



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 6232

Projet de loi:

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

Date de dépôt : 22-12-2010

Date de l'avis du Conseil d'État : 16-11-2011

## Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
16-01-2012	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
22-12-2010	Déposé	6232/00	<u>7</u>
28-02-2011	Avis de la Chambre des Salariés (15.2.2011)	6232/01	<u>48</u>
06-04-2011	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (25.3.2011)	6232/02	<u>71</u>
08-04-2011	Avis du Conseil d'Etat (8.4.2011)	6232/03	<u>92</u>
03-06-2011	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (18.5.2011)	6232/04	<u>103</u>
26-10-2011	Changement d'intitulé Ancien intitulé : Projet de loi: 1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi; 2. modifiant - le Code du travail; - la loi modifiée du 22 juin 1963 [...]	6232/05	<u>108</u>
26-10-2011	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	6232/05	<u>131</u>
16-11-2011	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (15.11.2011)	6232/06	<u>154</u>
02-12-2011	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) :	6232/07	<u>157</u>
07-12-2011	Avis du Comité du Travail Féminin (6.6.2011)	6232/08	<u>198</u>
08-12-2011	Dépêche du Président du Conseil d'Etat au Président de la Chambre des Députés (7.12.2011)	6232/09	<u>205</u>
09-12-2011	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) :	6232/10	<u>208</u>
15-12-2011	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°13 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6232	<u>225</u>
19-12-2011	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (19-12-2011) Evacué par dispense du second vote (19-12-2011)	6232/11	<u>228</u>
09-12-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 07 ) de la reunion du 9 décembre 2011	07	<u>231</u>
01-12-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 05 ) de la reunion du 1 décembre 2011	05	<u>236</u>
21-11-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 04 ) de la reunion du 21 novembre 2011	04	<u>241</u>
25-10-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 03 ) de la reunion du 25 octobre 2011	03	<u>245</u>
17-10-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 02 ) de la reunion du 17 octobre 2011	02	<u>272</u>
02-05-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès	06	<u>284</u>

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
	verbal ( 06 ) de la reunion du 2 mai 2011		
26-01-2012	Publié au Mémorial A n°11 en page 168	6232	<u>319</u>

# Résumé

## Projet de loi 6232

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
2. modifiant
  - le Code du travail ;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ;
  - 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 ;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration
3. abrogeant 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

Le projet prévoit la réforme du dispositif organique de l'Administration de l'emploi (ADEM) en transformant celle-ci en Agence pour le développement de l'emploi. Au terme d'un certain nombre d'audits, le projet prévoit une adéquation des moyens et des structures de l'administration aux défis auxquels elle doit faire face et un réajustement de ses procédures.

Les éléments essentiels de la réforme peuvent être résumés comme suit:

- Développement d'une nouvelle philosophie: organisation de l'Agence en fonction des besoins des usagers (demandeurs d'emplois et employeurs) et adoption des méthodes les plus efficaces pour répondre aux besoins de ces derniers;

- Redéfinition de la mission du service public de l'emploi;

Ainsi selon le texte légal, la nouvelle ADEM aura pour attributions:

- 1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
  - 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
  - 3) de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
  - 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
  - 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
  - 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
  - 7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;
  - 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
  - 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
  - 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
  - 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
  - 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
  - 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
  - 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
  - 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux;
  - 16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.
- Augmentation des effectifs par un meilleur recrutement de qualité des conseillers professionnels et organisation dans leur chef de formations initiales et continues proches des réalités du terrain;

- Extension du réseau d'agences régionales, en tant que service de proximité;
- Création d'une plateforme informatique commune, d'un intranet performant ainsi que d'un répertoire opérationnel des professions, métiers et emplois;
- Procédure de suivi individualisé plus efficace des demandeurs d'emploi;
- Approfondissement des relations avec les employeurs, notamment par le biais de la création d'un service spécifique chargé des relations avec les employeurs;
- Définition d'une nouvelle gouvernance et réorganisation de la direction et des services. Ainsi la direction de la nouvelle Agence pour le développement de l'emploi sera attribuée à une structure collégiale, composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints, ceci afin de tenir compte du fait qu'un directeur seul ne peut plus à lui seul assumer des tâches d'une telle envergure et diversité.
- Aménagement de la procédure de recrutement à l'étranger;
- Création d'une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.

La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;
- g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

- Renforcement des missions de l'Agence rattachées à la formation des demandeurs d'emploi et instauration d'une commission consultative accompagnant l'organisation, la gestion et l'évaluation des formations en question.

6232/00

**N° 6232****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

- 1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;**
- 2. modifiant**
  - **le Code du travail;**
  - **la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**
  - **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;**
  - **la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**
- 3. abrogeant 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**

\* \* \*

*(Dépôt: le 22.12.2010)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (10.12.2010) .....	2
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi .....	17
4) Commentaire des articles .....	32

\*



## ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi

1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
2. modifiant
  - le Code du travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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.

Château de Berg, le 10 décembre 2010

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Immigration,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

### I. HISTORIQUE

L'Administration de l'emploi, telle qu'elle existe aujourd'hui, a été fondée en 1976. En effet, la loi 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, a transformé l'Office National du Travail en l'administration actuelle.

Cependant, alors qu'à l'époque l'Administration de l'emploi était adaptée aux besoins du marché de l'emploi, tel n'est plus le cas aujourd'hui.

Ainsi, la situation sur le marché de l'emploi et l'évolution du chômage ont sensiblement changé. En une décennie, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'emploi est passé de 5.452 en janvier 2000 à 14.703 en octobre 2010 et le taux de chômage a augmenté de 2,9% à 6,1% pendant la même période. En même temps, l'emploi total intérieur a connu une croissance très considérable en passant de 256.576 à 368.268 personnes soit une augmentation de 43,5%. Ce niveau constitue le niveau le plus élevé jamais atteint et il continue à augmenter.

L'économie et le marché de l'emploi ont connu des changements considérables qu'il incombe à l'Administration de l'emploi de suivre. Elle doit adapter son fonctionnement et ses procédures pour faire face aux nouveaux défis qui lui sont imposés, notamment, par l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi et les exigences des employeurs.

Ce besoin d'adaptation ressort aussi bien de la pratique quotidienne et des expériences des usagers de l'Administration de l'emploi que des études et rapports effectués par différents organes.

## A. La situation actuelle

D'après une étude du CEPS/INSTEAD<sup>1</sup>, pour seulement 40% des embauches effectuées au cours de 2007, le poste vacant avait été déclaré auparavant auprès de l'Administration de l'emploi, et ce malgré l'obligation légale incombant aux employeurs de déclarer toutes les offres d'emploi. Pour plus de la moitié des embauches, l'Administration de l'emploi n'est donc pas mise au courant par les employeurs de l'existence d'une éventuelle vacance de poste à pourvoir.

En outre, en ce qui concerne les postes déclarés auprès de l'Administration de l'emploi, les recruteurs n'utilisent les services de l'administration, pour réellement pourvoir ces postes, uniquement dans 52% des cas. Dès lors, l'Administration de l'emploi n'intervient en réalité que pour 21% des embauches effectuées au Luxembourg. De surcroît, sur cette partie, une embauche effective suite à l'intervention des services de l'Administration de l'emploi n'a lieu que pour un tiers des cas. Il s'ensuit que pour 7% seulement des embauches effectuées au Luxembourg, l'Administration de l'emploi a joué un rôle déterminant.

Ces chiffres illustrent les difficultés auxquelles doit faire face l'Administration de l'emploi actuellement et qui se situent à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, bon nombre d'employeurs semblent réticents à déclarer les postes vacants. Différents éléments peuvent expliquer cette réticence, à savoir la non-satisfaction avec le service offert, la lenteur des procédures ou encore la non-disponibilité de main-d'oeuvre qualifiée répondant à leurs besoins.

S'y ajoute également le fait que, si les employeurs ne trouvent pas les personnes recherchées parmi les demandeurs inscrits auprès de l'Administration de l'emploi, ils ont accès à un marché de l'emploi élargi à la Grande Région et ils arriveront à pourvoir leurs postes vacants. Ils ne dépendent donc pas de l'Administration de l'emploi pour leur trouver une main-d'oeuvre appropriée.

Alors que l'Administration de l'emploi devrait être d'autant plus proactive qu'elle est en concurrence sur ce marché de l'emploi élargi avec Pôle Emploi et les bureaux de la Bundesagentur für Arbeit de Trèves et de Bitburg, elle joue actuellement un rôle de moins en moins important dans la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi inscrits.

Certes, il existe une obligation légale de déclarer les postes vacants et il serait utile que les employeurs s'y conforment. Cependant, ce but ne sera pas atteint à travers la contrainte ou la menace de sanctions d'autant plus que les employeurs ne peuvent être obligés d'utiliser les services de l'Administration de l'emploi au-delà de la seule déclaration de poste.

Les entreprises déclareront les postes vacants en nombre plus important seulement lorsqu'elles estiment que les services de l'Administration de l'emploi leur apportent une plus-value dans le recrutement. La réforme doit dès lors également avoir comme but de regagner la confiance des employeurs. Une coopération beaucoup plus étroite entre l'Administration de l'emploi et les entreprises est incontournable.

Ensuite, même si les postes vacants sont déclarés, souvent ils ne sont pas pourvus à travers les services de l'Administration de l'emploi. Cette dernière n'est pas outillée de façon adéquate pour pouvoir pleinement exécuter ces tâches de manière rapide et efficace.

Un certain nombre de critiques à l'encontre du service public de l'emploi luxembourgeois ont été formulées par différentes institutions.

## B. Des propositions de réforme

En 2006, le Ministère du Travail et de l'Emploi avait commandité un audit du service public de l'emploi luxembourgeois à l'OCDE et cet audit a été présenté l'année suivante.

D'après l'Organisation pour la coopération et le développement économiques („OCDE“), le service public de l'emploi au Luxembourg était, avec 0,07% du PIB (dernières données disponibles pour la période 2003 à 2005) de loin moins bien financé que dans les pays de référence (entre 0,15% et 0,30% du PIB) même en prenant en compte le taux de chômage moins élevé au Luxembourg. D'après l'audit de 2007, „cette situation est devenue intenable en 2006 quand le taux de chômage luxembourgeois a atteint 80% du taux moyen [européen]“.

<sup>1</sup> „Place de l'ADEM dans les recrutements des entreprises implantées au Luxembourg“, Genevois Anne-Sophie, 2009, Population & Emploi No 45, CEPS/INSTEAD

Ce rapport mettait en évidence les sous-effectifs de l'Administration de l'emploi, notamment au niveau des placeurs. Ainsi, alors qu'au Luxembourg le nombre moyen de demandeurs d'emploi par placeur peut atteindre jusqu'à environ 400, la norme, telle que rappelée par ledit rapport, est de 100. Il faut donc constater que, au-delà de toute réforme nécessaire des procédures de suivi, le nombre de placeurs est largement insuffisant pour faire face au nombre élevé de demandeurs d'emploi et assurer à la fois un suivi personnalisé et poussé de ces derniers et un contact étroit avec les employeurs. Vu le nombre élevé de demandeurs d'emploi par placeur, ces derniers ne disposent donc pas d'assez de temps, ni pour assurer un accompagnement personnalisé approfondi des demandeurs, ni pour être plus présents auprès des employeurs et accomplir le volet „prospection“ de leur tâche.

L'OCDE a donc conclu que les moyens financiers et les ressources humaines sont largement insuffisants.

De même, elle met en question la procédure de recrutement et la formation des placeurs. Elle recommande une indépendance plus importante pour l'Administration de l'emploi afin de lui permettre de recruter des personnes qui ont des connaissances du marché du travail du secteur privé. Une formation plus poussée des agents de l'Administration de l'emploi devrait également être organisée.

En ce qui concerne la procédure de mise en rapport des demandeurs d'emploi avec les employeurs, l'organisation rappelle le manque d'efficacité du système des assignations. A juste titre, elle estime que le nombre d'assignations par embauche ne peut constituer une mesure de résultat. Au contraire, elle propose de „prendre, comme mesure de résultat, les placements effectifs de demandeurs plutôt que les assignations“.

Enfin, d'après l'OCDE, le développement de stratégies d'activation des demandeurs est essentiel. Un premier pas aurait été achevé à travers la „convention d'activation individualisée“ introduite en 2007, mais cette approche devrait encore être approfondie.

Dès 2006, le Médiateur à son tour avait recommandé notamment, d'augmenter sensiblement le nombre des placeurs et avait proposé la mise en place, pour les besoins du Service Placement, d'„une formation initiale et continue axée essentiellement sur les tâches d'accompagnement et de conseil des placeurs“.

De même, il avait estimé qu'un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi et à un stade plus avancé, c'est-à-dire dès la première inscription, serait souhaitable.

Ensuite, la création d'un service du contentieux s'imposerait. Ainsi le service du chômage devrait-il faire face à un contentieux assez volumineux sans pour autant disposer d'un juriste. Dès lors, „la procédure de sanction administrative pourrait être activée et mieux servie par la création d'un Service du Contentieux“.

Enfin, le Médiateur a estimé „qu'il serait opportun de procéder à une réorganisation structurelle de l'Administration de l'emploi dans le sens d'un décloisonnement entre les différents services à travers une étroite collaboration et un partage des responsabilités à tous les niveaux, y compris au niveau d'une direction collégiale“.

Il ressort donc de ces éléments qu'actuellement, l'Administration de l'emploi, en dépit de l'engagement de grand nombre de ses agents, administre le chômage plus qu'elle n'arrive à se positionner comme instrument dans la lutte contre le chômage mettant en oeuvre une véritable politique de promotion de l'emploi.

S'il est vrai que ce sont l'économie et les entreprises qui créent les emplois, il incombe à un service public de l'emploi performant de proposer les candidats appropriés pour les postes vacants et de contribuer ainsi à la diminution du chômage. Ceci est d'autant plus vrai que notre pays connaît un marché du travail qui déborde de loin nos frontières et que dans la Grande Région le taux de chômage est élevé.

### **C. Les améliorations introduites par le passé**

Les rapports de l'OCDE et du Médiateur ne sont pas restés sans réponse.

Ainsi, l'accompagnement personnalisé a été mis en oeuvre par l'introduction d'une convention d'activation personnalisée, bien que celle-ci n'ait pas toujours été suivie des actions nécessaires.

La collaboration entre les services en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi a également été améliorée.

Depuis juillet 2007, l'Administration de l'emploi a tâché d'adapter ses services d'accompagnement aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi jeunes et adultes. En même temps, des éléments de suivi et d'encadrement dès l'inscription du demandeur ont été introduits, à savoir, notamment, l'analyse de la situation du demandeur, de ses compétences et de son employabilité. L'Administration de l'emploi a donc procédé à un réaménagement du dispositif de suivi.

En outre, au fil des années, un certain nombre d'agents a été embauché pour renforcer le service Placement.

Cependant, ces éléments isolés n'ont pas été constitutifs d'une véritable réforme en profondeur du service public de l'emploi. Afin de transformer l'Administration de l'emploi en véritable service public performant et proche de ses usagers, une réforme fondamentale est devenue inéluctable.

\*

## II. LA REFORME

### A. La nouvelle philosophie de l'ADEM

L'Administration de l'emploi, compte tenu du fait que le Grand-Duché ne souffrait guère d'un niveau de chômage élevé, était organisée et gérée comme une administration traditionnelle. Ceci pouvait conduire à des procédures (par exemple d'accueil des demandeurs d'emploi ou de relations avec les employeurs) perçues souvent à juste titre par ses utilisateurs comme excessivement bureaucratiques et insuffisamment orientés vers ses „clients“ que sont les demandeurs d'emploi et les employeurs.

Une vraie réforme signifie donc un changement des pratiques comme cela a été réalisé dans d'autres pays tels que la Suède ou l'Allemagne qui a introduit au sein de la Bundesagentur für Arbeit une vraie approche „client“ avec l'objectif d'assurer les services les plus performants possibles.

La nouvelle Agence pour le Développement de l'Emploi, même si elle conserve le statut d'une administration publique, doit être organisée en fonction des besoins des usagers et adopter les méthodes les plus efficaces pour répondre à ces besoins. Elle doit à la fois assurer un suivi individualisé des demandeurs d'emplois selon leur niveau d'employabilité et établir et développer des relations plus étroites avec les entreprises.

Même si des mots n'entraînent pas à eux-seuls des changements d'approche, la nouvelle philosophie doit se refléter aussi au niveau du vocabulaire utilisé.

Le service public au Luxembourg s'appellera désormais „Agence pour le Développement de l'Emploi“. En outre, le terme de „placeur“ est remplacé par celui de „conseiller professionnel“. En effet, c'est bien ce rôle que ces agents doivent jouer: aider le demandeur d'emploi à trouver sa voie dans un environnement économique plus difficile et non plus seulement le laisser attendre à être „placé“ sur un marché du travail favorable.

Pour la même raison, on ne parlera plus d'„assignation“ mais de „proposition d'emploi“. Les relations entre les agents, et tout particulièrement ceux du service en charge du développement de l'emploi, d'une part, et les demandeurs d'emploi, d'autre part, doivent permettre à ces derniers de se repositionner, de se reconvertir ou de s'adapter au marché du travail et ses exigences changeantes. L'Agence pour le Développement de l'Emploi, en rapprochant les offres et les demandes d'emploi, doit à cet effet suivre de près les évolutions sur le marché du travail, reconnaître les profils professionnels réclamés par les entreprises, et orienter, en s'appuyant aussi sur des formations adaptées, les personnes à la recherche d'un emploi.

Une des faiblesses de l'Administration de l'emploi actuelle concerne les relations avec les employeurs. Comme mentionné plus haut, 7% seulement des recrutements réalisés par des entreprises au Luxembourg sont, en définitive, réalisés grâce à elle. Beaucoup d'employeurs ne veulent plus recourir aux services de l'Administration de l'emploi et, de ce fait, ne comprennent pas l'intérêt de l'obligation de déclarer leurs offres d'emploi. Or, une réforme des procédures doit modifier l'approche des conseillers professionnels dont le nombre sera très sensiblement augmenté. Il sera ainsi possible de renouer les contacts étroits avec les employeurs et démontrer, à travers la pratique quotidienne et la qualité des services rendus, la valeur ajoutée, d'un point de vue social et économique, qu'apporte un service public de l'emploi performant.

La réforme de l'Administration de l'emploi nécessite dès lors la mise en oeuvre de toute une série d'éléments. La seule augmentation des effectifs, l'ouverture de nouvelles agences régionales ou même

l'adoption d'une nouvelle loi, aussi nécessaires qu'elles soient, ne sauraient être suffisantes. Il faut un changement de philosophie et d'approche au sein de l'Administration de l'emploi, se traduisant par une modification fondamentale des procédures. La réforme réussira d'autant plus vite que l'augmentation et l'amélioration qualitative des ressources et les changements profonds des méthodes de travail convergent.

## **B. Les éléments de la réforme**

### **1. Le recrutement**

Traditionnellement, le personnel de l'Administration de l'Emploi, à part les consultants et certains postes aidés, a le statut de fonctionnaire. Les placeurs sont dès lors recrutés à travers le concours général d'entrée au service public et aucune connaissance particulière du marché de l'emploi ou du métier de conseiller professionnel aux multiples facettes n'est requise. Or, étant donné que les conseillers professionnels sont appelés à faire la compensation entre demandes et offres d'emploi et la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs, une connaissance approfondie de l'économie, des différents secteurs et des métiers ainsi que des profils très hétérogènes des demandeurs s'impose.

Les déficits en matière de formation initiale et continue spécifiquement orientée vers les besoins et exigences de ce métier, doivent être rapidement comblés.

Les premiers changements à cet égard sont déjà intervenus. Ainsi, en 2010 ont été recrutés 35 „conseillers professionnels“ supplémentaires provenant principalement du secteur privé où ils ont acquis leur expérience professionnelle. Ces nouveaux collaborateurs ont été recrutés avec le statut d'employé de l'Etat. Nombre d'entre eux disposent d'une expérience professionnelle dans les domaines des ressources humaines, du recrutement ou de l'encadrement du personnel.

De même, une formation initiale a été organisée pour ces nouveaux agents portant sur des volets théoriques (droit du travail, économie du travail, marché de l'emploi, procédures d'accompagnement et d'encadrement des demandeurs, calcul des indemnités de chômage) et pratiques (techniques d'entretien, contact avec les demandeurs et les employeurs, prospection du marché de l'emploi, gestion des conflits, outils informatiques). Il est prévu d'organiser, de façon systématique, une formation continue pour tous les collaborateurs de l'Agence pour le Développement de l'Emploi et notamment pour ceux du département en charge du développement de l'emploi. Dans cette optique, la collaboration avec les agences des pays voisins comme avec la Bundesagentur für Arbeit, qui dispose de moyens de formation considérables, est particulièrement utile.

### **2. L'ouverture de nouvelles agences régionales**

L'Agence pour le Développement de l'Emploi assure un service public. Elle se doit donc d'être à la fois efficace et proche de ses usagers. Une présence dans les différentes régions de notre pays est nécessaire pour garantir un service de proximité performant.

Comme le nombre de demandeurs d'emploi et de dossiers à traiter par les quatre bureaux de l'Agence pour le Développement de l'Emploi a augmenté fortement, les structures actuelles ne sont plus adaptées à un service de qualité aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

Il importe que les demandeurs d'emploi puissent avoir la possibilité d'accéder à un service public de l'emploi relativement proche de leur domicile. Cette approche permet de diminuer le nombre des demandeurs d'emploi inscrits auprès des deux agences régionales les plus importantes que sont Luxembourg-Ville et Esch-sur-Alzette. La création de trois nouvelles agences régionales permet de mieux répartir les responsabilités et d'améliorer sensiblement l'accueil et les services.

Il est évident que ces nouvelles méthodes d'accueil, d'appui et de suivi des demandeurs d'emploi, comme les relations avec les employeurs seront mises en oeuvre dans ces nouvelles agences régionales.

A noter aussi qu'à partir de 2012, les frontaliers qui auront perdu leur emploi au Luxembourg auront accès à tous les services de l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Il s'agit donc également de préparer cette échéance.

A cette fin, de nouvelles agences régionales ont été créées par le règlement grand-ducal du 14 avril 2010 portant création d'agences régionales de l'Administration de l'Emploi à Differdange, Dudelange et Wasserbillig. A part ces nouvelles agences régionales, l'Agence pour le Développement de l'Emploi disposera de bureaux à Luxembourg-Ville, Esch-sur-Alzette, Diekirch et Wiltz.

A noter qu'au lieu d'être un simple service de l'Agence pour le Développement de l'Emploi comme aujourd'hui, l'agence de Luxembourg-Ville a été dotée d'une autonomie de gestion analogue à celle des autres agences régionales. Elle sera donc également placée sous la responsabilité d'un chef d'agence.

### ***3. Le système informatique***

Le système informatique de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, est, pour une grande partie, désuet. Une plateforme commune, un intranet performant ainsi qu'un répertoire opérationnel des professions, métiers et emplois qui permettrait de rapprocher plus efficacement les offres et les demandes d'emploi font largement défaut. Ces éléments sont en train d'être mis en place, avec l'appui notamment de Pôle Emploi, le service public français de l'emploi.

Cependant, les possibilités qu'offre un système informatique performant ne peuvent être pleinement exploitées que si les agents qui utilisent les logiciels connaissent le fonctionnement ainsi que les fonctionnalités des différents programmes. Dès lors, la formation à l'informatique fait partie intégrante de la formation initiale et continue des agents de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Si l'augmentation des effectifs, l'ouverture de nouvelles agences et la mise à jour du système informatique sont très importants, ils ne suffisent pas à eux-seuls pour constituer une vraie réforme du service public de l'emploi, ce sont les procédures de suivi des demandeurs et les relations avec les employeurs qui doivent également être revues de fond en comble.

### ***4. Le suivi des demandeurs d'emploi***

Une des tâches principales de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est d'accompagner et d'aider le demandeur dans ses démarches de recherche d'un emploi. Cet accompagnement des demandeurs d'emploi doit assurer un suivi individuel et adapté à la personne permettant également de responsabiliser le demandeur dans sa recherche.

La réforme se base sur certains éléments de suivi individuel introduits par le passé tout en les généralisant et en les adaptant aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi.

Les relations entre les conseillers professionnels et les demandeurs ne doivent pas se limiter à des contacts répétés mais souvent de courte durée. Le suivi individualisé prendra la forme d'entretiens substantiels et de plus longue durée permettant d'identifier le profil du demandeur d'emploi, son parcours professionnel, son employabilité, ses propres attentes par rapport à un futur emploi.

Or, un tel suivi personnalisé n'est possible que si les conseillers professionnels disposent de plus de temps à consacrer aux entretiens avec les demandeurs. Pour atteindre cet objectif, il faut, à part une augmentation des effectifs, procéder à une simplification des procédures en place.

Dans le but de simplifier la première inscription des demandeurs d'emploi (procédure qui nécessitait jusqu'à aujourd'hui plusieurs passages du demandeur d'emploi avant de finaliser son dossier d'inscription à savoir: 1er passage au bureau „accueil“ pour recevoir les documents à compléter, 2e passage au „guichet unique“ pour préparer le dossier d'inscription, 3e passage au bureau du conseiller-placeur en charge du dossier pour finaliser le dossier, et le cas échéant s'y ajoutent encore plusieurs passages (au moins deux) auprès du service chômage), l'Agence pour le Développement de l'Emploi a d'ores et déjà mis en place une nouvelle procédure de première inscription plus efficace et plus allégée permettant de gagner du temps à la fois au demandeur d'emploi et à l'Agence.

#### *La première inscription à l'Agence pour le Développement de l'Emploi*

Les demandeurs d'emploi seront invités à s'inscrire auprès du bureau de placement de l'agence compétent pour la région du lieu de leur résidence.

La mise en place des nouvelles agences régionales (Differdange, Dudelange et Wasserbillig) réduira pour bon nombre de personnes inscrites le trajet ainsi que le temps à investir pour satisfaire aux obligations de suivi régulier et favorisera le service de proximité vis-à-vis de tous les usagers du service public de l'emploi, employeurs et demandeurs d'emploi.

En vue de mettre en oeuvre cette nouvelle procédure, il est créé au sein de chaque agence régionale au moins un guichet d'inscription.

Avant l'inscription de la personne, ces guichets d'inscription procèdent aux vérifications nécessaires. L'agent du guichet d'inscription procède à la saisie des données principales tenant à la personne (iden-

tité de la personne, formation scolaire, demandes d'emploi, mobilité géographique, ...) à l'exception de celles destinées à déterminer l'employabilité du demandeur et des domaines à examiner en vue de la réalisation de la convention de collaboration. Cette analyse sera faite lors du prochain passage au moment du premier entretien auprès de son conseiller professionnel.

A l'occasion de cette inscription, le demandeur recevra une documentation complète, en l'occurrence le guide du demandeur d'emploi contenant toutes les informations utiles et nécessaires et une fiche personnelle (à compléter par ses soins pour le prochain passage auprès du conseiller professionnel) disponibles en plusieurs langues.

Une feuille d'information succincte (également disponible en plusieurs langues) sera remise et expliquée à la personne à la recherche d'un emploi qui la signera.

De même, l'agent lui remet un document intitulé „partie générale de la convention de collaboration“ qui énumère les huit domaines abordés lors de l'entretien permettant de définir l'employabilité.

Cette approche a comme objectif de responsabiliser les personnes à la recherche d'un emploi, de rendre la démarche plus transparente et permettra au demandeur d'emploi de préparer au mieux son entretien avec le conseiller professionnel.

Le cas échéant, l'agent détermine les pièces supplémentaires à produire lors du prochain passage et fixe un rendez-vous avec le conseiller professionnel endéans un laps de temps maximal de dix jours ouvrables alors qu'aujourd'hui il arrive que plus de deux semaines s'écoulent entre ces rendez-vous.

