



*La flexicurité est aujourd'hui une notion connue et assez répandue dans les disciplines des sciences sociales. Toutefois, sa connaissance reste parfois limitée à des principes assez vagues et généraux.*

*La présente publication aborde la notion de flexicurité sous de multiples aspects. Elle présente tout d'abord sa genèse puis indique comment elle a fait l'objet de principes édictés par l'Union Européenne. Puis, le texte décrit comment la flexicurité peut être interprétée au Luxembourg. Les acteurs des relations professionnelles que sont les organisations patronales et syndicales ainsi que l'Etat ont émis des avis à son sujet, même si l'on ne peut parler de débat à proprement parler.*

*La publication porte essentiellement ensuite sur le grand accord tripartite conclu le 28 avril 2006, dont la plupart des aspects ont débouché sur le projet de loi 5611 qui a fait couler pas mal d'encre à ce moment-là. Sans être un document axé spécifiquement sur la flexicurité, l'accord de 2006 a laissé une certaine place à des mesures marquées du sceau de la flexicurité. Le document analyse leur contenu et leur devenir avant de laisser place à quelques éléments de gouvernance y ayant trait.*

*Ce document peut être considéré comme un texte de base pour de futures recherches sur la flexicurité que plusieurs unités du CEPS/INSTEAD entendent mener très prochainement.*

## La « flexicurité » : définitions et applications au Luxembourg

Franz CLEMENT - CEPS/INSTEAD

### I. Introduction, concepts et définitions

L'origine du terme « flexicurité » est attribuée au sociologue néerlandais Hans ADRIAANSENS. En 1999, le Gouvernement des Pays-Bas va reprendre le terme dans une note intitulée « Flexibiliteit en zekerheid »<sup>1</sup> qui sera finalement coulée sous forme de loi la même année dans le but d'assouplir les protections contractuelles classiques en contrepartie d'une augmentation de ces protections dans les contrats temporaires, notamment intérimaires. Le Professeur Ton WILTHAGEN de l'Université de Tilburg donnera un statut scientifique au concept. Si le Danemark est aujourd'hui considéré comme le pays dans lequel l'implémentation de la flexicurité a été très marquée, le berceau du concept semblerait plutôt se trouver lui aux Pays-Bas.

Des « principes » de flexicurité ont été édictés par l'Union Européenne car la flexicurité a fait l'objet de véritables principes larges à implémenter selon les cultures nationales des Etats, principes édictés par le Conseil européen le 5 décembre 2007 sur base du document COM (2007) 359 final « Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité

économique et social européen et au Comité des Régions – Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », adopté le 27 juin 2007.

*La Commission estime que la flexibilité « c'est réussir les changements (les « transitions ») dans la vie : entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite ».*

*Il s'agit ainsi de faciliter la progression des travailleurs vers de meilleurs emplois, de favoriser la « mobilité ascensionnelle » et le développement optimal des talents. Pour la Commission, la flexibilité est aussi « celle de l'organisation du travail qui permet, avec rapidité et efficacité, de répondre à de nouveaux besoins en termes de production et de maîtriser les nouvelles compétences nécessaires, et de faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et privées ».*

La sécurité, quant à elle, représente davantage que l'assurance de garder son emploi. Il s'agit « de donner aux individus les compétences qui leur permettent de progresser dans

<sup>1</sup> Flexibilité et sécurité.

leur vie professionnelle et de les aider à trouver un nouvel emploi. Il s'agit aussi de leur donner des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions. Enfin, cela inclut aussi des possibilités de formation pour tous les travailleurs (en particulier les travailleurs peu qualifiés et plus âgés) ».

Cette double approche par la flexibilité et la sécurité permet ainsi aux entreprises comme aux travailleurs de « tirer profit de la flexibilité et de la sécurité, c'est-à-dire d'une meilleure organisation du travail, de la mobilité ascensionnelle qui résulte du développement des compétences et d'investissements dans la formation rentables pour les entreprises, tout en aidant les travailleurs à s'adapter et à accepter le changement ».

Le but de la flexicurité consiste, in fine, à « garantir que les citoyens européens puissent bénéficier d'un niveau élevé de sécurité dans l'emploi, c'est-à-dire de la possibilité de trouver facilement un emploi à toutes les étapes de leur vie active, et de bonnes perspectives de développement de carrière dans un environnement économique en évolution rapide. Le but est aussi d'aider les travailleurs comme les employeurs à saisir les opportunités offertes par la mondialisation. La flexicurité crée donc un environnement dans lequel la sécurité et la flexibilité se renforcent mutuellement ».

Il nous faut signaler d'entrée de jeu que la flexicurité telle qu'on l'entend dans sa définition ne faisait pas l'objet d'un véritable débat au Luxembourg avant 2007. Le mot n'y était d'ailleurs pas employé. Toutefois, depuis près de trois années, plusieurs éléments ont fait leur apparition et semblent bien aller dans le sens de la définition mentionnée. Certains accords mis en œuvre progressivement tendent, en effet comme nous le verrons, à se rapprocher de la flexicurité telle qu'on l'entend au sens européen.

Les composantes de la flexicurité ont été définies dans le document

COM (2007) 359 final et sont au nombre de quatre :

- une souplesse et une sécurisation des dispositions contractuelles ;
- des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie ;
- des politiques actives et efficaces du marché du travail ;
- des systèmes de sécurité sociale modernes.

