



Dans le cadre du projet européen SYSDÉM (Community System of Documentation on Employment) qui vise à établir une analyse annuelle et un suivi permanent du Plan national pour l'innovation et le plein emploi (PNR) publié en 2005 et couvrant la période 2005-2008, nous présentons dans une première partie une synthèse non-exhaustive et succincte des principales réformes qui ont été avancées par le gouvernement dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi (SEE). Dans ce contexte, nous focalisons notre recherche sur les lignes directrices intégrées (LDI) 17, 18 et 19 qui portent sur les politiques de l'emploi. Dans une deuxième partie, nous aborderons les LDI 20, 21, 22, 23 et 24 concernant les politiques du maintien de l'emploi, de l'éducation et de la formation professionnelle.

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)

Roland MAAS, Patrick THILL - CEPS/INSTEAD

I. Introduction

La stratégie de Lisbonne (Lisbonne I, ou Agenda 2010), lancée en 2000 à Lisbonne et relancée (Lisbonne II) après une évaluation à mi-parcours sous la Présidence luxembourgeoise du Conseil européen en 2005, a engendré une structure et un contenu simplifiés, adoptés par la Stratégie européenne de l'emploi (SEE). Citons parmi les éléments clés de l'Agenda 2010 les objectifs suivants : un taux d'emploi global de 70% (avec un taux intermédiaire de 67% en 2005), un taux d'emploi des femmes de 60%, un taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) de 50%, ainsi que des structures de garde pour 90% des enfants de trois ans et plus et pour 30% des enfants de moins de 3 ans. En matière de recherche et d'innovation, une croissance des dépenses a été prévue à la hauteur de 3% des budgets nationaux d'ici 2010. Dans le cadre de l'implémentation de ce programme ambitieux, les deux processus de Lisbonne I et II ont progressivement établi les fondements de base pour une panoplie d'initiatives nationales de réforme en matière de politiques d'emploi.

En 2005, l'esprit de la relance de la stratégie de Lisbonne a été marqué par un recentrage plus modeste des objectifs de l'Agenda 2010, axant la stratégie sur les principales priorités de la croissance et de l'emploi. Cette nouvelle focalisation s'inscrit dans un climat économique particulier : il est souvent constaté que la période suivant le Conseil de Lisbonne en 2000 aurait été caractérisée par un ralentissement économique considérable dans l'EU. Les raisons de celui-ci furent alimentées par des événements internationaux et leurs incertitudes afférentes (p.ex. les attentats du 11 septembre à New-York). A partir de 2004, il est également observé qu'une légère reprise économique semble avoir redonné de la confiance aux partenaires de la stratégie de Lisbonne afin de pouvoir poursuivre leurs objectifs¹.

Au Luxembourg, un processus de réformes au niveau des politiques de l'emploi vise à atteindre les objectifs précités. Ainsi, le Comité de coordination tripartite, dans son avis du 28 avril 2006² et dans un esprit de consensus, se prononçait explicitement sur une série de mesures,

¹ Avis du Conseil économique et social sur « Les lignes directrices intégrées (LDI) pour la croissance et l'emploi 2005-2008 », <http://www.ces.public.lu/fr/avis/themes-europeens/2005-gope-ldi.pdf> (p.41); Service central de la statistique et des études économiques STATEC, Compétitivité de l'économie luxembourgeoise, Rapport 2004, Cahiers STATEC.

² Avis du Comité de coordination tripartite 28 avril 2006.

notamment pour ce qui est de la politique de maintien dans l'emploi. Dans ce contexte, le Gouvernement a cristallisé ses priorités et axes de réformes à travers les nouveaux Programmes nationaux de réformes (PNR) qui ont remplacé à partir de 2005 les Plan d'action nationaux (PAN) que chaque Etat membre devait adresser annuellement à la Commission européenne, détaillant les priorités en matière d'emploi.

Dans ce contexte, cette publication s'efforce, d'une part, d'établir le lien qui a existé entre les réformes lancées au Luxembourg au niveau des politiques de l'emploi au cours de la période 2005-2008 et l'Agenda 2010 et, d'autre part, d'établir une synthèse du premier PNR.

D'un point de vue méthodologique et compte tenu du caractère protéiforme de certaines réformes, nous présentons dans cette publication un aperçu non-exhaustif en nous focalisant sur les Lignes directrices intégrées (LDI) 18 à 24 du PNR 2005-2008 et 2008-2010 et des deux Rapports de mise en œuvre de 2006 et de 2007.

II. La stratégie de Lisbonne : historique, mode de gouvernance et Plans nationaux de réforme

1. Historique

La stratégie de Lisbonne (ou Lisbonne I), ancrée dans la Stratégie européenne de l'emploi qui fut lancée par l'incorporation dans le droit communautaire d'un nouveau Titre VIII relatif à l'emploi, a été définie lors du Conseil européen extraordinaire de Lisbonne de mars 2000. L'intérêt de trouver, depuis les années 80, des réponses communes à la lutte contre un chômage de plus en plus considérable et un rebondissement de la compétitivité européenne face

à l'apparition de nouveaux géants économiques (Inde, Chine,...), se caractérisait par la volonté d'insuffler un nouvel élan aux économies européennes. Il s'agissait de proposer un processus de réformes économiques et sociales qui devaient couvrir la période 2000-2010 dans le but de répondre à un ralentissement de la productivité, à des problèmes structurels et à une globalisation renforcée en Europe (Bongardt, Torres, 2007 : 35).

Dans cette optique, le Conseil de Lisbonne a décidé unanimement de se fixer des objectifs concrets. Afin de réaliser l'implémentation d'une économie de la connaissance d'ici 2010 dont les objectifs de l'innovation et de la recherche vont de pair avec la mise en place de nouveaux instruments (p.ex. tableau de bords, indicateurs...), un programme ambitieux « *en vue de mettre en place les infrastructures nécessaires à la diffusion des connaissances, de renforcer l'innovation et la réforme économique, et de moderniser les systèmes de sécurité sociale et d'éducation* »³ a été défini.

Toutefois, en 2005, sous la Présidence luxembourgeoise du Conseil et après des résultats décevants depuis 2000, la stratégie de Lisbonne a été soumise à une révision à mi-parcours (Lisbonne II). Le Conseil européen de mars 2004 a confié l'évaluation des premières années (2000-2005) de la stratégie de Lisbonne à un groupe d'experts autour de l'ancien premier ministre néerlandais Wim KOK. Selon lui, « *les résultats décevants s'expliquent par un agenda surchargé, une coordination médiocre et des priorités inconciliables* », alors que la concrétisation des réformes de Lisbonne engagerait « *l'Europe dans un cercle vertueux de performance économique accrue, d'augmentation de la confiance et des attentes et de plus grande sécurité* » (novembre 2004)⁴. Dans ce même contexte,

la Commission européenne a dû admettre dans sa communication au Conseil européen de printemps (2005) que « *l'Europe est loin de réaliser le potentiel de changement que lui offre la stratégie de Lisbonne* » et compte tenu des résultats du rapport KOK, qu'il ne faut pas abandonner les objectifs ambitieux, concluant finalement que « *faute de renforcer nos engagements grâce à un nouvel élan et une action plus ciblée, notre modèle de société européenne, nos retraites, notre qualité de vie seront rapidement remis en question* »⁵.

A côté d'une certaine résistance face à des réformes structurelles nécessaires pour atteindre les objectifs de Lisbonne, l'Observatoire de la compétitivité (créé à la suite de la tripartite de mai 2003) du Ministère de l'économie et du commerce extérieur a constaté que l'approche générale sera trop compliquée et a souligné le manque d'appropriation nationale de la part des Etats membres⁶. Dans le même esprit, le Conseil Européen de mars 2005 soulevait dans son évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne les répercussions d'une croissance ralentie, notant dans ses conclusions que « *face aux défis à relever, le prix à payer en cas de réformes retardées ou incomplètes est élevé, comme en témoigne le fossé entre le potentiel de croissance de l'Europe et celui de ses partenaires économiques* »⁷.

Il en résulte que la relance de la stratégie de Lisbonne a figuré parmi les défis majeurs de la Présidence luxembourgeoise du Conseil européen⁸ (Schmitz, 2008). A partir de 2005, les objectifs autour de la croissance et de l'emploi, tout comme l'investissement renforcé des Etats membres dans la réalisation d'une société de la connaissance, étaient considérés comme les conditions sine qua non pour une relance réussie de la stratégie. Tant la Commission européenne que les experts du groupe ad

³ Conclusions du Conseil de Lisbonne du 23 et 24 mars 2000, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm.

⁴ Kok, W. (2004), *Facing the Challenge: The Lisbon strategy of growth and employment*, http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_fr.pdf.

⁵ Commission européenne, *Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi : Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne (2005)*, http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_fr.pdf, p. 7.

⁶ Bilan compétitivité 2006 – *En route vers Lisbonne*, Observatoire de la Compétitivité (Ministère de l'économie et du commerce extérieur), Septembre 2006, p. 69.

⁷ Conclusions du Conseil européen du 22 et 23 mars 2005, <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=DOC/05/1&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=en>.

⁸ <http://www.eu2005.lu/fr/>.

hoc de Wim Kok reconnaissent la nécessité que « *les pouvoirs publics des Etats membres, à tous les niveaux, doivent œuvrer en faveur de l'innovation pour donner corps à notre [Commission européenne] vision d'une société de la connaissance* »⁹ et celle de réaliser un « *enchaînement vertueux entre cohésion sociale et croissance* » (Fontagné, 2005).

2. Mode de gouvernance

Le mode de gouvernance qui a résulté des processus de Lisbonne I et II trouve son origine dans le processus de Luxembourg et, d'un point de vue juridique, dans le nouveau Titre VIII relatif au volet des politiques de l'emploi (comprenant les articles 125 à 130) qui a été incorporé dans le Traité d'Amsterdam¹⁰. Les éléments de gouvernance suivants du Traité, élaborés dans le cadre du Processus de Luxembourg et du Traité d'Amsterdam et de nouveau réactivés dans le cadre de l'implémentation des processus de Lisbonne I et Lisbonne II, ont formé le nouveau cadre dans lequel le partenariat entre les institutions européennes et les Etats membres a exercé les politiques communautaires de l'emploi :

- Attachement des Etats membres à l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi traitée comme un pilier d'intérêt commun ;
- Examen annuel par le Conseil européen de la situation de l'emploi sur le plan européen, tout en adoptant des conclusions sur la base desquelles le Conseil élabore des lignes directrices pour l'emploi en respectant le principe de subsidiarité ;
- Elaboration sur base des lignes directrices de Plans d'actions nationaux (PAN) par les Etats membres pour un cycle d'une année ;
- Transmission d'un rapport annuel au Conseil et à la Commission européenne détaillant les prin-

cipales mesures prises dans le cadre de l'implémentation de la politique de l'emploi, sur base desquelles le Conseil procède à un examen annuel des politiques de l'emploi des Etats membres. L'accent est mis sur la transposition des lignes directrices dans leur politique nationale ;

- Elaboration d'indicateurs communs établis sur base de données statistiques permettant l'évaluation et le suivi des politiques de l'emploi ;
- Institution d'un Comité de l'emploi à caractère consultatif.