Avec l'objectif de réduire sensiblement le nombre des passages nécessaires et de répondre à une préoccupation évidente et naturelle du demandeur d'emploi, le guichet d'inscription vérifie en même temps le droit éventuel aux indemnités de chômage complet. La décision définitive continue à incomber au service chômage.

#### *Le premier entretien personnalisé avec le conseiller professionnel*

La personne à la recherche d'un emploi ayant préparé consciencieusement son dossier de demandeur d'emploi (fiche personnelle, apport des pièces à l'appui demandées, ...) se présente avec le dossier complet au jour et à l'heure fixés lors de son inscription. Cette plage d'horaire lui est réservée pour garantir un service sur rendez-vous et en toute sérénité.

Il n'y a pas de perte de temps ni pour l'agent ni pour le demandeur d'emploi. On évite ainsi au maximum les files d'attente.

Le conseiller professionnel, qui restera en principe la personne de référence pour le demandeur d'emploi pour la durée de son inscription, vérifie l'exactitude des données déjà saisies et pourra, le cas échéant, les compléter.

Il examine ensemble avec le demandeur d'emploi les différentes possibilités de recherche d'emploi, notamment les offres d'emploi qui peuvent lui convenir.

Le profilage du candidat ainsi que le niveau de son employabilité seront évalués par rapport aux huit domaines prévus à cet effet, en passant des aspects sociaux, de l'état de santé jusqu'aux démarches à faire pour réussir la recherche d'emploi. Le conseiller professionnel fait un diagnostic en prenant en compte les points forts et les points faibles du demandeur. En outre, il précise, avec le demandeur, les démarches à suivre par ce dernier; ces éléments seront alors inscrits dans la partie spécifique de la convention de collaboration. Ce profilage permettra un suivi beaucoup plus personnalisé que ce qui est le cas actuellement.

La convention de collaboration constitue un élément important de l'accompagnement du demandeur d'emploi. Elle avait été introduite en 2007, sous la dénomination „convention d'activation“ mais est restée quasiment lettre morte du fait qu'elle n'était pas, en règle générale, appliquée d'une façon vraiment individualisée. Vu qu'elle est restée un document administratif au lieu de devenir un vrai instrument d'activation, elle a été revue afin d'en faire un véritable instrument de coopération et pour la rendre plus efficace en créant des droits et des obligations de part et d'autre.

Elle sera signée, ainsi que son nom l'indique, dans un esprit de coopération, entre l'Agence pour le Développement de l'Emploi et le demandeur d'emploi.

La convention de collaboration a pour but de guider le demandeur dans sa recherche d'emploi, en fixant, avec lui, les démarches susceptibles d'augmenter ses chances de (ré)insertion professionnelle. Le conseiller professionnel examinera ensemble avec le demandeur tant ses ressources et facteurs qui facilitent sa recherche d'emploi, que les éléments qui peuvent encore être améliorés.

La convention se compose d'une partie générale, identique pour tous les demandeurs d'emploi, et d'une partie spécifique, qui tient compte de la situation individuelle du demandeur en question.

Seront notamment examinées avec le demandeur les questions touchant à son parcours professionnel, à son projet professionnel, à ses démarches de recherche d'emploi, à sa situation sociale, à sa santé et condition physique ou psychique, à sa mobilité et le cas échéant à la garde de ses enfants.

Pour chaque cas de figure, le conseiller professionnel déterminera avec le demandeur les démarches possibles ou nécessaires en vue de l'amélioration de son employabilité et de l'optimisation de ses démarches de recherche.

A noter également qu'en cas de refus par le demandeur de signer une convention de collaboration, il pourra faire l'objet de sanctions, telles la suspension du dossier, voire le retrait des indemnités de chômage. Cette sanction s'inscrit dans le cadre de la responsabilisation du demandeur et de la coopération avec l'agence. Ainsi, un demandeur qui refuse de faire les démarches nécessaires pour rechercher un emploi et qui n'entend pas collaborer avec l'agence à cette fin, pourra être sanctionné et le bénéfice du soutien de l'Agence pour le Développement de l'Emploi lui sera retiré. Il en va de même pour les demandeurs qui ne se présentent pas aux rendez-vous fixés.

La possibilité de faire établir un bilan de compétences du demandeur est également prévue. Ce bilan de compétences permettra d'avoir une vue encore plus détaillée et précise des compétences du demandeur qui pourra, le cas échéant, alors être orienté soit vers un emploi soit vers une formation le préparant mieux à réintégrer plus facilement le marché de l'emploi.

#### *Les suivis réguliers du demandeur d'emploi*

Dans le souci d'améliorer la qualité des suivis successifs des demandeurs d'emploi et de passer de la „culture de contrôle“ vers une „culture de service“, il est prévu de modifier la fréquence des suivis en fonction du statut du demandeur d'emploi et de mettre en place la possibilité de documenter chaque suivi.

L'Agence pour le Développement de l'Emploi se réserve toutefois le droit de pouvoir convoquer chaque demandeur d'emploi aux jours et heures fixés par ses services. La non-présentation, sans excuse valable, sera sanctionnée par la perte du droit à l'indemnité de chômage complet pour sept jours de calendrier (en cas de récidive pour 30 jours de calendrier) pour les demandeurs indemnisés et la suspension du dossier d'inscription pour une durée de deux mois, pour les demandeurs non indemnisés. D'un autre côté, les demandeurs, indemnisés ou non, sont libres de prendre rendez-vous pour consulter leur agent de référence autant de fois que bon leur semble.

La fréquence des suivis (durée maximale autorisée entre deux suivis) est conditionnée par le statut du demandeur d'emploi.

Si ce statut est celui d'un chômeur indemnisé, le demandeur est prié de se présenter au moins une fois tous les mois. La validation d'un suivi (de préférence la présence personnelle, mais d'autres prises de contact peuvent être validées au même titre) déclenche une nouvelle période d'un mois. Toutefois, après trois semaines de silence absolu, une information sera envoyée à l'intéressé en l'invitant à se présenter dans un délai de sept jours de calendrier. A défaut d'une validation de suivi jusqu'à la date du „prochain suivi prévu“, le système des sanctions devra être déclenché.

Le délai maximal entre deux entretiens passe donc de 3 à 4 semaines. S'il est vrai que l'espacement est plus élevé, le temps dont dispose le conseiller professionnel pour se consacrer à l'entretien l'est également. Il pourra donc faire un suivi beaucoup plus approfondi que ce n'était le cas jusqu'ici.

Si le statut est celui d'un demandeur non indemnisé, le demandeur est prié de se présenter au moins une fois tous les deux mois. La validation d'un suivi (de préférence la présence personnelle, mais d'autres prises de contact peuvent être validées au même titre) déclenche une nouvelle période de deux mois. Après six semaines de silence absolu, une information sera envoyée à l'intéressé en l'invitant à se présenter dans un délai de quinze jours de calendrier. A défaut d'une validation de suivi jusqu'à la date du „prochain suivi prévu“, le système de la suspension voire de la clôture automatique du dossier est déclenché.

Afin d'éviter la convocation de demandeurs d'emploi non disponibles, ceux-ci sont tenus de signaler sans délai toute non-disponibilité à leur conseiller professionnel, que ce soit pour des raisons de santé ou de force majeure ou encore pour des raisons d'ordre tout à fait personnel. Pendant ces périodes, les demandeurs d'emploi seront dispensés du suivi.



La procédure de suivi a donc été modifiée en profondeur à travers la mise en place d'un suivi plus personnalisé, des entretiens plus longs et plus substantiels, la mise en oeuvre de la convention de collaboration, de l'établissement de bilans de compétences et d'une responsabilisation des demandeurs.

Toutefois, il ne faut pas oublier que l'ADEM ne peut que soutenir, encadrer et conseiller les demandeurs d'emploi, mais que la réussite de leurs démarches dépend en grande partie d'eux-mêmes et de leur disponibilité à fournir des efforts propres.

#### *Les projets pilotes „Fit4Job“*

En parallèle au changement des procédures pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, ont été mis en oeuvre des projets pilotes avec certains secteurs qui sont soit plutôt concernés par des pertes d'emploi soit plutôt créateurs d'emplois.

Ainsi, a été mis en place le programme „fit4job“, qui constitue un élément de la politique proactive de l'emploi du ministère du Travail et de l'Emploi. L'objectif de ce programme consiste en trois éléments à savoir un encadrement proactif et étroit des personnes qui ont perdu leur emploi et dont le dernier employeur fait partie du secteur concerné; une augmentation de l'employabilité de ce public cible par le biais d'un diagnostic suivi, en cas de besoin, d'une formation développée spécialement pour le secteur; et une collaboration étroite avec les professionnels du secteur permettant ainsi de répondre le mieux possible aux besoins du secteur et des personnes concernées. L'objectif est la réembauche rapide des personnes qui ont perdu leur travail respectivement leur réorientation vers d'autres secteurs.

Un premier projet a été développé sous la dénomination „fit4financial markets“ dans le domaine du secteur financier en partenariat avec l'ABBL („Association des Banques et Banquiers Luxembourg“) et l'IFBL („Institut de Formation Bancaire Luxembourg“). Il s'inscrit ainsi dans l'approche sectorielle du programme et répond aux changements de l'emploi dans le secteur financier.

Des projets analogues sont en train d'être mis en place dans d'autres secteurs tels celui de la construction (en coopération avec le IFSB („Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment“)), du commerce ou des soins de santé. Ces programmes permettront d'assurer un suivi très poussé des demandeurs d'emploi, d'établir un bilan de compétences et de les orienter soit vers un emploi soit vers une formation complémentaire leur assurant de meilleures chances de réintégration du marché de l'emploi. Les leçons tirées de ces projets pilotes pourront aussi être appliquées utilement dans le travail quotidien au sein de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Le suivi personnalisé des demandeurs d'emploi est revu et amélioré substantiellement; il en est de même pour ce qui est des relations avec les employeurs.

### **5. Les relations avec les employeurs**

Les relations avec les employeurs constituent le point faible de l'Administration de l'emploi. Or, tel n'a pas toujours été le cas. En effet, à une époque où le chômage était moins élevé, les conseillers professionnels, ayant à suivre un nombre beaucoup moins important de demandeurs d'emploi, avaient plus de temps disponible à consacrer au maintien des relations avec les employeurs. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi à suivre par chaque agent est allée au détriment des contacts avec les entreprises. Il est donc absolument nécessaire d'approfondir les relations avec les employeurs.

A travers la révision des procédures de suivi des demandeurs et le renforcement du nombre de conseillers professionnels, ces derniers auront de nouveau plus de temps à consacrer non seulement au suivi personnalisé des demandeurs mais également à l'entretien de relations approfondies avec les employeurs.

La prospection auprès des entreprises est une mission fondamentale pour les consultants et les conseillers professionnels.

Désormais, il leur incombe, dès qu'une offre d'emploi est déclarée auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, de prendre contact avec l'employeur pour déterminer les besoins précis de ce dernier et les particularités relatives à cette offre déterminée.

Ils peuvent alors sélectionner un nombre restreint de candidats disposant des qualifications recherchées. L'employeur qui recrute du personnel et veut recourir aux services de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est en effet en droit d'exiger qu'une présélection de candidats potentiels et intéressés soit opérée.

La pratique des assignations qui consiste à envoyer souvent un nombre plus ou moins élevé de candidats ne disposant pas toujours du profil demandé est évidemment abandonnée, répondant ainsi au constat dressé par l'OCDE qui avait estimé, à juste titre, que le nombre d'assignations de demandeurs inscrits par embauche ne saurait constituer en effet une mesure de résultat.

A noter que la réception d'une offre peut se faire par plusieurs moyens (envoi postal, envoi online, courrier électronique, fax, téléphone, ...).

La recherche de demandeurs d'emploi appropriés doit se faire dans les plus brefs délais; le cas échéant, l'employeur est informé qu'aucun demandeur d'emploi correspondant au profil exigé n'est inscrit le jour de la recherche.

Les agences régionales ont également un rôle important à jouer dans les relations avec les employeurs. Ainsi, chacune de ces agences devra développer une bonne connaissance des entreprises de sa région et du profil du personnel de celles-ci ainsi que d'éventuels projets de recrutement. Il faut donc anticiper plutôt que réagir, ce qui suppose l'établissement de relations continues. Il s'agit donc de réagir rapidement et efficacement aux offres d'emploi. C'est ainsi que peut se créer une relation de confiance amenant les employeurs à s'adresser systématiquement à l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

A cet égard, un rôle important revient aux chefs d'agence qui doivent assurer ce lien avec les employeurs. Les conseillers professionnels doivent à leur tour être des observateurs de la vie économique de leur région et des interlocuteurs accessibles pour les employeurs.

De même, les relations entre consultants et conseillers professionnels doivent être renforcées et leur coopération et échanges favorisés. Les consultants qui, pour la plupart, viennent du secteur dont ils sont en charge, doivent travailler étroitement sur le terrain avec les conseillers professionnels afin d'établir et de maintenir les contacts avec les employeurs. Les activités des consultants seront donc développées et leurs relations avec les conseillers professionnels mieux organisées. Ils seront intégrés davantage dans le service du développement de l'emploi.

Enfin, des rencontres régulières sont organisées par l'Agence pour le Développement de l'Emploi avec les employeurs des régions dans lesquelles les agences sont implantées afin de développer de bons contacts entre les directions des entreprises et les agents des bureaux régionaux.

### **C. La loi portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi**

Ainsi qu'il ressort des développements ci-dessus, la réforme de l'Agence pour le Développement de l'Emploi a déjà été entamée concrètement sur plusieurs plans. En effet, cette réforme ne se fait pas seulement par une loi. Cependant, l'adoption du présent projet de loi consacrera et consolidera le processus de la réforme.

La loi portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi comporte différents éléments visant à poser sur de nouvelles bases le service public de l'emploi à Luxembourg. Ces éléments portent, notamment, sur le nom de l'agence, ses missions, sa gouvernance et son organisation ainsi que sur les formations proposées aux demandeurs.

#### ***1. Le nom et la mission du service public de l'emploi***

L'objectif de la réforme de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est de passer d'une approche de simple gestion du chômage par une administration à une approche proactive de promotion et développement de l'emploi, et ce dans une logique de véritable service au client.

La mission principale de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est de promouvoir l'emploi au Luxembourg. Au centre de cette politique est le développement de l'emploi qui devra être mis en oeuvre à travers un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi et une prospection des emplois plus poussée auprès des entreprises créatrices d'emplois. A part les tâches qui lui incombent en vertu de différents instruments législatifs, l'accent doit donc être mis sur le suivi individualisé des demandeurs et sur l'établissement et le maintien de contacts avec les employeurs.

Cette nouvelle philosophie au sein du service public de l'emploi au Luxembourg se reflète également dans sa nouvelle dénomination: „Agence pour le Développement de l'Emploi“ (ADEM).

## **2. La gouvernance et l'organisation de l'Agence pour le Développement de l'Emploi**

La gouvernance de l'Agence pour le Développement de l'Emploi devra être adaptée aux besoins d'un service public de l'emploi performant qui est appelé à faire face aux nouvelles réalités du marché de l'emploi. Ainsi, des réformes s'imposent à la fois au niveau de la direction, de l'organisation et des tâches des différents services ainsi que du suivi de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi.

### *La direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi*

La direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints. En effet, un directeur ne peut plus, à lui seul, faire face aux différentes missions qui se présentent à l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Il importe donc de mettre en place une direction qui assume les différentes tâches, le directeur devant entre autres assurer la bonne coordination.

Le développement de l'emploi étant la mission centrale de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, la responsabilité directe de sa mise en oeuvre est confiée à un directeur adjoint. Il est responsable du métier central de l'Agence pour le Développement de l'Emploi à savoir de tout ce qui a trait au développement de l'emploi, à l'accompagnement et au suivi individuel des demandeurs, à la formation de ceux-ci, aux relations avec les entreprises et la prospection des emplois ainsi qu'à la mise en relation des offres et des demandes d'emploi. Il aura donc la responsabilité de ce qui constitue la fonction première de l'Agence pour le Développement de l'Emploi: permettre aux demandeurs d'emploi de retrouver un emploi.

Il lui incombe également de veiller à ce que la réforme de l'Agence pour le Développement de l'Emploi soit correctement mise en oeuvre dans son domaine de compétence à la fois au niveau du service central et au niveau des différents bureaux qu'il devra organiser et coordonner.

### *L'organisation des services et agences régionales de l'Agence pour le Développement de l'Emploi*

L'Agence pour le Développement de l'Emploi est composée de différents services qui ont tous des tâches plus spécifiques au sein de l'agence. Ainsi, après la réforme, fonctionneront en son sein les services suivants: le service du développement de l'emploi et de la formation, le service du chômage et du réemploi, le service de l'orientation professionnelle, le service des études et recherche, le service des salariés handicapés, le service des salariés à capacité de travail réduite, le service administratif, ainsi que le service des questions juridiques et du contentieux.

Il s'agit cependant d'éviter le plus possible un cloisonnement des services à travers une coordination interne encore plus poussée. Les services doivent dès lors travailler étroitement ensemble et il incombe à la direction d'assurer la coordination des différents services.

Le service en charge du développement de l'emploi et de la formation constitue le service central de l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Il s'agit de l'entité qui, sous l'autorité d'un directeur adjoint, sera directement chargée du métier central du service public de l'emploi, à savoir le développement de l'emploi, l'accueil et l'orientation des demandeurs d'emploi, la prospection, l'accueil et la satisfaction des offres d'emploi des employeurs et la formation des demandeurs d'emploi.

Vu son rôle central, le directeur adjoint en charge de ce service devra assurer le lien avec les services qui s'occupent des populations à besoins spécifiques et il lui incombe de mieux intégrer les consultants dans les équipes des conseillers professionnels afin, notamment, de renforcer le contact de ces derniers avec les employeurs. En outre, il doit veiller au bon fonctionnement des bureaux de placement dans les agences régionales et à l'application des nouvelles méthodes et procédures de suivi et d'accompagnement des demandeurs par les différents agents de l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Par ailleurs, dans le domaine de la formation des demandeurs d'emploi, il travaille étroitement avec le délégué à la formation, nouvellement créé par la présente loi.

A noter qu'au niveau régional, les bureaux de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, qui peuvent être créés et supprimés par règlement grand-ducal, sont dirigés par des chefs d'agences. Ces derniers sont en charge de l'organisation et du fonctionnement quotidien de leur agence. En même temps, il leur incombe d'établir et de maintenir des contacts avec les entreprises implantées dans leur région. Ils jouent ainsi un rôle crucial dans le cadre du service public de proximité. En effet, ils sont

très souvent le premier point de contact des employeurs dans leur région. Etant géographiquement proches des employeurs, ils peuvent assurer un suivi rapide des offres et des besoins de ces derniers.

Le service administratif couvre tout ce qui a trait à la gestion interne de l'Agence pour le Développement de l'Emploi à savoir les ressources humaines, dont le recrutement et la formation du personnel, le budget et le service informatique.

Le service en charge du chômage quant à lui assure, notamment, le paiement des indemnités de chômage mais aussi la gestion du chômage partiel. A cette fin, des agents spécialisés sont présents dans les agences régionales.

Le service des salariés handicapés et celui des salariés à capacité de travail réduite tout comme l'emploi des jeunes et l'emploi féminin s'occupent de populations à besoins spécifiques. Ces services, ainsi que les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin exercent leurs tâches en étroite coopération avec le service du département du développement de l'emploi.

De plus, il est créé un service des questions juridiques et du contentieux. En effet, le médiateur a rappelé à plusieurs reprises la nécessité de créer un tel service, notamment en relation avec le contentieux concernant les prestations de chômage. Ainsi a-t-il souligné qu'actuellement „le Directeur est accaparé par ses différentes tâches [et] n'a guère le temps d'instruire à fond les contestations dont il est saisi et qu'il ne peut à cet effet s'appuyer que sur deux contrôleurs pour procéder, le cas échéant, aux investigations requises“. En outre, vu „le contentieux assez volumineux dont le Service des Prestations de Chômage complet est quotidiennement en charge sans pour autant disposer d'un seul juriste“, la création d'un service des questions juridiques et du contentieux s'imposerait. La sous-traitance du contentieux n'est à cet égard plus justifiée, compte tenu aussi du volume des affaires. La loi prévoit la création de deux postes de juriste dans la carrière supérieure administrative. Un tel service doit rapidement être mis en place.

Le service de l'orientation professionnelle est un instrument essentiel dans la gestion prospective de l'emploi. Elle est au service à la fois des jeunes pour les aider à construire un projet professionnel comme, de manière générale, de tous ceux qui doivent se réorienter sur le marché du travail.

Le service de l'orientation professionnelle analyse les besoins, propose une politique et des actions en matière d'orientation professionnelle et gère le service chargé de l'apprentissage. A cette fin, il doit coopérer étroitement avec les autres acteurs actifs dans ce domaine à savoir le Centre de psychologie et d'orientation scolaire, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles, les organisations professionnelles ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Comme recommandé dans le Rapport du Forum sur l'orientation qui s'est aussi inspiré d'un audit effectué par l'OCDE sur ce sujet, une plate-forme commune d'orientation est en train d'être mise en place. A cet effet, les différents services coopèrent au niveau national et régional au sein de maisons et services de l'orientation. Des conseillers en orientation sont donc présents dans différents bureaux régionaux de l'Agence pour le Développement de l'Emploi pour assurer une permanence de ce service au niveau régional et coopérer avec les établissements scolaires.

Afin de mener une politique du développement de l'emploi efficace et pour adopter des mesures qui mènent aux résultats souhaités et évaluer par la suite leur impact, il faut augmenter la connaissance du marché de l'emploi. En effet, il importe de connaître les secteurs dans lesquels des emplois sont créés ou disparaissent, les secteurs d'avenir dans lesquels des emplois seront créés, les qualifications requises pour les postes créés et celles des demandeurs d'emploi, les flux migratoires, les postes occupés par les migrants et les frontaliers et leurs qualifications, etc. Or, actuellement, de telles connaissances détaillées font souvent défaut ou sont détenues par différentes administrations et ne sont pas assez mises en relation.

Au sein de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, le service en charge des études et recherches établit les données statistiques sur l'emploi, le chômage, les prestations et l'ensemble des activités de l'agence et réalise des analyses sur ces thèmes afin d'orienter la politique de celle-ci.

En outre, l'Agence doit jouer un rôle central au sein de l'Observatoire de l'emploi qui est en train d'être lancé. Ce dernier organisera et animera un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs des études sur le marché du travail, l'emploi et l'immigration au Grand-Duché et plus largement dans le bassin d'emploi du Luxembourg.

Seront impliqués dans ce réseau, le service en charge des études et recherches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, le Service central de la statistique et des études économiques (STATEC),

l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS) et la Banque centrale. Des acteurs, tels le CEPS/INSTEAD, l'Université de Luxembourg et autres, pourront y être associés pour des projets spécifiques au service de la politique de l'emploi.

Ce réseau assure la mise à disposition des études et analyses déjà réalisées, permet le lancement d'enquêtes et d'études spécifiques et facilite le traitement de données administratives ou d'enquêtes existantes.

Ces études et analyses, aussi grâce à une approche prospective, permettent de développer une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché de l'emploi au Luxembourg. Elles contribuent à la conception et conduite d'actions plus efficaces et efficientes.

Dans ce contexte, il est important de prévoir la possibilité pour l'Agence pour le Développement de l'Emploi de pouvoir échanger à des fins statistiques, avec les autres acteurs du réseau tels l'IGSS et le STATEC, des données rendues anonymes.

### *Le recrutement à l'étranger*

L'Agence pour le Développement de l'Emploi intervient également, à travers les agents en charge de l'emploi salarié des ressortissants de pays tiers, au niveau du recrutement de salariés dans ces pays. Ainsi, un emploi ne peut être pourvu par un salarié d'un pays tiers (hors Union européenne, Espace économique européen ou Confédération suisse) que si l'Agence pour le Développement de l'Emploi a établi, au profit de l'employeur, une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix.

La déclaration obligatoire de la vacance de poste met l'Agence pour le Développement de l'Emploi en mesure d'établir la disponibilité concrète sur le marché de l'emploi de demandeurs d'emploi prioritaires aptes à occuper le poste en question en proposant, le cas échéant, à l'employeur en question des personnes bénéficiant d'une priorité à l'embauche, susceptibles de remplir concrètement les fonctions ainsi déclarées vacantes. Ne sont donc admissibles à présenter une demande en obtention d'une autorisation de séjour que les ressortissants de pays tiers qui ont trouvé un employeur en possession d'une attestation de la part de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Actuellement, l'Administration de l'emploi transmet sa conclusion à la commission consultative pour travailleurs salariés si celle-ci est saisie d'une demande d'autorisation de séjour d'un travailleur salarié ressortissant d'un pays tiers qui s'apprête à travailler sur le territoire du Grand-Duché.

L'examen de la demande en obtention d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié appartient à la commission consultative. Elle vérifie si les conditions prévues pour la délivrance de l'autorisation sont remplies dans le chef du requérant et notamment s'il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains salariés en vertu de dispositions européennes ou nationales.

Or, il s'est avéré que cette approche présente des inconvénients. Ainsi, elle mène à des lenteurs considérables dans la procédure qui engendrent alors des retards inévitables au niveau de la prise de décision définitive au sujet d'une demande d'autorisation de séjour pour travailleur salarié.

En outre, d'un côté, très souvent, au moment où le salarié potentiel fait sa demande en obtention d'un titre de séjour, la commission constate que l'employeur potentiel a omis de déclarer le poste vacant de sorte qu'aucune analyse du marché de l'emploi n'a pu être faite. Elle ne peut donc pas y donner une suite positive alors que le salarié n'a aucune influence sur la décision de l'employeur de déclarer ou non le poste.

D'un autre côté, un problème potentiel surgit dans le chef des employeurs quand ils décident de ne pas embaucher les personnes qui leur avaient été assignées mais souhaitent au contraire embaucher des ressortissants d'un pays tiers. Sur base des informations fournies par l'Agence pour le Développement de l'Emploi (disponibilité de main-d'oeuvre adéquate sur le marché de l'emploi), la demande du salarié peut alors être refusée, la commission pouvant difficilement remettre en question cet avis, n'ayant pas les moyens adéquats de vérifier la situation sur le marché de l'emploi. L'employeur, n'étant pas impliqué à ce niveau de la procédure qui se déroule entre le salarié potentiel et la commission, ne peut pas attaquer cette décision.

Il convient dès lors d'aménager légèrement la procédure.

Ainsi, la nouvelle Agence pour le Développement de l'Emploi doit faire office de filtre. Au lieu d'envoyer son avis à la commission, ne sont désormais admissibles à présenter une demande en obtention d'une autorisation de séjour que les ressortissants de pays tiers qui ont trouvé un employeur qui

s'est fait certifier par l'agence qu'il a le droit de recruter la personne de son choix. Cette attestation pourra être demandée au plus tôt trois semaines à partir de la déclaration de poste pour permettre à l'Agence pour le Développement de l'Emploi de procéder à une recherche parmi les demandeurs d'emploi inscrits et, le cas échéant, de les proposer à l'employeur.

L'employeur doit donc collaborer avec l'Agence pour le Développement de l'Emploi afin d'obtenir l'attestation requise. De toute façon, il doit remplir l'obligation légale de déclarer le poste vacant comme cela a été le cas jusqu'à présent. L'Agence pour le Développement de l'Emploi de son côté est mise à même d'évaluer rapidement la situation sur le marché de l'emploi. Au cas où un différend surgit, il peut être réglé directement entre l'agence et l'employeur ce qui facilite la procédure pour ce dernier.