Ce document réserve aussi une large place au dialogue social, considéré comme le creuset de la flexicurité. Il est indiqué en effet : « La participation active des partenaires sociaux est essentielle pour garantir que la flexicurité profite à tous. Il est également crucial que toutes les parties intéressées soient prêtes à accepter le changement et à en assumer la responsabilité ». Le texte ajoutera encore : « L'expérience montre qu'une approche fondée sur le partenariat est la plus adaptée pour développer une politique de flexicurité ».

## II. Positions des acteurs au Luxembourg

### Le Gouvernement

Le Ministre du travail, François BILTGEN, lors d'un discours<sup>2</sup> prononcé le 24 octobre 2007, a donné la définition gouvernementale de la flexicurité au Luxembourg. Il s'agit, comme nous allons le voir, d'une définition de ce que peut être la flexicurité et de ce qu'elle ne doit pas être au Grand-Duché.

Dans son intervention, le Ministre regrettait que les partenaires sociaux, tant syndicaux que patronaux, adoptent des positions ne correspondant pas au vrai contenu de la notion de flexicurité, ni aux résultats pouvant être attendus de la mise en œuvre du concept. Il déplorait que les employeurs réduisent la notion au seul aspect de flexibilité et, notamment, à la manipulation du droit du travail. Quant aux syndicats, le Ministre leur reprochait de ne voir la notion que comme « une voie à sens unique dans l'intérêt des employeurs ». Le

Ministre en appelait à un débat plus constructif, estimant que la définition et les contours de la flexicurité luxembourgeoise « relèvent très largement du dialogue social plutôt que de l'intervention ex cathedra des pouvoirs publics ». Il ajoutera encore : « (...), mais le partenariat social est de toute évidence le seul levier viable dans toute la discussion sur la flexicurité. Sans dialogue social, l'idée ne sera pas soutenue et restera lettre morte même s'il s'avérait que le concept pourrait servir les intérêts communs des salariés et des entreprises dans certains cas bien déterminés ».

Le Ministre a, en tous cas, indiqué dès le début de son intervention, ce que la flexicurité appliquée au cas luxembourgeois ne devrait pas devenir. Ainsi, il fut hors de question, sous prétexte de flexicurité, de démanteler le droit du travail, en particulier de toucher au droit des licenciements, à l'obligation de motivation de licenciement. François BILTGEN s'est donc inscrit en faux contre cette idée consistant à dire que la flexibilité se déclinerait en termes de libéralisation des procédures de licenciement. Le Ministre a ajouté aussi que la flexicurité au Luxembourg ne « peut pas non plus être une simple transposition d'un modèle étranger », faisant allusion au modèle danois.

La table étant rase, que peut alors devenir la flexicurité dans le cas du Luxembourg ? François BILTGEN le précisera dans le même discours d'octobre 2007.

Tout d'abord, il indiquera que la flexicurité doit être marquée du sceau de la subsidiarité. Autrement dit, pas question d'imposer de manière uniforme par le haut, mais au contraire adapter les principes de flexicurité aux réalités, aux besoins des situations nationales et des entreprises particulières : « (...) il s'agit de trouver dans chaque cas la bonne balance dans les systèmes négociés adaptés à chaque situation nationale, voire d'entreprise ».

Ensuite, l'implémentation de la flexicurité ne peut être réussie que

<sup>2</sup> Intervention de Monsieur François BILTGEN, Ministre du Travail et de l'Emploi, lors de la cérémonie HR Awards du 24 octobre 2007.

si elle l'est dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs. Autrement dit, flexibilité et sécurité doivent donner lieu à un mélange convenablement dosé : « *La flexicurité ne peut être apportée par les lois. Elle ne peut fonctionner que dans un cadre de dialogue social soutenu et complet, et ceci à tous les niveaux* ».

Finalement, la flexicurité ne peut être imposée, mais doit être négociée entre partenaires sociaux aux niveaux les plus appropriés. On retrouve ainsi la volonté de placer le dialogue social à un niveau faitier en tenant compte du principe de subsidiarité.

### Les syndicats

Du côté de la Confédération syndicale indépendante OGB-L<sup>3</sup> on approuvait le principe sous conditions<sup>4</sup>. Le Président Jean-Claude REDING estimait que les principes de flexicurité émanant de la Commission européenne réduisaient le tout à une question d'employabilité du salarié et que la question des conditions économiques destinées à créer des emplois de qualité n'était pas abordée. Il y manquait aussi une « *dimension sociale forte* ». Le Président de l'OGB-L indiquait encore que la transposition pure de la flexicurité d'un Etat à l'autre n'était pas envisageable, redoutant par la même occasion la généralisation d'un modèle poussant à la précarisation de l'emploi. L'OGB-L se montrait plutôt favorable à un renforcement du travail au niveau européen.

Ceci dit, ces propos ne doivent pas conduire à une désapprobation totale de la flexicurité « à la luxembourgeoise ». Le Président REDING indiquait en effet qu'au Grand-Duché il existe déjà un consensus sur le maintien dans l'emploi depuis les années soixante-dix. Et l'OGB-L de suggérer les pistes suivantes : l'implémentation

de la cogestion dans les entreprises afin d'y améliorer le dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels par la formation continue.

Dénonçant encore le travail à temps partiel contraint, le Président REDING est rejoint par le secrétaire syndical Nico CLEMENT<sup>5</sup> qui déplorait que certains pays, dont les Pays-Bas, avaient abaissé leur taux de chômage en ayant eu recours au travail à temps partiel, ce qu'il ne faudrait pas réaliser au Luxembourg.

