du projet, devait constituer une « *structure [qui] ... se trouvera à mi-chemin entre la formation scolaire initiale et le marché de l'emploi* » axée sur le « *développement de l'acquisition de compétences de base et nouvelles (éducation), au rapprochement de l'école et l'entreprise (formation) et à la lutte contre l'exclusion sociale (social)* ».

Tout en relevant le caractère innovateur du projet, la Chambre des métiers notera dans son avis de mars 2009 qu'il « *s'agit de créer un cadre novateur en évitant de reproduire, au niveau de l'école de la deuxième chance, les problèmes et difficultés auxquels doit faire face l'école de la première chance*⁶² ». La nouvelle Chambre des salariés

de son côté donne à considérer que, d'une manière générale, les dispositifs permettant aux jeunes une réinsertion dans l'enseignement ne sont pas encore suffisants ou qu'ils sont confrontés à certaines contraintes⁶³. Le rôle de la nouvelle école en tant qu'instrument de lutte contre le décrochage des jeunes est bien défini dans l'article 2 stipulant que cette nouvelle institution a comme mission l'intégration de ces apprenants, âgés de 16 à 24 compris (art. 1), soit dans les lycées ou lycées techniques, soit dans le système de la formation professionnelle ou dans les dispositifs de la pédagogie des adultes⁶⁴. Dans sa conception actuelle, le projet de l'Ecole de la 2^e chance prévoit les éléments suivants :

- Un contrat pédagogique individuel (art. 5) ;
- Un parcours de formation individualisé ;
- Des stages en entreprises (Chapitre V) et un apprentissage pratique (art. 7) ;
- Un accompagnement personnalisé et individuel des apprenants (Chapitre IV) ;
- Une évaluation basée sur un portfolio et une certification.

• Améliorer l'équité des systèmes d'éducation et de formation

Comme annoncé dans le Rapport de mise en œuvre 2007, le Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle a mis en place une Cellule d'accueil scolaire pour nouveaux arrivants⁶⁵ (CASNA) afin de bien assurer l'insertion de ceux-ci dans le système scolaire luxembourgeois.

LDI 24 : Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences

Dans le but d'établir une société de la connaissance, l'adaptation des systèmes d'éducation a été une des priorités de la stratégie de Lisbonne. Le rapport KOK a également recommandé l'investissement dans le capital humain et l'adaptation des systèmes d'éducation⁶⁶. Les conclusions du Conseil de Lisbonne en 2000 prévoient que « *les systèmes européens d'éducation et de formation doivent s'adapter tant aux besoins de la société de la connaissance qu'à la nécessité de relever le niveau d'emploi et d'en améliorer la qualité*⁶⁷ ». Toutefois, des études d'experts ont constaté à plusieurs reprises que le système d'éducation et de formation luxembourgeois connaît certaines lacunes. Dans ce contexte, le rapport Fontagné soulève que « *le Luxembourg se caractérise par une performance médiocre de son système éducatif, telle que révélée par les indicateurs disponibles*⁶⁸ ». Cette performance au niveau de la qualité semble aussi avoir été confirmée par l'étude internationale récente PISA⁶⁹ (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) de 2003 et de 2006 qui a plutôt relevé des résultats décevants⁷⁰. Les directives annoncées dans la décision 2005/600/CE relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi sont les suivantes :

- Renforcer et garantir l'attrait, l'ouverture et le niveau de qualité des systèmes d'éducation et de formation, élargir l'offre de

⁵⁸ Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle : Le décrochage scolaire au Luxembourg (mai 2006 à avril 2007) : Parcours et caractéristiques des jeunes en rupture, http://www.men.public.lu/publications/etudes_statistiques/etudes_nationales/080625_decrocheurs/080625_decrocheurs_2006_2007_juin.pdf.

⁵⁹ Programme de réforme 2005 - 2008, p. 36.

⁶⁰ Livre blanc sur l'éducation et la formation, « *Enseigner et apprendre vers la société cognitive* », http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_fr.pdf.

⁶¹ Le projet de loi fut voté en mai 2009 (loi du 12 mai 2009 portant création d'une Ecole de la 2e chance Mémorial A, numéro 105 du 20 mai 2009).