En ce qui concerne le salarié potentiel, il doit être en possession de l'attestation, remise par l'Agence pour le Développement de l'Emploi à l'employeur. A ce moment, la procédure peut alors avancer très rapidement sans risque que la demande ne soit refusée pour non-déclaration de poste vacant.

Comme jusqu'à maintenant, la nouvelle Agence pour le Développement de l'Emploi doit donc toujours vérifier la situation sur le marché de l'emploi en fonction du poste déclaré. Seulement, une légère modification est opérée au niveau du déroulement procédural et le salarié ne peut introduire sa demande qu'une fois que l'employeur s'est conformé aux obligations légales qui existent de toute façon actuellement.

Cette approche devrait également permettre de drainer une partie du contentieux de la direction de l'Immigration du ministère des Affaires étrangères vers l'Agence pour le Développement de l'Emploi qui est mieux outillée pour répondre aux questions dans ce contexte, étant donné qu'elle est à l'origine des vérifications initiales. Le service des questions juridiques et du contentieux nouvellement créé peut prendre en charge ces questions.

#### *La commission de suivi de l'Agence pour le Développement de l'Emploi*

Afin d'améliorer le fonctionnement de l'Agence pour le Développement de l'Emploi et de la rapprocher de ses usagers, il est important de rendre ses activités plus transparentes et de permettre aux acteurs clefs du marché de l'emploi d'être impliqués dans la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Dans ce but est créée, auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, une commission de suivi dont l'objet est d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des mission et tâches confiées à l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Pour remplir ce mandat, cette commission a différents moyens à sa disposition.

Ainsi, elle peut rendre des avis sur la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi et les différentes autres activités poursuivies par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Elle a le droit d'entendre des agents de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, des experts et des représentants de personnes, entreprises ou secteurs directement concernés par les questions relevant de la compétence de la commission. En outre, elle peut demander à la direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Elle fait obligatoirement un rapport annuel à l'attention du ministre de l'Emploi qui peut lui demander des avis spécifiques sur des sujets précis.

La commission de suivi peut également formuler des propositions sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer une mise en oeuvre plus efficace des mission et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

La commission est composée par des représentants des différents ministères concernés par les tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, à savoir les départements de l'Emploi, de l'Economie et de la Formation professionnelle, ainsi que par des représentants des organisations patronales et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public. Les membres de la direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peuvent être invités pour y assister avec voix consultative. Le ministère de l'Emploi doit mettre à sa disposition les ressources nécessaires en matière de secrétariat. Les membres de la commission, dont le président sera désigné par le Conseil de gouvernement, sont nommés pour cinq ans.

### **3. La formation des demandeurs**

Un certain nombre de demandeurs d'emploi réussissent à trouver un emploi sans formation additionnelle ou reconversion professionnelle. Cependant, tel n'est pas le cas pour une bonne partie des

demandeurs inscrits à l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Un rôle important incombe donc à l'Agence dans le domaine de la formation initiale et de la formation continue.

Le bilan de compétences sert notamment à orienter un demandeur soit vers un emploi soit vers une formation si ses qualifications ne permettent pas une insertion rapide. L'offre de formation constitue dès lors un élément crucial du suivi personnalisé des demandeurs et devra être adaptée aux besoins spécifiques du demandeur en question tout en tenant compte des perspectives sur le marché du travail.

Il existe différentes sortes de formation.

D'abord, l'Agence pour le Développement de l'Emploi peut organiser des formations de base qui visent à transmettre le savoir-faire essentiel dont a besoin un demandeur à la recherche d'un emploi (rédaction de C.V., préparation à un entretien d'embauche, ...).

Ensuite, des formations peuvent être organisées en coopération avec une entreprise qui entend embaucher à moyen terme des salariés ayant des compétences spécifiques. Ces formations doivent permettre à des demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le Développement de l'Emploi d'acquies les connaissances requises pour postuler à cet emploi.

De même, il est possible qu'un secteur économique connaisse une forte création d'emplois. L'Agence pour le Développement de l'Emploi pourra alors organiser des formations orientées vers les emplois futurs pour préparer des demandeurs à ces débouchés, sans qu'une offre matérielle d'embauche n'existe à ce moment. Les demandeurs inscrits seront cependant mieux préparés pour occuper ces postes en création.

Enfin, des formations professionnelles ou de rééducation professionnelle peuvent également être organisées au profit des demandeurs d'emploi inscrits.

Afin de mieux développer cette mission cruciale de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, un „délégué(e) à la formation“ renforce le service du développement de l'emploi et de la formation. La personne occupant ce nouveau poste a la charge de promouvoir, de coordonner et d'organiser au besoin les offres de formation. Dans ce but, elle travaille en étroite collaboration avec les conseillers professionnels, les consultants ainsi qu'avec le service de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin

En outre, une commission consultative en la matière qui existe actuellement de manière informelle est instituée. Elle accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Elle est composée de neuf membres à savoir un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui en assure la présidence, un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle, les délégués à l'emploi féminin, à l'emploi des jeunes et à la formation ainsi que deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les compétences de la commission couvrent tout ce qui à trait aux cours d'orientation et d'initiation professionnelle à l'attention des jeunes sans emploi ainsi qu'aux cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

\*

#### *La forme juridique de l'ADEM*

Ainsi qu'il a été développé ci-dessus, le processus de réforme de l'Agence pour le Développement de l'Emploi a été entamé et les premiers éléments ont été mis en oeuvre. Du personnel additionnel a été recruté et ce non plus sous le statut de fonctionnaire principalement dans la carrière du rédacteur mais sous le statut de l'employé de l'Etat. Ceci a permis d'avoir recours à des personnes qualifiées venant du secteur privé et ayant une certaine expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines et de l'encadrement du personnel.

En outre, ces nouveaux agents ont fait l'objet d'une formation initiale adaptée spécifiquement à leurs tâches futures.

Par le passé, il a été estimé que pour réformer l'Agence pour le Développement de l'Emploi, il fallait la transformer en établissement public notamment avec le but de lui donner une flexibilité accrue dans le recrutement des conseillers professionnels. L'argument principal en faveur d'une telle transformation était la possibilité de recruter autrement et de pouvoir faire bénéficier les nouveaux agents d'une formation spécifique adaptée à leurs besoins.

Or, ainsi que le démontrent les derniers recrutements, une telle flexibilité peut être atteinte par d'autres moyens qu'à travers la création d'un établissement public qui aurait à ce stade absorbé beaucoup de ressources qui auraient alors manqué à la mise en oeuvre des véritables missions de l'Agence pour le Développement de l'Emploi particulièrement importantes en cette période de chômage relativement élevé.

Il a également été avancé que l'Agence pour le Développement de l'Emploi devrait bénéficier d'une certaine autonomie sur le plan financier, argument qui plaiderait en faveur de la création d'un établissement public. Or, il est prévu de transformer l'Agence pour le Développement de l'Emploi en un service de l'Etat à gestion séparée dès l'adoption de la prochaine loi budgétaire. Ce changement fera bénéficier l'agence d'une flexibilité budgétaire accrue qui lui permettra de mieux s'adapter et réagir aux changements constants de l'économie et sur le marché de l'emploi.

La création d'un établissement public ne s'impose dès lors pas, d'autant plus qu'une telle transformation, sans les changements en profondeur décrits ci-dessus, n'améliorerait en rien la qualité des services qui est l'objectif primordial de ce projet de loi. Bien au contraire, elle absorberait trop de ressources qui ne seraient pas disponibles à la mission primordiale de l'Agence pour le Développement de l'Emploi à savoir l'insertion ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Dans ce contexte, une évaluation de l'organisation et du fonctionnement de l'Agence pour le Développement de l'Emploi sera établie en collaboration avec la commission de suivi, après cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

### A. Création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi

**Art. 1er.** Les articles L. 621-1 à L. 624-1 du Code du travail sont abrogés et le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:

#### „TITRE II

#### Agence pour le Développement de l'Emploi

#### Chapitre Premier – *Mission et organisation*

**Art. L. 621-1.** Il est créé une Agence pour le Développement de l'Emploi, qui est une administration publique placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

**Art. L. 621-2.** (1) L'Agence pour le Développement de l'Emploi a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi, en coordination avec la politique économique et sociale.

(2) Dans le cadre de cette mission, elle exerce, notamment, les tâches suivantes:

- a) accompagner, conseiller, orienter et aider les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi;
- b) contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
- c) coordonner et organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles, notamment en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leur compétence;
- d) prospecter le marché de l'emploi, collecter les offres d'emploi, aider et conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- e) assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;



- f) assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- g) intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'oeuvre dans la mesure où cette tâche lui est confiée par la législation régissant la matière;
- h) contribuer à la mise en oeuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- i) organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- j) assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- k) contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- l) promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- m) assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des personnes à besoins spécifiques, notamment des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- n) surveiller et analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- o) assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux.

(3) Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par la voie informatique à l'Agence pour le Développement de l'Emploi, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de l'exercice des missions dévolues à l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.

(4) En vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, l'Agence pour le Développement de l'Emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale et le Fonds national de solidarité échangent à l'aide de procédés automatisés ou non des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

**Art. L. 621-3.** (1) La direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le Développement de l'Emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. le développement de l'emploi et la formation;
2. le chômage;
3. l'orientation professionnelle;
4. les salariés handicapés;
5. les salariés à capacité de travail réduite;
6. le maintien dans l'emploi;
7. les études et recherches;
8. les questions juridiques et le contentieux;
9. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
10. la gestion du personnel.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des missions et tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

(5) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des missions et tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

Elle peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence. Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en oeuvre des missions et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- g) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous f) et g) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

**Art. L. 621-4.** (1) L'Agence pour le Développement de l'Emploi contribue à la réalisation de la politique de l'emploi. A cette fin, elle peut faire appel à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

(2) Dans le même but, l'Agence pour le Développement de l'Emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

## **Chapitre II – Attributions**

### *Section 1. Développement de l'emploi et formation*

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le Développement de l'Emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le Développement de l'Emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** (1) En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du Travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;
2. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'oeuvre disponible sur le marché de l'emploi;
3. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
4. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;
5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

(2) Un règlement interne précise le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi.

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le Développement de l'Emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le Développement de l'Emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. la description de poste vacant;

3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le Développement de l'Emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. En cas de récidive, l'article L. 623-3 est applicable.

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le Développement de l'Emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le Développement de l'Emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le Développement de l'Emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le Développement de l'Emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le Développement de l'Emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le Développement de l'Emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le Développement de l'Emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces tâches, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le Développement de l'Emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le Développement

de l'Emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le Développement de l'Emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

(2) A cet effet, les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou autres lieux de travail.

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans."

### **B. Cadre du personnel**

**Art. 2.** (1) Le personnel de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est placé sous les ordres d'un directeur qui est le chef de l'administration.

(2) Le directeur est assisté de deux directeurs adjoints qui assument sous son autorité la responsabilité des domaines qui leur sont confiés.

**Art. 3.** (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le Développement de l'Emploi comprend, en dehors du directeur et des deux directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:

#### 1. dans la carrière supérieure:

- 1.1. la carrière du médecin-chef de service:



- des médecins-chefs de division,
  - des médecins-chefs de service.
- 1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:
- des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
  - des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
  - des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
  - des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,
  - des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
- 1.3. la carrière du psychologue:
- des psychologues.
- 1.4. la carrière du pédagogue:
- des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
- 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
- des éducateurs gradués.
- 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
- des assistants d'hygiène sociale.
- 2.3. la carrière de l'assistant social:
- des assistants sociaux.
- 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
- des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
  - des ingénieurs techniciens principaux,
  - des ingénieurs techniciens.
- 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
- des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
  - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
  - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
  - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,
  - des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
  - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
  - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
- 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
- des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
  - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
  - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
  - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
  - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.

### 3.2. la carrière du concierge:

- des concierges surveillants principaux,
- des concierges surveillants,
- des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 4.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 5.** Le personnel de l'Agence pour le Développement de l'Emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### C. Disposition budgétaire

**Art. 6.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du XX concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de gouvernement.

### D. Dispositions modificatives

**Art. 7.** Le Code du Travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

- Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“
- 2° A l'article L.521-7, l'alinéa deux est supprimé.
- 3° A l'article L.521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:
- „Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.
- Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L.527-1.“
- 4° Le paragraphe (2) de l'art. L.521-15 prend la teneur suivante:
- „La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“
- 5° A l'article L.631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:
- „39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du **XX** portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 8.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

- 1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le Développement de l'Emploi“.
- 2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le Développement de l'Emploi“.
- 3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le Développement de l'Emploi“.
- 4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le Développement de l'Emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.
- 5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 9.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

- 1° L'article 42 prend la teneur suivante:
- „(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:
1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
  2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
  3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
  4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.
- (2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les

modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail."

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

### **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 10.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le Développement de l'Emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'Emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 11.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du travail sont modifiées comme suit:

1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.

2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.

3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.

4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

### **F. Dispositions abrogatoires**

**Art. 12.** 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 est abrogée.

**Art. 13.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

### **G. Dispositions transitoires et intitulé**

**Art. 14.** (1) Le contrôleur engagé à partir du 1er septembre 1992 en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, il est placé hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et il peut être nommé au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'il avait atteint en tant qu'employé de l'Etat. Il conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'il avait en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de sa nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employé de l'Etat de la carrière supérieure engagé à partir du 19 avril 2004 en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, il peut être nommé au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'il avait atteint en tant qu'employé de l'Etat. Il conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'il avait en tant qu'employé de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt au 1er mai 2012.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat de la carrière supérieure engagée à partir du 1er mars 2007 en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, elle peut être nommée au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'elle avait atteint en tant qu'employée de l'Etat. Elle conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'elle avait en tant qu'employée de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt au 1er mars 2015.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat licenciée en sciences psychologiques, engagée à partir du 26 août 2002 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employé de l'Etat détenteur du diplôme de „akademischer Grad Magister der Philosophie (Magister Philosophiae – Mag-phil.) (Studienrichtung Psychologie)“, engagé à partir du 1er avril 2006 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(6) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une maîtrise en psychologie, réengagée à partir du 15 juin 2005 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son réengagement à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(7) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une maîtrise en psychologie, engagée à partir du 1er août 2008 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(8) L'employée de la carrière supérieure engagée en qualité de psychologue à durée déterminée et à tâche complète ou à tâche partielle à partir du 1er mai 2009 auprès de l'Administration de l'emploi et qui compte moins de deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de cette loi pourra être admise

au stage de psychologue avec dispense de l'examen d'admission au stage. Elle pourra être admise à la fonction de psychologue après avoir passé avec succès l'examen de fin de stage dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Dans le cas où la même employée aurait accompli au moins deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de la présente loi et sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, elle peut obtenir une nomination à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(9) Les trois employés de la carrière supérieure engagés en qualité de psychologues à durée déterminée et à tâche complète ou à tâche partielle à partir respectivement du 14 septembre 2009 et du 1er octobre 2010 auprès de l'Administration de l'emploi et qui comptent moins de deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de cette loi pourront être admis au stage de psychologue avec dispense de l'examen d'admission au stage. Ils pourront être admis à la fonction de psychologue après avoir passé avec succès l'examen de fin de stage dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Dans le cas où les mêmes employés auraient accompli au moins deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de la présente loi et sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, ils peuvent obtenir une nomination à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(10) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une licence en sociologie, engagée à partir du 1er juillet 2008 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de chargée d'études hors cadre, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(11) L'employée de l'Etat détentrice du diplôme „Erste Staatsprüfung für das Lehramt für Sonderpädagogik“, engagée à partir du 1er mai 1996 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, elle est placée hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière, et son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant au 1er mai 1998.

(12) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice du diplôme d'assistante sociale, engagée à partir du 1er avril 2006 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction d'assistante sociale, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, elle est placée hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière, et son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant au 1er avril 2008.

**Art. 15.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du XX portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi“.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Ad article 1*

L'article 1 crée l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Ainsi, il remplace l'actuel titre II du livre VI du Code du travail qui portait sur l'Administration de l'emploi par un nouveau titre II portant sur l'Agence pour le Développement de l'Emploi. Les articles L. 621-1 à L. 624-1 sont remplacés par de nouveaux articles L. 621-1 à L. 623-3.

### **Chapitre Premier – Mission et organisation**

Le chapitre premier porte sur la mission et l'organisation interne de l'ADEM.

#### *– ad Article L. 621-1*

L'article L. 621-1 crée l'Agence pour le Développement de l'Emploi qui remplace l'Administration de l'Emploi. L'abréviation „ADEM“ est maintenue.

L'ADEM est une administration publique placée sous l'autorité du ministre du Travail et de l'Emploi.

#### *– ad Article L. 621-2*

L'article L. 621-2 définit la mission et les tâches de l'ADEM.

La mission de l'ADEM est la promotion de l'emploi au Luxembourg en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi et ce en coordination avec la politique économique et sociale du pays. Cette mission se décline en toute une série de tâches plus précises énumérées au paragraphe (2).

Le paragraphe (3) est identique au paragraphe (3) de l'art. 621-2 du Code du Travail actuellement en vigueur et n'appelle pas de commentaires.

Le paragraphe (4) prévoit un échange de données, rendues anonymes, entre différentes administrations organes et ce à des fins statistiques. Le but est une amélioration des connaissances et une meilleure compréhension du marché de l'emploi afin d'élaborer une politique de développement de l'emploi efficace, notamment dans le cadre d'un Observatoire du marché de l'emploi.

#### *– ad Article L. 621-3*

L'article L. 621-3 a trait à l'organisation interne de l'ADEM et notamment au fonctionnement de la direction et des différents services.

La direction est composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints. Au cas où le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, notamment en cas d'absence prolongée, il pourra être remplacé par un des directeurs adjoints.

Les tâches de l'ADEM sont accomplies par différents services couvrant les domaines énumérés au paragraphe (2). La liste est non exhaustive pour permettre à l'ADEM de s'adapter en cas de besoin aux évolutions du marché de l'emploi. Ainsi, les services peuvent également, le cas échéant, couvrir des domaines non énumérés par la loi. En outre, un service peut être chargé d'un ou plusieurs domaines.

Ainsi, par exemple, le service en charge du développement de l'emploi est compétent pour tout ce qui a trait à la collecte des offres d'emploi, le suivi des demandeurs d'emploi, la formation et la reconversion des demandeurs d'emploi, la coordination des agences pour ce qui est notamment du placement, l'encadrement des conseillers professionnels et des consultants. Il est prévu qu'un directeur adjoint est en charge de ce volet.

Au-delà à part des services couvrant les domaines des ressources humaines, du budget, de l'informatique ainsi que de la formation des agents de l'ADEM, un service en charge des questions juridiques et du contentieux sera également créé.

Les services sont appelés à travailler étroitement ensemble pour réaliser les mission et tâches de l'ADEM. Il incombe à la direction d'en assurer la coordination.

Ainsi qu'il est prévu au paragraphe (3), les domaines de compétence des directeurs adjoints et des différents services sont fixés par règlement grand-ducal. Ce dernier précisera également l'organisation et le mode de fonctionnement de la direction.

Le paragraphe (4) institutionnalise les chefs d'agence, nommés par la direction, qui existaient jusqu'alors sous la dénomination de „préposés“. Les chefs d'agence seront en charge du fonctionnement quotidien des agences qui peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal.

Le paragraphe (5) introduit la commission de suivi de l'ADEM dont les tâches sont décrites dans ce même paragraphe. Il incombe à la commission de suivre et d'évaluer l'accomplissement par l'ADEM de sa mission et de ses tâches.

Les avis, propositions, recommandations, évaluations, rapports et autres de la commission de suivi porteront sur la mise en oeuvre, en général, de la politique de promotion de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de l'ADEM. La commission de suivi n'a pas pour mission de trancher des cas individuels; des procédures spécifiques sont prévues par la loi à cet effet.

La composition de la commission est tripartite afin d'impliquer étroitement les acteurs concernés dans la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'ADEM.

En outre, un représentant du ministre ayant la lutte contre la pauvreté dans ses attributions et qui est donc en charge, notamment, du Service national d'action sociale, fait partie de la commission de suivi afin de renforcer la coopération au niveau de la promotion de la réinsertion professionnelle. Actuellement, le ministre compétent est le ministre de la Famille.

Les agents de l'ADEM, y compris la direction, pourront être invités aux différentes réunions et auront alors une voix consultative.

– *ad Article L. 621-4*

Etant donné que la politique de promotion de l'emploi est une politique à caractère national, et contrairement à ce qui est le cas actuellement, les communes ne seront plus responsables pour la mise à disposition des locaux nécessaires pour l'installation d'agences régionales.

L'ADEM pourra cependant toujours faire appel aux communes et aux administrations publiques et collaborer avec les chambres professionnelles, les organisations patronales et les syndicats pour mettre en oeuvre cette politique. De même, elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

## **Chapitre II – Attributions**

Le chapitre II porte sur les attributions de l'ADEM. Celles-ci, regroupées aux différentes sections de ce chapitre, portent sur le développement de l'emploi et la formation, les populations à besoins spécifiques, l'orientation professionnelle, le chômage et le réemploi ainsi que les études et recherches.

– *ad Article L. 622-1*

Dans les agences régionales de l'ADEM fonctionnent des bureaux de placement ainsi que des bureaux du service en charge des prestations de chômage. Une permanence en matière d'orientation professionnelle est également assurée.

– *ad Article L. 622-2*

Cet article définit le placement. Cette tâche est exercée, principalement, par les conseillers professionnels. Y concourent les autres services de l'ADEM tels les services en charge de populations spécifiques. Le placement en apprentissage incombe aux conseillers en orientation. Conformément à l'alinéa 3 et à ce qui se fait déjà à ce stade, l'ADEM pourra également recourir aux services de personnes externes, spécialistes en matière de recrutement, qui ont une expérience professionnelle confirmée et une connaissance poussée d'un ou plusieurs secteurs déterminés. Actuellement, onze consultants externes couvrent les principaux secteurs de l'industrie, du commerce et de l'artisanat.

– *ad Article L. 622-3*

L'article L. 622-3 décrit les tâches des conseillers professionnels et des consultants faisant partie du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Dans le cadre de la réforme de l'ADEM, les procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi ont été revues en profondeur en vue d'améliorer les services proposés. Afin d'assurer à la fois une certaine uniformité dans l'application de ces procé-



dures par les différentes agences de l'ADEM et un traitement en temps utile des dossiers par les agents de l'ADEM, le déroulement de ces procédures sera fixé dans un règlement interne. Elles constituent ainsi des lignes de conduite pour les agents de l'ADEM.

Le règlement interne fixera la procédure à suivre par les conseillers professionnels en ce qui concerne, notamment, la première inscription, le premier entretien personnalisé et le suivi régulier des demandeurs. De même, il déterminera la procédure en matière de traitement des offres d'emploi, dont leur collecte et leur saisine dans le système informatique. Le règlement ne fixera pas de droits ou obligations pour les demandeurs d'emploi ou les employeurs au-delà de celles inscrites dans le Code du Travail.

Sur base des expériences acquises, ces procédures pourront être adaptées pour répondre au mieux aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs. Afin de garantir une certaine flexibilité en la matière, il n'est ni opportun ni réaliste d'inscrire ces procédures internes de l'ADEM dans une loi ou un règlement grand-ducal.

– *ad Article L. 622-4*

L'article L. 622-4 impose aux employeurs de déclarer les postes vacants auprès de l'ADEM.

En outre, les paragraphes (4) à (6) précisent les tâches de l'ADEM en matière de recrutement de personnes à l'étranger. Lorsque l'ADEM n'est pas en mesure de présenter endéans un délai de trois semaines des candidats remplissant le profil requis pour les postes déclarés, l'employeur pourra demander une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix. Ce recrutement se fera bien sûr sans préjudice des dispositions de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, et en particulier de son article 42, qui prévoit les différentes conditions à remplir par le salarié potentiel. L'employeur remettra cette attestation au salarié qu'il entend embaucher et ce dernier le versera à sa demande en obtention d'une autorisation de séjour au Luxembourg.

Le certificat devra être remis, sur demande, par l'ADEM à l'employeur dans un délai de cinq jours ouvrables. Lorsque l'ADEM estime que des personnes qui correspondent au profil requis sont disponibles sur le marché de l'emploi et refuse pour cette raison de remettre une attestation à l'employeur, ce dernier pourra introduire un recours contre ce refus.

Si l'ADEM ne réussit pas à réagir à la déclaration de vacance de poste endéans ce délai de trois semaines, elle ne pourra pas pour autant refuser d'émettre une telle attestation. Un refus dans un tel cas ne serait pas justifié. Elle ne saurait pas non plus retarder l'émission de l'attestation sous prétexte qu'elle commence sa recherche seulement à ce moment, suite à la demande de l'employeur.

– *ad Article L. 622-5*

Cet article définit les personnes qui peuvent s'inscrire à l'ADEM.

A part les Luxembourgeois, sont autorisés à s'inscrire, les citoyens de l'Union européenne, les ressortissants des Etats parties à l'Espace économique européen, à savoir l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, et les ressortissants de la Confédération suisse. Leurs membres de famille, tels que visés par l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration peuvent également s'inscrire. Il s'agit, notamment, du conjoint, du partenaire avec lequel a été contracté un partenariat enregistré, des descendants directs de la personne en question et des descendants directs du conjoint ou du partenaire qui sont âgés de moins de 21 ans ou qui sont à charge, voire encore des ascendants directs à charge de la personne concernée et des ascendants directs à charge du conjoint ou du partenaire.

De même, les ressortissants de pays tiers peuvent s'inscrire à condition qu'ils ont le statut de résident de longue durée ou sont titulaires d'un titre de séjour en cours de validité. Sont cependant exclus du bénéfice de cette disposition et ne peuvent donc pas s'inscrire les diplomates, les salariés saisonniers, les salariés détachés ou transférés, les personnes dont la validité du titre de séjour est formellement limitée ainsi que les personnes qui séjournent sur le territoire à des fins d'études ou de formation professionnelle.

Par contre, les personnes bénéficiant d'une protection internationale sont autorisées à s'inscrire.

A noter cependant que le droit de s'inscrire à l'ADEM n'entraîne pas automatiquement le droit à un titre de séjour pour exercer une activité salariée. En effet, les restrictions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, notamment en ce qui concerne

l'accès au marché de l'emploi pour les ressortissants de pays tiers et en matière de secteur et de profession, telles que prévues aux articles 42 et 43, continuent à s'appliquer.

– *ad Article L. 622-6*

Pas de commentaires

– *ad Article L. 622-7*

La possibilité pour les employeurs de demander que l'ADEM s'abstienne de révéler leur identité à des tiers vise surtout le cas des annonces chiffrées et des „headhunters“.

– *ad Article L. 622-8*

Le placement au Luxembourg incombe à l'ADEM, sans préjudice des dispositions européennes concernant la libre prestation de services. L'ADEM offre ses services en la matière à titre gratuit.

– *ad Article L. 622-9*

Cet article porte sur les obligations des demandeurs d'emploi.

Le paragraphe (1) impose ainsi à tous les demandeurs d'emploi de se présenter aux bureaux de placement aux rendez-vous qui leur sont indiqués par les agents de l'ADEM.

Le paragraphe (2) prévoit les sanctions que les demandeurs d'emploi non indemnisés sont susceptibles d'encourir s'ils ne donnent pas suite à des convocations et invitations, aux actions d'orientation ou s'ils ne respectent pas les obligations qui leur incombent en vertu de la convention de collaboration qu'ils ont signée.

Pour ce qui est des demandeurs d'emploi indemnisés, les sanctions qui leur sont applicables en la matière sont prévues, notamment, aux articles L. 521-9 et L. 521-12.