Du côté de la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens LCGB<sup>6</sup>, les positions furent proches de celles du Ministre BILTGEN. Le Président Robert WEBER indiquait dans un article<sup>7</sup> au titre sans équivoques (« Flexicurité – le fléau du 21<sup>e</sup> siècle »), que sa confédération syndicale restait convaincue que seuls les contrats à durée indéterminée pouvaient offrir aux salariés une stabilité leur permettant d'organiser leurs vies. Le Président WEBER a indiqué sa position contraire face à un droit du travail qui serait modernisé via davantage de flexibilité des travailleurs. Il a, au contraire, plaidé en faveur d'une amélioration qualitative du droit du travail plutôt qu'en faveur d'une « modernisation » allant dans le mauvais sens.

### Le patronat

Le patronat luxembourgeois n'a pas réellement pris position sur l'implémentation de la flexicurité au Luxembourg, même si entre certaines lignes, on peut y lire un avis plutôt favorable. Dans la publication patronale « Echo de l'industrie », on peut toutefois relever certains éléments intéressants<sup>8</sup>. L'auteur d'un article estime que le Gouvernement luxembourgeois a mal apprécié l'approche de la Commission européenne sur la flexicurité, notamment sur le fait que selon le Gouvernement, il appartiendrait

d'avantage aux partenaires sociaux qu'aux Etats de l'Union et à l'Union elle-même de décider des cas où ils estiment que des ajustements dans le droit du travail peuvent s'avérer nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne et des questions liées au fonctionnement du marché du travail. L'auteur estime que ce fut là un élément dont les organisations syndicales se réjouissent.

On le voit : les positions ne sont ni forcément opposées, ni forcément accordées. Signalons toutefois qu'on ne peut pas à proprement parler de « débat » entre Etat et partenaires sociaux sur le thème de la flexicurité, mais plutôt de « prises de positions » isolées les unes des autres. Ces dernières, de plus, sont assez circonscrites dans le temps puisqu'elles sont apparues essentiellement à l'automne 2007, soit entre le dépôt par la Commission européenne du projet d'adoption des principes de flexicurité et l'adoption proprement dite du document par le Conseil européen. Depuis lors, il faut bien reconnaître que la flexicurité n'a plus réellement fait la une des journaux au Grand-Duché et des brochures des partenaires sociaux.

<sup>3</sup> Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg.

<sup>4</sup> Un modèle à faire évoluer, *Le Quotidien*, 16 octobre 2007, p. 3.

<sup>5</sup> N. CLEMENT, *Alter Wein in neuen Flaschen*, OGB-L Aktuell, n°9, September 2007, p. 10.

<sup>6</sup> Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond.

<sup>7</sup> R. WEBER, *Flexicurité – le fléau du 21<sup>e</sup> siècle*, *Soziale Fortschritt*, n°5, 2007, p. 4.

<sup>8</sup> J. SCHUMANN, *Le Concept de flexicurité*, *Echo de l'industrie*, n°6, décembre 2007, pp. 37-45.

### III. Un premier « accord » marqué du sceau de la flexicurité

Le 28 avril 2006, soit une bonne année avant que l'on ne prenne connaissance des principes européens de flexicurité, un important accord a été conclu par l'État, les organisations syndicales représentatives et les organisations patronales<sup>9</sup>. Cet accord a permis de dégager une sorte de diagnostic commun. Les instances tripartites ont pu arriver par la négociation à un paquet équilibré de mesures ouvrant la voie à des ajustements structurels. Cette démarche a eu l'avantage de créer un consensus autour d'un programme commun, de garantir l'adhésion de tous, du moins jusqu'à un certain point, comme nous allons le voir plus loin.

L'accord tripartite du 28 avril 2006 a diagnostiqué un certain nombre de déséquilibres touchant essentiellement aux finances publiques, à la situation sur le marché de l'emploi, au logement et à l'inflation. Les partenaires sociaux et le Gouvernement ont également abordé le problème des nouvelles politiques à mettre en place dans le cadre de la modernisation du pays, cela afin de soutenir la croissance économique à long terme. Face à une situation qu'ils n'ont pas analysée comme une situation de crise, mais comme une situation nécessitant une action déterminée en faveur du rétablissement des équilibres fondamentaux de l'économie, le Gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés sur un ensemble de mesures qui se déclinent autour de plusieurs axes.

C'est à l'intérieur de ceux-ci que l'on peut découvrir certains éléments

allant dans le sens d'une implantation progressive et nuancée de la flexicurité au Luxembourg. On le remarquera, cet accord est antérieur à l'édiction des principes de flexicurité, mais on peut déjà assez clairement entrevoir les marques de la flexicurité et de ses composantes.

Nous allons donc passer en revue les principales mesures de l'accord d'avril 2006 pouvant rentrer dans un cadre de flexicurité et nous verrons quel fut leur devenir jusqu'à ce jour. Nous ne nous montrerons donc pas exhaustif, mais plutôt illustratif.

### IV. Les 4 éléments constitutifs de la flexicurité et leurs développements au Luxembourg

Les instances européennes et les analystes des politiques de l'emploi s'accordent à dire que la flexicurité se constitue de quatre éléments distincts. Nous allons passer ces éléments en revue et, pour chacun, tenter d'identifier les mesures pouvant y correspondre.

La flexicurité nécessite tout d'abord des **législations modernes en matière d'emploi**, permettant des arrangements suffisamment flexibles, réduisant la segmentation et l'économie souterraine sur le marché du travail.