Toutefois, l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne en 2005 (cf. encadré 1) a davantage confronté les décideurs à de nouveaux défis. D'une part, ils ont été confrontés au fait de ne pas avoir atteint entièrement les objectifs initiaux de Lisbonne, d'autre part, à l'échec d'impliquer de nouveaux acteurs dans l'élaboration de la stratégie et d'étendre l'appropriation d'une manière plus décentralisée à la société civile dans son ensemble tel que convenu à Lisbonne¹¹ et proposée par le rapport Kok. La procédure d'implémentation alourdie

stipulée par le Traité d'Amsterdam et complétée par l'innovatrice Méthode ouverte de coordination (MOC) d'ordre intergouvernemental (Ahonen, 2001), devait être simplifiée et rendue plus cohérente sans toutefois bouleverser l'entière des instruments de gouvernance de la stratégie de Lisbonne.

Basé sur les mécanismes déjà en place, le mode de gouvernance de Lisbonne II se résume comme suit : les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi, appelées par la suite LDI et couvrant la période 2005-2008 et 2008-2010 (cf. Encadré 2), regroupent d'une manière cohérente en un texte unique proposé par la Commission européenne en 2005, les grandes orientations des politiques économiques (GOPE, divisée en LDI macroéconomiques et LDI microéconomiques), ainsi que les lignes directrices pour l'emploi (LDE), couvrant actuellement les LDI 17 à 24. Dans cette publication, nous nous focaliserons sur les LDI (anciennes LDE 17 à 21) qui centralisent les priorités au niveau des politiques de l'emploi.

Encadré 1 : Le nouveau mode de gouvernance simplifié de la stratégie de Lisbonne

- Les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi, comprenant les lignes directrices macroéconomiques, microéconomiques et emploi
- Les Programmes nationaux de réforme (PNR), à l'adresse de la Commission européenne
- Les recommandations adoptées par le Conseil
- Le rapport annuel de la Commission européenne sur la croissance et l'emploi : analyse des PNR de tous les Etats membres
- Le renforcement de l'implication des partenaires sociaux, des parlements nationaux et de la société civile

⁹ Commission européenne, *Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi : Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne (2005)*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0024:FIN:FR:PDF>.

¹⁰ Traité d'Amsterdam, <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/1998/0065/a065.pdf#page=2>.

¹¹ Les conclusions du Conseil de Lisbonne de 2000 retiennent que : « l'approche retenue sera totalement décentralisée, conformément au principe de subsidiarité ; l'Union, les Etats membres, les collectivités régionales et locales, ainsi que les partenaires sociaux et la société civile seront activement associés dans diverses formes de partenariat ».

Sur proposition de la Commission européenne, le Conseil européen, dans sa décision du 12 juillet 2005 (2005/600/CE) à laquelle nous nous référons dans cette publication, a adopté les LDI retenant toutefois que « *les lignes directrices pour l'emploi devraient faire l'objet d'une révision complète tous les trois ans, tandis qu'au cours des années intermédiaires jusqu'en 2008 leur mise à jour devrait être strictement limitée* »¹². En décembre 2007, avant la clôture du premier cycle 2005-2008, la Commission européenne a noté, dans une communication

(COM 2007 803 final) au Conseil européen d'automne, qu'elle avait dégagé un consensus parmi les Etats membres afin de renforcer davantage le processus et de garder les mêmes lignes directrices intégrées pour l'implémentation du nouveau cycle 2008-2010¹³.

Un autre élément significatif du mode de gouvernance remanié du processus de Lisbonne II prévoyait la transformation des anciens PAN, établis annuellement par les Etats membres de l'UE et envoyés par la suite à la Commission européenne, en

Programmes nationaux de réforme (PNR) que chaque Etat membre doit élaborer en concertation avec les partenaires sociaux et la société civile. Le premier PNR élaboré par le Ministère de l'économie et du commerce extérieur qui en assumait la coordination et intitulé « *Plan national pour l'innovation et le plein emploi* », a été publié en novembre 2005 et contient les priorités et propositions des réformes pour la période 2005-2008¹⁴. Les PNR ont finalement été suivis par la publication de deux rapports de mise en œuvre en 2006 et 2007.

Encadré 2 : Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008) et (2008-2010)

Lignes directrices macroéconomiques (GOPE)

1. Assurer la stabilité économique en vue d'une croissance durable.
2. Assurer la viabilité de la situation économique et budgétaire.
3. Favoriser une affectation efficace des ressources axée sur la croissance et l'emploi.
4. Veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité économique.
5. Favoriser une plus grande cohérence des politiques macroéconomiques, structurelles et de l'emploi.
6. Contribuer au dynamisme et au bon fonctionnement de l'UEM (Union européenne monétaire).

Lignes directrices microéconomiques (GOPE)

7. Accroître et améliorer l'investissement dans la recherche et le développement, notamment de la part des entreprises.
8. Faciliter l'innovation sous toutes ses formes.
9. Faciliter la diffusion et l'utilisation effective des technologies de l'information et de la communication (TIC) et créer une société de l'information pleinement inclusive.
10. Renforcer les avantages compétitifs de la base industrielle européenne.
11. Encourager l'utilisation durable des ressources et renforcer la protection de l'environnement.
12. Développer et approfondir le marché intérieur.
13. Assurer l'ouverture et la compétitivité des marchés pour faire face à la mondialisation.
14. Rendre l'environnement des entreprises plus concurrentiel.
15. Encourager l'esprit d'entreprise et créer un environnement favorable aux PME.
16. Étendre, améliorer et relier les infrastructures européennes et achever les projets transfrontaliers prioritaires.

Lignes directrices pour l'emploi (LDI, anciens LDE)

17. Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein-emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale.
18. Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail.
19. Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les inactifs.
20. Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail.
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.
22. Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorable à l'emploi.
23. Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain.
24. Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

Source : Commission Européenne

¹² http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Decision&an_doc=2005&nu_doc=600

¹³ http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report_fr.pdf

¹⁴ Voir CLEMENT, F. et MARLIER, E. (2006), « Programmes nationaux de réforme : stratégie de Lisbonne » recentrée et coopération européenne en matière sociale : rappel historique, enjeux et défis », Population et Emploi (Differdange : CEPS/INSTEAD) ; THILL, P. (2009), Les parlements nationaux et la stratégie européenne de l'Emploi (SEE) : vers un dialogue coexistant au Luxembourg ?, Gouvernance et Emploi (Differdange : CEPS/INSTEAD).

III. Les Plans nationaux de réforme, les Lignes directrices et leur implémentation au niveau des politiques nationales de l'emploi

Nous allons à présent reprendre les différentes mesures que le Luxembourg a réalisées dans le cadre des lignes directrices pour l'emploi.

LDI 17 : Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale

Cette ligne directrice s'inscrit dans la priorité 1 de la stratégie de Lisbonne qui consiste à attirer et à retenir le plus grand nombre de personnes sur le marché de travail¹⁵. La ligne directrice reflète le fil conducteur de la politique d'emploi européenne ainsi que celle que le Luxembourg cherche à réaliser dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et du PNR. Il s'agit de concrétiser à la fois la relance de la stratégie de Lisbonne autour des objectifs de croissance et de l'emploi effectuée en 2005, ainsi que de prendre en compte les spécificités du Luxembourg, à savoir le rôle des partenaires sociaux dans le cadre du Comité de coordination tripartite, le marché du travail atypique avec une présence accrue de travailleurs frontaliers et de travailleurs résidents étrangers, ainsi qu'une croissance d'emploi allant de pair avec un chômage croissant de la population autochtone.

• Responsabiliser tous les acteurs

A la base des mesures annoncées dans le cadre de cette ligne directrice, on trouve une évaluation des politiques de l'emploi luxembourgeoises mises en place après la crise sidérurgique des années 1970. Selon le PNR 2005-2008, une politique de l'emploi efficace et compétitive ne peut se contenter d'une approche « curative », mais doit s'engager dans une voie « globale » et « préventive », agissant à la fois sur le taux d'emploi, la compétitivité et une croissance dynamique de l'économie. La réalisation de ce changement de politique - dont un des piliers est l'investissement dans le capital humain - ne pourra se faire qu'en responsabilisant tous les acteurs dans le but de garantir la cohésion sociale du pays.

Les directives énoncées dans la décision du Conseil européen 2005/600/CE relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres s'annoncent comme suit pour la LDI 17 :

Pour la réalisation de ces objectifs, l'action devrait se concentrer sur les priorités suivantes:

- attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, augmenter l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale,
- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises,

- investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

Le tableau 1 reprend de façon schématique les objectifs luxembourgeois poursuivis dans le cadre du PNR 2005 – 2008 et du PNR 2008-2010.

Le « défi multidimensionnel » du plein emploi et de la lutte contre le chômage fait donc appel aux différents acteurs : le Ministère du travail et de l'emploi, l'Administration de l'emploi (ADEM), le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, le Ministère de la famille et de l'intégration, le Ministère de l'économie et du commerce extérieur, le Ministère de la sécurité sociale ou encore les pouvoirs législatif et exécutif, les partenaires sociaux, les milieux économiques et les demandeurs d'emploi. Le PNR souligne d'ailleurs que le partage des responsabilités implique une coopération entre instances publiques ainsi que des échanges entre partenaires sociaux et institutions publiques.

Selon le Rapport de mise en œuvre 2006, l'accord du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 a été justement établi dans la perspective de la responsabilisation de tous les acteurs puisqu'il « fixe des objectifs bien définis pour l'ensemble des acteurs précités »¹⁶.