⁶² Avis de la Chambre des métiers, http://www.cdm.lu/pls/CDM/download_file?id=96267.

⁶³ Avis de la Chambre des salariés, <http://www.csl.lu/component/rubberdoc/doc/73/raw>.

⁶⁴ Dans son avis du 31 mars 2009, le Conseil d'Etat a caressé l'idée d'un seuil d'admission de 18 ans, argumentant qu'on « *aurait eu affaire exclusivement à des jeunes adultes libérés juridiquement de la tutelle parentale et définissant librement leur implication dans ce type d'école* » (p.4).

⁶⁵ Cellule d'accueil scolaire pour élèves nouveaux arrivants, http://www.men.public.lu/publications/enfants_etrangers/pub_francais/081209_depliant_casna_fr/080312_cellule_fançais_casna.pdf.

⁶⁶ p. 22.

⁶⁷ Conclusions du Conseil européen de Lisbonne (23 et 24 mars 2009), http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_fr.htm.

⁶⁸ Ministère de l'économie et du commerce extérieur, Perspectives de politique économique Nr 3, L. Fontagné, Compétitivité du Luxembourg : une paille dans l'acier, 2005. http://www.odc.public.lu/publications/perspectives/PPE_3.pdf (p.85).

⁶⁹ L'étude PISA évalue les compétences que les élèves de 15 ans ont acquises dans les domaines des sciences, des mathématiques et de la lecture.

⁷⁰ Voir http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2004/12/07/pisa/index.html.

possibilités d'éducation et de formation, garantir des filières d'apprentissage souples et accroître les possibilités de mobilité pour les étudiants et les personnes en formation ;

- Faciliter et diversifier l'accès pour tous à l'éducation et à la formation ainsi qu'à la connaissance au moyen d'un aménagement du temps du travail, de services d'aide aux familles, de services d'orientation professionnelle et, le cas échéant, de nouvelles formules de partage des coûts ;
- Répondre aux besoins nouveaux sur le plan professionnel et sur le plan des compétences essentielles ainsi qu'aux besoins futurs en termes de qualifications en améliorant la définition et la transparence des qualifications, leur reconnaissance effective et la validation de l'éducation et

de la formation non formelles et informelles.

En 2002, lors du Conseil de Barcelone, les Etats membres ont adopté le programme de travail pour 2010 relatif aux systèmes d'enseignement et de formation, parallèlement à un calendrier détaillé de mise en œuvre des objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation. Un des points clés de ce programme est de « *déterminer les nouvelles compétences de base ainsi que la manière de mieux les intégrer dans les programmes, aux côtés des compétences de base traditionnelles*⁷¹ ».

En 2007, à l'époque de la publication par le Gouvernement du deuxième Rapport de mise en œuvre qui ne mentionne que brièvement le paquet de réformes devant être mises en

place en 2008, le Conseil du 25 mai 2007 retient 5 objectifs et 16 indicateurs (cf. tableau 6) en subordonnant leur application par le biais de la Méthode ouverte de coordination (MOC). Toutefois, la Commission européenne se montre très critique dans son évaluation annuelle des systèmes d'éducation dans les Etats membres, notant que le progrès réalisé était encore insuffisant⁷².

Comme nous avons déjà souligné dans le cadre de la LDI 23, l'approche par compétences se caractérise par le fait que chaque élève doit développer les compétences nécessaires pour passer finalement à une autre étape de son parcours scolaire.

T6 Objectifs et indicateurs européens dans le domaine de l'éducation et de la formation