En ce qui concerne ce thème, le Luxembourg est bien avancé. La loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives du travail<sup>10</sup>, reprise par le Code du travail<sup>11</sup> édicté en 2006, confère un instrument aux partenaires sociaux afin de régler sur le plan national des questions les concernant : les « accords en matière de dialogue social interprofessionnels ». Le

Gouvernement s'engage par ce biais à consulter les partenaires sociaux en vue de fixer les sujets qui feront l'objet de tentatives d'accords négociés entre partenaires. En l'absence d'un accord de ceux-ci dans un délai raisonnable, le législateur interviendra notamment dans les domaines discutés entre partenaires sociaux tels que ceux du travail à domicile, du télétravail et du travail volontaire à temps partiel, ainsi que dans les autres domaines retenus en vue de la tentative d'établir des accords interprofessionnels. Le principe de subsidiarité apparaît clairement ici.

Une loi<sup>12</sup> du 19 mai 2006 destinée à compléter la transposition de la directive 2003/88/CE du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail va dans le sens d'une certaine flexibilité également. Le texte introduit de nouvelles possibilités de dérogation par rapport à certaines dispositions relatives au temps de travail des employés et des ouvriers. En effet, sous certaines conditions garantissant notamment un repos compensatoire, les partenaires sociaux peuvent, pour certaines activités ou dans des circonstances particulières, déroger aux règles générales relatives au temps de pause, au repos journalier, au repos hebdomadaire, à la durée de travail de nuit et à la période de référence par convention collective ou par accord en matière de dialogue social. On retrouve encore ici le principe de subsidiarité, provenant cette fois du niveau européen.

Cette thématique des accords flexibles est bien implantée au Luxembourg depuis 2004. Elle a conduit à la mise en place d'une convention concernant les télétra-

<sup>9</sup> Avis du comité de coordination tripartite du 28 avril 2006.

<sup>10</sup> Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés ; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ; 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Mémorial A, numéro 119, 15 juillet 2004.

<sup>11</sup> Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code du travail, Mémorial A, numéro 149, 29 août 2006.

<sup>12</sup> Loi du 19 mai 2006 1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ; 2. modifiant la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés ; 3. modifiant la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ; 4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail 5. modifiant la 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 97, 31 mai 2006.

vailleurs. Cette convention a été signée entre les deux grandes organisations syndicales interprofessionnelles représentatives OGB-L (Confédération syndicale indépendante – Luxembourg) et LCGB (Confédération des syndicats chrétiens du Luxembourg) ainsi qu'avec l'association patronale UEL (Union des entreprises luxembourgeoises).

Un autre accord, portant cette fois sur l'accès individuel à la formation professionnelle continue, a été rendu d'obligation générale<sup>13</sup> par règlement grand-ducal en 2006<sup>14</sup>. On en relève encore deux autres, datant de 2008, portant sur l'organisation du temps de travail dans le secteur des transports<sup>15</sup>.

La flexicurité nécessite en second lieu des **politiques d'activation sur le marché du travail**, ces politiques devant notamment aider les personnes à changer rapidement d'emploi.

L'accord tripartite du 28 avril que nous avons mentionné plus haut a débouché, notamment, sur le dépôt, en date du 18 septembre 2006, d'un nouveau projet de loi portant le numéro 5611<sup>16</sup>. Ce projet a fait couler beaucoup d'encre...

Le projet 5611, dans sa version initiale, prévoyait notamment une activation au niveau de l'emploi aussi précoce que possible et une augmentation de l'employabilité des personnes inscrites à l'ADEM (Administration de l'emploi), le service public de l'emploi luxembourgeois.

Étaient ainsi prévues des réformes tendant à une activation précoce des chômeurs. Il en allait ainsi du paiement d'une indemnité de chômage devant permettre aux salariés perdant leur emploi pour une raison indépendante de leur volonté de

maintenir leur niveau de vie et de continuer à honorer leurs engagements pris pendant leur recherche d'un nouvel emploi. C'est notamment en vue d'éviter que les salariés concernés ne soient obligés de recourir à des aides sociales que le montant de l'indemnité de chômage et la durée d'indemnisation n'étaient pas remis en question de manière indifférenciée. En parallèle, il fallait cependant s'assurer que les personnes en question soient incitées à rechercher activement un nouvel emploi dans les meilleurs délais et éviter que, face à cette compensation financière, elles ne s'enlisent dans ce régime passif qui risquait d'aboutir tôt ou tard à la dépendance d'aides sociales.

Une réactivation rapide étant d'autant plus importante en cas de courtes carrières professionnelles, il était proposé de modifier la législation sur le chômage complet à plusieurs niveaux :

- Une convention d'activation conclue entre l'ADEM et le demandeur d'emploi devait fixer les droits et obligations des deux parties pendant la période de recherche d'emploi. Elle devait être proposée aux jeunes chômeurs au plus tard à la fin de leur troisième mois d'inscription et aux chômeurs adultes au plus tard à la fin de leur sixième mois d'inscription ;
- Un délai de carence était en principe à observer par le chômeur entre la fin de sa mesure active en faveur de l'emploi et son début d'indemnisation au chômage ;
- Étant donné que les instruments prévoyant une association active des entreprises privées étaient à privilégier en raison notamment d'une réelle perspective d'embauche à la fin de la mesure, la législation sur les mesures en faveur de l'emploi des jeunes

serait révisée dans le but principal d'en augmenter l'efficacité en termes d'intégration et de réintégration définitives des jeunes sur le marché du travail ;

- Dans la mesure où le Gouvernement entendait éviter les décrochages scolaires en éliminant tout facteur pouvant être considéré comme incitatif à quitter prématurément l'école, il était proposé d'abandonner le mécanisme de payer une indemnité de chômage aux jeunes sortant de l'école. En contrepartie, les jeunes en question devaient être obligatoirement pris en charge soit sous la forme d'une mesure active en faveur de l'emploi soit dans le cadre des projets de réforme en cours d'élaboration.