Dans les deux cas, les articles applicables prévoient que le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, pourra être sanctionné s'il ne respecte pas les obligations qui lui incombent en vertu de la convention de collaboration qu'il a signée, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié. Tel pourra notamment être le cas lorsque le demandeur ne donne pas suite à une proposition d'emploi approprié ou fait tout pour faire échouer un entretien d'embauche.

– *ad Article L. 622-10*

La formation constitue un élément très important dans l'intégration et de la réintégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. L'ADEM doit dès lors mettre l'accent sur la formation des demandeurs d'emploi. A cette fin, le poste de „délégué à la formation“ est créé au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Le délégué à la formation sera en charge du développement et de la mise en oeuvre de formations nécessaires pour les demandeurs d'emploi et répondant aux besoins des employeurs, ainsi que de la mise à disposition, à tous les agents de l'ADEM concernés, d'informations sur ces formations. A cette fin, il devra coopérer avec les autres agents du service en charge du développement de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec les services qui sont en charge de populations à besoins plus spécifiques.

– *ad Article L. 622-11*

L'article L. 622-11 institue la commission consultative qui fonctionne actuellement de manière informelle et qui a comme tâche d'accompagner l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Cette commission réunit des représentants du ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, du ministère du Travail et de l'Emploi, de l'ADEM (y compris le délégué à la formation de l'ADEM) et du Centre national de formation professionnelle continue.

Les compétences de la commission couvrent les cours de qualification et d'insertion professionnelles pour les jeunes sans emploi ainsi que les cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général pour des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

– *ad Article L. 622-12*

Les différentes populations de demandeurs d'emploi inscrites auprès de l'ADEM ont des besoins spécifiques. Il incombe dès lors à l'ADEM d'offrir, dans le cadre du suivi personnalisé des demandeurs d'emploi, des mesures d'intégration adaptées aux besoins de ces différentes populations. Au sein de l'ADEM, différents services sont en charge de la mise en oeuvre de mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

– *ad Article L. 622-13*

Sur le marché du travail, les jeunes et les femmes doivent faire face à différentes contraintes et difficultés qui leur sont spécifiques. Il incombe aux délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin de prendre en charge plus particulièrement ces populations et de développer, avec les autres services compétents, des méthodes innovatrices pour favoriser l'insertion ou la réinsertion de ces personnes dans le marché du travail. Le service principalement compétent reste le service en charge du développement de l'emploi et de la formation qui, dans ses missions, est soutenu par ces délégués.

– *ad Article L. 622-14*

Pas de commentaires

– *ad Article L. 622-15*

Le service en charge de l'orientation professionnelle accompagne à la fois les jeunes et les adultes pour les aider dans le choix de leur carrière professionnelle, de telle manière qu'ils soient capables à contribuer dans l'ensemble au développement social et économique du pays.

Dans le cadre du placement en apprentissage initial et adulte, le service en charge de l'orientation professionnelle fournit au candidat qui remplit les conditions en vue d'un apprentissage les adresses des employeurs autorisés à former des apprentis dans le domaine professionnel choisi par le candidat.

– *ad Article L. 622-16*

L'orientation professionnelle est un processus continu qui devrait permettre à chacun, tout au long de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer ainsi son parcours de vie. Dans ce processus, le conseiller en orientation aide, sur base d'entretiens individuels, de conférences d'information, de tests d'intérêts professionnels et de matériel didactique, les personnes concernées à détecter et à mettre en évidence leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts et ceci afin de les habiliter à prendre une décision concernant leurs études scolaires, d'autres formations et l'intégration ou la réintégration sur le marché d'emploi.

A noter que ces personnes ont le droit de ne pas prendre en considération les avis, les recommandations ou les conseils du conseiller en orientation et de refuser un poste d'apprentissage proposé par le service compétent.

L'orientation professionnelle est assurée tant au niveau national qu'au niveau régional. En effet, le service en charge de l'orientation professionnelle sera présent dans les différentes régions couvertes par les agences régionales de l'ADEM.

– *ad Article L. 622-17*

Les papiers nécessaires à la conclusion d'un contrat d'apprentissage sont exclusivement émis par le service en charge de l'orientation professionnelle. Il est donc seul compétent pour le placement en apprentissage.

Après vérification des conditions d'accès du futur apprenti à un poste d'apprentissage vacant, le candidat reçoit l'attestation permettant de s'inscrire dans un lycée technique pour les cours théoriques ainsi que des documents s'adressant à l'employeur formateur. En parallèle, les chambres professionnelles compétentes sont informées de ces démarches afin de pouvoir procéder à l'établissement du contrat d'apprentissage.

Tout employeur formateur qui souhaite engager un apprenti est tenu de déclarer le poste d'apprentissage auprès du service compétent. Ce dernier enregistre tous les postes d'apprentissage et les communique aux candidats et aux différents lycées techniques.

Tout candidat qui souhaite faire un apprentissage doit passer par ce service, même s'il a trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative. Ainsi, il est tenu de se présenter personnellement au service compétent pour s'inscrire.

Ce n'est qu'après cette inscription, que le candidat reçoit les offres de poste d'apprentissage qui correspondent à ses intérêts et ses capacités scolaires.

– *ad Article L. 622-18*

Afin d'assurer une cohérence dans l'orientation et d'offrir un service optimal aux usagers, le service en charge de l'orientation professionnelle est appelé à collaborer avec toute une série d'administrations, services et autres organes ou institutions actifs dans le domaine en question. A cet effet, il sera possible d'organiser cette collaboration au niveau régional dans des structures communes, telles, par exemple, des maisons de l'orientation.

– *ad Article L. 622-19*

Afin de pouvoir fournir des informations et des conseils de qualité, le service compétent établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, sur l'enseignement et sur la formation professionnelle en tenant compte des attentes des usagers et les réalités du marché de l'emploi. Il procède à une large diffusion de ces informations.

– *ad Article L. 622-20*

Dans le cas où l'orientation du candidat ne se limite pas seulement à des parcours scolaires ou universitaires, mais nécessite également une orientation concernant les professions et les métiers, le conseiller en orientation apporte sa collaboration à l'orientation scolaire. Ainsi, à l'aide de profils de métiers et professions précis, il explore avec le candidat les liens entre les formations choisies et les possibilités et perspectives sur le marché de l'emploi.

– *ad Article L. 622-21*

Si le conseiller en orientation estime qu'un candidat risque de ne pas pouvoir suivre un apprentissage déterminé pour des raisons médicales, il peut proposer au candidat un examen médical dont les frais sont à la charge de l'Etat.

– *ad Article L. 622-22*

L'ADEM est en charge de l'application de la législation portant sur le chômage et le réemploi, et, plus particulièrement de la mise en oeuvre des différentes tâches énumérées à cet article.

– *ad Article L. 622-23*

Actuellement les recours contre les décisions visées à cet article et prises par l'ADEM sont ouverts auprès de la Commission nationale de l'emploi. Cependant, étant donné qu'au fil des années les attributions de cette dernière ont été de moins en moins nombreuses et que, pour cette raison, elle ne s'est plus réunie depuis 2003, il est prévu de l'abolir.

Les recours contre les décisions de l'ADEM sont désormais ouverts auprès de la commission spéciale de réexamen. Ils se limitent aux seules décisions de l'ADEM et ne couvrent pas, par exemple, les décisions prises par le gouvernement, sur avis du comité de conjoncture, en matière de chômage partiel.

– *ad Article L. 622-24*

Afin de mieux comprendre le marché de l'emploi et de contribuer ainsi à une meilleure orientation des politiques de promotion de l'emploi et une gestion plus efficace et plus prospective du marché de l'emploi, il incombe à l'ADEM de procéder à différentes études, analyses et travaux d'évaluation. Dans ce contexte, elle coopère étroitement avec le STATEC et, dans le cadre de l'Observatoire de l'emploi, elle sera appelée à en faire de même avec d'autres instances.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

Ce chapitre porte sur des éléments d'ordre général, à savoir, la possibilité pour l'ADEM de recourir à des médecins externes, le contrôle des dispositions de la présente loi par des personnes désignées à cette fin par le directeur ainsi que les sanctions pour des actes ou omissions spécifiques.

– *ad Article L. 623-1*

Pas de commentaires

– *ad Article L. 623-2*

L'article 30, portant sur les contrôleurs au sein de l'ADEM, reste inchangé et n'appelle pas de commentaires spécifiques.

– *ad Article L. 623-3*

Cet article prévoit des sanctions pour deux types d'actes ou d'omissions, à savoir, le fait de continuer à ne pas déclarer des postes vacants même après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre et le fait d'empêcher ou d'entraver les mesures de contrôle dans le cadre de la présente loi.

*ad articles 2 à 5*

Les articles 2 à 5 portent sur le cadre du personnel

*ad article 2*

L'article 2 ne soumet pas l'accès aux fonctions de directeur ou de directeur adjoint à des conditions de formation particulières. Ceci évite de préjudicier d'éventuelles nominations futures de personnes ayant une grande expérience en matière de gestion administrative et du personnel ou une connaissance particulière du marché du travail.

*ad article 3*

Pas de commentaires

*ad article 4*

Une telle disposition existe dans la loi actuelle et n'appelle pas de commentaires.

*ad article 5*

La formation à la fois initiale et continue du personnel de l'ADEM est très importante afin de garantir un service de haute qualité. Elle peut prendre différentes formes, être théorique ou pratique, individuelle ou collective, dispensée par des agents de l'ADEM ou par des intervenants extérieurs et avoir lieu au Luxembourg ou à l'étranger.

*ad article 6*

Afin de créer un service contentieux, qui est absolument nécessaire et qui a été revendiqué à plusieurs reprises par le médiateur notamment, le recrutement de deux juristes s'impose.

*ad article 7*

Cet article regroupe les dispositions modificatives de différents textes.

*ad 1°*

Cette disposition reprend le texte de l'actuel paragraphe (2) de l'article 29 de 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.

Une partie de cette loi ayant déjà été abrogée lors de l'introduction du Code du travail en 2006, il a été décidé, pour plus de sécurité juridique et pour une meilleure lisibilité du Code, de sortir cette disposition précise de la partie subsistante de la loi de 1976 pour la transférer à l'actuel article L. 521-1 dont l'objet est directement en relation avec le contenu de la disposition en question.

Vu la rédaction d'une nouvelle loi, il est profité de l'occasion pour regrouper, à l'article L. 521-1 du Code du travail, cette disposition et les autres dispositions pertinentes en la matière. Il s'ensuit qu'elle est reprise à cet endroit et abrogée dans l'article 29 en question.

*ad 2°*

Comme les administrations communales ne seront plus en charge de la mise à disposition de bureaux, notamment, cet alinéa est supprimé.

*ad 3°*

La coopération entre l'ADEM et le demandeur d'emploi est très importante en matière de placement. L'ADEM offre ses services et assure un suivi personnalisé afin de l'aider à réintégrer le marché de l'emploi. En même temps, le demandeur est appelé à accomplir des efforts propres. Lorsqu'il refuse de signer, sans motifs valables et convaincants, une convention de collaboration destinée à améliorer ses chances pour retrouver un emploi, il fait preuve d'un manque de volonté de coopérer avec l'ADEM et de son absence d'intention sérieuse de retrouver un emploi. Pour cette raison il pourra encourir des sanctions, telle la suspension de son dossier ou le retrait d'indemnités de chômage.

*ad 4°*

Dans la pratique, il s'est avéré que la prise en compte du salaire annuel moyen touché par le salarié était techniquement difficile de sorte qu'il est proposé de comparer le salaire de base touché pendant la période de référence au salaire moyen touché pendant les six derniers mois.

*ad 5°*

Afin de permettre une évaluation plus approfondie des différentes mesures actives en faveur de l'emploi ainsi que de la mise en oeuvre des dispositions de la présente loi, un point additionnel est ajouté à la liste des dépenses à couvrir par le Fonds pour l'emploi.

*ad article 8*

Pas de commentaires

*ad article 9**ad 1°*

Suite aux modifications prévues à l'article L. 622-4 du Code du travail, l'employeur qui a déclaré la vacance d'un poste pourra, au cas où l'ADEM n'a pas donné suite à son obligation de proposer endéans un délai de trois semaines de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, demander au directeur une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix.

Désormais, le ministre ayant l'immigration dans ses attributions peut, au vu de cette attestation, vérifier aisément si le test du marché a été accompli et si la priorité européenne a dès lors été respectée. Aussi, le recours obligatoire à la commission consultative pour travailleurs salariés ne s'impose-t-il plus systématiquement de sorte que la procédure d'embauche du travailleur salarié d'un pays tiers se trouvera allégée.

Le ministre devra saisir la commission s'il estime que les conditions d'octroi relatives à l'exercice d'une activité salariée prévues à l'article 42 ne sont pas remplies et s'il envisage d'émettre une décision négative.

*ad 2°*

Le paragraphe (1) de l'article 150 est adapté aux modifications opérées à l'article 42.

*ad article 10*

Dans les dispositions légales et réglementaires en vigueur, la terminologie doit être adaptée à celle introduite par la présente loi.

*ad article 11*

Etant donné que l'agencement des articles et leur numérotation a changé par le remplacement du titre II du livre VI du Code du travail, il y a lieu d'adapter les références à ces articles dans le Code du travail afin de garantir une meilleure lisibilité de ce dernier.

*ad article 12*

Pas de commentaires

*ad article 13*

Ainsi qu'il a été mentionné au commentaire de l'article 7, point 1°, cette disposition est insérée dans l'article L. 521-1 et est donc supprimée de l'article 29 de 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.

*ad article 14*

Pas de commentaires

*ad article 15*

Pas de commentaires

6232/01



N° 6232<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(15.2.2011)

Par lettre du 7 décembre 2010, Réf.: ADEM/Chambres, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Le présent projet prétend avoir pour objet de réformer de manière profonde et structurelle l'Administration de l'emploi (ci-après ADEM).

2. La réforme de l'ADEM a déjà été entamée concrètement sur plusieurs plans (notamment le recrutement de nouveaux agents mieux formés et la modernisation du système informatique).

3. Le présent projet de loi entend consolider le processus de la réforme, en touchant principalement aux éléments suivants:

- l'ADEM: sa gouvernance et ses attributions;
- le suivi des demandeurs d'emploi par des „conseillers professionnels“ (ex-placeurs);
- l'amélioration des relations avec les employeurs.

4. Beaucoup de mesures ne font pas partie du futur texte de loi lui-même mais sont explicitées dans l'exposé des motifs et le commentaire des articles. Notre Chambre peut donc les commenter en partie. Elle tient néanmoins à relever qu'un règlement interne est annoncé à plusieurs endroits en vue de compléter la future loi. De ce fait, elle ne peut pas apprécier tous les éléments de cette réforme et le regrette.

Par exemple, les procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi ont été revues en profondeur en vue d'améliorer les services proposés. Afin d'assurer à la fois une certaine uniformité dans l'application de ces procédures par les différentes agences de l'ADEM et un traitement en temps utile des dossiers par les agents de l'ADEM, le déroulement de ces procédures sera l'objet d'un règlement interne général. Elles constitueront ainsi des lignes de conduite pour les agents de l'ADEM.

**La Chambre des salariés estime que ces procédures qui vont entraîner des droits et des obligations à charge des demandeurs d'emploi et des employeurs doivent être prévues non pas dans un règlement interne, mais au moins dans un règlement grand-ducal, à défaut de se trouver dans la loi. A défaut, comment un usager pourra en avoir connaissance ou s'en prévaloir?**

**5. Ces avancées ne suffisent cependant pas à elles seules pour constituer un vrai remède à la problématique d'un chômage plus élevé, tel que l'exige la réalité économique.**

**Avant d'aviser le projet de loi proprement dit, la CSL souhaite formuler quelques observations quant à la philosophie qui doit gouverner un service public tel que l'ADEM et quant à la nécessité de modifier des dispositions légales au-delà du fonctionnement de l'ADEM.**

\*

## **I. REMARQUES LIMINAIRES**

### **1. L'objectif poursuivi par la réforme**

**6. Selon les auteurs du projet, l'objectif de cette réforme est de passer d'une approche de simple gestion du chômage par une administration à une approche proactive de promotion et développement de l'emploi, et ce dans une logique de véritable service au client. Ce changement de vue doit se refléter dans le changement de dénomination proposé par le présent projet de loi: „Agence pour le Développement de l'Emploi“ (ADEM).**

**La mission principale de l'Agence pour le Développement de l'Emploi est de promouvoir l'emploi au Luxembourg. Au centre de cette politique se trouve le développement de l'emploi qui devra être mis en oeuvre à travers un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi et une prospection des emplois plus poussée auprès des entreprises créatrices d'emplois. A part les tâches qui lui incombent en vertu de différents instruments législatifs, l'accent doit donc être mis sur le suivi individualisé des demandeurs d'emploi et sur l'établissement et le maintien de contacts avec les employeurs.**

**7. Si ces objectifs peuvent trouver l'appui de la CSL, la réforme de l'ADEM telle que présentée dans ce projet de loi, son exposé des motifs et son commentaire des articles créent toutefois un certain malaise dans les rangs de notre Chambre et suscitent diverses questions.**

### **2. Une certaine ambivalence de l'ADEM**

**8. Partons du constat d'une certaine ambivalence de l'ADEM, qui est à la fois une administration organisée selon des règles, octroyant une aide conditionnée à des personnes en difficultés (indemnisation), une aide soumise à des contrôles et sanctions, mais aussi un organisme, qui accompagne le demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi, lui offre un suivi, lui propose des formations, des postes vacants, à l'instar d'un prestataire de services. Cette offre de services va prendre la forme d'une convention de collaboration qui sera proposée, voire imposée par l'ADEM au demandeur d'emploi.**

**Mais cette offre de services n'est pas facultative pour le demandeur d'emploi, elle est obligatoire sous peine de sanctions. Ce qui complexifie encore davantage l'ambivalence de l'ADEM.**

**Il y a en outre une certaine contradiction à vouloir, d'un côté considérer le demandeur d'emploi comme un client, lui faire signer une convention de collaboration – qui dans son principe met sur un pied d'égalité des partenaires équivalents – et de l'autre côté le contrôler et le menacer de sanctions.**

Relevons encore que si les demandeurs d'emploi sont sanctionnés en cas de non-respect de leurs obligations, les employeurs sont au contraire épargnés et excusés ne pas déclarer leurs postes vacants, comme la loi l'exige pourtant sous peine d'amendes.

Il ne faut néanmoins pas oublier le rôle premier d'un service public de l'emploi.

Le rôle essentiel de l'ADEM est d'aider les personnes sans emploi à réintégrer le marché du travail, à les accompagner dans les entreprises. S'il n'est pas possible de trouver un poste vacant leur correspondant, l'ADEM doit alors leur proposer une formation leur permettant une reconversion, avec un poste à la clé.

La CSL estime nécessaire de rappeler les principes qui doivent gouverner un tel service public, à savoir le principe de solidarité, d'accès universel, d'égalité de traitement, de disponibilité, de continuité et de durabilité, ainsi que le principe des droits des utilisateurs.

Les principes d'accès universel et d'égalité de traitement exigent que ce service public soit accessible par tous les administrés sans aucune condition ou à des conditions identiques, leur ouvrant droit à un niveau de qualité standard des services offerts.

Par conséquent, ces services rendus doivent être suffisants et adaptés aux besoins réels.

9. L'activation doit constituer une politique active de l'emploi et non une activation en raccourcissant leurs droits sociaux. L'activation de la politique de l'emploi dépend d'un volet macroéconomique pour créer les conditions d'un retour au plein emploi, où la structure et le tissu économiques permettent également d'absorber les moins qualifiés, mais aussi d'une orientation sociale qui devrait contribuer à rendre la période de chômage la plus courte possible, voire inutile en maintenant ou en reconvertissant la force de travail.

Si la Chambre des salariés reconnaît la nécessité d'efforts propres entrepris par un demandeur d'emploi, elle estime néanmoins que de tels efforts dans le chef du chômeur sont faits d'office par la très grande majorité des demandeurs d'emploi. La promotion de ces efforts ne doit donc pas se faire par des sanctions, notamment en raison de la difficulté de saisir concrètement la notion d'„efforts propres“.

### 3. Renforcement indispensable des mesures de maintien dans l'emploi et du dialogue social

10. Or, même avec un taux de croissance élevé, il semble aléatoire de penser que le chômage pourrait baisser de manière considérable. Dans les années passées, il a été constaté qu'il n'y a pas nécessairement une corrélation entre création d'emplois et retour au plein emploi au Luxembourg. Pendant les années de forte croissance économique, le Luxembourg a certes réussi à faire passer de manière durable le niveau du chômage en dessous de la barre des 3%, mais un résidu minimum de l'ordre de 2,5% a tout de même subsisté.

La force de travail résidente est-elle plus difficilement employable? On sait en tout cas que – hors période de crise – près de la moitié des demandeurs d'emploi appartiennent à la catégorie des demandeurs non qualifiés. Une bonne conjoncture économique profite d'abord aux frontaliers et aux plus favorisés des demandeurs d'emploi résidents, c'est-à-dire aux plus performants ou aux mieux employables, qui (re)trouveront certainement du travail sans trop de problèmes.

Dans ce contexte, la passivité de ceux qui resteront sur le carreau ne relève donc pas tant d'une question d'efforts pour réintégrer le marché du travail ou d'un effet désincitatif de l'indemnité sociale que d'une offre d'emplois déficitaire pour leur degré d'employabilité, mais également de la particularité du marché luxembourgeois où plus des deux tiers des emplois nouvellement créés sont absorbés par les travailleurs ou demandeurs d'emploi frontaliers.

A ce titre, relevons qu'au 31 décembre 2010, le nombre des personnes sans emploi résidant au Luxembourg, enregistrées auprès des services de placement de l'Administration de l'emploi (ADEM) et non affectées à une mesure pour l'emploi, a été arrêté à 15.704. Le taux de chômage s'établit ainsi au mois de décembre 2010 à 6,5%.

Par rapport au mois de décembre 2009, le nombre des demandeurs d'emploi a augmenté de 6,0%, ce qui correspond à 888 personnes. Sur un an, le taux de chômage a augmenté de 6,3% en décembre 2009 à 6,5% en décembre 2010.

Il faut encore observer que 30% des demandeurs d'emploi le sont depuis plus de 12 mois. Cette proportion s'accroît au fil des années, ce qui montre la difficulté croissante des chômeurs à se réinsérer. Ce qui rendrait légitime une prolongation de la durée d'indemnisation de 365 jours. En effet, même s'il existe une possibilité de prolongation de douze mois, le Luxembourg est, avec douze mois d'indemnisation maximum, un des pays pour lesquels la durée d'indemnisation maximum est la plus faible, seul le Royaume-Uni et l'Italie indemnisent moins longtemps. Ne devrait-on pas réfléchir à une prolongation de la durée d'indemnisation en fonction de la situation sur le marché de l'emploi? En effet, si le chômage est élevé, il est particulièrement difficile pour les demandeurs d'emploi de trouver du travail.

11. L'ADEM ne peut donc pas résoudre le problème du chômage toute seule. Il est dès lors utopique de croire qu'elle pourra „développer“ l'emploi au Grand-Duché de Luxembourg. La politique „active“ de l'emploi ne doit pas commencer seulement au moment où une personne se trouve déjà au chômage.

En effet, l'ADEM ne peut pas créer des postes, mais elle doit composer avec le contexte économique. Pour ce faire, elle doit connaître et se donner les moyens de coopérer avec le monde économique. Elle doit aussi réussir à obtenir des employeurs leurs offres d'emploi.

Il faut aussi tenir compte du fait que, pour beaucoup de personnes, le temps où l'on exerçait son emploi pour la vie est révolu. Les mutations de la société ont un impact non négligeable sur le parcours professionnel des adultes. Ceux-ci doivent affronter des transitions professionnelles comme la perte d'emploi suivie d'une réinsertion ou d'une réorientation professionnelle, volontaire ou involontaire.

A ce titre, la Chambre des salariés salue la mise en place par le présent projet de loi d'une commission de suivi comprenant des représentants du monde économique et du travail, qui, à ses yeux, devrait assurer un rôle essentiel dans la politique de l'emploi (voir infra).

L'ADEM ne peut pas non plus pallier les lacunes de formation, comme celles de l'orientation professionnelle, qui devra être revue pour satisfaire aux exigences d'un système d'orientation tout au long de la vie, dans le cadre d'un projet de loi annoncé mais non encore connu.

12. Par contre, l'ADEM peut très bien être contactée par une entreprise afin de cibler les postes à pourvoir et les formations à mettre en place pour y parvenir. Ce phénomène est à encourager, de même que les entreprises en difficultés peuvent se mettre en relation avec l'ADEM afin de trouver des solutions alternatives pour les salariés concernés.

13. Dans ce cadre, la CSL souhaite rappeler la nécessité de mener une politique de maintien dans l'emploi efficace en amont de la situation de chômage. En effet au vu de la difficulté de retrouver un emploi, il est préférable de renforcer les mesures qui permettent de ne pas perdre son emploi, par exemple de suivre une formation pour pouvoir rester dans son entreprise en étant transféré sur un autre poste.

Or, une simple invitation à discuter un plan de maintien dans l'emploi est insuffisante. Les partenaires sociaux doivent avoir l'obligation de négocier; il doit s'agir au moins d'une obligation de moyens à leur charge avec, au terme de la procédure de négociation, une procédure devant l'Office national de conciliation, à l'image de la procédure existant en matière de licenciement collectif.

De même, au cas où l'un des partenaires sociaux demande le début de négociations d'un plan de maintien dans l'emploi et que l'autre partie s'y oppose, la loi devrait prévoir la possibilité pour le partenaire demandeur de lancer la procédure de conciliation devant l'Office national de conciliation. Sans aucun doute, la situation serait différente si les représentants du personnel avaient plus de pouvoir en matière de gestion de l'emploi de leur entreprise.

14. A cet égard, la CSL souhaite rappeler la nécessité d'une réforme globale au niveau du dialogue social dans les entreprises donnant aux représentants du personnel un réel pouvoir de codécision en matière de ressources humaines. Ainsi pourraient être mises en place des vraies politiques de gestion anticipative du personnel.

14bis. Dans l'hypothèse de difficultés économiques rendant le plan social inéluctable, ce plan devrait prévoir à charge de l'entreprise qui licencie une obligation de coopération avec l'ADEM

pour trouver un nouvel emploi aux salariés licenciés, si besoin en leur permettant de suivre une formation appropriée pendant leur préavis.

15. Suggérons en outre qu'il serait utile de prévoir que, lors de chaque notification de licenciement, le secrétariat du Comité de conjoncture rende par retour de courrier l'employeur attentif à la priorité de réembauchage existant en matière de licenciement pour raison économique et aux autres instruments existants pour soutenir les entreprises dans le maintien dans l'emploi.

Quand l'ADEM reçoit la déclaration d'un poste vacant de la part d'une entreprise, elle devrait prendre connaissance des licenciements, notamment économiques, notifiés dans les 12 derniers mois, par échange d'information avec le Comité de conjoncture ou le Centre commun de la sécurité sociale. Ceci permettrait de vérifier si une priorité de réembauchage ne pourrait pas jouer.

De plus, le mécanisme même de la priorité de réembauchage devrait être revu en ce sens: l'employeur qui licencie un salarié pour raison économique en informe le Comité de conjoncture, qui rend alors attentifs l'employeur et le salarié concerné à la priorité de réembauchage et à ses modalités de mise en oeuvre. Il est alors présumé que le salarié souhaite en bénéficier. La nécessité pour le salarié de manifester par écrit sa volonté de mettre en oeuvre sa priorité de réembauchage apparaît superflue. Son ancien employeur doit lui proposer tout poste répondant à son profil de qualification devenant vacant et le convoquer pour un entretien. En cas d'accord du salarié, l'entreprise est contrainte de le réengager avec reprise de l'ancienneté antérieure.