Objectifs	Indicateurs
▪ Pas plus de 10 % de décrochage scolaire ; ▪ Réduction d'au moins 20 % du pourcentage d'élèves présentant des difficultés de lecture et d'écriture ; ▪ Minimum 85 % de jeunes qui termineront le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; ▪ Accroissement du nombre de diplômés universitaires en mathématiques, sciences et technologies d'au moins 15 % et réduction du déséquilibre existant entre les hommes et les femmes dans ces domaines ; ▪ 12,5 % de la population adulte devrait participer à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.	▪ Participation à l'enseignement préscolaire ; ▪ Jeunes ayant quitté prématurément l'école ; ▪ Connaissances de base en lecture, mathématiques et sciences ; ▪ Taux d'achèvement du second cycle de l'enseignement secondaire chez les jeunes ; ▪ Diplômés de l'enseignement supérieur ; ▪ Participation des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ; ▪ Mobilité transnationale des étudiants de l'enseignement supérieur ; ▪ Niveau d'éducation atteint par la population ; ▪ Education répondant à des besoins spéciaux ; ▪ Maîtrise des TIC ; ▪ Investissement dans l'éducation et la formation ; ▪ Les compétences civiques ; ▪ Les compétences des adultes ; ▪ Le développement professionnel des enseignants et des formateurs ; ▪ Les connaissances linguistiques ; ▪ L'apprentissage de l'acquisition de compétences.

Source : Commission européenne, DG Education and Culture

⁷¹ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth.

⁷² Commission européenne, "Slow pace of reform in education and training threatens Europe's competitiveness in the long term" (3 October 2007).

• Promouvoir l'enseignement par compétences et l'assurance qualité

Le premier PNR 2005 - 2008 met en exergue l'intention du Gouvernement de réformer le système scolaire luxembourgeois, avec le passage d'un enseignement axé sur la transmission du savoir vers un enseignement de compétences et de socles prédéfinis. Le programme de coalition postélectoral de 2004 souligne déjà que chaque élève sera doté d'un socle de compétences. Des Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007 jusqu'au nouveau PNR 2008 - 2010, nous constatons qu'il y a eu un rétrécissement des objectifs vers un seul, qui est celui de la promotion de l'enseignement par compétences⁷³. Le tableau 7 regroupe les objectifs du Gouvernement luxembourgeois par rapport à la ligne directrice 24.

Dans le contexte de la réforme du système scolaire et, en ce qui concerne plus particulièrement la

nouvelle école fondamentale et l'organisation des 9 premières années de scolarisation, les 3 lois afférentes ne furent adoptées par la Chambre des députés qu'en janvier 2009⁷⁴ et requièrent une évaluation après une période de 3 années.

Dans le cadre de la réforme des systèmes d'éducation et de formation, le Rapport de mise en œuvre de 2007 soulève également que le Gouvernement entend, à travers le Plan d'action pour le réajustement de l'enseignement des langues⁷⁵ (PAL) et ses 66 mesures définies, favoriser le plurilinguisme que les responsables perçoivent comme « *un atout qu'il faut maintenir comme fondement de la compétitivité du pays et comme facteur d'enrichissement culturel de l'individu* » (p.11). De nouveau, l'approche des compétences se trouve au cœur des mesures lancées dans le cadre du PAL. Parmi les projets lancés par le Ministère de l'éducation et de la

formation professionnelle dans le cadre de cette nouvelle approche, citons quelques exemples :

- En 2008 - 2009, cinq écoles-pilotes de l'enseignement fondamental, à savoir les écoles de Schifflange, Bourglinster, Beaufort, Grosbous, Roodt-Syre (désignées écoles en mouvement) ont intégré les socles de compétences dans leur enseignement ;
- En 2008 - 2009, l'approche par compétences a été explorée en pratique dans les classes de 7^e de l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Dans le même contexte, une série de projets permettant d'appliquer au terrain les nouvelles approches a été lancée par le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle. Citons d'une part le nouveau lycée « *Néie Lycée*⁷⁶ » qui incarne l'esprit des nouvelles réformes et qui a été présenté en janvier 2005⁷⁷. L'offre de ce nouveau

T7 Les objectifs de la Ligne directrice intégrée 24

PNR 2005 - 2008	MEO 2006	MEO 2007	PNR 2008 - 2010
Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences	Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences		
Revoir le programme de formation des jeunes dans le cadre de certaines mesures de mise au travail			
Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences	Continuer les actions positives en matière d'égalité entre femmes et hommes		
Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences	Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences		
		Promouvoir l'enseignement par compétences et l'assurance qualité	Promouvoir l'enseignement par compétences et l'assurance qualité
		Elargir l'offre de possibilités d'apprentissage non formel	
		Certifier les compétences acquises dans le domaine de l'éducation non formelle	

Source : PNR 2005 - 2008, PNR 2008 - 2010, Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007

⁷³ Accord de coalition, p.37.