T₁ Objectifs de la Ligne directrice intégrée 17

PNR 2005 – 2008	MEO 2006	MEO 2007	PNR 2008 - 2010
Responsabiliser tous les acteurs	/*	/	/
Mesurer le plein emploi : un taux d'emploi élargi	Mesurer le plein emploi : un taux d'emploi élargi	Mesurer le plein emploi : un taux d'emploi élargi	Mesurer le plein emploi : un taux d'emploi élargi

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

* Cet objectif n'a pas été repris dans les Rapports de mise en œuvre 2006, 2007, et le PNR 2008-2010.

¹⁵ Décision 2005/600/CE du Conseil européen du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Decision&an_doc=2005&nu_doc=600.

¹⁶ Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Rapport de mise en œuvre 2006, Luxembourg, 2006.

Plusieurs initiatives ont été lancées afin de réaliser les objectifs ambitieux du PNR luxembourgeois dont nous pouvons en citer quelques-unes tout en soulignant que les objectifs visés ici ont été et surtout sont réalisés dans le cadre de toutes les LDI à savoir les LDI 17 à 24.

A titre d'illustration, nous pouvons citer ici les mesures accomplies, les chantiers et les initiatives agissant en faveur du plein emploi :

- La loi du 22 décembre 2006 qui, comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, souligne l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques nationales de l'emploi, est à l'origine de plusieurs modifications importantes du Code de travail : par exemple, la mise en place d'une législation concernant l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi¹⁷ et des modifications de la législation sur la préretraite, sur le chômage partiel, sur le prêt temporaire de la main-d'œuvre, sur le chômage et le Fonds pour l'emploi ainsi que sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes ;

- Les réformes de l'éducation fondamentale et de la formation professionnelle ainsi que la mise en place d'une politique et d'un cadre favorable à l'apprentissage tout au long de la vie (lifelong learning) à travers la formation professionnelle continue ;
- La prise en charge des jeunes en dehors des heures de classe (maisons relais, chèques-services) ;
- L'adaptation continue du système de sécurité sociale surtout dans une perspective du vieillissement actif ;
- La réforme de l'administration de l'emploi ;
- Une politique d'activation des personnes éloignées du marché de l'emploi par la loi concernant le rétablissement du plein emploi ;
- La réforme de l'Inspection du travail et des mines (ITM)¹⁸ ;
- La création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi¹⁹ ;
- La mise en place des Journées nationales de l'emploi.

Toutes ces mesures répondent aux priorités avancées par la décision

2005/600/CE du Conseil européen. L'impact de ces mesures, et donc le monitoring de l'évolution des différents taux d'emploi, se fait toutefois dans le cadre de la LDI 17 (cf. tableaux 2 et 3).

• Mesurer le plein emploi : un taux d'emploi élargi

Les tableaux suivants indiquent les différents taux d'emploi et leur évolution suite aux mesures réalisées dans le cadre des Plan d'action nationaux (PAN) en faveur de l'emploi et du PNR.

Par exemple, le tableau 2 illustre parfaitement les efforts que le Luxembourg a menés en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes. Le Luxembourg a progressé en se rapprochant de l'objectif de 2010 qui, pour rappel, s'élève à 70% pour le taux d'emploi global, à 60% pour le taux d'emploi des femmes et à 50% pour le taux d'emploi des travailleurs âgés.

En ce qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans,

T₂ Taux d'emploi 15-64 ans (1997-2008, en %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Population totale	59.7	60.1	61.6	62.7	63.0	63.8	62.2	62.5	63.6	63.6	64.0	63,8
Nationaux	57.0	58.3	59.6	61.6	59.1	60.9	59.0	60.1	60.9	60.9	60.5	61,0
Etrangers	64.3	63.1	64.8	64.4	68.6	68.3	66.7	65.8	67.2	67.2	68.4	67,1
Hommes	74.0	74.5	74.4	75.0	74.9	75.7	73.3	72.8	73.3	72.6	72.2	72,0
Femmes	45.2	45.6	48.7	50.1	50.8	51.8	50.9	51.9	53.7	54.6	56.1	55,4
Nationaux - Hommes	72.3	73.4	73.3	75.0	71.3	73.1	70.3	70.5	70.5	69.7	68.6	69,6
Etrangers - Hommes	76.9	76.2	76.1	75.1	80.4	79.7	77.4	76.1	77.2	76.6	76.5	74,9
Nationaux - Femmes	41.1	42.6	45.4	46.7	47.1	48.2	47.2	49.4	51.1	52.2	52.5	52,2
Etrangers - Femmes	51.8	50.2	53.5	54.6	56.4	57.1	55.8	55.3	57.2	57.8	60.5	50,2

Source : STATEC, EFT (Enquête force de travail)

¹⁷ Code de travail, article L.-513.

¹⁸ Loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, Mémorial A numéro 247 du 31 décembre 2007.

¹⁹ Loi du 21 décembre 2007 portant création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi, Mémorial A numéro 247 du 31 décembre 2007.

le Luxembourg a fait peu de progrès, ce qui incite régulièrement la Commission européenne à se prononcer sur cette faiblesse des politiques d'emploi luxembourgeoises. Le tableau 3 indique l'évolution de ce taux d'emploi.

L'importance de ce taux d'emploi est d'ailleurs soulignée plus loin (LDI 18) dans la recherche de réponses aux problèmes que le changement démographique induit au niveau des systèmes de protection sociale.

LDI 18 : Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail

Cette ligne directrice reflète la volonté du Gouvernement de développer une politique d'emploi satisfaisant à la fois « les besoins des générations présentes sans compromettre la possibilité des générations futures de satisfaire leurs propres besoins »²⁰ et prend en compte les directives énoncées dans la décision du Conseil européen 2005/600/CE:

- *renouveler les efforts visant à créer des parcours vers l'emploi pour les jeunes et réduire le chômage des jeunes*,
- *mener une action déterminée en vue d'accroître l'activité professionnelle des femmes et de réduire les disparités hommes-femmes en matière d'emploi, de chômage et de rémunération*,
- *permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et proposer des structures accessibles et abordables de garde d'enfants et d'accueil des autres personnes à charge*,
- *soutenir le vieillissement actif, y compris les conditions de travail appropriées, un meilleur état de santé (au travail) et des mesures adéquates favorisant le travail et décourageant la retraite anticipée*,

T3 Taux d'emploi des personnes âgées de 55-64 ans (2004-2007, en %)

	2004	2005	2006	2007
Population totale	30.4	31.7	33.2	31.7
Nationaux	26.5	27.6	28.2	27.3
Etrangers	38.9	40.0	42.9	39.9
Hommes	38.3	38.3	38.7	35.6
Femmes	22.2	24.9	27.8	28.0
Nationaux – Hommes	34.1	33.7	34.0	30.6
Etrangers - Hommes	47.0	47.1	48.0	45.4
Nationaux -Femmes	18.9	21.5	22.4	24.0
Etrangers - Femmes	29.7	32.1	38.1	35.0

Source : STATEC, EFT

- *moderniser les systèmes de protection sociale, y compris les retraites et les soins de santé, pour assurer leur adéquation sociale, leur viabilité financière et leur capacité d'adaptation à l'évolution des besoins, de manière à soutenir l'activité professionnelle et le maintien sur le marché du travail ainsi que la prolongation de la vie professionnelle.*

La réalisation de ces objectifs tourne autour de plusieurs axes d'action dont l'état d'avancement et dont les choix de politiques d'emploi sont renseignés à travers les Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007 et le PNR 2008-2010.

Le tableau 4 indique les pistes d'action énoncées par le PNR 2005–2008 ainsi que par les Rapports de mise en œuvre (MEO).

• Une prise en charge accrue des jeunes

L'objectif de cet axe est de réduire l'abandon scolaire à travers plusieurs mesures comme la réforme de la formation professionnelle, le réajustement de l'enseignement des langues, des critères de promo-

tion plus nuancés, la prévention du décrochage scolaire, un accès plus équitable aux formations pour les enfants étrangers et, finalement, le passage d'un enseignement fondé sur le savoir vers un enseignement qui se fonde sur les compétences.

Ces mesures annoncées sous la LDI 18 en 2005 sont réalisées dans le cadre de la ligne directrice 24 qui concerne l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

Un des piliers les plus importants, et aussi un des plus discutés, de cette ligne directrice est la réforme des mesures destinées aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'emploi (ADEM). Résultant des conclusions du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, la réforme s'appuie sur le projet de loi numéro 5501²¹ qui a alimenté sur ce point le projet de loi 5611²² et qui est implémenté par la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi²³. Vu les difficultés auxquelles les jeunes demandeurs d'emploi, surtout les peu qualifiés, sont confrontés sur le marché de travail atypique luxembourgeois, le Gouvernement et les partenaires sociaux, réunis au sein

²⁰ Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg 2005.

²¹ 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.

²² 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.

²³ Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi, Mémorial A, numéro 239, 29 décembre 2006.

PNR 2005 – 2008	MEO 2006	MEO 2007	PNR 2008-2010
Prise en charge accrue des jeunes	Prise en charge accrue des jeunes	Prise en charge accrue des jeunes	/
Instruments flexibles d'entrée & de sortie du marché de travail	Instruments flexibles d'entrée & de sortie du marché de travail	/	/
Système d'orientation de formations continues proactives et adaptées aux besoins du marché	/	/	Une orientation tout au long de la vie
Lutte contre l'écart salarial entre femmes et hommes	/	Lutte contre l'écart salarial entre femmes et hommes	Lutte contre l'écart salarial entre femmes et hommes
Une adaptation continue du système de sécurité sociale	Une adaptation continue du système de sécurité sociale	Une adaptation continue du système de sécurité sociale	Une adaptation continue du système de sécurité sociale
Une révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classe	Une révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classe	Une révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classe	Une révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classe
/	/	/	Introduction du système des chèques-services

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

du Comité de coordination tripartite, ont décidé de réagir. La réforme a été accompagnée par une étude du CEPS/INSTEAD²⁴ réalisée pour le compte de l'Observatoire des relations professionnelles (ORPE) et évaluant l'efficacité des anciennes mesures d'insertion (CAT PU, CAT PR et SIE). Cette étude a mis en lumière que le taux d'insertion est le plus élevé pour le stage d'insertion en entreprise.

Dans un communiqué²⁵ publié par le Gouvernement, il est précisé que le nouveau Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) est privilégié puisqu'il est considéré comme une réelle perspective pouvant conduire directement « *vers un emploi précis par le biais de la formation appropriée* » et que le nouveau contrat d'appui-emploi (CAE), remplaçant surtout le Contrat auxiliaire temporaire public (CAT PU), « *a été agencé de manière à le considérer avant tout comme instrument de formation complémentaire et/ou continue dans le cadre duquel le jeune reçoit une initiation et/ou une formation pratique et théorique* » facilitant son intégration sur le marché de travail.