Bref, on voit que des efforts en matière d'activation avaient été envisagés, de manière à ce que la population résidente du pays puisse trouver un emploi. Ceci n'est d'ailleurs pas toujours facile car le Luxembourg ne constitue nullement un marché national du travail, mais bien un marché régional, ce qui rend le problème qui nous occupe plus compliqué. Depuis 1975, en effet, plusieurs milliers d'emplois salariés ont été créés. Parmi ceux-ci, les travailleurs frontaliers en ont occupé plus du double des résidents. Parmi ces derniers, on trouve encore une majorité de non-nationaux. La mobilité des travailleurs est une réalité historique qui se caractérise par des flux transfrontaliers impressionnants, inégalés ailleurs en Europe. Le taux de participation des non-résidents à l'emploi salarié intérieur était de l'ordre de 43,7% au 31 mars 2008, date à laquelle on dénombrait 143 715 travailleurs frontaliers. Au 31 mars 2008, 50,1% des frontaliers venaient de France, 25,8% de Belgique et 24,1% d'Allemagne<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> Cette procédure permet d'étendre l'accord à l'ensemble des entreprises et des personnes s'établissant par la suite sur le territoire luxembourgeois.

<sup>14</sup> Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part, Mémorial A, numéro 85, 19 mai 2006.

<sup>15</sup> Règlement grand-ducal du 17 juillet 2008 portant déclaration d'obligation générale d'un accord interprofessionnel réglant certains aspects en matière d'organisation du temps de travail conclu entre le Groupement des Entrepreneurs de Transport a.s.b.l., d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part, Mémorial A, numéro 107, 25 juillet 2008.

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2008 portant déclaration d'obligation générale d'un accord interprofessionnel réglant certains aspects en matière d'organisation du temps de travail conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l., d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part, 28 juillet 2008.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> Source : Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS).

Deux raisons majeures peuvent notamment expliquer ce phénomène. Tout d'abord, le taux de chômage élevé dans les régions voisines du Luxembourg. On connaissait, en effet, en 2007, selon les données d'Eurostat<sup>18</sup> les taux de chômage suivants : 7,7% en Lorraine (France), 7,3% en Sarre et 6,0% en Rhénanie-Palatinat (Allemagne), 10,5% en Wallonie (Belgique). Le Luxembourg, lui, affichait un taux de 4,1%. La deuxième raison est la suivante : certaines qualifications précises demandées par les entreprises établies au Luxembourg font défaut à l'intérieur du pays. Le recours à une main-d'œuvre qualifiée située à l'extérieur du Luxembourg devient dès lors inévitable. On entrevoit déjà la difficulté qu'il y a à améliorer le système éducatif national destiné à former les résidents du pays à plusieurs qualifications nouvelles demandées. On entrevoit aussi, malgré les politiques d'activation, la difficulté qu'il y aura à faire baisser le taux de chômage de la population résidente.

En troisième lieu, la flexicurité nécessite un **système d'apprentissage tout au long de la vie** suffisamment performant pour assurer l'adaptabilité et l'employabilité des travailleurs.

Il s'agit là d'un problème majeur pour le Luxembourg. Les instances européennes, pratiquement chaque année, demandent des efforts au pays en matière d'apprentissage.

Suite aux décisions prises au sein du Comité de coordination tripartite le 28 avril 2006, le Conseil de Gouvernement a adopté au mois de mai suivant un projet de loi relatif à la formation professionnelle continue.

L'innovation du projet de loi résidait dans le fait que les cours d'orientation et d'initiation professionnelles ne représentaient plus exclusivement

une mesure anti-chômage mais faisaient partie intégrante du système d'éducation et de formation. A ce titre, le CNFPC (Centre national de la formation professionnelle continue) était appelé à organiser des cours d'orientation et d'initiation professionnelles. Ces cours, d'une durée d'une année, s'adressaient aux jeunes ayant quitté prématurément l'école ou n'ayant pas pu accéder au régime professionnel de l'enseignement secondaire technique.

Le CNFPC offrait en outre des cours de formation théorique et pratique dans le cadre préparatoire au CITP (Certificat d'initiation technique et professionnelle) ainsi que des cours de formation professionnelle continue et de reconversion professionnelle. Ces cours de formation professionnelle continue, d'une durée de 6 à 24 mois, s'adressaient aux adultes souhaitant augmenter leur employabilité.

Le Gouvernement a adopté ensuite le 29 septembre 2006 un projet de loi complet portant réforme de la formation professionnelle. Le projet avait pour base un projet de loi élaboré par le Gouvernement précédent. Il mettait un accent particulier sur l'apprentissage des jeunes en difficulté.

Il proposait quatre axes de la formation professionnelle continue, à savoir :

- La formation professionnelle de base, qui continuait à mener au CITP, s'adressait aux élèves en difficultés scolaires. Le but en était de conférer à tous les jeunes une formation professionnelle de base favorisant leurs chances d'insertion sur le marché du travail ;
- La formation professionnelle initiale qui s'adressait aux jeunes, mais également aux adultes, avait pour objet d'offrir à ses

bénéficiaires une qualification professionnelle sanctionnée par le diplôme d'aptitude professionnelle (anciennement appelé CATP) et le diplôme de technicien. Par rapport à la situation de l'époque, il était proposé d'introduire une plus grande alternance entre la formation en milieu professionnel et en milieu scolaire ;

- En ce qui concerne la formation professionnelle continue, il était envisagé de donner aux apprenants la possibilité de demander la validation de leurs activités salariées ou non salariées exercées pendant une durée totale cumulée d'au moins trois ans ;
- La formation de reconversion professionnelle fut enfin concernée. Cette catégorie comprenait des mesures de formation pour les chômeurs adultes et des mesures de rééducation professionnelle s'adressant notamment aux accidentés du travail et aux bénéficiaires du revenu minimum garanti.