⁷⁴ Il s'agit de 1. Loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire, Mémorial A, numéro 20 du 16 février 2009 ; 2. Loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental, Mémorial A numéro 20 du 16 février 2009 ; 3. Loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, Mémorial A numéro 20 du 16 février 2009.

⁷⁵ http://www.men.public.lu/publications/syst_educatif_luxbg/langues/070315_plan_action_langues/070315_plan_act_langues.pdf.

⁷⁶ <http://www.neielycee.lu>.

⁷⁷ http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2005/01/25delvaux/index.html.

lycée a été étendue au cycle supérieur en juin 2008⁷⁸. D'autre part, le projet « *Eis Schoul*⁷⁹ » est une école primaire dont les méthodes de l'apprentissage sont basées sur la pédagogie inclusive qui favorise une participation de l'ensemble des élèves à tous les aspects de la vie scolaire de l'école et qui, selon le ministère, « *développera de nouvelles formes d'enseignement et d'évaluation dans le cadre d'une étroite collaboration avec l'Université du Luxembourg*⁸⁰ ». En outre, en juin 2008, un document intitulé « *Bildungsstandards Sprachen*⁸¹ », servant de guide pour l'enseignement des langues et se basant sur le Cadre commun de référence pour les langues⁸² (CECR), a été publié.

- **Elargir l'offre de possibilités d'apprentissage non formel**

Annoncé pour la première fois dans le PNR 2005 - 2008 et développé dans les deux Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007, le service volontaire des jeunes a été développé par le Gouvernement. Dans ce contexte, il a procédé à l'adaptation de la législation sur le service volontaire qui avait été régie par la loi du 28 janvier 1999 concernant le service volontaire⁸³. Un projet de loi, analysé en juillet 2006 par le Conseil de gouvernement et déposé en octobre 2006 à la Chambre des députés, a été adopté en octobre 2007⁸⁴. Le projet crée le cadre légal pour tous les services volontaires de jeunes au Luxembourg et a comme mission de développer la solidarité entre les jeunes, de promouvoir leur citoyenneté active, de favoriser la compréhension mutuelle entre eux ainsi que de constituer pour eux, une expérience d'apprentissage et d'orientation en leur facilitant l'exercice d'activités d'intérêt général dans le cadre d'un projet déterminé ou dans le cadre d'un programme national ou communautaire appelé programme de volontariat.

Conclusion

Dans cette publication, nous avons synthétisé de manière non-exhaustive les réformes qui ont suivi la publication du premier PNR 2005 - 2008 dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi. Les objectifs en matière des politiques de l'emploi dans le cadre de l'Agenda 2010 ont été ambitieux et les réponses afférentes des Etats membres protéiformes et d'une portée considérable.

Au Luxembourg, les réponses aux défis lancés par les processus de Lisbonne I et II ont été formulées dans le cadre du modèle social luxembourgeois. Dans ce contexte, nous avons montré que les politiques de l'emploi, tout comme les systèmes d'éducation et de formation, ont connu des remaniements considérables afin de les adapter à un marché d'emploi de plus en plus exposé aux forces compétitives internationales. La crise financière et économique a certes lancé de nouveaux défis aux exploits des Etats membres afin de se conformer aux objectifs de l'Agenda 2010.

Dans le cadre des politiques du maintien dans l'emploi, nous avons observé la mise en place de nouveaux instruments qui ont permis de sauvegarder des emplois dans les entreprises confrontées aux répercussions de la crise, ceci aussi dans l'objectif d'améliorer l'employabilité des travailleurs. Parallèlement, le Gouvernement a essayé de répondre depuis 2005 aux besoins des défis du marché de travail actuel dans le sens qu'il a avancé une réforme approfondie des systèmes d'éducation et de formation professionnelle : dans ce contexte, le système scolaire et de formation s'est vu doté d'instruments issus, d'une part, de la pédagogie inclusive dans l'objectif de doter les élèves de différentes compétences prédéfinies et, d'autre part, de la pédagogie de la

deuxième chance visant à réduire et à éviter le décrochage scolaire.