Il convient ici de revenir sur les discussions autour du projet de loi 5611 et la vague de protestations organisée par différentes organisations de jeunes, d'étudiants ainsi que de certains syndicats. Le projet de loi initial prévoyait d'une part, l'introduction d'une période de carence avant de bénéficier de l'indemnité de chômage consécutivement à une mesure en faveur de l'emploi (CAE ou CIE) et, d'autre part, la suppression de la possibilité pour tout jeune d'avoir droit à une indemnisation de chômage (70% du SSM) après avoir quitté l'école et après avoir respecté une période de carence de 22 à 39 semaines.

Suite aux mouvements de protestations de l'automne 2006, le projet de loi a été amendé en supprimant ces deux propositions.

D'autres changements apportés sont, entre autres, le rôle renforcé du tuteur du jeune stagiaire dans le cadre d'un accompagnement individualisé, défini moyennant une convention d'activation, qui doit être proposée au jeune âgé de moins de 30 ans au plus tard 3 mois après son

inscription à l'ADEM selon l'article L-521-9 du Code de travail (pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans, le délai de cette activation s'étend à 6 mois) et la réduction du temps de travail de 40 à 32 heures hebdomadaires, laissant ainsi au jeune une plage de temps pour prévoir des formations complétant ses compétences ou pour faciliter ses démarches de recherche d'emploi. Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2007, cette réforme a donc limité le nombre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes de trois à deux. Le tableau 5 résume les principaux traits de l'ancien régime et des nouvelles mesures.

Le tableau 6 indique l'évolution des mesures pour l'emploi depuis 2008. Une évaluation de l'impact des nouvelles mesures en faveur de l'emploi des jeunes est en cours de réalisation.

²⁴ BROSIUS, J., CLÉMENT, F., ZANARDELLI, M., Évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi au Luxembourg, CEPS/INSTEAD, Octobre 2006.

²⁵ Prise de position du Ministre du travail et de l'emploi, François BILTGEN, à l'égard de la brochure publiée par le "Nationale Streikkomitee" dans le contexte du projet de loi n° 5611, http://www.gouvernement.lu/salle_presse/communiqués/2006/12/01biltgen/index.html.

Mesures en faveur de l'emploi des jeunes	
Ancien régime	Nouveau régime
Contrat d'auxiliaire temporaire pour secteurs public et associatif (CAT Public), Contrat d'auxiliaire temporaire pour secteur privé (CAT Privé) : - Durée : 3 – 12 mois, - 3 - 18 mois pour les asbl agréées par le Ministre du travail et de l'emploi, - 80% du salaire social minimum (SSM) non qualifiée, - 100% du salaire social minimum (SSM) non qualifiée si pas de formation, - 80% respectivement 100% du SSM qualifiée pour BAC + 4, - 40 heures par semaines, - tuteur et formations prévus en principe.	Contrat d'appui-emploi (CAE) : - But : augmenter l'employabilité des jeunes sur le marché général du travail, - Tous les promoteurs sauf sociétés commerciales, - 80% du SSM non qualifié, - Durée : 3 – 9 mois, - 32 heures par semaines, - Plan de formation obligatoire, - Renforcement du rôle du tuteur.
Stages d'insertion pour les entreprises privées (SIE) : - Durée : 12 mois, - 80% du SSM, - Prime de mérite facultative, - Convention-cadre conclue entre l'ADEM et l'entreprise ou une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs, - Priorité d'embauche.	Contrat d'initiation à l'emploi (CIE) : - But : occupation définitive du jeune par le promoteur, - Tous les promoteurs offrent une perspective d'emploi, - Durée : 12 mois, - Prolongation de 12 mois possible sur autorisation ministérielle (formation qualifiante, prévue par convention collective d'obligation générale, obligation d'embauche à l'expiration de la prolongation), - 40 heures par semaines, - 80% du SSM non qualifiée, - Prime de mérite facultative, - Contrat conclu entre promoteur, jeune et ADEM, - Plan de formation obligatoire, - Renforcement du rôle du tuteur (encadrement personnalisé), - Incitation financière pour le promoteur qui engage le jeune à la fin du contrat (remboursement des cotisations sociales pendant 18 mois).

Source : http://www.gouvernement.lu/dossiers/social_emploi/5611/index.html

En relation avec la situation des jeunes sur le marché de travail, le tableau 7 que nous allons présenter, correspond au taux de chômage selon les différentes classes d'âges depuis 2006. Le taux de chômage des jeunes en-dessous de 26 ans s'élevait alors à la fin de 2006 à 20,6% pour ensuite s'atténuer légèrement vers la fin de 2008. C'est ce *taux de chômage* relativement élevé des jeunes qui a, entre autres, incité les partenaires sociaux à inclure une réforme des mesures d'emploi en faveur des jeunes dans la loi du 22 décembre 2006.

Le Service central de la statistique et des études économiques (STATEC), dans son rapport « *Les jeunes faces au marché du travail* »²⁶ publié en juillet 2007²⁷, a poussé l'analyse du chômage des jeunes plus loin et souligne la différence existant entre le *taux de chômage* qui se réfère à une population active (relativement faible dans le cas des jeunes) et les *pourcentages de jeunes au chômage* qui, selon le STATEC, varie entre 3% à 6% pour les classes d'âges des 15-19 ans, des 20-24 ans et des 25-29 ans²⁸ tout en précisant que, en ce qui concerne le *taux*

de chômage, les chiffres sont plus élevés : 34,4% pour les 15-19 ans et 12,7% pour les 20 à 24 ans.

A côté de la réforme des mesures en faveur de l'emploi des jeunes, la prise en charge accrue de jeunes est complétée par la loi du 16 mars 2007²⁹ organisant des cours de formation professionnelle au Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC). Ces cours s'adressent à deux catégories de jeunes³⁰ : premièrement, ceux qui ne peuvent intégrer à la fin de leur scolarité obligatoire ni le régime pro-

²⁶ STATEC, *Le jeunes face au marché du travail*, Bulletin du STATEC N°7-2007, Luxembourg, 2007.

²⁷ L'analyse du STATEC repose sur l'exploitation de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) de 2006.

²⁸ STATEC, *op. cit.* p. 258.

²⁹ 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.

³⁰ Projet de loi numéro 5593 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, <http://www.chd.lu>.

T₆ Personnes bénéficiant d'une mesure pour l'emploi 2000-2008

Moyenne annuelle	CAT PR	CAT PU	SIE	SRP	FORMA	PA	MS	MT	ATI	CAE	CIE	Total
2000	306	668	87	60	362	94	200	145	187	-	-	2.109
2001	277	710	118	87	423	98	345	153	396	-	-	2.607
2002	288	819	127	118	486	109	447	185	672	-	-	3.251
2003	323	877	124	135	563	115	571	224	564	-	-	3.496
2004	349	888	197	228	606	132	546	249	544	-	-	3.740
2005	407	992	214	262	595	90	602	248	531	-	-	3.941
2006	500	936	289	321	558	92	625	238	419	-	-	3.978
2007	432	641	267	345	563	89	695	231	343	42*	215*	3.863
2008	41	54	32	328	501	101	838	228	361	150	474	3.108
Avril 2009	-	-	-	295	587	103	890	236	422	189	362	3.104

CAT PR	Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur privé inclus Contrat de stage-initiation (SI)
CAT PU	Contrat d'auxiliaire temporaire du secteur public inclus Division d'auxiliaire temporaire (DAT)
SIE	Stage d'insertion en entreprise inclus stage de préparation en entreprise (SP)
SRP	Stage de réinsertion professionnelle
FORMA	Formation ADEM
AP	Apprentissage pour adultes - personnes enregistrées à l'ADEM, à la charge du Fonds pour l'emploi
PA	Pool des assistants
MS	Mesures spéciales
MT	Mises au travail
ATI	Affectation temporaire indemnisée
CAE	Contrat d'appui emploi
CIE	Contrat d'initiation à l'emploi

Source : Ministère du travail et de l'emploi, Rapport d'activité 2008, 2009, Comité de conjoncture du 27 mai 2009.

* CAE et CIE: moyennes 2007 calculées sur 6 mois

T₇ Taux de chômage des mois de décembre 2006, 2007 et 2008

	31 décembre 2008		31 décembre 2007		31 décembre 2006	
	Total		Total		Total	
< 26 ans	2.003	17,4%	1.780	18,1%	2.120	20,6%
26-30 ans	1.314	11,4%	1.112	11,3%	1.283	12,4%
31-40 ans	2.838	24,7%	2.321	23,7%	2.461	23,9%
41 – 50 ans	3.010	26,1%	2.531	25,8%	2.517	24,4%
51 – 60 ans	2.198	19,1%	1.967	20,0%	1.826	17,7%
> 60 ans	148	1,3%	104	1,1%	103	0,9%
Total	11.511	100%	9.815	100%	10.310	100%

Source : Ministère du travail et de l'emploi, Rapport d'activité 2008, 2009,

Le taux de chômage pour les années 2006, 2007 et 2008 s'élève pour ses trois années à 4,4%)

fessionnel du régime technique ni accéder au marché de travail suite à des manques de qualification ou de compétences. Le deuxième groupe cible sont les jeunes qui quittent prématurément l'école afin de leur permettre de réintégrer le système d'éducation et de formation.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi³¹, l'innovation essentielle de cette mesure est la redéfinition des cours d'orientation et d'initiation professionnelles (COIP), prévus antérieurement comme une mesure antichômage, en cours intégrés dans le système formel d'éducation et de formation. Le financement de ces cours est, à travers la nouvelle loi, attribué au Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle (MENFP). Afin de soutenir les jeunes financièrement, la loi prévoit un soutien pour les mineurs et les jeunes adultes âgés de moins de 25 ans. Cette aide est liée à des conditions de ressources et est à la charge du MENFP. A côté de ces formations adressées aux jeunes, le CFNPC continue à offrir des cours de formation professionnelle continue et de reconversion professionnelle adressés à un public adulte et organisés en collaboration avec les chambres professionnelles. En dernier lieu, des cours peuvent être organisés sur demande du Ministère du travail et de l'emploi pour les besoins des entreprises.