Afin d'assurer la mise en œuvre du nouveau système de formation professionnelle, il était prévu de réunir les représentants de l'État, des chambres professionnelles salariales et des chambres professionnelles patronales au sein du Comité de la formation professionnelle. Ce Comité est appelé à analyser les besoins en formation, à définir les professions couvertes par l'apprentissage, à élaborer l'offre et les programmes en formation et à organiser une méthode de certification et de validation des acquis de l'expérience professionnelle et non professionnelle.

Depuis lors, ces différents dispositifs ont connu des débuts de concrétisation. Deux lois ont abouti en 2007 : l'une concerne les cours de formation<sup>19</sup> et l'aide à la formation, l'autre instaure un congé individuel de formation<sup>20</sup>. En 2008, il faut essentielle-

<sup>17</sup> Source : Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS).

<sup>18</sup> Eurostat, communiqué de presse 20/2009, 16 février 2009.

<sup>19</sup> Loi du 16 mars 2007 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, *Mémorial A*, numéro 54, 11 avril 2007.

<sup>20</sup> 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, 28 décembre 2007.

ment, mais surtout, mentionner la loi du 19 décembre réformant la formation professionnelle<sup>21</sup>.

Enfin, la flexicurité a besoin de **systèmes modernes de sécurité sociale**, combinant des revenus de remplacement adéquats pour faciliter les transitions sur le marché du travail.

Ce thème a été abordé par le Gouvernement au travers d'un concept plus large, celui du « maintien dans l'emploi » que l'on peut considérer comme une forme avancée d'introduction progressive de la flexicurité. Nous allons le détailler quelque peu à présent.

Il est un fait que bon nombre d'emplois disparaissent pour des motifs économiques même en dehors du contexte d'une restructuration d'entreprise sans suivi par une instance quelconque et a fortiori sans possibilité d'intervention au préalable en vue de rechercher des solutions plus acceptables que le licenciement.

Pour ne citer qu'un exemple, la législation sur les licenciements collectifs en 2006 permettait à un employeur de résilier, en toute légalité et sans intervention des représentants syndicaux ni d'établissement subséquent d'un plan social, les contrats de travail de plusieurs salariés pour des motifs « non inhérents à la personne des travailleurs ». En même temps, la législation du travail comptait déjà bon nombre de mécanismes de sauvegarde d'emplois n'étant pas toujours utilisés d'une manière adéquate. C'est pourquoi, le projet de loi numéro 5611 dans son état initial a tenté à la fois d'optimiser les instruments en place et de les compléter là où cela s'avérait nécessaire. Nous verrons plus loin qu'il a fait l'objet d'amendements.

Dans un souci de prendre connaissance à un stade aussi précoce que possible d'éventuelles difficultés économiques, soit de nature conjoncturelle, soit de nature structurelle d'une entreprise et de

mettre les instances concernées et notamment l'ADEM en mesure d'en anticiper les conséquences, il fut ainsi proposé par ce biais que tout employeur occupant au moins 15 salariés et licenciant un salarié pour des raisons non inhérentes à la personne du dernier en avertisse le Comité de conjoncture, instance à composition tripartite. Ce dernier, en tant qu'instance coordonnatrice des efforts en matière de maintien dans l'emploi, dresse un relevé mensuel des notifications reçues et centralise ainsi les informations sur les licenciements pour difficultés conjoncturelles ou structurelles. Un impact en était notamment attendu en termes de gestion prévisionnelle de l'emploi.

Au cas où des licenciements pour des raisons économiques sont inévitables, la philosophie du maintien dans l'emploi consiste à en prendre connaissance aussitôt que possible en vue de déclencher un mécanisme tendant, en ayant recours à différents outils, à retrouver une alternative pour les salariés concernés sans passage obligatoire par le chômage.

Le Comité de conjoncture est l'organe de prédilection non seulement pour gérer les informations, mais également pour décider des suites à proposer aux partenaires sociaux. Sur un arrière-fond de responsabilité partagée et de subsidiarité de l'intervention publique, c'est en effet à ces derniers qu'incombe la recherche de solutions alternatives aux licenciements dans le cadre d'une étape qui se situe en amont de l'application de la législation sur les licenciements collectifs. Les résultats de ces discussions sont consignés dans un instrument appelé « plan de maintien dans l'emploi ». De cette manière, le Comité de conjoncture peut inviter à tout moment les partenaires sociaux à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

En vue de soutenir les partenaires sociaux dans cette démarche,

le Gouvernement accompagne les accords trouvés par un certain nombre d'aides, notamment financières, destinées aux salariés concernés. Il s'agit de la prise en charge de frais de formation, de reconversion, de consultance, notamment. L'aide gouvernementale est aussi accordée aux entreprises, y compris celles qui reprennent ces personnes sans passage obligatoire par le chômage. Les aides consistent en la simplification du prêt temporaire de main-d'œuvre, la possibilité de réduction de la participation aux frais de la préretraite et des aides à l'embauche. Les syndicats et l'employeur ont en outre la faculté de discuter un plan de maintien dans l'emploi sans passage obligatoire par le Comité de conjoncture. La procédure est donc accompagnée d'une certaine souplesse.