Le nouveau PNR qui couvrira la période 2008 - 2010 s'inscrit dans la même lignée et propose une continuation du processus de réformes. Les négociations autour de l'élaboration d'un futur processus de Lisbonne III devront tenir compte des évolutions récentes aux niveaux des marchés du travail et de la compétitivité des Etats membres de l'UE en ne perdant, toutefois, pas de vue les objectifs initiaux qui formaient la base du processus de Lisbonne.

⁷⁸ http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2008/06-juin/03-delvaux/index.html.

⁷⁹ <http://www.eisschoul.lu>.

⁸⁰ http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2008/01-janvier/14-delvaux-eis-schoul/index.html.

⁸¹ Voir document « *Bildungsstandards Sprachen* ». http://www.men.public.lu/publications/syst_educatif_luxbg/langues/080611_bildungsstandards_sprachen/080606_bildungsstandards_sprachen.pdf.

⁸² Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer (CECR), http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/CADRE_FR.asp.

⁸³ Loi du 28 janvier 1999 concernant le service volontaire, *Mémorial A*, numéro 23, 15 mars 1999.

⁸⁴ Loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes, *Mémorial A*, numéro 202, du 15 novembre 2007.

Documents européens

Kok, W. (2004) *Facing the Challenge: The Lisbon strategy of Growth and employment*.

Bongardt, A. et Torres, F. (2007) "Institutions, Governance and economic Growth in the EU: Is There a Role for the Lisbon Strategy", *Interconomics*.

Documents nationaux

Administration de l'emploi, *Rapport d'activités 2008*, Luxembourg, 2008.

Ministère du Travail et de l'emploi, *Rapport d'activité 2008*, Luxembourg, 2008.

Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur, Plan national pour l'innovation et le plein emploi 2005 - 2008 et 2008 - 2010.

Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur, Bilan de Compétitivité (2006, 2007, 2008), Rapports d'activité (2005-2007)

Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur, Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007.

Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur, Perspectives de politique économique Nr 3, L. Fontagné, Compétitivité du Luxembourg : une paille dans l'acier, 2005.

Ministère d'Etat (28 avril 2006), Avis du Comité de coordination tripartite.

Ministère de l'Education et de la Formation professionnelle, Etude : Le décrochage scolaire au Luxembourg (mai 2006 à avril 2007) : Parcours et caractéristiques des jeunes en rupture.

Ministère de l'Education et de la Formation professionnelle, Plan d'action pour le réajustement de l'enseignement des langues, 2007.

Ministère de l'égalité des chances, Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes, Luxembourg, 2006.

Ministère de la famille et de l'intégration, *Rapport d'activité 2008*, Luxembourg, 2008.

STATEC, Compétitivité de l'économie luxembourgeoise, Rapport 2004, Cahiers STATEC.

STATEC, *Le jeunes face au marché du travail*, Bulletin du STATEC N 7 – 2007, Luxembourg, 2007.

STATEC, *Égalités hommes-femmes, mythe ou réalité ?*, cahier économique numéro 105, Luxembourg, 2007.

Conseil supérieur de l'action sociale, *Rapport sur l'état des besoins en matière sociale, 5^e rapport adressée à la Chambre des députés 2008*, Service national d'action social, Luxembourg, 2008.

Avis du Conseil économique et social sur « Les lignes directrices intégrées (LDI) pour la croissance et l'emploi 2005 - 2008 ».

Programme Gouvernemental 2008.

Allegrezza S., Molling, V., A la recherche de l'économie sociale et solidaire, Le cas du Grand-Duché de Luxembourg, Économie et Statistiques - *Working papers du STATEC*, STATEC, 2005.

Brosius, J., Clément, F., Zanardelli, M., *Évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi au Luxembourg*, CEPS/INSTEAD, Octobre 2006.

Clément, F. et Marlier, E. Programmes nationaux de réforme : stratégie de Lisbonne « recentrée » et coopération européenne en matière sociale : rappel historique, enjeux et défis », *Population et Emploi*, CEPS/INSTEAD, 2006.

Ecker, Viviane, L'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives, Ministère de l'égalité des chances, Luxembourg, 2007.