La sanction des dommages et intérêts susceptible d'être prononcée sur saisine du tribunal pourrait être remplacée par une amende administrative de la compétence du directeur de l'ADEM et une obligation de réembauche. Ces sanctions devraient intervenir également quand l'entreprise a recours à des heures supplémentaires, des CDD ou du travail intérimaire pour ne pas avoir à mettre en oeuvre la priorité de réembauchage.

\*

## II. LE PROJET DE LOI

### 1. La nouvelle Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM)

#### 1.1. Un directeur et deux directeurs adjoints

16. Le personnel de l'ADEM est placé sous les ordres d'un directeur qui est le chef de l'administration. Ce dernier est assisté par deux directeurs adjoints.

Le développement de l'emploi étant la mission centrale de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, la responsabilité directe de sa mise en oeuvre est, selon le commentaire des articles, confiée à un directeur adjoint.

17. La CSL se demande pourquoi nommer deux directeurs adjoints, dont un seul sera en charge d'un service précis. Comment seront gérés les autres services? Par l'autre directeur adjoint? Par le directeur? Par des chefs de services?

18. Ni le futur texte de loi, ni le commentaire des articles ne contiennent un organigramme qui définisse clairement le rôle de chacun. La CSL ne peut donc pas se prononcer sur l'organisation interne de l'ADEM qui fera l'objet d'un règlement interne.

#### 1.2. Création d'un service contentieux

19. Le projet de loi prévoit le recrutement de deux juristes en vue de créer un service contentieux, en charge de prendre les décisions quant aux sanctions administratives que la loi permet au directeur de l'ADEM d'infliger aux demandeurs d'emploi qui ne respectent pas certaines de leurs obligations (voir infra).

Jusqu'à ce jour, c'est le service ayant en charge le chômage qui gère ce contentieux assez volumineux, sans disposer d'un juriste.

**20. La CSL émet quelques inquiétudes à l'égard de ce service contentieux.**

La lecture du projet de loi ne permet pas de comprendre précisément quand ce service interviendra: au moment de la prise de décision ou, comme son nom semble l'indiquer, quand un recours sera dirigé contre ladite décision?

La création d'un tel service engendrera une dépense supplémentaire, qui ne doit pas être compensée par une multiplication des contrôles et donc des sanctions à l'encontre des demandeurs d'emploi.

Au contraire, ce service devrait être consulté pour toute décision et ainsi éviter les sanctions injustifiées et partant les contentieux ultérieurs.

### **1.3. Des agences régionales**

21. Afin d'assurer un service de proximité aux usagers, des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique. Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

De nouvelles agences régionales ont d'ores et déjà été créées par le règlement grand-ducal du 14 avril 2010 portant création d'agences régionales de l'Administration de l'Emploi à Differdange, Dudelange et Wasserbillig. A part ces nouvelles agences régionales, l'Agence pour le Développement de l'Emploi disposera de bureaux à Luxembourg-Ville, Esch-sur-Alzette, Diekirch et Wiltz.

22. Au lieu d'être un simple service de l'Agence pour le Développement de l'Emploi comme aujourd'hui, l'agence de Luxembourg-Ville a été dotée d'une autonomie de gestion analogue à celle des autres agences régionales. Elle sera donc également placée sous la responsabilité d'un chef d'agence.

**23. Le projet de loi devrait définir un critère de compétence territoriale de ces différentes agences régionales, afin que les administrés sachent quelle agence saisir.**

Sur le site internet de l'ADEM, il est possible d'obtenir les coordonnées de l'agence compétente en introduisant le lieu de son domicile, mais encore faut-il en être informé et avoir accès à internet.

Dans la mesure où il est possible que certains demandeurs d'emploi se présentent à la mauvaise agence, du fait d'un manque d'information, il faut que cette erreur n'entraîne aucune sanction, mais seulement une réorientation vers l'agence compétente.

### **1.4. Introduction d'une commission de suivi**

#### *Son rôle*

24. Il est créé auprès du ministre de l'Emploi une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des missions et tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

Elle peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence. Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi toute information nécessaire à l'accomplissement de ses missions.

**25. Notre chambre estime nécessaire de fixer un délai de réponse afin que cette possibilité de demande d'information se traduise par une réelle information.**

26. Cette commission de suivi fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en oeuvre des missions et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

**27. La CSL salue la création de cette commission de suivi. Elle souhaite lui voir allouer un rôle central dans le domaine de l'emploi. A ses yeux, cette commission devrait être un organe de réflexion, d'impulsion, qui devrait discuter du contexte économique, des problèmes à résoudre, des solutions à envisager.**

Toutefois, le projet de loi ne rend pas obligatoires les avis de cette commission de suivi. Pour que cette commission puisse jouer efficacement son rôle, sa saisine doit être systématique pour tous les actes et projets qui entrent dans la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

Il est indispensable que les futurs règlements internes annoncés à plusieurs reprises dans le présent projet de loi, de même que l'organigramme de la future ADEM, soient soumis à cette commission de suivi pour avis.

**Ainsi cette commission de suivi sera-t-elle garante de la mise en place de procédures uniformes et équilibrées en faveur de tous les demandeurs d'emploi et employeurs.**

#### *Sa composition*

28. La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions nommé par le ministre;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions nommé par le ministre;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions nommé par le ministre;
- e) un représentant du ministre ayant la lutte contre la pauvreté dans ses attributions nommé par le ministre;
- f) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- g) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Les membres sous f) et g) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

**29. Cette commission se compose de trois représentants des salariés, trois représentants des employeurs et de cinq membres émanant de différents ministères.**

**Le projet de loi ne mentionne pas de membres suppléants.**

**Or, pour garantir le fonctionnement de cet organe, il faut prévoir une possibilité de remplacement des membres effectifs.**

**30. De plus, au vu du rôle que notre chambre souhaite voir jouer par cette commission, elle souhaite que le monde économique soit davantage représenté, au moins autant que l'administration.**

Elle exige dès lors que cinq représentants soient choisis par les salariés d'une part et par les employeurs d'autre part.

Parmi les représentants des salariés, la CSL ne voit pas l'utilité de nommer un représentant de la Fonction publique dans la mesure où les gens de leurs services ne sont pas des usagers potentiels de l'ADEM, puisqu'ils ne risquent pas de perdre leur emploi.

Les représentants des salariés devraient être désignés par la Chambre des salariés à l'instar des délégués des salariés dans les différentes institutions de la Sécurité sociale; la composition de

la commission reflèterait ainsi au niveau des représentants des salariés le résultat des dernières élections sociales.

**30bis.** Selon le commentaire des articles, les agents de l'ADEM, y compris la direction, pourront être invités aux différentes réunions et auront alors une voix consultative.

S'il est légitime que ni la direction, ni les agents de l'ADEM soient membres de cette commission de suivi dans la mesure où cette commission a pour rôle de les évaluer, il nous semble néanmoins utile que le directeur et les deux directeurs adjoints de l'ADEM participent d'office à toutes ses réunions avec voix consultative.

**31.** Par ailleurs, le projet de loi ne précise pas les modalités selon lesquelles seront prises les décisions au sein de cette commission de suivi. Or, il faut qu'une procédure d'adoption des décisions soit précisée par règlement grand-ducal ou règlement interne.

32. Le projet de loi prévoit que la commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

**32bis.** La CSL exige que les représentants salariaux ou patronaux puissent demander la convocation de la commission de suivi et elle demande un minimum de 8 réunions par an.

**33.** Notre Chambre formule une proposition de modification de l'article L.621-3 du Code du travail en ces termes:

„**Art. L.621-3** (5) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des missions et tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi et de ses différents services, y compris la commission consultative créée par l'article L.622-11 du Code du travail.

A cette fin, la commission de suivi rend des avis sur la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

A ce titre, elle rend un avis obligatoire sur les futurs règlements nécessaires à l'application de la présente loi, de même que sur l'organigramme de l'Agence pour le Développement de l'Emploi et sur le modèle de convention de collaboration qui sera proposée aux demandeurs d'emploi, conformément à l'article L.521-9 du Code du travail, ainsi que sur toute modification y relative.

Cette commission de suivi est ainsi garante de la mise en place de procédures uniformes en faveur de tous les demandeurs d'emploi et employeurs.

Elle peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Le directeur et les deux directeurs adjoints de l'ADEM participent d'office à toutes les réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Tout autre agent de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peut être invité aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe. Une réponse doit lui être adressée au plus tard 5 jours ouvrables avant sa prochaine réunion et au plus tard un mois après la réception de sa demande par l'ADEM.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle formule de sa propre initiative des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en oeuvre des missions et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi et de manière plus globale sur les questions de politique de l'emploi au niveau national.

La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;



- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) cinq représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- g) cinq représentants des salariés ayant un statut de droit privé.

Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous f) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs.

Les membres sous g) sont désignés par la Chambre des salariés.

Un règlement grand-ducal détermine les modalités de la désignation des représentants salariaux et patronaux, sur le même modèle que la désignation des délégués des institutions et juridictions de sécurité sociale.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande des représentants salariaux ou patronaux et au moins huit fois par année.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi."

### **1.5. Collaboration avec d'autres entités**

34. Le projet sous avis prévoit que l'ADEM pourra toujours faire appel aux communes et aux administrations publiques et collaborer avec les chambres professionnelles, les organisations patronales et les syndicats pour mettre en œuvre cette politique.

De même, elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

**34bis. Notre Chambre est favorable à de telles collaborations à condition qu'elles n'entraînent aucune externalisation des services offerts par l'ADEM, mais qu'elles se fassent en coopération étroite avec l'ADEM autour d'un projet précis supervisé par la commission de suivi.**

### **1.6. L'organisation et les attributions de l'ADEM**

35. L'ADEM est composée de différents services assumant des missions spécifiques. Le projet de loi propose d'adapter les services existants autour des domaines de compétence suivants:

1. le développement de l'emploi et la formation;
2. le chômage;
3. l'orientation professionnelle;
4. les salariés handicapés;
5. les salariés à capacité de travail réduite;
6. le maintien dans l'emploi;
7. les études et recherches;
8. les questions juridiques et le contentieux;
9. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
10. la gestion du personnel.

Le projet de loi présente une liste de services non exhaustive pour permettre à l'ADEM de s'adapter en cas de besoin aux évolutions du marché de l'emploi. Il précise que ces services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des missions et tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

36. Selon les dispositions actuelles, l'ADEM doit organiser le recrutement des salariés étrangers, effectuer leur placement et vérifier les conditions d'admission au travail, conformément à la législation régissant la matière.

**37. Cette attribution ne semble pas reprise dans l'article définissant les tâches de l'ADEM, alors que l'ADEM semble garder une certaine compétence en cette matière (cf. infra).**

**38. La CSL met en exergue qu'il est important d'éviter un cloisonnement des différents services, qui doivent au contraire collaborer en vue d'une meilleure efficacité. Cette collaboration nécessite une bonne concertation au niveau de la direction des services et aurait pu être mise en exergue par un organigramme présenté dans le cadre du projet de loi.**

#### 1.6.1. *Le développement de l'emploi et la formation*

##### Maintien du lien avec des consultants externes

39. Le projet de loi précise que pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le Développement de l'Emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

Conformément à ce qui se fait déjà, l'ADEM pourra recourir aux services de personnes externes, spécialistes en matière de recrutement, qui ont une expérience professionnelle confirmée et une connaissance poussée d'un ou plusieurs secteurs déterminés.

**40. Le futur texte de loi se contente de permettre le recours à des spécialistes en matière de recrutement, sans préciser qui sont ces spécialistes.**

**Nous savons qu'actuellement, onze consultants externes couvrent les principaux secteurs de l'industrie, du commerce et de l'artisanat.**

**Le commentaire des articles considère ces consultants comme lesdits spécialistes prévus dans le projet de loi. Mais une entreprise de travail intérimaire ne peut-elle pas également être considérée comme spécialiste du recrutement?**

**La future loi devrait définir les spécialistes en question. Il est d'ailleurs étonnant que les consultants n'apparaissent dans aucune des dispositions du projet de loi, alors que leur statut et leur rôle nécessitent d'être clarifiés, de même que leur lien réel avec l'ADEM.**

**41. Il résulte en effet de l'exposé des motifs que les employeurs auront plusieurs interlocuteurs: les chefs d'agence, les conseillers professionnels et les consultants. Cela ne risque-t-il pas de créer un certain flou? Pour éviter tout double emploi ou au contraire que chacun compte sur l'autre pour accomplir la mission, la loi devrait préciser leurs rôles.**

**42. Les consultants, de par leur connaissance du marché de l'emploi, représentent clairement un atout pour l'ADEM et leur rôle doit être maintenu et même renforcé. En effet, ils sont utiles aux conseillers professionnels, de par leurs liens avec les entreprises, mais aussi au service de l'orientation professionnelle, de par leurs connaissances des besoins en formations des employeurs. Leur collaboration doit certainement être renforcée au niveau de ces deux services.**

**En allant plus loin, on pourrait même imaginer un consultant de l'ADEM, qui à l'instar d'un médecin du travail, serait la personne de référence pour une entreprise donnée et assisterait l'entreprise dans sa politique de l'emploi.**

**Ce consultant pourrait par exemple obtenir les données de l'entreprise sur la prestation d'heures supplémentaires, la conclusion de CDD, l'embauche d'intérimaires, les licenciements économiques, le recours aux contrats aidés, etc. et proposer des mesures alternatives comme l'embauche de personnel en cas de constatation d'heures supplémentaires excessives ou encadrer le respect des obligations patronales en matière de priorité de réembauche.**

**Ainsi cette personne disposerait-elle de toutes les informations et pourrait constituer un relais avec le Comité de conjoncture.**

### Qui peut s'inscrire comme demandeur d'emploi?

43. Le projet de loi vient mettre fin à une incertitude quant aux personnes susceptibles de s'inscrire comme demandeurs d'emploi au Luxembourg.

A part les Luxembourgeois, sont autorisés à s'inscrire, les citoyens de l'Union européenne, les ressortissants des Etats parties à l'Espace économique européen, à savoir l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, et les ressortissants de la Confédération suisse. Certains membres de leur famille, peuvent également s'inscrire. Il s'agit, notamment, du conjoint, du partenaire avec lequel a été contracté un partenariat enregistré, des descendants directs de la personne en question et des descendants directs du conjoint ou du partenaire qui sont âgés de moins de 21 ans ou qui sont à charge, voire encore des ascendants directs à charge de la personne concernée et des ascendants directs à charge du conjoint ou du partenaire.

De même, les ressortissants de pays tiers peuvent s'inscrire à condition qu'ils aient le statut de résident de longue durée ou soient titulaires d'un titre de séjour en cours de validité.

**44. L'entrée en vigueur des dispositions afférentes du règlement CE No 883/2004 permettra à tout ressortissant de l'Union européenne de venir s'inscrire à l'ADEM et d'obtenir ses services.**

**Elle risque de ce fait de voir le nombre de ces usagers augmenter considérablement. Il est dès lors légitime de se demander si le nombre de conseillers professionnels sera encore suffisant.**

**Dans ce cadre, notre Chambre insiste pour que des mesures soient prises d'ores et déjà en vue d'améliorer la coopération transfrontalière entre l'ADEM et les administrations de l'emploi des pays et régions voisins du Luxembourg.**

#### Introduction d'un délégué à la formation et d'une commission consultative

45. La réforme de l'ADEM a également pour but de mettre l'accent sur la formation des demandeurs d'emploi. A cette fin, le poste de „délégué à la formation“ est créé au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Le délégué à la formation sera en charge du développement et de la mise en oeuvre de formations nécessaires pour les demandeurs d'emploi et répondant aux besoins des employeurs, ainsi que de la mise à disposition, à tous les agents de l'ADEM concernés, d'informations sur ces formations. A cette fin, il devra coopérer avec les autres agents du service en charge du développement de l'emploi et de la formation ainsi qu'avec les services qui sont en charge de populations à besoins plus spécifiques.

46. En outre, est instituée la commission consultative qui fonctionne actuellement de manière informelle et qui a comme tâche d'accompagner l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

Cette commission réunit des représentants du ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, du ministère du Travail et de l'Emploi, de l'ADEM (y compris le délégué à la formation de l'ADEM) et du Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC).

**47. La CSL se demande pourquoi le CNFPC y est représenté, alors que sa mission initiale devait principalement cibler la formation des salariés encore en entreprise?**

**En effet, à plusieurs occasions, la Chambre des salariés a affirmé son opposition de principe à ce que le CNFPC organise des cours théoriques et pratiques dans le cadre des formations professionnelles initiales ou de réinsertion de personnes ayant perdu leur emploi. Elle croit que le Centre national de la formation professionnelle continue devrait en première ligne justifier son nom et ceci en investissant des efforts suffisants dans l'organisation de formations continues de qualité en faveur de salariés encore en activité, conformément à sa mission primaire.**

**Nous estimons qu'il ne doit plus tarder à assumer ses responsabilités et qu'il doit mettre tout en oeuvre pour offrir rapidement des formations continues à destination des salariés occupés par des entreprises en difficultés. Il s'agit en effet du seul centre public de formation continue qui dispose de l'équipement technique nécessaire pour organiser des formations continues dans le domaine artisanal et industriel.**

**48. Par ailleurs, au vu de ses nombreuses missions en matière de formation et son expertise en matière de formation continue, la CSL estime qu'il serait opportun qu'elle siège également**

**dans cette commission, dont les représentants respectifs des syndicats, des organisations professionnelles des employeurs et des chambres professionnelles sont exclus.**

**49. Enfin, cette commission consultative devrait soutenir la commission de suivi, lui soumettre ses projets pour avis et lui rendre compte de ses activités.**

50. Les compétences de la commission couvrent les cours de qualification et d'insertion professionnelles pour les jeunes sans emploi ainsi que les cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général pour des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

**51. Le projet de loi devrait préciser que les cours et formations à destination des demandeurs d'emploi peuvent être dispensés par tout organisme agréé par le ministre (voir point 54).**

#### La formation des demandeurs d'emploi

52. La Chambre des salariés se félicite de la mise en oeuvre de projets pilotes novateurs avec certains secteurs qui sont soit plutôt concernés par des pertes d'emploi soit plutôt créateurs d'emplois.

Ainsi, a été mis en place le programme „fit4job“, qui constitue en trois éléments à savoir un encadrement proactif et étroit des personnes qui ont perdu leur emploi et dont le dernier employeur fait partie du secteur concerné, une augmentation de l'employabilité de ce public cible par le biais d'un diagnostic suivi, en cas de besoin, d'une formation développée spécialement en collaboration étroite avec les professionnels du secteur permettant ainsi de répondre le mieux possible aux besoins du secteur et des personnes concernées. L'objectif est la réembauche rapide des personnes qui ont perdu leur travail respectivement leur réorientation vers d'autres secteurs.

Un premier projet a été développé sous la dénomination „fit4financial markets“ dans le domaine du secteur financier en partenariat avec l'ABBL („Association des Banques et Banquiers Luxembourg“) et l'IFBL („Institut de Formation Bancaire Luxembourg“). Il s'inscrit ainsi dans l'approche sectorielle du programme et répond aux changements de l'emploi dans le secteur financier.

Des projets analogues sont en train d'être mis en place dans d'autres secteurs tels celui de la construction (en coopération avec le IFSB („Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment“)), du commerce ou des soins de santé. Ces programmes permettront d'assurer un suivi très poussé des demandeurs d'emploi, d'établir un bilan de compétences et de les orienter soit vers un emploi soit vers une formation complémentaire leur assurant de meilleures chances de réintégration du marché de l'emploi.

**53. Notre Chambre estime que l'accent doit être mis sur ce genre de formations, qui entrent dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi, qui, comme exposé ci-dessus, doit être renforcée.**

**54. Par ailleurs, concernant les formations „à la carte“ ou „sur mesure“ organisée à la demande ou en collaboration avec une entreprise, au vu du coût et de l'investissement exigé au salarié ou demandeur d'emploi, ce type de formation devrait garantir une garantie d'embauche au salarié ou demandeur d'emploi y participant.**

**55. En complément de notre remarque formulée au point 50, nous tenons à ajouter la revendication suivante: Comme les cours et formations organisés par l'ADEM (rédaction d'un curriculum vitae par exemple) et le CNFPC sont entièrement pris en charge par l'ADEM et sont donc totalement gratuits pour le participant demandeur d'emploi, la CSL estime que les cours et formations émanant d'autres organismes agréés doivent également être financés, sinon au moins cofinancés, par l'ADEM.**

Relevons, en effet que certains demandeurs d'emploi, notamment les moins qualifiés, ont besoin de suivre des formations générales telles que des cours d'informatique ou de langue.

Le coût de ces formations peut cependant constituer un obstacle à leur suivi. Nous savons par exemple que le Centre de langues propose des cours de langue luxembourgeoise à des tarifs abordables pour les demandeurs d'emploi, mais le nombre de places disponibles est largement insuffisant. Or, l'offre proposée par le secteur privé s'accompagne de prix très élevés, qui dissuadent les demandeurs d'emploi de s'inscrire.

**Notre Chambre souhaite donc que l'ADEM aide les demandeurs d'emploi en prenant en charge certaines formations, qui leur sont utiles, voire indispensables pour retrouver un emploi.**

#### 1.6.2. *L'orientation professionnelle*

56. Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour vocation d'accompagner à la fois les jeunes et les adultes pour les aider dans leur développement personnel, comme dans leur choix de leur carrière professionnelle.

57. Dans le cadre du placement en apprentissage initial et adulte, le service en charge de l'orientation professionnelle fournit au candidat, qui remplit les conditions en vue d'un apprentissage, les adresses des employeurs autorisés à former des apprentis dans le domaine professionnel choisi par le candidat.

Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

**58. En pratique, le service d'orientation professionnelle ne s'occupe que des apprentis. Si cette mission permet à l'ADEM d'entrer dans les entreprises et de maintenir un contact régulier, elle constitue une tâche purement administrative, qui peut aisément être assumée par un nombre limité d'agents de l'ADEM, afin de libérer du temps et des moyens pour remplir les fonctions qui relèvent de l'orientation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi qui n'est pas assurée à l'heure actuelle.**

**Or, il est important et utile de disposer d'un service d'orientation professionnelle performant et efficace au fait du marché de l'emploi comme du marché des formations, tant pour les demandeurs d'emploi, en particulier pour les jeunes, que pour les salariés souhaitant changer de métier, afin de les aider dans le choix de leur carrière professionnelle.**

L'orientation est un élément majeur de la sécurisation des parcours professionnels. La vie des citoyens est de plus en plus marquée par la multiplication des transitions: entre l'enseignement scolaire et l'enseignement/formation professionnels (EFP), l'enseignement supérieur ou l'emploi, ou entre l'emploi, le chômage, la formation continue ou le départ du marché du travail.

L'orientation joue un rôle déterminant dans la prise des décisions importantes auxquelles les individus sont confrontés tout au long de leur vie. Elle peut ainsi contribuer à la responsabilisation des individus en leur permettant de gérer leur propre parcours professionnel de manière plus sécurisée dans le cadre du fonctionnement actuel du marché du travail et de parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Le marché du travail se caractérise en outre par la coexistence paradoxale d'un chômage persistant et de difficultés de recrutement dans certains secteurs. A cet égard, l'orientation constitue un moyen de mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Un rééquilibrage des missions de ce service entre l'apprentissage et l'orientation professionnelle est par conséquent nécessaire, avec le recrutement de personnes supplémentaires qualifiées capables de répondre aux questions des usagers.

59. De plus, le projet de loi mentionne à divers endroits le „conseiller en orientation“, comme les „maisons d'orientation“, sans les définir. Il conviendra donc de modifier la future loi quand le futur projet de loi sur la stratégie nationale de l'orientation, qui explicitera ces notions, sera adopté.

60. Enfin, la CSL relève que la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle a introduit, aux côtés de l'apprentissage, le stage en milieu professionnel donnant lieu à la conclusion d'un contrat de stage de formation. La future loi devrait étendre la compétence du service en charge de l'orientation professionnelle à ces stages, en suivant le même schéma qui gouverne le placement en apprentissage.

#### 1.6.3. *Etudes et recherches*

61. Le projet de loi reprend plus ou moins les dispositions actuelles en les reformulant quelque peu:

„En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le Développement de l'Emploi procède,

en collaboration avec le Service central de la statistique et des études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.“

62. Le nouvel article L.621-2 du Code du travail proposé prévoit qu'en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, l'Agence pour le Développement de l'Emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale et le Fonds national de solidarité échangent à l'aide de procédés automatisés ou non des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Selon le commentaire des articles, le but est une amélioration des connaissances et une meilleure compréhension du marché de l'emploi afin d'élaborer une politique de développement de l'emploi efficace, notamment dans le cadre d'un Observatoire du marché de l'emploi.

**63. Selon les articles L.641-1 et suivants du Code du travail, il existe d'ores et déjà un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi (ORPE), dont les missions semblent similaires à ce nouvel Observatoire du marché de l'emploi. Créer une nouvelle institution ne semble dès lors pas très utile.**

**64. Par ailleurs, le Luxembourg dispose d'un Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC) et d'un Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques/International Network for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development (CEPS/INSTEAD). Ne pourraient-ils pas effectuer ces études et recherches, dans un souci de rationalisation des dépenses publiques d'une part et pour permettre à l'ADEM de se recentrer sur ses propres priorités telles qu'exposées en remarques liminaires d'autre part?**

## 2. Les relations de l'ADEM avec les demandeurs d'emploi

### *2.1. Le premier entretien personnalisé avec le conseiller professionnel*

#### *Profilage du candidat*

65. Le profilage du candidat ainsi que le niveau de son employabilité<sup>1</sup> seront évalués par rapport aux huit domaines prévus à cet effet: son parcours professionnel, son projet professionnel, ses démarches de recherche d'emploi, sa situation sociale, sa santé et condition physique ou psychique, sa mobilité et le cas échéant la garde de ses enfants.

Le conseiller professionnel fait un diagnostic en prenant en compte les points forts et les points faibles du demandeur. En outre, il précise, avec le demandeur, les démarches à suivre par ce dernier; ces éléments seront alors inscrits dans la partie spécifique de la convention de collaboration. Ce profilage permettra un suivi beaucoup plus personnalisé que ce qui est le cas actuellement.

<sup>1</sup> L'employabilité est la capacité d'un salarié à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau.

66. A la lecture du rapport de l'OCDE, on comprend que les demandeurs d'emploi sont d'ores et déjà classés dans différentes catégories en fonction de leur degré d'„employabilité“. Cette catégorisation n'a manifestement pas porté ses fruits. La CSL est donc fort critique face à cette catégorisation, qui présente certains dangers, le plus important étant une stigmatisation injuste et inefficace de certains demandeurs d'emploi. Ceux classés dans la dernière catégorie seront considérés comme „non plaçables“ et ne se verront proposer aucun poste.

En effet, cette classification ne rend pas une image fidèle du demandeur d'emploi, mais est très réductrice.

De plus, toute classification présente un risque de subjectivité dans le chef de la personne l'opérant. Ainsi le classement dans une ou l'autre catégorie pourra donc être différent selon le conseiller professionnel rencontré. Le demandeur d'emploi mal classé pourrait alors se voir proposer des mesures inadaptées et doit donc avoir un moyen de contester la catégorie dans laquelle il est classé.

Pour toutes ces raisons, notre Chambre insiste donc pour qu'elle soit supprimée.

Il serait en effet plus efficace et plus objectif de soumettre chaque demandeur d'emploi nouvellement inscrit à un bilan de compétences pour analyser les compétences professionnelles et personnelles, définir un projet professionnel, vérifier les aptitudes et motivations par rapport à ce projet et envisager les différentes étapes permettant sa mise en oeuvre.