Le Comité de conjoncture a également la faculté de faire précéder la discussion d'un plan de maintien dans l'emploi par un audit économique et social de l'entreprise en difficultés économiques. Dans tous les cas, les plans de maintien dans l'emploi négociés doivent obtenir l'homologation du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, en raison notamment du fait que les aides financières éventuelles qui en découlent pour les salariés et pour les employeurs sont à charge des crédits du Fonds pour l'emploi.

Toutes les mesures définies par le plan de maintien dans l'emploi ont comme objectif principal d'éviter la négociation d'un plan social. Si cette dernière hypothèse s'avérait cependant inévitable, et en absence de plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions au courant des six mois précédant le début des négociations du plan social, les discussions devront obligatoirement et sous peine de nullité porter d'abord sur les mêmes sujets que ceux à négocier dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi. Ce ne sera que dans la suite que les négociations pourront aussi porter

<sup>21</sup> 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'État ; 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, 30 décembre 2008.

sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières. Toutefois, dans ce contexte, aucune homologation ministérielle n'est prévue alors qu'aucune aide financière de l'Etat n'est prévue dans le contexte de l'exécution du plan social. Dans le but de laisser aux partenaires sociaux la flexibilité nécessaire et d'accorder au plan de maintien dans l'emploi une connotation positive, les propositions du projet de loi se limitent à dessiner un cadre minimal dans lequel les discussions se dérouleront. Il en découle par exemple qu'en cas de non-accord, les parties se limiteront à saisir le Comité de conjoncture d'un simple rapport, sans qu'une procédure de conciliation ne soit prévue. On retrouve encore ici le principe de subsidiarité.

Ce projet de loi a abouti en décembre 2006<sup>22</sup>.

Le projet de loi numéro 5611 contenait aussi plusieurs propositions de modifications de la législation sur le chômage.

Certaines mesures actives en faveur de l'emploi, décidées à une époque où le taux de chômage était à un niveau considéré de plein emploi avaient fait leurs preuves pendant des années. Il n'en restait pas moins vrai qu'à une époque où le chômage devenait de plus en plus structurel, elles n'engendraient plus, tel que souhaité, une employabilité croissante de la population concernée.

La philosophie du projet 5611 indiquait que certains instruments risquaient de provoquer trop souvent une passivité certaine face aux efforts des personnes concernées d'intégrer ou de réintégrer définitivement le marché du travail. Il y avait donc lieu de remettre en question

les instruments existants et d'exploiter de nouvelles pistes nécessaires sur l'arrière-fond des objectifs prioritaires en matière de lutte contre le chômage.

Toutefois, ces changements proposés ont provoqué un tollé général sur lequel nous reviendrons plus loin.

## V. Éléments de gouvernance

Globalement, nous pouvons affirmer qu'il y a eu une implication active des partenaires sociaux et de la société civile dans la négociation de l'accord du 28 avril 2006 et dans son exécution, comme indiqué en introduction. Bien sûr, il ne s'agissait pas d'un accord portant directement et exclusivement sur la flexicurité, mais sur un ensemble de réformes dans lesquelles des éléments en relation avec la flexicurité étaient bien visibles.

Le Gouvernement a veillé à ce que les réformes soient élaborées à la suite de consultations étendues. Les premières étapes de cet exercice remontaient à 2003 et les partenaires sociaux avaient depuis été invités à une participation active dans l'élaboration des réformes.

Le Gouvernement et les partenaires sociaux s'étaient retrouvés le 28 avril 2006 pour approuver l'avis du Comité de coordination tripartite comprenant des représentants syndicaux, patronaux et étatiques. Le Premier ministre a présenté le détail des réformes le 2 mai 2006 lors de la déclaration du Gouvernement sur la situation économique, sociale et financière du pays à la Chambre des députés. Le Comité de coordination tripartite a confié ensuite l'exécution de ses décisions à une autre institution, en l'occurrence au Comité

permanent pour l'emploi, également à composition tripartite. On a pu constater dans les lignes précédentes l'implication directe des partenaires sociaux dans les éléments de flexicurité, comme par exemple la formation professionnelle. C'est le Comité de la formation professionnelle comprenant des représentants de l'Etat et des chambres professionnelles qui s'en occupe essentiellement.

Les plus grandes réserves doivent toutefois être émises quant à l'aboutissement intégral de toutes les réformes envisagées par le Gouvernement dans le cadre du projet de loi 5611. Ce dernier a suscité en effet une vague de protestations dans le pays et le projet a dû subir des amendements nombreux.

Le problème fondamental résidait dans le fait que le projet de loi 5611 pouvait donner l'impression que le chômage des jeunes était dû à la passivité de ceux-ci. Les critiques ont fusé en conséquence : des partis politiques, des syndicats de travailleurs et d'étudiants ont intensifié les échanges, étudié des possibilités de mobilisation et estimé que le problème résidait en réalité en amont, à savoir dans l'éducation et la formation. Le jeudi 19 octobre 2006, un premier rassemblement a eu lieu à l'initiative du syndicat OGB-L. L'Union nationale des étudiants du Luxembourg (UNEL), qui regroupe des cercles d'étudiants luxembourgeois, les jeunes du parti écologiste « Déi Grèng », les Jeunesses socialistes ainsi que des jeunes provenant de plusieurs autres organisations syndicales ont participé à une réunion de concertation à Esch-sur-Alzette afin de discuter la possibilité d'une démarche commune d'opposition et d'action contre le projet de loi<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> 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 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 de 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, 29 décembre 2006.