- **Des systèmes d'orientation de formation continue pro-actifs et adaptés aux besoins du marché.**

En réponse à la situation spécifique du marché de travail du Luxembourg, et notamment en ce qui concerne l'inadéquation entre les profils demandés par les employeurs et les compétences offertes par les salariés, le PNR 2005 – 2008 souligne l'importance de la formation et de la formation continue dans une perspective de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Ceci est d'autant plus signifiant que

l'économie et les technologies sont en constante mutation dans un contexte de société de la connaissance. C'est donc dans ce contexte que le rôle des services de l'orientation scolaire et de l'orientation professionnelle a été soumis à une coordination accrue. Sont évoqués dans le rapport de mise en œuvre 2007³², les projets d'établissement que le service d'orientation professionnelle (OP) de l'ADEM effectue dans différents lycées techniques. Il s'agit, depuis le lancement des projets d'établissement en 1999, de responsabiliser et de sensibiliser les élèves vis-à-vis de leur orientation scolaire et professionnelle.

Les objectifs consistent alors à familiariser les élèves avec le marché de l'emploi, à développer leurs capacités à analyser les professions et métiers dans le monde du travail, à concrétiser leurs intérêts professionnels et à formuler un projet professionnel³³.

La collaboration entre l'ADEM et les lycées techniques prévoit des interventions dans l'ensemble des classes de 7^{ième}, de 8^{ième} et de 9^{ième}.

Dans le cadre de la réforme des mesures en faveur de l'emploi des jeunes décrite ci-dessus, les jeunes sortant de l'école sans qualification sont systématiquement pris en charge par le service de l'orientation professionnelle.

Afin d'élaborer une stratégie nationale d'information, d'orientation et de guidance, le Rapport de mise en œuvre 2007 indique la mise en place d'un organe national des services d'information et d'organisation dont le service OP fait partie.

Pour conclure ce chapitre sur les systèmes d'orientation, le PNR 2008-2010 reprend les activités d'orientation et de guidance élaborées auparavant, mais cette fois-ci dans une perspective d'orientation tout au long de la vie en soulignant que des groupes de travail interministériels ou tripartites cherchent à optimiser l'orientation scolaire et professionnelle.

- **Des instruments flexibles d'entrée et de sortie du marché de travail**

Cet objectif, énoncé dans le PNR 2005 – 2008 est uniquement repris dans le Rapport de mise en œuvre de 2006 et fait référence à une politique d'emploi qui doit faire face, d'une part, aux problèmes d'insertion professionnelle des jeunes non qualifiés et, d'autre part, inciter les travailleurs âgés à garder leur activité professionnelle dans un contexte de changement démographique. La problématique du chômage des jeunes a déjà été présentée plus haut.

En ce qui concerne la situation des travailleurs âgés de 55 – 64 ans sur le marché de travail et notamment dans la perspective d'un taux d'emploi général de 70% à atteindre dans l'UE pour 2010, l'objectif fixé pour cette catégorie de travailleurs est de 50%. Par rapport à cet objectif, le Luxembourg est caractérisé par un des taux d'emploi les plus bas dans l'Union européenne, avec un taux d'emploi de 31,7% en 2007 pour les personnes âgées de 55 à 65 ans (cf. tableau 3).

C'est d'ailleurs dans ce domaine que le Luxembourg est invité régulièrement par la Commission européenne à surveiller sa politique de l'emploi.

Dans le même contexte, le Ministre du travail et de l'emploi a participé le 23 et 24 novembre 2008 à une réunion « *L'emploi des seniors au sein de l'Union européenne : Pour que l'avenir des Européens se construise à tout âge* ». Lors de cette réunion, il a présenté la situation du marché de l'emploi des personnes âgées de plus de 50 ans au Luxembourg.

En soulignant que la crise de la sidérurgie des années 1970 a rendu nécessaire l'introduction de la pratique de la préretraite afin d'éviter un chômage accru notamment des sidérurgistes âgés, il a précisé que, pour faire face au changement démographique, un retour vers un vieillissement actif s'impose à tra-

³¹ *Projet de loi 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.*

³² *Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Rapport de mise en œuvre 2007, Luxembourg, 2007.*

³³ *Ministère du travail et de l'emploi, Rapport d'activité 2008, Luxembourg, 2009.*

vers une réorientation de la politique de l'emploi. Le revirement de la politique d'emploi pour cette catégorie de personnes débute, entre autres, par un changement des mentalités à travers des actions de sensibilisation à la problématique du vieillissement actif adressées aux employeurs et aux employés. Un deuxième facteur mis en exergue par le Ministre du travail et de l'emploi est la présence des travailleurs frontaliers sur le marché de travail luxembourgeois. Ces derniers sont, selon le Ministre du travail et de l'emploi, souvent plus jeunes, mieux qualifiés et plus mobiles que les travailleurs luxembourgeois et sont confrontés, dans la Grande Région, à des taux de chômage plus élevés.

Finalement, le Ministre du travail et de l'emploi a présenté les réformes en cours qui se basent d'une part, sur un programme de recherche national³⁴ et, d'autre part, sur une analyse de l'OCDE qui a été reprise par le PNR 2005 – 2008³⁵.

A partir de ces recommandations et des résultats de recherche, un bon nombre d'actions ont été lancées pour intégrer et maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi, comme par exemple :

- Des incitations au prolongement de la vie active avec la loi du 28 juin 2008³⁶ adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension introduisant le prin-

cipe d'une augmentation échelonnée en fonction de l'âge et de la carrière d'assurance.

- Des réformes dans la fonction publique avec l'accord salarial de 2000 introduisant le service à temps partiel dans la fonction publique³⁷ et implémenté par la loi du 19 mai 2003³⁸. A cela s'ajoute la possibilité pour les fonctionnaires de travailler au-delà de la limite d'âge définie par le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les conditions et les modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge³⁹.
- Des aides en faveur des employeurs en cas d'embauche de travailleurs âgés : le Code du travail prévoit dans ses articles L-541-1 à L-541-4 et sous certaines conditions, des aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée. Par exemple, en cas d'embauche d'un travailleur âgé de 45 ans accomplis, le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs privés les cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, jusqu'au jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.
- Une réforme de l'accès au régime d'invalidité par la législation sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle à travers les lois du 25 juillet 2002⁴⁰, du 21 décembre 2004⁴¹ ainsi que du 1^{er} juillet 2005⁴² et dont le Ministre du travail et de l'emploi et le Ministre de la sécurité sociale ont pré-

senté un bilan le 20 juin 2008⁴³. Cette législation (Code de travail articles L-551-4 – L-552-3) s'applique aux salariés frappés par une incapacité de travail dans leur dernier emploi tout en leur offrant une possibilité de continuer une carrière professionnelle à travers une réinsertion professionnelle soit par un reclassement interne dans l'entreprise, soit par un reclassement externe sur le marché de travail. Le bilan d'évaluation a indiqué une série de recommandations afin d'accélérer les procédures relatives au reclassement, d'améliorer la protection des personnes concernées par le reclassement, d'uniformiser l'évaluation de la capacité de travail, de rendre les mesures plus flexibles et de fournir un suivi régulier des bénéficiaires, d'encourager le reclassement interne, de préserver le placement des travailleurs handicapés, d'implémenter une politique de prévention de l'incapacité de travail, d'assurer la viabilité des mesures à moyen terme et, finalement, d'améliorer le suivi statistique des procédures.

- La loi du 22 décembre 2006 a changé le taux de participation des entreprises au coût de la préretraite-ajustement (article L-582-3 du Code de travail). La loi a fixé ce taux de participation des entreprises entre 30 et 75% sans jamais pouvoir être inférieur à 30%, sauf en cas d'un plan de maintien dans l'emploi au sens

³⁴ Voir la bibliographie pour les publications du CEPS/INSTEAD concernant la situation des travailleurs âgés.

³⁵ L'OCDE a identifié, selon le PNR 2005 – 2008, 4 priorités pour le Luxembourg : 1. Encourager les employeurs à revoir leurs pratiques de gestion des ressources humaines en termes d'âge ; 2. Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité ; 3. Réformer les dispositifs de sortie anticipée de la vie active ; 4. Continuer à promouvoir l'employabilité des travailleurs âgés.

³⁶ 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.

³⁷ <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/statut/fonctionnaire/service-temps-partiel/index.html>.

³⁸ 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.

³⁹ 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.

⁴⁰ Loi du 25 juillet 2005 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, Mémorial A numéro 76 du 30 juillet 2002.

⁴¹ 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, numéro 005 du 20 janvier 2005.

⁴² Loi du 1^{er} 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, numéro 097 du 08 juillet 2005.

⁴³ http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2008/06-juin/20-di-bartolomeo-biltgen/index.html.

de l'article L-513-3 du Code du travail et homologué par le Ministre du travail et de l'emploi.

- De façon plus générale, l'implémentation d'une législation favorable à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la législation sur le maintien de l'emploi complètent l'arsenal des mesures déjà entamées.

- Finalement, toute une politique de sensibilisation s'est mise en place débouchant sur des colloques et des conférences traitant la problématique des travailleurs âgés.

Citons à ce sujet les initiatives élaborées par le Centre de formation sociale Jean-Baptiste Rock, qui a lancé une campagne de sensibilisation « 45Plus », cofinancée par le Ministère du travail et de l'emploi et le Fonds social européen ciblant les salariés et les entreprises⁴⁴.

Le projet « *Perspective 45 a.s.b.l.* », quant à lui, a été créé en avril 2008 sur l'initiative d'employeurs visant la transmission des compétences et des savoirs des travailleurs âgés en partant du postulat que les capacités et le savoir qu'ils détiennent pourraient contribuer à la croissance économique. « *Perspective 45 a.s.b.l.* » développe des actions et des projets comme le projet « *Mentoring* » incitant les personnes âgées à rester actives afin de pouvoir profiter de leurs connaissances et savoir faire⁴⁵.

- La loi anti-discrimination du 28 novembre 2006⁴⁶ qui favorise l'égalité du traitement entre les personnes et qui lutte contre tout acte fondé sur l'âge, le sexe ou un handicap et qui transpose la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

• Une adaptation continue du système de sécurité sociale

De façon générale, le Gouvernement annonce dans le PNR 2005 – 2008 « *qu'il continuera à adapter le système de sécurité sociale aux besoins de protection sociale de la population en veillant à garantir l'accès de la population à des prestations sociales adéquates et de qualité tout en assurant la viabilité financière des systèmes de sécurité sociale* »⁴⁷.