*Signature d'une convention de collaboration*

67. Le projet de loi remplace la convention d'activation introduite en 2007 par une convention de collaboration.

68. Une convention est un accord de volonté destiné à créer des obligations dans le chef de chaque partie signataire. Une convention de collaboration met sur un pied d'égalité ces parties signataires.

68bis. Si la Chambre des salariés peut de prime abord saluer ce changement de terminologie, qui selon les auteurs du projet, veut traduire une évolution de philosophie, elle est d'avis que le présent projet aurait dû être précédé d'une évaluation de l'impact de la convention d'activation depuis son introduction afin de justifier son maintien.

Or, les auteurs du projet affirment que la convention d'activation est restée quasiment lettre morte du fait qu'elle n'était pas, en règle générale, appliquée d'une façon vraiment individualisée. Vu qu'elle est restée un document administratif au lieu de devenir un vrai instrument d'activation, elle a été revue afin d'en faire un véritable instrument de coopération et pour la rendre plus efficace en créant des droits et des obligations de part et d'autre. Elle sera signée, ainsi que son nom l'indique, dans un esprit de coopération, entre l'Agence pour le Développement de l'Emploi et le demandeur d'emploi.

69. La CSL aurait souhaité savoir si la signature de cette convention d'activation a été bénéfique pour les demandeurs d'emploi signataires.

70. Si ce changement de terminologie semble traduire une volonté d'assouplir cette convention, il s'accompagne toutefois de l'introduction d'une sanction à l'encontre de l'usager visant à rendre sa signature obligatoire.

71. En effet, le projet ajoute que le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration entraîne la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

72. Si le demandeur d'emploi conserve le droit de refuser ladite convention à condition de pouvoir avancer des motifs valables et convaincants, encore faudrait-il délimiter cette notion de motifs valables et convaincants, pour éviter toute décision arbitraire de l'ADEM. De plus, le projet de loi ne précise pas qui appréciera les motifs avancés par le demandeur d'emploi pour refuser de signer la convention? Le conseiller professionnel, le service contentieux pour le directeur de l'ADEM?

Ce caractère obligatoire ne peut être accepté que si le demandeur d'emploi a un réel pouvoir face à l'ADEM pour définir le contenu de sa convention. En outre, à la lecture du projet de loi, les changements qu'il entraînera par rapport à la convention d'activation ne sont pas flagrants.

**73. Un règlement grand-ducal du 24 août 2007 détermine le contenu de la convention d'activation individualisée. Au vu du changement de philosophie voulu et justifié à la base de cette nouvelle convention de collaboration, ce règlement devrait être adapté en conséquence.**

74. Selon ce règlement, le contenu de la convention est évolutif et flexible en fonction notamment de la qualification professionnelle du demandeur d'emploi, de son employabilité ainsi que des besoins du marché du travail.

**75. La Chambre des salariés se pose plusieurs questions à l'égard de cette flexibilité de la convention d'activation: A qui appartient l'initiative de faire évoluer la convention d'activation individualisée? Quelle est la procédure à suivre? Si le demandeur d'emploi demande une modification de ladite convention au cours de son exécution, l'Administration est-elle tenue d'y faire droit? A défaut, dispose-t-il de moyens de recours?**

Le demandeur d'emploi peut-il refuser une modification lui proposée en avançant des motifs valables et convaincants tel que le projet de loi l'ajoute pour la conclusion de la convention initiale?

**76. De manière générale, il est indispensable de préciser et de garantir de manière formelle les droits des demandeurs d'emploi qui, comme le salarié dans une relation de travail, se trouvent dans une situation d'infériorité en termes de rapport de force par rapport à l'autre partie au contrat.**

Le caractère évolutif et flexible de cette convention peut créer une situation de relative insécurité, voire de stress, dans le chef du demandeur d'emploi ainsi activé et le place, par un processus de mise sous pression, à la merci d'un arbitraire potentiel quant à sa liberté de choix de carrière, répondant à ses goûts et à ses aspirations.

**77. La commission de suivi devrait être consultée quant au contenu de la convention de collaboration. Elle devrait participer à l'élaboration d'un modèle.**

**78. Par ailleurs, il serait utile de regrouper toutes les dispositions liées à la convention de collaboration, censée devenir un instrument-clé dans la lutte contre le chômage, dans un même article du Code du travail afin d'en faciliter la lecture.**

**79. Ensuite, la CSL tient à faire observer que le texte actuel du Code du travail laisse sans réponse la question de la nature juridique de cette convention: relève-t-elle du droit civil ou administratif?**

Sans plus de précisions, il est dès lors impossible, dans l'attente des jurisprudences en la matière, de déterminer quelle juridiction est compétente pour résoudre des litiges relatifs à la conclusion et l'exécution de cette convention, ce qui entraîne une grande insécurité juridique vis-à-vis des administrés.

La CSL souhaite que le Code du travail fournisse une réponse claire sur ce point.

*Possible examen médical ou psychologique*

80. Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

De même, le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**81. Notre Chambre se demande si le demandeur d'emploi peut refuser l'examen médical ou psychologique qui lui est proposé ou s'il encourt des sanctions en cas de refus. Il serait légitime qu'il puisse s'y opposer.**



**En tout état de cause, le demandeur d'emploi qui se soumet à un tel examen doit avoir la garantie de la confidentialité des conclusions du médecin consulté.**

## **2.2. Les suivis réguliers du demandeur d'emploi**

82. Dans le souci d'améliorer la qualité des suivis successifs des demandeurs d'emploi et de passer de la „culture de contrôle“ vers une „culture de service“, il est prévu de modifier la fréquence des suivis en fonction du statut du demandeur d'emploi.

L'Agence pour le Développement de l'Emploi se réserve toutefois le droit de pouvoir convoquer chaque demandeur d'emploi aux jours et heures fixés par ses services. D'un autre côté, les demandeurs, indemnisés ou non, sont libres de prendre rendez-vous pour consulter leur agent de référence autant de fois que bon leur semble.

**83. L'ADEM ayant le droit de convoquer le demandeur d'emploi sous peine de sanctions, le même pouvoir doit être décerné au demandeur d'emploi. Sa demande de rendez-vous doit également être suivie d'effet.**

84. La fréquence des suivis (durée maximale autorisée entre deux suivis) est conditionnée par le statut du demandeur d'emploi.

85. S'il s'agit d'un chômeur indemnisé, le demandeur est prié de se présenter au moins une fois tous les mois. La validation d'un suivi (*de préférence la présence personnelle, mais d'autres prises de contact peuvent être validées au même titre*) déclenche une nouvelle période d'un mois. Toutefois, après trois semaines de silence absolu, une information sera envoyée à l'intéressé en l'invitant à se présenter dans un délai de sept jours de calendrier. A défaut d'une validation de suivi jusqu'à la date du „prochain suivi prévu“, le système des sanctions devra être déclenché.

86. Si son statut est celui d'un demandeur non indemnisé, le demandeur est prié de se présenter au moins une fois tous les deux mois. La validation d'un suivi (de préférence la présence personnelle, mais d'autres prises de contact peuvent être validées au même titre) déclenche une nouvelle période de deux mois. Après six semaines de silence absolu, une information sera envoyée à l'intéressé en l'invitant à se présenter dans un délai de quinze jours de calendrier. A défaut d'une validation de suivi jusqu'à la date du „prochain suivi prévu“, le système de la suspension voire de la clôture automatique du dossier est déclenché.

**87. Notre chambre s'étonne de cette différence dans le suivi des demandeurs d'emploi selon qu'ils soient indemnisés ou non. A son estime, les demandeurs d'emploi non indemnisés méritent un suivi au moins égal sinon plus intense, dans la mesure où leur situation est plus précaire que celle des chômeurs indemnisés. En outre, en règle générale, ils sont plus éloignés du marché de l'emploi, donc plus difficiles à réinsérer, ce qui nécessite davantage de démarches, d'assistance et de conseils.**

**88. Par ailleurs, la CSL se demande si un contrôle systématique du demandeur d'emploi à intervalles réguliers est réellement indispensable et ne génère pas une charge de travail inutile pour le conseiller professionnel. Ne serait-il pas préférable d'adapter le suivi au cas par cas en fonction des besoins du demandeur d'emploi et des démarches à accomplir avec le conseiller professionnel? A côté de la présentation personnelle du demandeur d'emploi, d'autres modes de prise de contact, comme exposés au point 87, pourraient alors être acceptés, à condition de ne pas nuire à un accompagnement personnalisé du demandeur d'emploi.**

## **2.3. Les sanctions du demandeur d'emploi**

89. Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, voient la question de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Le chômeur indemnisé qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité de chômage complet pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

**90. La sanction encourue par les demandeurs d'emploi non indemnisés n'est-elle pas disproportionnée par rapport à celles infligées aux demandeurs d'emploi indemnisés? Ce d'autant plus que la suspension de leur dossier pour une durée de deux mois paraît contre-productive.**

**91. Par ailleurs, la CSL donne à considérer que l'article L.521-9 (5) du Code du travail précise que le refus par le chômeur indemnisé d'un emploi approprié ou d'une mesure active en faveur de l'emploi proposés par les services de l'Administration de l'emploi, avant de pouvoir faire l'objet d'un refus ou d'un retrait des indemnités de chômage complet tel que prévu par l'article L.527-1, paragraphe (1), donne lieu à un débat contradictoire entre le placeur et le demandeur d'emploi.**

Le principe du contradictoire n'est donc pas assuré pour toutes les décisions de l'ADEM, notamment celles relatives aux sanctions liées à l'exécution ou le refus d'une convention d'activation individualisée.

La CSL juge dès lors indispensable de compléter le Code du travail afin de garantir aux demandeurs d'emploi le droit à ce principe du contradictoire avant toute décision de l'ADEM les concernant.

**92. De manière générale, les voies de recours offertes aux demandeurs d'emploi doivent être uniformisées: toutes les décisions qui leur sont opposables doivent faire suite à un débat contradictoire entre l'ADEM et la personne concernée.**

Dans un souci de transparence, ces sanctions devraient être regroupées dans un même article, qui devrait préciser clairement qui prend la décision: le conseiller professionnel, le service contentieux ou le directeur?

Ensuite ces décisions doivent pouvoir être contestées devant la Commission spéciale précitée, y compris tout différend relatif à la conclusion, à la modification ou à l'exécution de la convention de collaboration.

#### **2.4. Divers**

93. Selon l'article L.622-12 actuel du code du travail, en cas de reprise du travail après une période de reconversion ou de chômage intermittent, l'employeur est tenu de réembaucher par priorité le personnel congédié.

Par ailleurs, selon l'article L.622-13 actuel du même code, dans l'intérêt de l'information des demandeurs d'emploi, les services de placement se renseignent sur l'état et sur l'évolution de tout litige collectif de travail.

**94. Le projet de loi a supprimé ces dispositions protectrices des demandeurs d'emploi sans aucun commentaire, ni aucune explication. La CSL se demande donc si cette suppression est réellement souhaitée. Dans l'affirmative, notre chambre la critique vivement et demande le rétablissement de ces articles.**

### **3. Les relations de l'ADEM avec les employeurs**

#### ***Déclaration des postes vacants***

95. Une des missions principales de l'ADEM est la mise en corrélation entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi. A ce titre, elle assiste les employeurs dans leur recherche du personnel approprié.

Ceci implique bien entendu que l'employeur déclare ses offres d'emploi, en précisant le profil des collaborateurs recherchés, la nature du contrat offert, soit toutes les informations nécessaires et utiles pour que les conseillers ou consultants puissent faire un choix adéquat des candidats à proposer.

96. Le projet de loi maintient l'obligation pesant d'ores et déjà sur les employeurs de déclarer les postes vacants dans leur entreprise à l'ADEM. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le Développement de l'Emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

La réception d'une offre peut se faire par plusieurs moyens (envoi postal, envoi en ligne, courrier électronique, fax, téléphone, ...).

97. Selon le CEPS<sup>2</sup>, „seulement 40% des offres d'emploi sont déclarées à l'ADEM. Pour 52% des recrutements signalés à l'ADEM, l'entreprise déclare utiliser l'agence publique comme un véritable canal lui permettant de lui fournir des candidats. Enfin, parmi les recrutements où l'on observe une activation de l'ADEM pour prospecter des candidats, seuls 31% ont été concrétisés via l'ADEM. L'ADEM ne constitue donc finalement le canal effectif de recrutement que dans 7% de l'ensemble des recrutements“.

**98. Il apparaît donc que de nombreuses entreprises ne respectent pas leur obligation légale de déclaration des postes vacants.**

Les auteurs du projet semblent excuser quelque peu les employeurs en trouvant différentes explications à leurs réticences, à savoir la non-satisfaction avec le service offert, la lenteur des procédures ou encore la non-disponibilité de main-d'oeuvre qualifiée répondant à leurs besoins.

En suivant ce raisonnement, on peut aussi considérer que les employeurs n'ont à respecter leurs obligations légales envers l'ADEM que si elle leur est utile, que si le service qu'elle leur apporte les satisfait.

L'approche est complètement différente envers les demandeurs d'emploi, qui sont sanctionnés, le cas échéant, dès leur premier faux pas par un retrait ou une suspension de leurs droits à indemnité, par exemple.

Or, la violation de l'obligation de déclaration des postes vacants constitue un non-respect des efforts des demandeurs d'emploi, rend difficile l'exercice des missions de l'ADEM et entraîne le cas échéant une charge supplémentaire pour les deniers publics.

Cette différence d'approche ne semble donc pas équitable, ni pragmatique aux yeux de la CSL.

**99. Un contrôle des embauches pourrait aisément être réalisé par l'intermédiaire du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), qui reçoit notification de toute nouvelle affiliation. Une transmission de ces données par le CCSS à l'ADEM permettrait à celle-ci de les comparer aux déclarations de postes vacants. Si l'employeur n'avait pas rempli son obligation, l'ADEM pourrait se mettre en relation avec lui pour le sensibiliser à la question et le sanctionner.**

100. Selon l'article L.622-7 du projet de loi, qui reprend textuellement les dispositions actuelles, l'obligation d'informer l'Agence pour le Développement de l'Emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le Développement de l'Emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**101. Cette possible confidentialité ne s'applique-t-elle qu'aux employeurs établis à l'étranger ou leur représentant, et non pas aux employeurs nationaux? Cette différence de traitement ne semble toutefois pas justifiée.**

**102. Dans l'hypothèse d'une déclaration de poste vacant anonyme, le demandeur d'emploi à qui l'ADEM propose ledit poste, n'est-il pas en droit de refuser de poser sa candidature, sans risquer d'encourir une sanction?**

#### *Sanction des employeurs*

103. Cette obligation est d'ores et déjà assortie de sanctions, qui sont maintenues sans être toutefois renforcées par le présent projet de loi.

<sup>2</sup> Anne-Sophie Genevois, *Place de l'ADEM dans les recrutements des entreprises implantées au Grand-Duché*, CEPS-Instead, Population et emploi No 45, novembre 2009.

En cas de première infraction, l'employeur risque une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros. S'il continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes, une nouvelle amende pourra lui être infligée d'un montant pouvant s'élever jusqu'à 6.250 euros.

**104. La CSL s'étonne de ne pas trouver de relevé des contrôles effectués et des sanctions prononcées à l'encontre des employeurs pour non-déclaration de leur offre d'emploi, alors que dans le rapport annuel de l'ADEM, on trouve ce genre de relevés pour les demandeurs d'emploi. Ceci permet de douter de l'application réelle de ces sanctions.**

La CSL demande que soit établi un relevé des contrôles effectués et des sanctions prononcées à l'encontre des employeurs pour non-déclaration de leur offre d'emploi. La CSL estime en outre indispensable que la loi introduise également une obligation de déclaration des postes vacants à destination des cabinets de recrutement privés à partir du moment où ceux-ci sont saisis par une entreprise.

Il est manifeste et prouvé que les employeurs ne respectent pas leurs obligations de déclaration des postes vacants sans que cela ne semble déranger outre mesure les autorités compétentes, alors que dans les cas où les employeurs engagent des demandeurs d'emploi, ces embauches sont de plus en plus subventionnées. En effet, les mesures en faveur de l'emploi constituent pour la plupart des incitations financières positives en faveur des entreprises et non des sanctions.

La responsabilité sociale des entreprises ne semble donc jouer que quand elle est rémunérée.

**105. En même temps qu'elle déclare le poste vacant, ne serait-il pas opportun que l'entreprise informe l'ADEM sur tous les licenciements qu'elle a notifiés dans les 12 derniers mois? Ceci permettrait un certain contrôle de la véracité des licenciements pour motifs économiques. A ce titre, une meilleure coordination de l'ADEM avec la Comité de conjoncture s'impose.**

En effet, selon l'article L.511-27 du Code du travail, l'employeur qui occupe régulièrement au moins quinze salariés doit notifier au secrétariat du Comité de conjoncture tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement.

**106. De manière générale, les auteurs du projet de loi ne se sont pas étendus sur la question des sanctions des employeurs.**

Plutôt qu'une application systématique, voire une aggravation des sanctions, ils préconisent une amélioration des services offerts par l'ADEM aux employeurs afin d'inciter ces derniers à déclarer leurs postes vacants. La CSL se montre quelque peu sceptique et attend de voir les résultats en pratique. Elle souhaite que la commission de suivi instaurée par le projet de loi garde un oeil attentif sur cette problématique.

#### *Des propositions d'emploi plus pertinentes*

**107. La pratique des assignations qui consiste à envoyer souvent un nombre plus ou moins élevé de candidats ne disposant pas toujours du profil demandé est abandonnée, répondant ainsi au constat dressé par l'OCDE qui avait estimé, à juste titre, que le nombre d'assignations de demandeurs inscrits par embauche ne saurait constituer en effet une mesure de résultat.**

Les „assignations“ deviennent des „propositions d'emploi“.

La recherche de demandeurs d'emploi appropriés doit se faire dans les plus brefs délais; le cas échéant, l'employeur est informé qu'aucun demandeur d'emploi correspondant au profil exigé n'est inscrit au jour de la recherche.

**108. Les auteurs du projet de loi ne précisent pas le sort des offres d'emploi qui sont présentées par l'ADEM aux employeurs.**

Il est crucial que l'ADEM accomplisse des efforts pour sélectionner les propositions d'emploi qu'elle adresse aux employeurs. Pour y parvenir, elle doit prendre contact avec les entreprises, les rencontrer et discuter de leurs besoins afin de cerner précisément les profils recherchés. L'ADEM doit se donner les moyens de garantir une certaine adéquation de ses propositions d'emploi avec les exigences de l'employeur concerné.

108bis. Par ailleurs, l'ADEM pourrait publier les demandes d'emploi, dont elle dispose, regroupées par catégories, par voie de presse à intervalles réguliers. Ces annonces pourraient rendre d'une part le public attentif aux nouveaux objectifs assignés à l'ADEM et d'autre part sensibiliser les entreprises à leurs obligations de déclaration des postes vacants.

\*

### III. CONCLUSION

109. Si la Chambre des salariés ne désapprouve pas l'esprit du présent projet de loi, elle l'estime toutefois insuffisant pour atteindre le but que lui assignent ses auteurs.

La seule avancée majeure qu'il présente réside dans la création de la commission de suivi, à condition que celle-ci soit dotée des moyens de remplir un rôle central en matière de politique de l'emploi.

Le changement d'approche adopté face à la convention d'activation pourrait également trouver l'assentiment de la CSL, s'il ne s'accompagnait pas de l'ajout d'une sanction supplémentaire à l'encontre du demandeur d'emploi. Cette convention de collaboration illustre bien l'ambivalence caractérisant l'ADEM, qui est à la fois une administration offrant une aide aux demandeurs d'emploi et un prestataire de services guidant ce dernier dans sa recherche d'emploi. L'aide et les services offerts sont toutefois soumis à des obligations dont le respect est assuré par des sanctions.

Or, un meilleur accompagnement personnalisé du demandeur ne nécessite pas inévitablement un renforcement de la surveillance et des sanctions. Il est par ailleurs regrettable que les textes de mise en oeuvre des nouvelles procédures de suivi ne soient pas encore établis et, donc, annexés au présent projet de loi.

Par contre, les auteurs du projet de loi adoptent une position beaucoup plus indulgente face aux employeurs: si l'ADEM remplit ses missions et leur est donc utile, ils seront naturellement enclins à respecter leurs obligations légales. Cette différence d'approche ne se justifie guère, aux yeux de la CSL.

Enfin, la politique „active“ de l'emploi ne doit pas commencer seulement au moment où une personne se trouve déjà au chômage. La réforme de l'ADEM aurait donc dû être plus globale et s'accompagner notamment d'un renforcement préventif des mesures de maintien dans l'emploi et de formation continue afin d'éviter que les salariés menacés dans leur emploi ne tombent au chômage.

A ce titre, la CSL souhaite rappeler la nécessité d'une réforme globale au niveau du dialogue social dans les entreprises donnant aux représentants du personnel un réel pouvoir de codécision en matière de ressources humaines. Ainsi pourraient être mises en place des vraies politiques de gestion anticipative du personnel.

110. Au vu des développements qui précèdent, la CSL ne peut que prendre acte du présent projet de loi.

Luxembourg, le 15 février 2011

*Pour la Chambre des Salariés,*

*La Direction,*  
René PIZZAFERRI  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

6232/02

**N° 6232<sup>2</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

- 1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;**
- 2. modifiant**
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
- 3. abrogeant 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**

\* \* \*

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE  
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(25.3.2011)

Par sa lettre du 7 décembre 2010, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Au regard de l'importance du projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble de leurs ressortissants, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

\*

**1. ORIENTATION DE LA REFORME DE L'ADEM: LE PROJET  
DE LOI NE REFLETE PAS LES AMBITIONS DEFENDUES PAR  
LE GOUVERNEMENT**

Le projet de loi sous avis a pour objet de mettre en œuvre la réforme de l'Administration de l'emploi (ADEM) au Luxembourg. Pour cela, l'ADEM s'appellera dorénavant „Agence pour le Développement de l'Emploi“ (ci-après „Agence“). La réforme de l'ADEM se basera sur plusieurs éléments importants, aux dires des auteurs et par référence à l'exposé des motifs très enthousiaste, dont notamment:

- Développement d'une nouvelle philosophie: organisation de l'Agence en fonction des besoins des usagers (demandeurs d'emplois et employeurs) et adoption des méthodes les plus efficaces pour répondre aux besoins de ces derniers;



- Redéfinition de la mission du service public de l'emploi;
- Augmentation des effectifs par un meilleur recrutement de qualité des conseillers professionnels et organisation dans leur chef de formations initiales et continues proches des réalités du terrain;
- Extension du réseau d'agences régionales, en tant que service de proximité;
- Création d'une plateforme informatique commune, d'un intranet performant ainsi que d'un répertoire opérationnel des professions, métiers et emplois;
- Procédure de suivi individualisé plus efficace des demandeurs d'emploi;
- Approfondissement des relations avec les employeurs;
- Définition d'une nouvelle gouvernance et réorganisation de la direction et des services;
- Aménagement de la procédure de recrutement à l'étranger;
- Création d'une commission de suivi ayant pour objet d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des missions et tâches confiées à l'Agence;
- Renforcement des missions de l'Agence rattachées à la formation des demandeurs d'emploi et instauration d'une commission consultative accompagnant l'organisation, la gestion et l'évaluation des formations en question.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que la réforme d'envergure de l'ADEM constitue une initiative qui aurait dû être engagée beaucoup plus tôt. Ainsi, il est un fait que l'adaptation du fonctionnement et des procédures de l'ADEM s'imposait depuis plus de quinze ans étant donné les nouveaux défis avec lesquels elle se voyait au fur et à mesure confrontée, à savoir, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, d'une part, et, les exigences spécifiques croissantes des employeurs, d'autre part. Au fil du temps de nombreuses études et analyses ont constaté l'urgence d'une réforme de l'ADEM, études et analyses dont les gouvernements successifs ont fait fi avec une belle régularité pendant toutes ces années.

Aussi, l'exposé des motifs du projet de loi sous avis fait-il par ailleurs état d'un constat d'échec de toutes les initiatives d'optimisation des procédures et de réformes partielles passées.

Le texte sous avis esquisse de façon détaillée les aspects fondamentaux de la réforme de l'ADEM. A cet égard, l'exposé des motifs trace dans les grandes lignes la philosophie de base de la réforme, ce qui en soi est une chose louable.

Certains des éléments de réforme repris ci-dessus avaient fait l'objet d'une conférence de presse en juillet 2010 par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi qui avait donné lieu à la publication d'une note portant sur les aspects d'ordre organisationnel internes de la réforme de l'ADEM. Ce document esquissait dans les grands traits la vision des autorités compétentes, à savoir la nouvelle philosophie à mettre en place en matière de services performants au profit des demandeurs d'emploi et des employeurs, la nouvelle structure d'organisation plus opérationnelle et plus efficace, l'extension du réseau d'agences par la création de trois nouvelles agences, à Differdange, Dudelange et Wasserbillig, l'augmentation des effectifs fin 2010 et le développement des liens avec les employeurs, notamment par des plateformes de rencontres employeurs et demandeurs d'emploi.

Même si certaines initiatives engagées récemment ont certes permis de rapprocher davantage les employeurs et les demandeurs d'emploi, le projet de loi sous avis ainsi que les développements en cours amènent la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers à exprimer un certain nombre de critiques sérieuses autour de l'agencement général de la réforme.

Dès lors, même si la vision défendue par les auteurs est acceptable dans les grandes lignes, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent qu'on ne retrouve pas ces ambitions dans le texte du projet de loi en lui-même et de ce fait doutent de la pertinence des options prises surtout en matière de gouvernance de la nouvelle Agence et d'organisation des services à mettre en place.

Il importe finalement de relever que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent dans le présent contexte un recentrage de la politique de l'emploi sur la création d'emplois. A l'avenir, le réel défi à relever sera de maintenir les performances nationales de création de nouveaux postes de travail et d'en faire profiter une proportion plus élevée de demandeurs d'emploi par le biais de la mise en place de „mesures en faveur de l'emploi“ réformées.

\*

## **2. CRITIQUES QUANT A L'ORIENTATION DE LA REFORME ET A L'ORGANISATION DE L'AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI**

### **2.1. Dynamiser le service de placement, d'accompagnement et de suivi par le recours à une/des structure(s) privée(s)**

Si les statistiques démontrent que 7% seulement des recrutements réalisés par des entreprises au Luxembourg ont vu une implication quelconque de l'ADEM, il est essentiel de rappeler que des problèmes „systémiques“ ont surtout été relevés en rapport avec la procédure de recrutement et de formation des placeurs, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, le manque d'efficacité du système des assignations et du „matching“ entre offres et demandes d'emploi, l'échec des mesures d'activation des demandeurs d'emploi et la gestion adéquate des données liées au profilage de ces derniers.

Il est un fait que le projet de loi vise surtout à redéfinir la mission de la nouvelle Agence et les tâches y rattachées tout en introduisant des notions différentes en remplaçant les termes par exemple de „placeur“ par celui de „conseiller professionnel“ et d'„assignation“ par „proposition d'emploi“. Ce ne sont là que des adaptations terminologiques qui s'imposent certes dans le cadre de la nouvelle philosophie à développer, mais qui ne vont pas créer la nouvelle dynamique recherchée par les auteurs.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que l'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que des différents services de la nouvelle Agence tout comme les procédures d'inscription et de suivi vont être déterminés soit par règlement grand-ducal soit par règlement interne. Il s'agit là des éléments fondamentaux de la nouvelle gouvernance à mettre en place mais dont l'agencement concret se caractérise malheureusement par un flou surprenant.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers trouvent cette opacité dans les textes d'autant plus regrettable qu'elles sont convaincues que les problèmes essentiels actuels liés au profilage et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi sont étroitement liés à l'organisation de la structure managériale de l'ADEM et au fonctionnement interne de ses services.