Genevois A., Hausmann P., Leduc K., Zanardelli M., Vieillissement de la main-d'oeuvre et vieillissement actif: ou en sont les entreprises luxembourgeoises? Une analyse du secteur privé, *Cahier Psell n°150*, CEPS/INSTEAD, 2005.

Genevois A., Hausmann P., Klein C., Leduc K., Liegois P., Reinstadler A., Zanardelli M., La probabilité du maintien en activité des travailleurs âgés: Bilan et perspectives, Convention de coopération entre l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg et le CEPS/Instead, *Cahier Psell n°149*, CEPS/INSTEAD, 2005.

Leduc K., Les travailleurs âgés face aux TIC, *Entreprises Working paper n°2006-03*, CEPS/INSTEAD, 2006.

Hausman P., Le vieillissement de la main-d'oeuvre: dans quelle mesure les entreprises en ont-elles conscience?, *Population et Emploi n°12*, CEPS/INSTEAD, 2006.

Schmitz, S. *La Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne* (Publication de Thèse Master 1, Editions Codex), 2008.

Thill, P. Les parlements nationaux et la stratégie européenne de l'Emploi (SEE) : vers un dialogue coexistant au Luxembourg ?, *Gouvernance et Emploi*, CEPS/INSTEAD, 2009.

Zanardelli M., Leduc K., Favoriser le vieillissement actif: les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière, *Population et Emploi n°14*, CEPS/INSTEAD, 2006.

Zanardelli M., Leduc K., Favoriser le vieillissement actif: les pratiques des entreprises en matière d'embauche des travailleurs âgés, *Population et Emploi n°13*, CEPS/INSTEAD, 2006.

Zanardelli M., Leduc K., Favoriser le vieillissement actif: les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés, *Population et Emploi n°15*, CEPS/INSTEAD, 2006.

Lois, projets de lois, propositions de loi, directives communautaires et études diverses

Loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, Mémorial A numéro 247 du 31 décembre 2007.

Loi du 21 décembre 2007 portant création d'un Comité permanent de travail et de l'emploi, Mémorial A numéro 247 du 31 décembre 2007.

Loi du 16 mars 2007 portant 1. Organisation des cours de formation professionnelle au Centre national de formation professionnelle ; 2. Création d'une aide à la formation, d'une prime de formation et d'une indemnité de formation, Mémorial A numéro 54 du 11 avril 2007.

Loi du 16 mars 2007 portant 1. Organisation des cours de formation professionnelle au Centre national de formation professionnelle ; 2. Création d'une aide à la formation, d'une prime de formation et d'une indemnité de formation.

Loi du 28 juin 2002, 1. Adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension ; 2. Portant création d'un forfait d'éducation ; 3. Modifiant la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, mémorial A numéro 66 du 3 juillet 2002.

Loi du 19 mai 2003 modifiant 1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 2. la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 3. la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat; 4. la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat; 5. la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois; 6. la loi modifiée du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration; et portant création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire, Mémorial A numéro 78 du 6 juin 2003.

Loi du 25 juillet 2005 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, Mémorial A numéro 76 du 30 juillet 2005.

Loi du 21 décembre 2004 modifiant 1. le Code des assurances sociales; 2. la loi modifiée du 24 mars 1989 sur le contrat de travail, Mémorial A-2005-005 du 20 janvier 2005.

Loi du 1er juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ; 2. le Code des assurances sociales ; 3. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ; 4. la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi ; 5. 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 ; 6. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs, Mémorial A-2005-097 du 08 juillet 2005.

Loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, Mémorial A numéro 82 du 24 septembre 1998.

Loi du 30 novembre 2007 portant réglementation de l'activité parentale, Mémorial A numéro 214 du 7 décembre 2007.

Loi du 21 décembre 2007 portant 1) transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services ; 2) modification du Code pénal ; 3) modification de la loi du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance, Mémorial A numéro 232 du 21 décembre 2007. Cette loi a été modifiée par Loi du 13 mai 2008 portant 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002, (abrégé), Mémorial A, numéro 70 du 26 mai 2008.

Loi du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, Mémorial A, numéro 207 du 6 décembre 2006.

Loi du 8 juin 2004 portant modification de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, Mémorial A numéro 91 du 17 juin 2004.