<sup>23</sup> Le Jeudi, 19 octobre 2006.



Les choses n'en sont pas restées là. Le vendredi 17 novembre 2006, une grève des lycéens rassemblant près de 8000 jeunes, a été organisée dans les villes de Luxembourg et Esch-sur-Alzette. Les volontés de réforme en matière de chômage des jeunes ont été le déclencheur d'une cascade de protestations relayées, fédérées, puis organisées par certains partenaires sociaux du monde syndical.

Le Gouvernement a dû céder sur certains points et le projet 5611 a été amendé<sup>24</sup>. Ainsi, par exemple, la période de carence comprenant un délai de six mois pour toucher des indemnités de chômage à la sortie d'une mesure en faveur de l'emploi a été supprimée. Au total, ce sont quatorze amendements majeurs qui ont été apportés au projet<sup>25</sup>. Les mesures maintenues ou corrigées en matière de législation sur le chômage ont vu leur application reportée au 1<sup>er</sup> juillet 2007.

On le voit, l'implantation de la flexicurité au Luxembourg est franchement très contrastée. Certains des quatre éléments y sont bien établis comme les arrangements flexibles, d'autres le sont moins et suscitent de fortes réticences, comme l'aménagement de la législation de sécurité sociale sur le chômage. La flexicurité ne fait pas l'objet d'un débat allant dans le sens d'une implantation totale de tous ses éléments constitutifs. Son application progressive est parcellaire et le Luxembourg ne semble pas prêt à céder sur certains éléments, comme l'a démontré la saga du projet 5611.

## **VI. Le Plan National de Réforme (PNR) 2008-2011**

Il nous faut à présent nous pencher très brièvement sur l'implémentation des principes de flexicurité dans le Plan national de réforme (PNR)<sup>26</sup> de l'automne 2008<sup>27</sup>. La Commission, dans le document COM (2007) 359 final, a en effet souhaité qu'il en soit ainsi dans les PNR de tous les Etats de l'UE.

Le chapitre 4 du PNR de 2008 est consacré aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi provenant de la fameuse Stratégie de Lisbonne. Nous devons toutefois constater qu'il n'existe pas de véritables nouvelles mesures allant dans le sens de la flexicurité. Le PNR fait plutôt le bilan de la période 2005-2008 et des innovations datant de cette époque, en particulier de celles provenant du fameux accord du 28 avril 2006. La chose ne doit pas étonner. Il est logique que les mesures antérieures à 2008 puissent produire leurs premiers effets et faire l'objet d'évaluations avant d'aller plus loin.

<sup>24</sup> *Le Quotidien indépendant luxembourgeois*, 22 novembre 2006.

<sup>25</sup> *La Voix du Luxembourg*, 22 novembre 2006.

<sup>26</sup> *Le processus PNR a remplacé le processus PAN en 2005.*

<sup>27</sup> *Plan national pour l'innovation et le plein emploi. Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Luxembourg, 2008.*

## Bibliographie

### Documents

Avis du comité de coordination tripartite du 28 avril 2006.

COM (2007) 359 final « Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions – Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », adopté le 27 juin 2007.

Intervention de Monsieur François BILTGEN, Ministre du Travail et de l'Emploi, lors de la cérémonie HR Awards du 24 octobre 2007.

Plan national pour l'innovation et le plein emploi. Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Luxembourg, 2008.

Eurostat, communiqué de presse 20/2009, 16 février 2009.

### Articles

Le Jeudi, 19 octobre 2006.

Le Quotidien indépendant luxembourgeois, 22 novembre 2006.

La Voix du Luxembourg, 22 novembre 2006.

N. CLEMENT, *Alter Wein in neuen Flaschen*, OGB-L Aktuell, n°9, September 2007, p. 10.

*Un modèle à faire évoluer*, Le Quotidien, 16 octobre 2007, p. 3.

J. SCHUMANN, *Le Concept de flexicurité*, Echo de l'industrie, n°6, décembre 2007, pp. 37-45.

R. WEBER, *Flexicurité – le fléau du 21<sup>e</sup> siècle*, Soziale Fortschrett, n°5, 2007, p. 4.

### Eléments législatifs

Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Mémorial A, numéro 119, 15 juillet 2004.

Loi du 19 mai 2006 1. transposant la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail; 2. modifiant la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés; 3. modifiant la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 4. modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail 5. modifiant la 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 97, 31 mai 2006.

Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code du travail, Mémorial A, numéro 149, 29 août 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 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 de 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, 29 décembre 2006.

Loi du 16 mars 2007 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, Mémorial A, numéro 54, 11 avril 2007.

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, 28 décembre 2007.

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'État; 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, 30 décembre 2008.

Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part, Mémorial A, numéro 85, 19 mai 2006.

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2008 portant déclaration d'obligation générale d'un accord interprofessionnel réglant certains aspects en matière d'organisation du temps de travail conclu entre le Groupement des Entrepreneurs de Transport a.s.b.l., d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part, Mémorial A, numéro 107, 25 juillet 2008.

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2008 portant déclaration d'obligation générale d'un accord interprofessionnel réglant certains aspects en matière d'organisation du temps de travail conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l., d'une part et les syndicats LCGB, OGB-L/ACAL, d'autre part, 28 juillet 2008.

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.

## **Publications “Gouvernance & Emploi”**

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

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

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

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

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

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

# GOVERNANCE & EMPLOI

## **CEPS/INSTEAD**

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : [isabelle.bouvy@ceps.lu](mailto:isabelle.bouvy@ceps.lu)

<http://www.ceps.lu>

**ISSN : 1996-6644**