Dès lors, le manque de transparence autour de l'organisation future de la nouvelle Agence est souligné par le fait qu'il n'est pas clair, si on fait l'analyse de l'exposé des motifs et du texte même du projet de loi, quelles seront en définitive les compétences spécifiquement attribuées au deuxième directeur adjoint, étant donné que le premier aura comme mission centrale de s'occuper de la mise en œuvre du développement de l'emploi, de l'accompagnement et du suivi individuel des demandeurs, de leur formation, des relations avec les entreprises, de la prospection des emplois ainsi que de la mise en relation des offres et des demandes d'emploi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont attentivement suivi les développements récents en rapport avec les adaptations au sein de la direction de l'ADEM, et plus particulièrement la mise en place à partir du premier semestre 2010 d'un comité de direction, comprenant le directeur ainsi qu'un collège de trois adjoints au directeur. Il va de soi que cette équipe managériale liée aux structures actuelles se verra confrontée lors de l'adoption du projet de loi sous avis avec une structure et un schéma d'organisation et de fonctionnement différent de ce qui existe en phase de pré-réforme.

Vu les problèmes d'organisation liés au management en place et l'échec de tous les essais de réformes passés, notamment en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent pour que l'équipe managériale adhère à la mise en œuvre de la nouvelle politique.

Par ailleurs, le recours à une structure organisationnelle flexible permettant des évaluations et adaptations continues en fonction de critères de performance serait de mise.

Il est communément admis que l'intégration d'une nouvelle méthode de travail rendant nécessaire un changement de mentalité radical auprès des agents est d'autant plus difficile à mettre en œuvre, si la „nouvelle“ Agence maintient en place des structures administratives établies se caractérisant par un personnel engagé sous le statut de fonctionnaire voire d'employé public.

Les interrogations soulevées ci-devant poussent la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers à conclure que la réforme de l'ADEM risque en définitive de rester une „réformette“, sans réel effet de changement radical sur le marché de l'emploi. Certaines incohérences au niveau de la structure organisatrice font encore de sorte à renforcer les doutes exprimés.

Cette crainte est justifiée, selon la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, par le fait qu'une expérience similaire a été vécue dans le cadre de la réforme de l'ITM, qui avait été annoncée en 2007 comme étant un saut qualitatif par la mise en place d'une nouvelle mission de conseil et d'assistance en matière de sécurité et santé sur le lieu du travail au profit des entreprises. Cependant la réforme a été réalisée par la suite sans avoir eu beaucoup d'effets sur le terrain. La raison principale, aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, en est que l'équipe managériale et les structures en place avant et après la réforme restaient les mêmes et de ce fait présentaient des résistances au changement. En définitive, la réforme de l'ITM se limitait en majeure partie à une adaptation du cadre légal, sans qu'une nouvelle dynamique n'ait pu être perçue par les acteurs économiques.

Dès lors, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers font appel aux autorités de reconsidérer en partie le statut de la future Agence à créer.

Une nouvelle Agence définie exclusivement sous le statut d'un service de l'Etat à gestion séparée ne peut apporter la solution voulue en terme de dynamisation des services de profilage, d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de mise en relation des offres et des demandes d'emploi.

Il serait par conséquent judicieux d'opérer une séparation nette entre un service de développement de l'emploi géré sous le statut privé et les autres services de la nouvelle Agence organisés sous le statut public, dont le service en charge du chômage qui assure entre autres le paiement des indemnités de chômage.

L'avantage de cette séparation au niveau des structures et de la création d'un département „développement de l'emploi“ sous un statut privé serait l'agencement des procédures de recrutement, de motivation et de formation du personnel, notamment des „conseillers professionnels“, d'organisation, de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emplois, tout comme d'évaluation des performances selon des critères d'efficacité en matière de placement et de réduction des coûts de l'inactivité sur le long terme.

Dans son rapport d'audit de 2007, l'OCDE formule la recommandation suivante à l'adresse des autorités luxembourgeoises: *„Les autorités pourraient (...) introduire des prestataires privés de services d'emploi pour des groupes définis de chômeurs difficiles à placer. Le Luxembourg ne peut pas développer un grand marché concurrentiel dans ce domaine, mais il pourrait suivre le modèle des Employment Zones au Royaume-Uni où le financement du prestataire privé dépend des résultats obtenus par rapport à ceux obtenus par le SPE [Service public de l'emploi] traditionnel avec un groupe de clients comparable.“*<sup>1</sup>

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que cette recommandation essentielle n'a pas été suivie par le Gouvernement.

## **2.2. Sous-traitance de la mission de placement, d'accompagnement et de suivi en fonction de l'employabilité des demandeurs d'emploi**

Par référence aux remarques du chapitre précédent, il importe de prime abord de réfléchir dans le contexte de la présente réforme de l'ADEM à une restructuration plus radicale de l'appareil administratif existant, comme cela a été le cas en Allemagne depuis 2002.

Au centre des préoccupations devraient se trouver les éléments suivants: la flexibilité en matière de réalisation des missions les plus importantes de l'Agence, la dynamisation de la gestion du personnel, la politique de rémunération basée sur les résultats atteints ainsi que l'introduction d'un esprit concurrentiel entre services de placement.<sup>2</sup>

Il va sans dire que l'accompagnement personnalisé est efficace quand il consiste en une activité non seulement de conseil et de construction d'un projet personnel, mais aussi de placement réaliste, de contrôle des critères d'éligibilité et d'orientation vers les formations ciblées. Dans l'architecture

<sup>1</sup> Audit du service public de l'emploi au Luxembourg, David Grubb, Documents de travail de l'OCDE: Questions sociales, emplois et migrations No 59, Paris, octobre 2007, page 6

<sup>2</sup> Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung, Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, Stefan Sell, Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006, Bonn, page 131

actuelle de l'ADEM, les placeurs ont tendance à monopoliser l'accès aux offres d'emploi et aux mesures et ce fait rend difficile toute coopération entre acteurs.

Certains observateurs étrangers préconisent une privatisation intégrale du service de placement, d'accompagnement et de suivi et donc une séparation stricte entre service public et service privé, qui s'occuperait de l'ensemble des demandeurs d'emploi enregistrés auprès de l'administration.

Même si, à titre principal, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en faveur d'une privatisation intégrale de la mission de placement, d'accompagnement et de suivi, elles adhèreraient, à titre subsidiaire, également à un modèle qui réaliserait une sous-traitance de certaines missions de placements à des prestataires privés en fonction de l'employabilité des clients.

Une idée souvent discutée entre spécialistes de la politique de l'emploi serait la mise en place d'une structure privée voire d'un „réseau“ de structures privées spécialisées dans l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi organisée par référence aux différents types de „clients“ et à leurs besoins spécifiques: demandeurs d'emplois qualifiés, chômeurs très éloignés du marché du travail, chômeurs de longue durée, jeunes chômeurs, chômeurs âgés etc.

Un préalable à une telle approche serait l'application d'une méthode scientifique de catégorisation dynamique de l'employabilité des demandeurs d'emploi, visant à distinguer de façon claire entre différents types de chômeurs, assortie d'un suivi qualitatif renforcé, sur lequel l'accent devrait à l'avenir être placé. Dans ce contexte la notion d'employabilité devrait être définie par rapport à un potentiel de postes de travail pouvant être pris en considération ainsi que par rapport aux compétences professionnelles des demandeurs d'emploi.

L'OCDE dans ses recommandations de 2007 a tracé plusieurs pistes de réflexion intéressantes à ce sujet:

*„En ce qui concerne l'utilisation de prestataires privés payés selon les résultats en termes de retour à l'emploi, le modèle des Employment Zones britanniques, où les chômeurs de longue durée sont affectés pendant 6 mois soit à un seul prestataire privé soit à trois prestataires mis en concurrence, est un modèle dont pourrait s'inspirer le Luxembourg car il semble adapté à sa situation. Une Employment Zone britannique fonctionne (plus que les systèmes privatisés en Australie ou aux Pays-Bas) comme une mesure spécifique utilisée par un SPE qui maintient ses propres capacités dans le même domaine. Un argument en faveur du recours aux prestataires privés payés selon les résultats est que des ressources accordées à l'ADEM pour renforcer l'activité de placement pourraient donner lieu à des embauches quasi-irréversibles de fonctionnaires qui à la longue redéfinissent leur rôle ou se font réaffecter.“*

*„On pourrait envisager un système où:*

- Les chômeurs seraient sélectionnés pour être affectés au prestataire privé selon des critères de profilage simples (par exemple après 6 mois de chômage indemnisé).*
- Les chômeurs non placés par le prestataire privé après 6 mois retourneraient au SPE, qui reverrait le plan d'action individuel souvent prévoyant l'affectation à une mesure active.*

*A part la réussite directe attendue, cette approche peut rendre tous les autres acteurs du marché du travail plus conscients de l'objectif mesuré qui est le taux de retour à l'emploi. Cette approche implique des coûts de montage des contrats et de transferts de chômeurs (ADEM – prestataire privé – ADEM) et certaines situations complexes à gérer.“<sup>3</sup>*

Cette structure privée (ou, le cas échéant le „réseau“) à mettre en place se verrait octroyer une indemnisation fixe („prime“) en vue du placement des „clients“ sur le premier marché de travail et du succès à plus long terme de maintien dans l'emploi. Quand ces prestataires privés sont responsables de la quasi-totalité des services d'emploi pour leurs clients pendant une période assez longue, il devient alors raisonnable de les payer en fonction de leur performance en termes de retour à l'emploi.

C'est surtout l'Australie qui a créé un marché dans lequel des „notes“ sont attribuées aux prestataires en fonction de leurs résultats. Ces notes sont publiées et utilisées pour systématiquement éliminer du marché les prestataires les moins performants. Aux dires des analystes, les résultats obtenus au niveau du chômage total et des groupes difficiles à placer rejoignent les attentes.

<sup>3</sup> Audit du service public de l'emploi au Luxembourg, David Grubb, Documents de travail de l'OCDE: Questions sociales, emplois et migrations No 59, Paris, octobre 2007, page 61

L'Allemagne et l'Australie ont instauré des systèmes où une prime est versée aux agences d'emploi privées quand elles placent un chômeur de longue durée ou similaire.

La privatisation du service de placement, d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emplois pourrait dans ce cas se réaliser partiellement en rapport avec certaines catégories de clients, tels les chômeurs de longue durée, difficiles à placer (bas niveau de formation, problèmes personnels etc.), ayant des besoins plus importants en matière de formation professionnelle et qui de ce fait seraient à encadrer par des structures ayant des relations très étroites avec le premier marché du travail.

Le service public couvert par l'administration, donc la nouvelle Agence, aurait dans un pareil cas à s'occuper de préférence des „clients“ potentiellement employables et donc à réintégrer plus facilement sur le marché du travail.

Dans tous les cas de figure, la nouvelle Agence ferait figure de premier point de contact central pour toutes catégories de demandeurs d'emploi. Ceux-ci auraient par conséquent accès à l'ensemble des informations disponibles en termes d'emplois vacants déclarées ainsi que celles concernant le marché de l'emploi dans son ensemble. Ceci met en évidence le défi rattaché à une informatisation efficace et une gestion électronique professionnelle via une plateforme Internet accessible en tant que „marché de l'emploi virtuel“, commenté plus loin.<sup>4</sup>

Le demandeur d'emploi considéré comme étant facile à placer pourrait s'adresser soit à la future Agence qui lui proposerait dans ce cas un accompagnement et suivi de qualité „standard“, selon des méthodes de profilage réformées, soit à une structure privée qui toutefois ne se verra pas octroyer d'indemnités („primes“) pour ses services rendus vu que l'employabilité du „demandeur d'emploi“ en question sur le marché de l'emploi permettra à l'agence privée de se faire payer une „commission“ par l'employeur intéressé. Cette formule aurait l'avantage de favoriser un nombre accru de candidatures spontanées.

Dans cet esprit, les demandeurs d'emploi ayant de sérieux déficits en termes de qualifications mais qui peuvent encore être placés se verraient transférés vers les structures privées, qui auront pour mission de guider et de conseiller ces candidats sur le moyen terme en vue d'accroître leur employabilité et de soutenir la promotion des personnes concernées par des formations professionnelles continues, des entraînements à l'entretien d'embauche voire par une analyse des compétences plus poussée.

L'avantage des demandeurs d'emploi présentant un bon niveau de qualification de passer quand même par un service de placement, que ce soit la future Agence publique ou une structure privée, serait un gain d'informations sur les offres d'emplois disponibles. Des études ont démontré que dans la réalité de tous les jours, cette „transparence du marché de l'emploi“ n'est pas toujours garantie pour tous les demandeurs d'emploi, ce qui peut être le cas également au Luxembourg. Dans ce domaine précis, la nouvelle Agence pourrait donc jouer un rôle fédérateur par le biais de la gestion d'un „marché de l'emploi virtuel“ via une plateforme Internet.

Avec un „système de mesure“ des retours à l'emploi (et des critères pour définir les groupes cible que l'Agence affecterait à des/aux prestataire(s)), le Luxembourg devrait donc lancer un appel d'offres public à l'adresse d'une/de plusieurs entreprise(s) de placement privée(s). „L'acheteur“ des services (dans ce cas l'Agence) devrait alors définir le groupe cible dont le taux de retour à l'emploi sera mesuré, afin d'empêcher „l'écroulement“ c'est-à-dire la sélection par le/les prestataire(s) privé(s) de clients plus faciles à placer pour améliorer leurs résultats mesurés.

<sup>4</sup> Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung, Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, Stefan Sell, Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006, Bonn, page 132

*Concept en vue d'un agencement des missions de  
placement, d'accompagnement et de suivi entre la future  
Agence et la/les structure(s) privée(s)*

<i>Future Agence (structure publique)</i>	<i>Structure(s) privée(s)</i>
Point de contact pour tous les demandeurs d'emploi	
Profiling	Profiling complémentaire
Gestion des profils dans le cadre du marché de l'emploi virtuel (plateforme Internet)	Gestion complémentaire des profils dans le cadre d'un réseau électronique
Prioritairement responsable pour l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi „proches du marché du travail“	Possibilité d'un service d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi „proches du marché du travail“ (sans indemnisation par le biais de „primes de placement“)
Transfert des demandeurs d'emploi présentant des déficits au niveau de leurs qualifications et compétences à la/aux structure(s) privée(s)	Prioritairement responsable pour l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi „plus éloignés du marché du travail“ (avec indemnisation par le biais de „primes de placement“)
Contrôle permanent des critères d'efficacité prédéfinis	Contrôle permanent des critères d'efficacité prédéfinis
Responsable pour la gestion des indemnités de chômage pour l'ensemble des demandeurs d'emploi	

Aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, une idée fondamentale liée à une réorganisation plus substantielle de l'ADEM et surtout de son service de placement, d'accompagnement et de suivi serait la création d'une „complémentarité“ entre les missions du domaine public et les missions nouvelles rattachées à des structures privées qui auraient la possibilité d'opérer des „stratégies de promotion“ plus flexibles des capacités et compétences du demandeur d'emploi.

A plus long terme, cette réorganisation devrait déboucher sur une augmentation de l'efficacité en matière de politique de placement et à une réduction des dépenses totales en terme d'indemnités de chômage.

Dans le rapport d'audit de l'OCDE de 2007, un modèle de „sous-traitance avec paiement en fonction des placements obtenus“ avait été esquissé: „Avec la distribution des demandeurs qui existe au Luxembourg en 2005, si les chômeurs de Luxembourg ville étaient répartis dès leur sixième mois de chômage en 2 groupes, l'un restant avec l'ADEM et l'autre affecté à un prestataire privé pendant les 6 mois suivants, ce prestataire privé aurait un stock moyen de 500 clients environ (donc un flux de plus de 1.000 entrées par an) ce que supporterait un prestataire privé de taille moyenne (ou plusieurs prestataires de taille relativement réduite).“<sup>5</sup>

### **2.3. Développement d'une approche client beaucoup plus pointue**

Par référence aux évolutions constatées dans d'autres pays de l'OCDE, dont l'Allemagne, la Grande-Bretagne, le Danemark et les Pays-Bas, il importerait, de l'avis de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, de mieux définir au Luxembourg les groupes cibles et de les associer avec des besoins particuliers en termes de conseil et d'accompagnement.

En Allemagne, lors de la création de la „Bundesagentur für Arbeit“, les spécialistes<sup>6</sup> ont subdivisé les clients en trois groupes distincts:

<sup>5</sup> Audit du service public de l'emploi au Luxembourg, David Grubb, Documents de travail de l'OCDE: Questions sociales, emplois et migrations No 59, Paris, octobre 2007, page 51

<sup>6</sup> Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung, Strategien, Konzepte und Modelle unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, Stefan Sell, Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006, Bonn, pages 39-42

- „Informationskunden“: il s’agit de clients ayant des besoins d’information précis et pouvant être desservis par le biais des guichets d’information, des bornes d’information électroniques voire de la plateforme Internet virtuelle des Job Centers allemands;
- „Beratungskunden“: il s’agit de clients ayant des besoins de conseil ciblés en matière de recherche d’emploi; ils sont transférés auprès d’un placeur qui peut leur fournir une aide par des mesures concrètes en cas de problèmes personnels ou au niveau des compétences techniques;
- „Betreuungskunden“: ce sont des clients qui présentent des problèmes considérables en vue d’un placement rapide; ils sont conseillés par un gestionnaire („Fallmanager“) qui réalise un profilage beaucoup plus détaillé, allant au-delà du profilage standard (prévu pour les clients dénommés „Informationskunden“ et „Beratungskunden“).

Le système allemand se base par ailleurs sur les expériences vécues en Autriche qui s’oriente autour du principe de la segmentation des clients en fonction des besoins de suivi et conseil ainsi que des problèmes inhérents à leur profil personnel et professionnel.

Cette segmentation devrait constituer un élément central afin de guider les clients vers les bons acteurs publics ou privés en matière de placement et de suivi.

Il s’agit en l’occurrence également d’une approche devant faciliter la construction d’un système de profilage par voie électronique, tel qu’il sera commenté plus loin.

A côté des compétences des demandeurs d’emploi et de leurs expériences existantes, les experts admettent que les systèmes de guidance au niveau d’un service de placement devrait davantage considérer la notion de „potentialités“ en terme de compétences liées que possède un candidat demandeur d’emploi. Les autorités allemandes ont ainsi développé le concept de famille d’emploi („Job-Familien“), de types d’emploi („Job-Typen“) et de modules d’emploi („Job-Module“). Dans ce contexte, la guidance vers le premier marché du travail est facilitée et le demandeur d’emploi pourra mieux être orienté par rapport à des activités et professions connexes. La prise en considération des besoins par branches d’activité et la segmentation en fonction d’emplois potentiels intégrant des compétences similaires n’est pas à négliger dans ce contexte.

#### **2.4. Gestion efficace des données électroniques relatives aux offres et demandes d’emploi au profit de tous les acteurs impliqués**

Comme il a été indiqué plus haut, il va de soi qu’une politique de l’emploi performante ne pourra pas se faire avec un système informatique que les auteurs caractérisent eux-mêmes de „désuet“.

La création d’outils informatiques modernes et performants sera un préalable à la réforme de l’ADEM. Cette mise en place de nouvelles technologies informatiques devrait toutefois engendrer la mise à disposition de moyens budgétaires conséquents.

Dans le strict respect du critère de transparence du marché, la nouvelle Agence aura la tâche essentielle de rendre l’information sur les offres et demandes d’emploi accessibles et disponibles pour tous les acteurs impliqués: demandeurs d’emploi, employeurs, structures de placement privées, structures de placement publiques décentralisées (régionalisées).

Ainsi, en France il a été constaté que dans le cadre des premières démarches du demandeur d’emploi les outils qui facilitent l’accès à l’information sont des fondamentaux de l’utilité de la prestation, de même que l’unification des canaux de contact.

La création de plateformes électroniques communes, de systèmes intranet et de répertoires informatiques opérationnels s’impose dès lors comme une nécessité absolue.

Selon les expériences vécues par les employeurs, l’accompagnement et le placement de l’ADEM n’ont pas toujours été efficaces étant donné que le répertoire des professions, métiers et emplois qui aurait dû être conçu en vue de rapprocher au mieux les offres et les demandes d’emploi ne correspondait pas aux réalités du terrain.

Dans cet ordre d’idées une refonte substantielle du site Internet ainsi que de la plateforme de recherche électronique s’impose étant donné que les moteurs de recherche actuels ne sont aucunement adaptés aux besoins des employeurs. Les outils de recherche informatiques devraient ainsi être programmés en vue de faciliter l’accès des employeurs aux profils des demandeurs d’emploi.

Ainsi, il conviendra à l’avenir de tenir compte davantage des profils dont ont besoin les employeurs. Dans ce contexte il importera plus que jamais de considérer non seulement des qualifications de base

mais également des compétences nouvelles et des expériences requises qui prennent une importance grandissante dans le contexte du recrutement opéré par les entreprises.

La future Agence devrait dès lors veiller à mettre en œuvre un système de gestion des profils des demandeurs d'emploi à facettes multiples permettant des analyses selon différents angles de vue.

La coopération avec des structures privées pour le volet placement, accompagnement et suivi pourrait dans ce contexte dynamiser favorablement le processus de régénération futur de ces répertoires et des méthodes de profilage, étant donné que ces acteurs seront très proches des entreprises et de leurs besoins en évolution rapide.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que les auteurs annoncent une coopération future avec le „Pôle Emploi“ français, ce qui est à saluer. En fait, les demandeurs d'emploi en France<sup>7</sup> peuvent créer leur propre espace personnel sur une plateforme électronique permettant l'accès à une multitude de services personnalisés de recherche d'emploi (CV en ligne, abonnements aux offres, télécandidatures etc.). Il s'agit en l'occurrence d'un espace unique dédié à toutes les démarches du demandeur d'emploi sur le site Internet de „Pôle Emploi“. L'employeur pour sa part peut créer un espace recrutement dédié, déposer et diffuser dans le même système les offres d'emploi et rechercher des CV de candidats pour un poste. Une amorce dans cette direction a été faite au Luxembourg par le projet „beruffer.anelo.lu“ qui pour le surplus a pu réunir des acteurs au-delà de la seule ADEM.

### **2.5. Organisation du réseau des agences régionales conformément aux nouvelles structures à mettre en place**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent l'approche développée par les auteurs du projet de loi sous rubrique qui prévoit la présence d'agences dans différentes régions du pays et donc la garantie d'un service de proximité selon le principe que les demandeurs d'emploi devraient „avoir la possibilité d'accéder à un service relativement proche de leur domicile“.

Il s'agit en l'occurrence d'une approche qui a porté ses fruits dans de nombreux autres pays européens, dont le Royaume-Uni et l'Allemagne. Le défi sera de mettre en œuvre les mêmes méthodes d'accueil, d'appui et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que des critères de qualité et d'efficacité identiques dans chacune des sept agences régionales. Ceci devrait être facilité par le principe de l'autonomie de gestion, qui permettra surtout au chef d'agence de jouer un rôle prédominant.

Le fait de valoriser davantage le réseau des agences régionales placera l'administration centrale devant de nouveaux défis en terme de coordination des objectifs stratégiques et de gestion du système de suivi électronique des profils des demandeurs d'emploi et des offres d'emplois des employeurs.

En tout cas, le fait de vouloir développer les relations avec les employeurs tout en passant par les agences régionales est un bon choix. Encore faut-il faire preuve d'efficacité et de rapidité face aux projets de recrutement qui s'annoncent du côté des entreprises locales.

Par ailleurs, la mise en place d'un système de placement, d'accompagnement et de suivi se basant sur deux piliers (service public au niveau de l'Agence, service privé réalisé par un réseau de prestataires privés), devrait avoir également des conséquences directes sur l'organisation et l'exécution des tâches des agences régionales rendant nécessaire une adaptation de leur mode de fonctionnement par rapport à cette nouvelle philosophie qui devrait alors avoir son équivalent au niveau régional.

\*

## **3. CONSTATS D'ECHEC DES TENTATIVES DE REFORME ET DES REORIENTATIONS PASSES DE L'ADEM**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers avaient regretté à maintes reprises dans le passé que les responsables politiques se contentaient de commanditer à intervalles réguliers des audits tendant à analyser le fonctionnement des services de l'ADEM et d'émettre des propositions pour l'améliorer, alors que la plupart des recommandations du rapport d'analyse très complet datant de 1996 formulées par la Fiduciaire Générale du Luxembourg n'avaient pas encore été mises en œuvre<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

<sup>8</sup> Administration de l'Emploi/Audit de l'organisation et du fonctionnement de l'administration; Rapport final, Fiduciaire Générale de Luxembourg, Luxembourg, décembre 1996



Dès lors, la réalisation de nouveaux audits constituait dans le temps, aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, une perte de temps et d'argent. Ainsi, au lieu d'attendre la présentation du rapport définitif d'analyse de l'OCDE publié en octobre 2007, l'optimisation du fonctionnement de l'ADEM aurait déjà pu être engagée depuis la fin des années quatre-vingt dix. Ceci aurait pu avoir des répercussions immédiates sur l'organisation interne et le développement de compétences spécifiques des agents avec comme corollaire une efficacité accrue des services rendus aux chômeurs et aux entreprises et un effet immédiat sur l'économie nationale.

En attendant une réforme plus fondamentale de l'organisation de l'ADEM, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers avaient salué dans le passé certaines décisions ponctuelles, susceptibles d'améliorer la réponse aux besoins du marché du travail, comme par exemple l'intensification des relations entre l'ADEM et les entreprises du secteur du travail intérimaire.

Il est un fait que la majorité des intérimaires sont des travailleurs frontaliers et que les résidents délaissent cette forme de travail qu'ils associent à un statut de précarité. Or, il est indéniable que le travail intérimaire constitue un pont vers le marché de travail primaire, en ce que les contrats de missions confèrent au travailleur une certaine expérience, et que, en tout état de cause, le fait qu'une personne occupe un travail intérimaire prouve qu'elle ne se résout pas à l'inactivité, mais qu'elle tente au contraire à décrocher un contrat de travail traditionnel.

Dans cette optique, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers étaient toujours d'avis que le travail intérimaire devrait davantage être promu et encouragé, même s'il concerne dans une moindre mesure les demandeurs d'emploi constituant traditionnellement le chômage structurel, à savoir les chômeurs résidents à faible qualification.

Toutefois, aujourd'hui il semble évident que de telles mesures ne pouvaient engendrer que des résultats partiels, tant que les vrais problèmes rattachés au fonctionnement de l'ADEM, déjà relevés par l'audit de 1996, ne se voyaient pas résolus.

Dans cet ordre d'idées, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se permettent de rappeler quelques critiques soulevées par ledit audit<sup>9</sup>:

*„le fonctionnement de l'ADEM n'est plus adapté à un environnement et à un contexte économique qui s'est considérablement transformé ces dernières années.“*

(...)

*„Ils [les clients de l'ADEM] souhaitent voir en l'ADEM un véritable partenaire dans la lutte contre le chômage, capable de les servir et de les conseiller.“*

*„L'ADEM ne sait pas répondre à ces attentes et exigences. Elle est soumise à des contraintes structurelles fortes, conséquences de la loi ou de son statut d'administration publique. Elle focalise l'essentiel de son énergie sur les contrôles, parfois sur la répression, et non sur la persuasion et la coopération.“*

*L'infrastructure, l'organisation, les outils, notamment informatiques, et les moyens humains ne sont pas adaptés pour délivrer le service que ses „clients“ attendent d'elle.“*

*„Il n'est donc pas étonnant que l'ADEM soit critiquée par la quasi-totalité des personnes que nous avons rencontrées:*

- la qualité des prestations ne serait pas à la hauteur des attentes, surtout en matière de placement et de gestion des permis de travail,*
- l'ADEM connaîtrait insuffisamment les demandeurs d'emploi et les besoins des entreprises,*
- les infrastructures logistiques et techniques ne permettraient pas un service client adapté ni une gestion optimale du portefeuille des offres d'emplois,*
- les compétences du personnel ne seraient pas en adéquation avec le travail demandé,*
- l'information diffusée par l'ADEM serait insuffisante.“*

*L'audit ne s'est évidemment pas contenté à détecter des déficiences au niveau du fonctionnement de l'administration, mais émet également des recommandations concrètes destinées à y pallier:*

.....