Le PNR 2005–2008 retrace la problématique d'un système de pension viable à long terme dont les obstacles ont été soulevés à plusieurs reprises (Rapport du Bureau international du travail (BIT) de 2001, Rapport biennuel sur le Luxembourg de l'OECD de 2008). La viabilité à moyen terme étant basée sur la présence « *de travailleurs relativement jeunes et d'un afflux de main-d'œuvre et une croissance moyenne de l'ordre de 3% sur les dix dernières années* »⁴⁸, la Commission européenne a pourtant souligné que c'est précisément le taux de croissance économique élevé des dernières années, la dépendance des travailleurs non-résidents, ainsi que le système de retraite qui mettent en cause la viabilité à long terme.

Le PNR 2008-2010 souligne que, vu la réserve financière actuelle du régime de pension, une réforme pourra se faire sans précipitations. A ce sujet, le Comité de coordination tripartite, en accord avec les décisions prises lors de la table ronde sur les pensions en 2001, a proposé de créer un groupe de réflexion ayant la mission de suggérer des solutions afin de garantir la viabilité à long terme des régimes de pension. La discussion autour de la viabilité des régimes de pensions a aussi abordé

la problématique du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés et des travailleurs à capacité de travail réduite (voir plus haut sous « *Des instruments flexibles d'entrée et de sortie du marché de travail* »). En ce qui concerne les travailleurs à capacité de travail réduite, un groupe interministériel a été créé pour développer des solutions à leur égard⁴⁹.

• Une révision du concept de prise en charge d'enfants scolarisés en dehors des heures de classe.

L'objectif visé par cet axe est une augmentation de la participation à l'emploi⁵⁰ à travers une amélioration de la prise en charge des enfants en dehors des heures de classe. La déclaration gouvernementale d'août 2004 a envisagé d'améliorer l'harmonisation entre la vie familiale et la vie professionnelle et prévoit à ce sujet un élargissement des possibilités de garde d'enfants en dehors des heures de classe.

Les mesures engagées suivent les objectifs européens visant à rendre les structures de garde disponibles pour au moins 90% des enfants de plus de trois ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33% des enfants de moins de trois ans jusqu'à l'horizon 2010.

Cette politique recoupe aussi les différents Plan d'actions nationaux pour l'inclusion sociale de 2003 – 2005, de 2006 – 2008 ainsi que de 2008 – 2010.

Le PNR 2005 – 2008 prévoit l'augmentation du nombre des places disponibles, une flexibilisation des services offerts (par exemple l'extension des plages d'ouverture), la création de crèches financées publiquement, la mise en place de synergies ou encore l'allègement de la procédure administrative⁵¹.

⁴⁴ <http://www.45plus.lu/>.

⁴⁵ <http://www.perspective45.lu/>.

⁴⁶ <http://www.legilux.lu>.

⁴⁷ Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, PNR 2005-2008, Luxembourg 2005.

⁴⁸ Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, PNR 2008-2010, Luxembourg, 2008.

⁴⁹ Pour une description détaillée du sujet, nous renvoyons au Rapport de mise en œuvre 2008 pp. 45 – 48.

⁵⁰ Il s'agit d'une politique de plein emploi formalisée lors du Conseil européen qui s'est tenu en décembre 2000 à Nice et visant un taux d'emploi général dans l'union européenne.

⁵¹ Ces mesures ont aussi une influence directe sur le taux d'emploi des femmes qui s'est amélioré depuis quelques années et qui s'approche des objectifs de Lisbonne.

Plus concrètement, 3 actions majeures ont été réalisées lors des dernières années à savoir, la mise en œuvre du concept des « *maisons relais* », la création d'un cadre légal pour la formation des assistants parentaux et, finalement, la mise en place des « *chèques-services accueils* ».

Le tableau 8, repris du *Rapport de stratégie nationale sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008 – 2010*, retrace les cibles visées par la politique nationale relative à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

• Maisons relais

Se basant sur la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique⁵², le règlement grand-ducal du 20 juillet 2005 définit l'activité d'accueil socio-éducatif temporaire sans hébergement pour les personnes âgées de moins de 18 ans. Selon le Rapport d'activité de 2008 du Ministère de la famille et de l'intégration, il s'agit en principe d'un foyer de jour flexible ouvert aux enfants à partir de 3 mois jusqu'à l'âge de 12 ans (6^e année de l'école primaire).

Actuellement, il existe 94 « *maisons relais* » pour 106 communes (certaines sont organisées en syndicats intercommunaux) mettant à disposition 232 antennes ou unités ayant

une capacité de 15.751 places (situation fin 2008)⁵³.

• Assistants parentaux

Un deuxième mode d'accueil des enfants, l'accueil éducatif à domicile chez des assistants parentaux, a été réglé par la loi du 30 novembre 2007⁵⁴. Cette loi soumet l'activité professionnelle de l'assistant parental à l'obligation d'un agrément ministériel et vise en particulier à protéger les usagers et les assistants parentaux.

La loi prévoit entre autres un agrément ministériel obligatoire pour l'exercice de la profession, une capacité d'accueil limitée à 5 enfants, une formation pour les personnes n'ayant aucune qualification professionnelle ou expérience d'au moins trois ans dans le domaine, ainsi qu'une participation à des formations professionnelles continues d'au moins 20 heures par an.

La formation s'adressant aux futurs assistants parentaux est organisée par le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle ainsi que par le Ministère de la famille et de l'intégration.

A la fin de l'année 2008, 298 assistants parentaux ont été agréés par le Ministère de la famille et de l'intégration.

De façon plus générale, le PNR 2008-2010 indique l'état des lieux en septembre 2008 (cf. *tableau 9*).

Finalement, en ce qui concerne le nombre des places existant en « *maisons-relais* » et chez les assistants parentaux, le taux par rapport à la population des enfants âgés de 0 à 14 ans est de 20% fin 2008⁵⁵.

• Chèques-services

Les deux dispositifs décrits plus hauts ont été complétés par l'introduction progressive des « *chèques-services accueil* » à partir du 1^{er} mars 2009. Cette mesure a été annoncée par le Premier ministre lors de la déclaration sur l'état de la nation en mai 2008 et consiste en un premier pas vers la gratuité de l'accueil éducatif en dehors des classes. Plus particulièrement, il s'agit d'une participation financière de l'Etat s'appliquant à plusieurs structures d'accueil comme les « *maisons relais* », les crèches, les foyers de jours pour enfants et garderies conventionnées, les crèches commerciales et d'entreprises (sous condition de convention avec le Ministère de la famille), les internats socio-familiaux, les assistants parentaux, les services offrant des activités de vacances et les institutions d'enseignement musical dans le secteur communal et les services de formation informelle au niveau associatif (à partir du 1^{er} septembre 2009).

L'introduction des chèques-services poursuit plusieurs objectifs dont une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, l'éga-

T8 Nombres de places dans des structures d'accueil pour enfants

Indicateur	Situation de départ (RNS 2006-2008)	Cibles intermédiaires visées	Cible visée
Indicateur national : Nombre des places dans des structures d'accueil pour enfants	8000 places en 2006	Jusqu'en 2009 : 10.000 places supplémentaires	30.000 places en l'an 2013

Source : Rapport de stratégie nationale sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale 2008-2010.

⁵² 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.

⁵³ Ministère de la famille et de l'intégration, *Rapport d'activité 2008*, Luxembourg, 2009.

⁵⁴ Loi du 30 novembre 2007 portant réglementation de l'activité parentale, *Mémorial A*, numéro 214 du 7 décembre 2007.

⁵⁵ Ministère de la famille et de l'intégration, *Rapport d'activité 2008*, Luxembourg, 2009.

	Places au 31.12.2005	Places au 31.12.2006	Places au 31.12.2007	Places en septembre 2008	Nombre places en projet
Maisons relais pour enfants (MRE)	8.000	10.053	11.425	13.338	8.064
Crèches, crèches MRE et Foyers de jour	5.015	5.402	5.520	6.414	1.190
Internat	796	847	886	880	
Assistants parentaux	247	347	437	1.188	312
Total	14.058	16.649	18.268	21.820	9.566
Progression du nombre des places par rapport à l'année précédente		+ 18,43%	+ 9,72%	+ 19,44%	

Source : PNR 2008

lité des chances entre hommes et femmes, la lutte contre la pauvreté et, finalement, l'épanouissement individuel et l'éducation des enfants. En général, les bénéficiaires des chèques-services sont tous les enfants de 0 à 12 ans fréquentant l'enseignement primaire et résidant dans une commune luxembourgeoise. De façon plus particulière, sont visés les enfants qui sont exposés au risque de pauvreté (par exemple les bénéficiaires du Revenu minimum garanti) ou ceux qui sont menacés d'exclusion sociale. C'est pourquoi les tarifs de la garde d'enfants ont été établis en fonction du revenu des ménages.

Le tableau 10 récapitule le principe des « chèques-services ».

- **La lutte contre les écarts de salaires entre femmes et hommes.**

Dans le cadre de cet objectif, le PNR 2005 – 2008 renvoie aux écarts de

salaires existant entre hommes et femmes dont le rapport entre le salaire horaire brut moyen féminin et celui des hommes est de 84,4% en 2001 et de 85,3% en 2003. Pour 2007, Eurostat indique un écart de rémunération horaire brut moyen (non ajusté) de 10% entre hommes salariés et femmes salariées⁵⁶.

Dans le cadre du PNR est prévue la transposition de la directive européenne 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. L'objectif poursuivi par la transposition de cette directive est la lutte contre toutes formes de discriminations liées au sexe et à des critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité et la transsexualité. La directive a été transposée dans la loi du 21 décembre 2007 portant sur l'égalité de traitement entre femmes

et hommes dans l'accès à des biens et services et à la fourniture de biens et services⁵⁷. La transposition de la directive a aussi prévu, après avoir déterminé les exceptions au champ d'application, les sanctions et les voies de recours, la mise en place d'un organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Cette mission a été attribuée au « Centre pour l'égalité de traitement », créé par la loi du 28 novembre 2006⁵⁸.

Concernant l'écart de rémunération entre femmes et hommes, le Gouvernement a pris en considération les recommandations du rapport CEDAW⁵⁹ (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes). Le 5^e rapport CEDAW a été présenté par la Ministre de l'égalité des chances le 23 janvier 2008 et a mis en lumière, à côté de la recommandation de revoir les structures salariales surtout dans les secteurs où le pourcentage des femmes est élevé, les progrès en la matière et les obstacles à la trans-

⁵⁶ La population comprend tous les salariés des entreprises, occupant 10 salariés et plus, de l'agrégat C à O (sans L) de la NACE Rev. 1.1. Cet indicateur d'écart de rémunération est maintenant calculé à partir de données collectées suivant la méthodologie de l'enquête structurelle sur les salaires (Règlement CE 530/1999). Elles remplacent des données basées sur des sources non harmonisées. Pour plus d'information, veuillez consulter les textes explicatifs (métadonnées) d'Eurostat.