La loi contribuant au rétablissement du plein emploi et complétant: 1. le livre V du Code du Travail par un Titre IX nouveau; 2. l'article 631-2 du Code du travail, Mémorial A numéro 41 du 10 mars 2009.

Loi du 29 août 2008 1) portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 2) modifiant – la loi modifiée du 5 mai 2006 relative au droit d'asile et à des formes complémentaires de protection, – la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, – le Code du travail, – le Code pénal; 3) abrogeant – la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers; 2. le contrôle médical des étrangers; 3. l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, – la loi du 26 juin 1953 portant fixation des taxes à percevoir en matière de cartes d'identité pour étrangers, – la loi du 28 octobre 1920 destinée à endiguer l'affluence exagérée d'étrangers sur le territoire du Grand-Duché.

Loi du 20 décembre 2002 portant: 1. Transposition de la directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services; 2. Réglementation du contrôle de l'application du droit du travail, Mémorial A numéro 154 du 31 décembre 2002.

Loi du 28 janvier 1999 concernant le service volontaire, Mémorial A, numéro 23 du 15 mars 1999.

Loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements et modifiant 1. l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 2. la loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements; 3. la loi modifiée du 20 juin 1977 ayant pour objet: 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge; 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance; 4. la loi modifiée du 30 avril 1980 portant création d'une allocation de maternité; 5. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 6. la loi modifiée du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire; 7. la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation; 8. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 9. la loi du 28 juin 2002 portant création d'un forfait d'éducation

Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement et portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu; 3. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi; 4. modification des articles 100, 161, 239, 375 et 376 du Code des assurances sociales; 5. modification de la loi modifiée du 26 mars 1974 portant fixation de suppléments de pension à allouer aux personnes devenues victimes d'actes illégaux de l'occupant en cas d'invalidité ou de décès précoces; 6. modification de la loi modifiée du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural; 7. réforme de la taxe sur les véhicules routiers; 8. modification de la loi modifiée du 15 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques; 9. introduction d'une contribution changement climatique sur les carburants et modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre; créant un fonds de financement des mécanismes de Kyoto; et modifiant l'article 13bis de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés; 10. modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 11. établissement de la participation du Grand-Duché du Luxembourg aux Fonds carbone de la Banque Mondiale et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement; 12. modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat.

Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation et modification

1. du Code du travail; 2. de la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation; 3. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes, Mémorial A, numéro 202 du 15 novembre 2007.

Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé, Mémorial A, numéro 60 du 15 mai 2008.

Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle et portant modification a) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; b) de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue; c) de la loi du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue; d) de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail.

Loi du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental, Mémorial A, numéro 20 du 16 février 2009.

Loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire, Mémorial A, numéro 20 du 16 février 2009.

Loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, Mémorial A, numéro 20 du 16 février 2009.

Loi du 12 mai 2009 portant création d'une Ecole de la 2^e chance Mémorial A, numéro 105 du 20 mai 2009.

Loi du 22 mai 2009 portant création a) d'un Institut national des langues; b) de la fonction de professeur de langue luxembourgeoise et portant modification a) de la loi du 19 juillet 1991 portant création d'un Service de la formation des adultes et donnant un statut légal au Centre de langues Luxembourg; b) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; c) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat. Projet de loi portant I. modification : 1^o du Code du travail ; 2^o de la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation de l'Administration de l'emploi et portant création d'une commission nationale de l'emploi ; 3^o de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ; II changeant la dénomination actuelle d'Administration de l'Emploi en celle Agence luxembourgeoise pour l'emploi (ALE).

Projet de loi 5501 modifiant 1. La loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. Création d'un fonds pour l'emploi, 2. Réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet ; 2. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi ; 4. la loi du 12 février 1999 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

Projet de loi numéro 5611 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement.

Projet de loi numéro 5593 portant 1. organisation des cours de formation professionnelle au Centre national de formation professionnelle continue; 2. création d'une aide à la formation, d'une prime de formation et d'une indemnité de formation.

Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les conditions et les modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge, Mémorial A numéro 30 du 11 mars 2004.

Convention relative au régime juridique du télétravail.