⁵⁷ 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 œuvre 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.

⁵⁸ Loi du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, Mémorial A, numéro 207 du 6 décembre 2006.

⁵⁹ Pour de plus amples informations concernant le rapport CEDAW : http://www.mega.public.lu/legislation/Conventions_internationales/Nations_Unies/cedaw/index.html.

Bénéficiaires	Accueil gratuit	Tarif chèque-service (max. 3 €)**	Tarif socio-familial (max. 7,50 €)**	Plein tarif
Enfants de 0 à 12 ans	0-3*	4-24*	25-60*	>60*
Enfants des ménages bénéficiaires du RMG	0-25*	26-60*	25-60*	>60*
Enfants menacés d'exclusion sociale ou exposés au risque de pauvreté	0-15*	16-60*	25-60*	>60*

Source : Gouvernement luxembourgeois : <http://www.gouvernement.lu/dossiers/famille/cheques-services/index.html>.

* nombre d'heures / semaines

** le tarif exact est fixé en fonction de la situation de la situation financière du ménage.

position de la Convention que le Luxembourg a ratifiée en 1989. Dans ce contexte, deux études ont été réalisées afin d'éclairer les causes des écarts de salaires entre femmes et hommes : la première intitulée « *Égalités hommes-femmes, mythe ou réalité ?* »⁶⁰ et qui a été présentée lors d'une conférence de presse organisée par le Ministère de l'égalité des chances le 24 avril 2007 en présence de la Ministre de l'égalité des chances et du Ministre du travail et de l'emploi⁶¹. La deuxième étude, « *L'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives* », s'est appropriée le thème à partir d'une perspective juridique⁶². Afin d'éclairer la problématique de l'inégalité des salaires des femmes et des hommes, des cours ont été prévus fin 2008 – début 2009. Il s'agit de cours s'adressant aux employeurs et aux délégués syndicaux qui négocient des conventions collectives de travail, et de cours initiant à l'usage d'un système analytique des fonctions Katz et Baitsch (ABAKABA). Cette méthode scientifique a pour objectif d'établir des grilles de salaires équitables entre hommes et femmes.

Ajoutons que la déclaration gouvernementale du 24 août 2004 avait exprimé l'intention du Gouvernement d'agir en faveur de la réalisation de l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes. A ce sujet, la stratégie du Gouvernement luxembourgeois a été développée dans le cadre du Plan

d'action national d'égalité des femmes et des hommes⁶³. Le Plan d'action présente une méthode de travail et un catalogue de mesures que les différents ministères devaient réaliser pendant la période 2006 – 2008. Le 13 mai 2009, la Ministre de l'égalité des chances a présenté le bilan du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes⁶⁴. Ce bilan s'est avéré très positif sachant que 81% des 97 mesures proposées par le Plan ont été transposées ou sont en cours de réalisation.

LDI 19 Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les inactifs⁶⁵.

Cette ligne directrice s'inscrit aussi dans la priorité 1 de la stratégie de Lisbonne. Il s'agit d'attirer et retenir le plus grand nombre de personnes sur le marché de travail. Les mesures entamées dans le cadre de cette LDI visant le relèvement des niveaux d'emploi, poursuivent donc des objectifs liés, d'une part, au changement démographique induisant une diminution de la population en âge de travailler et, d'autre part, à la mise en place d'économies favorisant l'insertion sociale, tout en assurant le maintien d'un filet de sécurité pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler⁶⁶.

Dans le cadre de la LDI 19 les actions avancées par le Conseil européen ont été décrites comme suit par la décision 2005/600/CE :

- *appliquer des mesures actives et préventives du marché du travail telles que l'identification précoce des besoins, l'aide à la recherche d'un emploi, l'orientation et la formation dans le cadre de plans d'action personnalisés, la mise à disposition des services sociaux nécessaires pour favoriser l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail et contribuer à l'éradication de la pauvreté,*
- *adapter en permanence les incitations et les effets dissuasifs découlant des systèmes de prélèvements et de prestations, y compris la gestion et la conditionnalité des prestations et la réduction sensible des taux d'imposition marginaux effectifs élevés, notamment pour les personnes à faible revenu, tout en garantissant des niveaux de protection sociale appropriés,*
- *développer de nouvelles sources d'emplois dans le secteur des services aux personnes et aux entreprises, notamment au niveau local.*

Ces objectifs ont été implémentés au Luxembourg à travers les mesures indiquées dans le tableau 11.

⁶⁰ STATEC, *Égalités hommes-femmes, mythe ou réalité ?*, Cahier économique numéro 105, Luxembourg, 2007.

⁶¹ http://www.mega.public.lu/actualites/actu_min/2007/04/egalite_emploi240407/index.html.

⁶² ECKER, Viviane, *L'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives*, Ministère de l'égalité des chances, Luxembourg, 2007.

⁶³ Ministère de l'égalité des chances, *Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes*, Luxembourg, 2006.

⁶⁴ http://www.mega.public.lu/actualites/actu_min/2009/05/presse_plan_egalite/index.html?

⁶⁵ Cette mesure devient pour le PNR 2008 – 2010 : Veiller à ce que les marchés du travail favorisent l'insertion, renforcent l'attrait de l'emploi et rendre le travail financièrement plus attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les non-actifs.

⁶⁶ Décision 2005/600/CE du Conseil européen du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Decision&an_doc=2005&nu_doc=600.

PNR 2005 – 2008	MEO 2006	MEO 2007	PNR 2008 - 2010
Améliorer l'effet d'activation des mesures en faveur de l'emploi	Améliorer l'effet d'activation des mesures en faveur de l'emploi	Des politiques d'emploi fondées sur l'activation	
		Faciliter les l'insertion des jeunes sur le marché du travail	Faciliter les l'insertion des jeunes sur le marché du travail
Rendre le travail rémunérateur	Rendre le travail rémunérateur	Rendre le travail rémunérateur	Rendre le travail rémunérateur
Redynamiser l'économie solidaire	Redynamiser l'économie solidaire	Redynamiser l'économie solidaire	Redynamiser l'économie solidaire
			Améliorer la prise en charge des travailleurs handicapés

Source : PNR 2005-2008, Rapports de mise en oeuvre 2006 et 2007 ainsi que le PNR 2008-2010.

• Améliorer l'effet d'activation des mesures en faveur de l'emploi

Cet objectif prévoit plusieurs mesures citées dans le PNR 2005 – 2008 visant une activation précoce des différentes populations cibles afin d'éviter que les personnes concernées ne se retrouvent dans une situation de chômage de longue durée, notamment les jeunes chômeurs et les chômeurs âgés.

Plusieurs mesures d'activation ont été lancées dans le cadre de cet objectif, notamment celles qui ont été décidées lors de la « tripartite » d'avril 2006 et votées à travers la loi du 22 décembre 2006.

- La réforme des mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Celle-ci a été déjà présentée dans le cadre de la LDI 18 (voir plus haut) ;
- L'obligation d'établir une convention d'activation pour les chômeurs âgés de 30 ans et plus au plus tard 6 mois après leur inscription en tant que demandeur d'emploi (3 mois pour les moins de 30 ans) ;
- L'introduction de la notion d'efforts propres à fournir par le demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi. Cette recherche sera guidée par la convention dont le contenu sera précisé par un règlement grand-ducal qui tient compte des besoins individuels des demandeurs d'emplois ;

- L'introduction du principe de proportionnalité qui lie la période d'indemnisation du chômage complet à la durée effectivement travaillée, indépendamment du type de contrat (à durée déterminée ou indéterminée).

La nouvelle législation renforce le respect des droits du chômeur par l'obligation légale d'un débat contradictoire entre le placeur et le demandeur d'emploi en cas de sanction et offre la possibilité de recours devant une commission de réexamen spéciale à composition tripartite.

Sont abordés aussi le projet de loi 5144 « *Projet de loi contribuant au rétablissement du plein emploi* » (voir plus loin sous l'objectif « *Redynamiser l'économie solidaire* ») et la prise en compte du travail intérimaire pour l'activation précoce des demandeurs d'emploi.

La mise en place d'une collaboration entre l'Administration de l'emploi et les entreprises du travail intérimaire a été concrétisée par le projet pilote INDURA, présenté le 8 janvier 2009 par le Ministre du travail et de l'emploi⁶⁷. Ce projet vise l'intégration ou la réintégration durable des demandeurs d'emploi dans le marché de travail à travers une coopération avec le secteur du travail intérimaire. Selon le Ministre du travail et de l'emploi, l'évolution de la structure de chômage montre que les personnes ayant des difficultés particulières à entrer sur la marché de travail, est en augmentation. S'agissant d'un instrument innovant,

la nouvelle collaboration avec les entreprises intérimaires complète les mesures existantes de l'ADEM et rejoint par son objectif de base, c'est-à-dire une activation rapide, précoce et durable des demandeurs d'emplois, les objectifs de la SEE. D'ailleurs, le Ministre a souligné que le principe d'inclure le travail intérimaire dans la lutte contre le chômage avait reçu le consentement de tous les partenaires sociaux réunis au Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006.

Le projet de collaboration sera proposé à toutes les entreprises intérimaires établies au Luxembourg (et bénéficiant de l'autorisation ministérielle selon l'article L-131-2 du Code de travail). Leurs missions, dans le cadre du projet, sont alors :

- Accueil et profilage des chômeurs indemnisés et assignés ;
- Formation des participants en vue d'améliorer leurs compétences ;
- Accompagnement et suivi des participants pendant la durée du projet ;
- Intégration des chômeurs indemnisés de façon durable dans le marché du travail⁶⁸.

• Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail

Cet objectif recoupe la réforme des mesures d'emploi en faveur des jeunes présentée dans le cadre de la LDI 18.

⁶⁷ http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2009/01-janvier/08-biltgen-indura/index.html.

⁶⁸ Ministère du travail et de l'emploi, Rapport d'activité 2008, Luxembourg, 2009.

• Rendre le travail rémunérateur

Dans la logique d'attirer le plus grand nombre de personnes sur le marché de travail, un groupe inter-ministériel, mis en place en 2005, a effectué une analyse de la politique d'activation dans le cadre du Revenu minimum garanti (RMG). Selon le Rapport de mise en œuvre 2006, l'analyse a dégagé les conclusions suivantes : un ménage comportant deux bénéficiaires du RMG pourrait « réduire l'attractivité, notamment financière, du marché de l'emploi et pourrait constituer une entrave sérieuse à la recherche d'un emploi sur ce marché »⁶⁹. A cela s'ajoute le constat que les travaux d'utilité publique effectués par les bénéficiaires du RMG « n'encouragent pas l'adoption d'attitudes positives envers le marché de l'emploi » et que les chances de réinsertion sont plus grandes pour les bénéficiaires du RMG qui participent à des stages en entreprises.

Les décisions prises par les autorités à ce sujet suite à cette analyse répondent à la fois aux stratégies d'inclusions sociales déployées dans le cadre du Plan d'action national pour l'inclusion 2005 et 2006 et à la SEE. Plus concrètement, il s'agit de plafonner la durée des mesures actives par ménages à 40 heures par semaine. Ce volume prend aussi en compte les heures travaillées dans le cadre d'un travail « normal ». A cela s'ajoute une priorité donnée aux mesures actives qui facilitent le passage vers le marché de travail, à savoir le stage en entreprise. La loi du 8 juin 2004⁷⁰ ajoute un troisième alinéa à l'article 13 de la loi RMG en prévoyant une participation du Fonds national de solidarité aux frais

des entreprises privées ou d'un organisme non marchand (à l'exclusion de l'État et des communes) dans le cas de l'engagement d'un bénéficiaire de l'indemnité d'insertion. Cette aide ne peut dépasser les 36 mois ou 42 mois en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté. Selon le Rapport de mise en œuvre 2008, les mesures de plafonnement ont connu une augmentation de 7% entre 2006 et 2007 et de 10% entre 2007 et le 1^{er} septembre 2008. En ce qui concerne les stages en entreprises, une évolution positive de 15% a été enregistrée en 2007 par rapport à 2006. En ce qui concerne les stages en entreprises, 37 % des mesures expirées en 2007 étaient liées à une insertion sur le marché de travail (21% pour les travaux d'utilité collective)⁷¹.

• Redynamiser l'économie solidaire

Les initiatives sociales pour l'emploi s'inscrivent dans la lutte contre le chômage et prennent en charge les personnes éloignées du marché pour en améliorer l'employabilité par la formation et le travail⁷².

L'objectif principal de cette mesure concerne le projet de loi 5144 contribuant au rétablissement du plein emploi et mis en œuvre par la loi du 3 mars 2009⁷³.

Cette loi procure un cadre légal et une assise définitive aux initiatives sociales œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes éloignées du marché de travail, et accroît leur efficacité sur le marché de l'emploi par la coordination de leur développement, renforce

l'efficacité sociale, élargit le champ d'application aux entreprises du secteur concurrentiel et augmente la transparence financière.

A cela s'ajoute que, à l'intérieur de ce cadre légal pour les employeurs souhaitant une subvention étatique à leurs activités d'insertion et de réinsertion, une convention de coopération avec le ministère compétent devra être signée. Cette dernière retiendra par exemple les prestations à fournir à la personne à insérer, les mesures d'encadrement, la participation du Fonds pour l'emploi, etc. L'ADEM sera chargée de l'orientation du demandeur d'emploi vers une initiative sociale en faveur de l'emploi.

Le projet initialement appelé « *Projet de loi 5144 relative à la lutte contre le chômage social* » a été déposé en 2003 par le Ministère du travail et de l'emploi et a connu toute une série d'amendements successifs suite aux avis des différents acteurs intervenant lors de la procédure législative⁷⁴.

A côté de cet important projet de loi dont la mise au point par les différentes instances a duré 6 ans avant d'être voté, le Gouvernement avait déclaré dans le PNR 2005 - 2008 sa volonté de redynamiser l'économie solidaire à l'aide de moyens financiers et moyennant le développement d'initiatives d'économie solidaire.

Le programme développé par la suite prévoyait qu'un service d'économie solidaire devra répondre à 8 critères définis par le Ministère de la famille et de l'intégration ainsi que par le Ministre du travail et de l'emploi⁷⁵. Sur la base de ces 8 critères, 6 projets parmi 18 ont été retenus en 2007, ainsi que le projet

⁶⁹ Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Rapport de mise en œuvre 2006, Luxembourg, 2006.

⁷⁰ 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.

⁷¹ Pour une lecture plus approfondie des effets de cette mesure, adressée aux bénéficiaires du RMG, nous renvoyons au Rapport de mise en œuvre 2008, pp. 48-49, ainsi qu'au Rapport sur l'état des besoins en matière sociale, 5e rapport adressée à la Chambre des députés 2008, rédigé par le Service national d'action sociale (<http://www.snas.etat.lu/>).

⁷² Pour une présentation plus détaillée, lire 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 et le Rapport de la Commission du travail et de l'emploi concernant le projet de loi 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.

⁷³ 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. Le plan gouvernemental 2009 – 2014 prévoit une revalorisation de l'économie solidaire.

⁷⁴ La présentation des avis des différents acteurs concernés et des différentes étapes d'amendements aux projets dépassent l'objectif de cette publication. Nous renvoyons pour une lecture complète au dossier parlementaire 5144, http://www.chd.lu/archives/ArchivesPortlet?lqs_fmId=J&lqs_dpid=5144.

⁷⁵ Ces critères sont : 1. L'existence d'un projet d'économie solidaire ; 2. La liberté d'adhésion ; 3. La gestion démocratique ; 4. L'accessibilité des services ; 5. Le principe de l'autonomie juridique ; 6. Le principe du minimum de l'emploi rémunéré ; 7. Le principe de prise de risque économique significative ; 8. Le principe d'une gestion financière spécifique.

de la création d'une mini-agence de promotion de l'économie solidaire. Mais, suite à des contraintes budgétaires, une suite a été donnée à uniquement trois projets: le projet « Nuetswatch », le projet « Léit Hëllef Léit » et le projet « Mobilux ».

- **Améliorer la prise en charge des travailleurs handicapés**

Cet objectif apparaît dans le cadre du PNR 2008 – 2010 du Luxembourg et rejoint la politique d'emploi générale d'activation et du taux d'emploi général de 70% de la population active. Il définit ainsi toute une série de nouvelles initiatives en faveur de la prise en charge des travailleurs handicapés et dont l'acteur principal est le Service des travailleurs handicapés

(STH) de l'ADEM. Il est chargé des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration et de réintégration professionnelle des personnes ayant un handicap (physique, psychique, sensoriel,...).

Sont prévues - parmi d'autres actions d'insertion ou de réinsertion offertes par les services de placement, emploi des jeunes et accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi de l'ADEM et du Service national d'action sociale - des actions de sensibilisation du STH auprès du secteur communal et paraétatique ainsi qu'auprès des entreprises privées. A cela s'ajoutent des mesures de coaching intensif pour les candidats potentiels, une coopération au niveau de la Grande-Région en matière de formation pro-

fessionnelle et des contacts réguliers avec les employeurs afin de pouvoir agir dans une logique de maintien dans l'emploi. Ces nouvelles initiatives seront évaluées dans les prochains rapports de mise en œuvre.

Cette première partie de la synthèse du PNR 2005-2008 avec les mesures afférentes s'inscrit dans le contexte des lignes directrices intégrées 17, 18 et 19. Dans une prochaine publication, nous présenterons les mesures avancées dans le cadre des lignes directrices intégrées 20, 21, 22, 23 et 24.

Bibliographie

Documents européens

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

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

Documents nationaux

ADEM, Rapport annuel 2007, Luxembourg, 2008.

Ministère du travail et de l'emploi, Rapport d'activité 2008, Luxembourg, 2009.

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

Ministère de l'économie et du commerce extérieur, Bilans de Compétitivité (2006, 2007, 2008), Rapports d'activité (2005-2007)

Ministère de l'économie et du commerce extérieur, Rapports de mise en œuvre 2006 et 2007.

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.

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

Ministère de l'éducation 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'éducation 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, 5e rapport adressée à la Chambre des députés 2008, Service national d'action sociale, 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, Éco-nomie et Statistiques –Working papers du STATEC, STATEC, 2005

BROSIUS, J., CLEMENT, F., ZANARDELLI, M., Évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'emploi au Luxembourg, CEPS/INSTEAD, Octobre 2006.

CLEMENT, 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, Differdange, CEPS/INSTEAD, 2006.

ECKER, V., 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., Vieillessement de la main-d'oeuvre et vieillessement 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.

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, Differdange, CEPS/INSTEAD, 2009.

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

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

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

ZANARDELLI M., LEDUC K., Favoriser le vieillessement 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 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, numéro 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, numéro 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 œuvre 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 œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, 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, Mémorial A, numéro 138 du 10 septembre 2008.

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, Mémorial A, numéro 114 du 27 juin 2006.

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, Mémorial A, numéro 239 du 29 décembre 2006.

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, Mémorial A, numéro 241 du 28 décembre 2007.

Loi du 31 octobre 2007 sur le service volontaire des jeunes, Mémorial A, numéro 202, 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, Mémorial A, numéro 220 du 30 décembre 2008.

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 2e 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, Mémorial A, numéro 112 du 26 mai 2009.

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).

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, Règlement grand-ducal du 13 octobre 2006 portant déclaration d'obligation générale de la Convention relative au régime juridique du télétravail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part, et l'Union des entreprises luxembourgeoises d'autre part.

Traité d'Amsterdam (1997)

Liens Internet

Bilan sur la législation en matière d'incapacité de travail et de réinsertion professionnelle : http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2008/06-juin/20-di-bartolomeo-biltgen/index.html

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.

Décision 2005/600/CE du Conseil européen du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres : http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=Decision&an_doc=2005&nu_doc=600.

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_dpuid=5144.

GOVERNANCE & EMPLOI

Formation continue : www.lifelong-learning.lu.

Eis schoul: www.eisschoul.lu/.

Gouvernement luxembourgeois : www.gouvernement.lu.

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

Législation luxembourgeoise : www.legilux.public.lu.

Ministère de l'économie et du commerce extérieur : www.eco.public.lu/.

Ministère de l'éducation 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 Compétitivité (Ministère de l'économie 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 : http://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 :
<http://www.fonction-publique.public.lu/fr/statut/fonctionnaire/service-temps-partiel/index.html>.

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

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