Traité d'Amsterdam (1997)

Liens Internet

Caisse nationale d'Assurance Pension : www.cnap.lu

Chambre des métiers : www.cdm.lu

Chambre des Salariés : www.csl.lu

Chambre de Commerce : www.cc.lu

Chambre des Députés : www.chd.lu

Chambre des Employés privés : www.cepl.lu

Confédération syndicale indépendante du Luxembourg OGB-L, Les travailleurs frontaliers français au Luxembourg : www.frontaliers-francais.lu

Conseil de l'Union européenne : www.consilium.europa.eu

Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) : http://www.mega-public.lu/legislation/Conventions_internationales/Nations_Unies/cedaw/index.html

Commission européenne : www.ec.europa.eu

Conseil économique et social : www.ces.public.lu

Dossier parlementaire numéro 5144 contribuant au rétablissement du plein emploi et complétant 1. Le livre V du Code de travail par un Titre IX nouveau ; 2. L'article L. 631-2 du Code de travail : http://www.chd.lu/archives/ArchivesPortlet?lqs_fmId=J&lqs_dpId=5144.

Formation continue : www.lifelong-learning.lu

Eis schoul: www.eisschoul.lu/

Forum de l'Europe: www.europaforum.public.lu

Gouvernement luxembourgeois : www.gouvernement.lu.

Législation européenne : www.eur-lex.europa.eu

Législation luxembourgeoise : www.legilux.public.lu

Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : www.eco.public.lu/

Ministère de l'Education et de la Formation professionnelle : www.men.lu

Ministère du Travail et de l'Emploi : www.mte.public.lu

Néie Lycée : www.neielycee.lu

Observatoire de la Compétitive (Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur) : www.odc.lu

Parlement européen : www.europarl.europa.eu

Portail des entreprises : www.entreprises.public.lu

Présidence luxembourgeoise : www.eu2005.lu

Projet Indura : www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2009/01-janvier/08-biltgen-indura/index.html.

Service central des statistiques et des études économiques : www.statec.public.lu/fr/index.html

Service à temps partiel dans la fonction publique :
www.fonction-publique.public.lu/fr/statut/fonctionnaire/service-temps-partiel/index.html.

Sites promouvant le travail des personnes âgées : www.45plus.lu/ et www.perspective45.lu.

Publications “Gouvernance & Emploi”

MAAS Roland, THILL Patrick. Synthèse de la mise en oeuvre de la stratégie européenne de l'emploi à travers le Plan national de réforme luxembourgeois 2005-2008 (1ère partie). CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°10, octobre 2009, 24 p.

THILL Patrick. Les parlements nationaux et la Stratégie Européenne de l'Emploi (SEE). Vers un dialogue coexistant au Luxembourg ? (2ème partie). CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°9, juin 2009, 12 p.

THILL Patrick. Les parlements nationaux et la Stratégie Européenne de l'Emploi (SEE). Vers un dialogue coexistant au Luxembourg ? (1ère partie). CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°8, mai 2009, 16 p.

CLEMENT Franz. La “flexicurité” : définitions et applications au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°7, mars 2009, 12 p.

CLEMENT Franz. La notion de néo-corporatisme : théories et applications au modèle luxembourgeois de relations professionnelles (2ème partie). CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°6, février 2009, 12 p.

CLEMENT Franz. La notion de néo-corporatisme : théories et applications au modèle luxembourgeois de relations professionnelles (1er partie). CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°5, décembre 2008, 12 p.

MAAS Roland. La formation professionnelle sous l'aspect de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage tout au long de la vie. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°4, septembre 2008, 16 p.

CLEMENT Franz. Une période de prospérité est-elle avantageuse pour les relations professionnelles ? Une réponse adaptée au cas du Luxembourg. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°3, juin 2008, 20 p.

CLEMENT Franz. La construction sociale du territoire de la Grande Région : une confusion entre les concepts de coopération et d'intégration. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°2, avril 2008, 16 p.

CLEMENT Franz, MAAS Roland. Le travail non déclaré au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, **Gouvernance & Emploi** n°1, novembre 2007, 12 p.

GOVERNANCE & EMPLOI

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-801

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

<http://www.ceps.lu>

ISSN : 1996-6644