<sup>9</sup> Administration de l'Emploi/Audit de l'organisation et du fonctionnement de l'administration; Rapport final, Fiduciaire Générale de Luxembourg, Luxembourg, décembre 1996, pages 5 et 6

- *la réorganisation de l'administration en une structure (...) disposant d'une plus grande autonomie mais en revanche responsabilisée sur des objectifs mesurables,*
- *le renforcement quantitatif et qualitatif des moyens humains sous forme de recrutements et de programmes de formations,*
- *la réalisation d'investissements significatifs, notamment technologiques, pour améliorer la gestion du portefeuille des offres d'emplois, celles des demandes d'emplois et les assignations qui en résultent,*
- *l'amélioration significative du service, de l'accueil et de la communication „client“.*

Selon nombre d'entreprises, qui constituent une bonne partie de la clientèle de l'ADEM, la plupart des problèmes identifiés par l'audit conduit en 1996 et l'audit de l'OCDE de 2007 subsistent.

\*

#### **4. INGREDIENTS FONDAMENTAUX D'UNE REFORME EFFICACE DE L'ADEM**

Le défi majeur de la politique de l'emploi est double: d'un côté, il importera de doter les personnes à la recherche d'un emploi des qualifications et compétences nécessaires et, d'un autre côté, il s'agira d'inciter les entreprises par des mesures plus pointues et plus visibles à recourir au réservoir de main-d'œuvre résidente, et plus particulièrement aux demandeurs d'emploi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voient dans la résorption du chômage une des priorités politiques nationales, qui nécessitera à court et à moyen terme des mesures plus incisives en vue de réussir une mobilisation („activation“) aussi précoce que possible et une augmentation notable de l'employabilité des demandeurs d'emploi.

La réforme de l'ADEM, telle que décrite à l'exposé des motifs du projet de loi sous avis, fait siennes ces deux préoccupations.

Ceci étant, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à mettre en évidence l'importance du principe de responsabilisation de tous les acteurs concernés par la politique de l'emploi nationale, et surtout des premiers concernés, les demandeurs d'emploi. La responsabilisation de ces derniers est une condition sine qua non pour garantir que les réformes de la politique de l'emploi ont des effets durables et mènent à une réduction du chômage structurel.

##### **4.1. La réforme de l'ADEM doit donner une réponse efficace aux besoins des employeurs**

###### **4.1.1. Coopération étroite avec les secteurs économiques**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers partagent entièrement la position développée par les auteurs du projet de loi sous avis qui disent que „les relations avec les employeurs constituent le point faible de l'Administration de l'emploi“.

Ainsi, le maintien de relations étroites avec les employeurs et la bonne connaissance des besoins en compétences et qualifications des différents secteurs économiques représentent une condition sine qua non en vue de la réussite d'une future politique de placement ou de conseils professionnels.

Toutefois, il importe de relever qu'aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers le manque d'approche systématique au sein de l'ADEM en ce qui concerne les relations avec les employeurs ne s'explique pas seulement par une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi à suivre par chaque agent, allant au détriment des contacts avec le secteur privé, mais est plutôt dû à un manque de visions conséquentes auprès de l'ADEM visant à faire de la prospection auprès des entreprises une mission fondamentale pour les placeurs („conseillers professionnels“).

Même si le suivi personnalisé des demandeurs d'emploi doit être considéré comme étant la tâche principale du placeur, cette dernière ne peut être réalisée efficacement sans l'entretien de relations approfondies avec les employeurs.

L'exposé des motifs met en exergue que, „désormais“, il incombe aux „conseillers professionnels“, dès qu'une offre d'emploi est déclarée auprès de l'Agence, „de prendre contact avec l'employeur pour déterminer les besoins précis de ce dernier et les particularités relatives à cette offre“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent si la révision des procédures de suivi des demandeurs et le renforcement du nombre de conseillers professionnels pourront réellement engendrer ce renouveau en terme de relations avec le secteur privé. Ne faudrait-il pas plutôt reconsidérer le fonctionnement du „service du développement de l'emploi“ par référence à une structure plus flexible (voir ci-dessus)? Ne faudrait-il pas se poser la question de la nécessité de la réalisation d'autres préalables, notamment en termes de qualifications et de formation des placeurs et des outils informatiques de gestion des profils?

Il va sans dire que l'OCDE a bien fait de relever que „le nombre d'assignations de demandeurs inscrits par embauche ne saurait constituer (...) une mesure de résultat“. Il est en fait scandaleux que les auteurs admettent que dans le passé la pratique existait au sein de l'ADEM qu'un „nombre plus ou moins élevé de candidats ne disposant pas toujours du profil demandé“ était aiguillonné par le biais d'assignations auprès d'employeurs, qui se voyaient en définitive dans l'impossibilité de les intégrer dans leurs propres structures, faute de profils adéquats.

Le rapport d'audit de l'OCDE est à ce propos éloquent: „L'ADEM bénéficie d'une obligation légale de notification des offres d'emploi et elle satisfait ces offres par des assignations de demandeurs vers ces postes. La plupart des pays de l'OCDE (l'Allemagne et la Finlande étant des exceptions partielles) ont abandonné cette approche dans les années 80 et 90 pour une approche d'affichage des offres en accès libre ou semi-ouvert. Ils effectuent des assignations directes principalement au cours des processus de suivi personnalisé. L'ADEM semble citer le nombre d'assignations comme une mesure de résultat. Mais en 2005 il y avait environ 40 assignations de demandeurs inscrits pour chaque embauche effective obtenue par cette approche. En même temps, les trois quarts environ des embauches de demandeurs d'emploi ne correspondent pas à des assignations de l'ADEM. L'ADEM devrait prendre, comme mesure de résultat, les placements effectifs de demandeurs plutôt que les assignations. Elle devrait focaliser les services de placement sur l'objectif de retour à l'emploi surtout pour les chômeurs difficiles à placer: Le travail des consultants et du SAPDE [Service d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi] serait évalué selon cet objectif.“<sup>10</sup>

Ce n'est qu'après de nombreux audits et essais de réformes partielles que les autorités pointent finalement du doigt le problème fondamental lié à la méthode de travail et la façon selon laquelle fonctionne le service de placement actuel de l'ADEM.

Il aurait été logique que les placeurs soient tenus de sélectionner depuis un certain temps déjà un nombre restreint de candidats disposant des qualifications recherchées. Il aurait été par ailleurs tout à fait fondamental, même en présence d'une recrudescence du nombre de demandeurs d'emploi, d'opérer, pour des raisons d'efficacité et de responsabilité face à l'employeur et au demandeur, une présélection de candidats potentiels et intéressés.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers comprennent que les auteurs visent à l'avenir à approfondir les relations avec les employeurs par le biais des agences régionales dont le rôle devrait être rehaussé. Elles doutent cependant du fait que l'effort d'anticipation à développer par rapport à un potentiel d'emploi qui se crée et par rapport à des offres d'emploi en gestation puisse être facilement coordonné au niveau national.

Le fait de „développer une bonne connaissance des entreprises de sa région“ et de „créer une relation de confiance“, combiné à la recherche de demandeurs d'emploi „dans les plus brefs délais“, devrait valoriser en théorie le service du développement de l'emploi au niveau individuel de chaque agence régionale. En pratique cependant, tout tient à la motivation des conseillers professionnels de se consacrer à leur mission d'observateurs de la vie économique de leur région et d'être réellement des interlocuteurs accessibles pour les employeurs.

L'exposé des motifs met en évidence la mise en œuvre de projets pilotes avec certains secteurs comme étant des initiatives déterminantes en vue de mener à bien une politique proactive de l'emploi.

Ces projets pilotes „Fit4Job“ servent à offrir un encadrement proactif des demandeurs d'emploi, une augmentation de l'employabilité par le biais de diagnostic suivi et de formations adaptées tout comme une collaboration avec les professionnels du secteur.

<sup>10</sup> Audit du service public de l'emploi au Luxembourg, David Grubb, Documents de travail de l'OCDE: Questions sociales, emplois et migrations No 59, Paris, octobre 2007, page 5

Bien que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers saluent explicitement toutes ces initiatives pour les secteurs de la construction et du commerce (Fit4Commerce) par exemple, elles tiennent à rappeler qu'il s'agit en l'occurrence de mesures partielles qui font certes preuve d'un certain succès mais qui en définitive ne permettent pas de résorber une majeure partie du chômage.

On pourrait même aller jusqu'à dire que ces initiatives sont une preuve que l'ADEM elle-même n'a pas réussi à développer des initiatives d'envergure semblables de sa propre initiative et a préféré composer son plan d'action annuel d'une palette de projets pilotes sectoriels.

Toutefois, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent ces initiatives comme étant importantes, surtout en vue de la préparation d'une coopération future beaucoup plus large entre l'Agence et les employeurs.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent dans ce contexte à ce que les instruments en matière de politique de l'emploi, et plus particulièrement les mesures en faveur de l'emploi visant à rendre les demandeurs d'emploi plus employables, connaissent davantage de publicité auprès de tous les acteurs concernés: les demandeurs d'emploi, les entreprises et le grand public en général.

Les dépenses du Fonds pour l'emploi révèlent la complexité d'un arsenal de mesures ayant été mises en place pour combattre le chômage. Or, il semble évident que dans la mesure où le nombre d'instruments poursuivant le même objectif, à savoir la lutte contre le chômage, augmente, le nombre de doubles emplois et le risque d'abus s'accroît également.

Il est dans l'intérêt d'une meilleure gestion des demandeurs d'emploi par la nouvelle Agence qu'une réforme des mesures en faveur de l'emploi soit engagée le plus vite possible afin de rendre l'arsenal de mesures plus transparent et plus efficient.

#### **4.1.2. Renforcement du rôle des consultants**

L'exposé des motifs du projet de loi sous avis relève que les „relations entre consultants et conseillers professionnels doivent être renforcées et leur coopération et échanges favorisés“.

Or, au vu de cette relation importante entre les deux acteurs susmentionnés, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent que s'étonner que le terme de „consultant“ n'apparaît aucunement dans le texte du projet de loi.

Les consultants qui en principe viennent du secteur qu'ils ont en charge ont une bonne connaissance des compétences et qualifications dont ont besoin les employeurs d'un secteur spécifique. Dès lors, il importera de valoriser davantage les consultants dans le projet de loi, d'une part, ainsi que dans tout le processus de suivi des demandeurs d'emploi, d'autre part.

Par ailleurs, les auteurs devraient lors de la révision des procédures internes tenir compte des expériences des consultants détachés par le secteur privé qui à l'état actuel assurent le contact avec les employeurs.

Le recours aux consultants qui a été institutionnalisé depuis 1997 a été une tentative de solution en vue de répondre avec plus d'efficacité aux besoins surtout de l'économie. Toutefois, les auteurs du projet de loi mettent en évidence que le système actuel de coopération entre placeurs et consultants fonctionne mal.

Il convient dès lors d'améliorer substantiellement l'interconnexion entre les conseillers professionnels et les consultants de sorte à rendre les services de l'Agence plus efficace, tant dans l'intérêt des entreprises que des demandeurs d'emploi. Les consultants qui constituent un contact privilégié entre les entreprises et l'ADEM peuvent contribuer à améliorer à l'avenir la compréhension mutuelle, alors que leurs connaissances du terrain devraient être mieux utilisées par les conseillers professionnels.

Dans le passé, le CES a tenu de souligner „l'importance des démarches du consultant pour comprendre les besoins des employeurs et pour être en mesure d'adapter et d'ajuster les services proposés par l'ADEM dans le cadre du service placement. Ces démarches servent également à motiver et à persuader les employeurs potentiels à collaborer avec l'administration de l'emploi“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont persuadées que le système d'accompagnement mis en place par le biais de consultants proches des employeurs constitue la clé d'un futur système de suivi à opérer par le „service du développement de l'emploi“ public et/ou privé.

Cependant, le projet de loi ne donne pas de réponse aux problèmes soulevés par le CES dans son avis annuel 2010:

*„Le consultant apparaît comme un outil efficace pour l’ADEM et un atout tant pour le demandeur d’emploi que pour les entreprises concernées. Leur nombre est cependant insuffisant pour couvrir tous les secteurs d’activité.*

*En effet, la saisine du consultant par le demandeur d’emploi se fait sur la base volontaire et non obligatoire. Le demandeur d’emploi inscrit peut contacter le consultant du secteur économique recherché en vue de préparer ses démarches de recherche d’emploi. En revanche, le demandeur d’emploi doit se présenter chez son placeur régulièrement, en principe toutes les trois semaines.*

*Le CES constate que les consultants sont particulièrement appréciés auprès des entreprises et qu’ils semblent assez bien remplir le rôle d’intermédiaire avec le monde économique qui leur était initialement dévolu. Or, force est de constater que les consultants devront plus que par le passé être intégrés dans le cœur du fonctionnement de l’ADEM.“<sup>11</sup>*

Ces réflexions du CES et les constats précédents amènent la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers à faire appel aux autorités compétentes de reconsidérer de fond en comble le modèle de suivi et d’accompagnement préconisé par le projet de loi. Aussi la question importante du financement des consultants ne trouve-t-elle pas de réponse.

Ne serait-il pas plus logique que de mettre en place une structure efficace qui permette d’intégrer au sein de la même personne la fonction de conseiller professionnel et celle de consultant?

Les propositions énoncées dans l’exposé des motifs qui rappellent que les „activités des consultants seront donc développées et leurs relations avec les conseillers professionnels mieux organisées“ et que les consultants „seront intégrés davantage dans le service du développement de l’emploi“ doivent être considérées comme de bonnes résolutions sans que le projet de loi n’intervienne toutefois sur une formalisation quelconque du rôle du consultant et de son implication dans les processus nouveaux à mettre en place.

#### **4.1.3. Recrutement et formation des conseillers professionnels**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d’avis que les conseillers professionnels devraient provenir du secteur privé tout en ayant une expérience professionnelle dans les domaines des ressources humaines, du recrutement ou de l’encadrement du personnel. L’exposé des motifs du projet de loi sous rubrique rappelle qu’en 2010 ont été recrutés 35 „conseillers professionnels“ supplémentaires sous le statut d’employé de l’Etat provenant principalement du secteur privé où ils ont acquis leur expérience professionnelle.

Même si les initiatives de recrutement se situaient dans un contexte de réforme partielle, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d’avis qu’il aurait fallu d’abord adopter le projet de loi de réforme de l’ADEM avant de se lancer dans une vague de recrutement tous azimuts et de développement du réseau d’agences régionales.

Par référence aux remarques précédentes, il aurait été préférable de définir une toute nouvelle structure de conseil et d’accompagnement des demandeurs d’emploi sous un statut privé au lieu d’opter pour une structure mixte qui inclut des placeurs ayant le statut de fonctionnaire et des conseillers professionnels ayant le statut d’employé de l’Etat. Il importe qu’à l’avenir l’Agence dispose d’une certaine flexibilité en matière de décisions d’embauche.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont du même avis que les auteurs du projet de loi que le volet „formation“ constituera à l’avenir un élément fondamental dans le développement d’un service de qualité au profit des employeurs et des demandeurs d’emploi.

Comment développer une approche anticipative autour des besoins futurs des employeurs et des compétences d’analyse et d’appréciation des profils multiples des demandeurs d’emploi si l’Agence ne motive pas ses collaborateurs et surtout les conseillers professionnels à se former continuellement?

Le volet formation comme d’ailleurs celui concernant l’informatique sont les domaines où le projet de loi mentionne explicitement un potentiel de collaboration avec des agences des pays voisins.

<sup>11</sup> Avis annuel sur l’évolution économique, sociale et financière du pays 2010, CES, Luxembourg, avril 2010, page 54

Il va de soi que les considérations liées à la formation systématique des conseillers professionnels ont leur valeur quel que soit la forme juridique, publique ou privée, que prendrait le futur service du développement de l'emploi.

#### **4.1.4. Efficacité dans l'exécution des tâches des conseillers professionnels**

L'efficacité dans l'exécution de la mission du conseiller professionnel devrait se situer sur deux niveaux:

- d'une part, dans la définition du profil du demandeur d'emploi et de l'accompagnement de ce dernier et
- d'autre part, dans la communication de profils adaptés des demandeurs d'emploi à l'adresse des employeurs présentant des besoins précis.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi sur la base d'un profilage détaillé doit assurer un suivi individuel et adapté à la personne permettant également de responsabiliser le demandeur dans sa recherche d'un emploi.

Selon les auteurs du projet de loi sous rubrique, les relations entre les conseillers professionnels et les demandeurs d'emploi ne doivent pas se limiter à des contacts répétés et de courte durée. Le suivi individualisé devrait prendre à l'avenir la forme d'entretiens substantiels et de plus longue durée permettant d'identifier le profil du demandeur d'emploi, son parcours professionnel, son employabilité ainsi que ses propres attentes par rapport à un futur emploi.

Or, il est un fait qu'un tel suivi personnalisé n'est possible que si les conseillers professionnels disposent du temps nécessaire en vue de se consacrer aux entretiens avec les demandeurs et aux initiatives de suivi. Pour atteindre cet objectif, les auteurs argumentent qu'il faut, à part une augmentation des effectifs, procéder également à une simplification des procédures en place.

Dans ce but, une nouvelle procédure de première inscription plus allégée est introduite suivi d'un premier entretien personnalisé plus étendu avec le conseiller professionnel.

Pour ce qui est de la communication des profils adaptés de demandeurs d'emploi à l'adresse des employeurs, il sera procédé à l'avenir à une sélection d'un nombre restreint de candidats disposant des qualifications recherchées.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent avec intérêt toutes ces nouvelles pistes.

Toutefois, de nombreuses initiatives passées visant à augmenter l'efficacité des placeurs et l'accompagnement sont restées lettres mortes. Dès lors, elles ont des doutes que la nouvelle procédure apporte une réelle amélioration.

Dans ce contexte, il importe de rappeler qu'à partir de 2012, les frontaliers auront la possibilité de recourir aux services de l'Agence, ce qui entraînera un volume de services de conseils en augmentation continue.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que dans d'autres pays européens les entretiens avec les demandeurs d'emploi se font à des échéances plus courtes. L'OCDE avait recommandé en 2007: „*Avec des moyens toujours limités, il est sans doute efficace de créer deux niveaux de placeurs: placeurs juniors qui effectuent les entretiens de tous les 15 jours et placeurs-conseillers impliqués dans les travaux plus complexes comme la négociation avec le chômeur d'un plan d'action écrit et signé.*“<sup>12</sup>

## **4.2. La réforme de l'ADEM doit davantage responsabiliser les demandeurs d'emploi**

### **4.2.1. Eliminer les freins actuels à la politique de l'emploi**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se sont toujours exprimées en faveur de toute mesure visant à réaliser une activation aussi précoce que possible des demandeurs d'emploi, en les incitant à rechercher et à accepter un nouvel emploi dans les meilleurs délais. Ceci évitera qu'ils

<sup>12</sup> Audit du service public de l'emploi au Luxembourg, David Grubb, Documents de travail de l'OCDE: Questions sociales, emplois et migrations No 59, Paris, octobre 2007, page 56

s'enlisent dans une attitude passive, étant donné l'indemnisation fort généreuse du chômeur, et qu'il existe une interdépendance entre l'allocation de chômage et d'autres aides sociales.

Une majorité des changements de textes opérés depuis 2006 avait pour objet une plus grande responsabilisation du demandeur d'emploi ou du chômeur indemnisé et la création d'incitatifs à l'adresse de ce dernier pour qu'il se mobilise de sa propre initiative et fasse un effort plus conséquent et régulier de rechercher un emploi.

Malheureusement ces adaptations n'ont pas apporté les résultats escomptés.

Les organisations patronales, considèrent la politique de réduction du chômage et de rétablissement du plein emploi comme une priorité politique, à laquelle elles entendent contribuer activement.

Ainsi, des efforts considérables ont été déployés au cours de ces dernières années par les organisations des employeurs en vue de faire réduire le chômage et plus particulièrement celui des jeunes: campagnes de sensibilisation auprès des entreprises, notamment afin d'augmenter les postes d'apprentissage, conclusions de nouvelles conventions-cadres avec des fédérations et organisations patronales afin de faciliter la conclusion de stages.

Il va sans dire que si la politique de lutte contre le chômage a sa raison d'être, elle ne fait cependant que combattre les symptômes d'un problème structurel dont les causes vont au-delà des effets de la crise économique actuelle et ne sont pas uniquement à rechercher dans une création d'emplois insuffisante.

La raison principale du chômage actuel réside bel et bien dans le manque de qualification des demandeurs d'emploi: au mois de décembre 2010, environ 50% de la population de chômeurs était classée dans la catégorie „niveau inférieur“; en d'autres termes, ces personnes avaient uniquement accompli la scolarité obligatoire.

D'autres causes, qui sont pourtant difficilement quantifiables, sont à rechercher au niveau des mentalités et comportements: par exemple des déficiences au niveau des compétences sociales, un manque de flexibilité en ce qui concerne la nature des travaux et/ou des horaires proposés, un manque de mobilité, etc.

Il est un fait qu'un certain nombre de demandeurs d'emploi qui, s'ils trouvaient un emploi, gagneraient un salaire proche du salaire social minimum, ne sont pas réellement motivés à accepter un tel poste de travail, alors que le différentiel de revenu entre le salaire social minimum, d'une part, et l'indemnité de chômage, d'autre part, est peu élevée, d'autant plus si l'on prend en compte les frais générés par le travail, comme les frais de déplacement, les frais relatifs à la tenue vestimentaire, les repas, etc.

#### ***4.2.2. Renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi par des mesures qualifiantes***

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le développement de formations qualifiantes devrait se faire en coopération étroite avec les secteurs économiques respectifs.

Étant donné que les mesures en faveur de l'emploi ont pour objectif d'augmenter l'employabilité des demandeurs d'emploi résidents, tout en les dotant des qualifications et compétences nécessaires, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que le projet de loi sous avis n'inclut pas de réforme des instruments et mesures en faveur de l'emploi, notamment de mesures concrètes et nouvelles en ce qui concerne l'amélioration des qualifications des demandeurs d'emploi.

Même si les mesures de formation réalisées par l'ADEM peuvent sembler potentiellement efficaces comme outil de placement, des analyses faites dans le passé ont montré des taux d'attribution élevés à chaque stade du processus: par exemple, par référence à un cas repris dans le Rapport d'activité de l'ADEM de 2005, sur 125 personnes convoquées à l'atelier de présélection, 75 se présentent, 12 sont présélectionnées par le formateur, 10 terminent la formation et 5 sont engagées (c'est-à-dire seulement 4% des personnes convoquées à l'origine).

Même si la nouvelle convention de collaboration proposée peut servir de base en vue de guider de façon plus efficace le demandeur d'emploi et de l'orienter vers des mesures plus qualifiantes, ces mesures partielles ne pourront pas contrebalancer les insuffisances du système de l'enseignement national, tout comme les déficiences en matière de politique d'orientation scolaire et professionnelle.

Il est un fait que la difficulté inhérente aux „mesures en faveur de l'emploi“, et plus particulièrement les emplois „aidés“, est l'effet „de carrousel“: cet effet se produit quand les participants aux mesures

se retrouvent au chômage avec les droits à l'indemnisation renouvelés. Il importe dès lors d'éviter plus que jamais à l'avenir que les personnes difficiles à placer passent de mesure en mesure sans jamais réintégrer le marché classique de l'emploi.

#### **4.2.3. Bilan de compétence et plan de formations qualitatives adaptés aux profils des demandeurs d'emploi**

Il est un fait qu'une partie des demandeurs d'emploi réussissent à trouver un emploi sans formation additionnelle ou reconversion professionnelle. Cependant, tel n'est pas le cas pour un nombre important de demandeurs inscrits à l'ADEM. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers partagent l'avis des auteurs du présent projet de loi qu'un rôle important incombe donc à la future Agence dans le domaine de la formation initiale et de la formation continue.

En principe, par référence à l'exposé des motifs, le bilan de compétences sert notamment à orienter un demandeur soit vers un emploi soit vers une formation si ses qualifications ne permettent pas une insertion rapide. L'offre de formation constitue dès lors un élément crucial du suivi personnalisé des demandeurs et devra être adaptée aux besoins spécifiques du demandeur en question tout en tenant compte des perspectives sur le marché du travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers font appel aux autorités de pousser davantage les formations à la carte permettant de répondre à des besoins spécifiques des demandeurs d'emploi. Elles préconisent un renforcement des méthodes de coopération avec le secteur privé en vue de la réalisation de formations transmettant des compétences recherchées par les différents secteurs de l'économie nationale.

Elles mettent en garde devant le fait que l'orientation professionnelle est devenue au fil des années un vaste domaine de préoccupation de la part de multiples autorités et acteurs publics et privés. Elles plaident par conséquent en faveur d'un rééquilibrage des missions entre le service existant s'occupant des apprentis et la nouvelle mission d'orientation professionnelle relative aux salariés et demandeurs d'emploi.

Il importera plus que jamais d'éviter un amalgame de concepts et de notions similaires mais pas nécessairement identiques autour de l'orientation professionnelle. D'autres concepts seront définis par le biais de projets de loi actuellement sur la voie législative, tels que les „conseillers en orientation“ ou la „maison d'orientation“, dont il faudrait absolument tenir compte dans le présent contexte.

#### **4.2.4. Stratégie d'activation spécifique: Application de sanctions efficaces**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent vivement auprès du Gouvernement à ce qu'une activation aussi précoce que possible des demandeurs d'emploi avec comme corollaire une responsabilisation accrue de ces derniers soit mise en œuvre et même renforcée par des mesures complémentaires.

Il s'agit en l'occurrence d'une condition sine qua non de la réforme de l'ADEM mais également de la législation sur le chômage en général qui devrait pousser le chômeur à prendre sa situation en main et à trouver un emploi surtout de sa propre initiative.

Ainsi, le principe de l'activation de sa propre initiative représente, aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, l'épine dorsale de la politique préconisée par les autorités gouvernementales visant à confronter les bénéficiaires des indemnités de chômage complet avec des obligations renforcées.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent que l'approche prévue de responsabiliser la personne concernée par une convention formelle est un moyen de suivi et de guidance utile et efficace pour les demandeurs d'emploi concernés, permettant en définitive une orientation en matière d'insertion ou de réinsertion des demandeurs d'emploi plus individualisée.

Toutefois, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent de constater que le texte regorge de nombreuses imprécisions quant à la mise en pratique de la convention de collaboration par la future Agence.

Elles sont d'avis que le recours à un règlement grand-ducal d'exécution tel que prévu dans le Code du travail ne va pas clarifier le point essentiel à leurs yeux, qui est celui de l'accroissement de la res-



ponsabilisation du demandeur d'emploi. Ce dernier devrait devoir être contraint plus directement de se mobiliser de sa propre initiative par la présentation de façon régulière de preuves à l'ADEM qu'il a lui-même réalisé un effort de mobilisation.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent accepter que les responsabilités des demandeurs d'emploi soient ainsi limitées dans les faits, étant donné que les textes restent flous quant aux efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié et qu'en fin de compte les obligations réelles ne vont pouvoir être déduites que du texte même de la convention.

Il va de soi que dans la pratique l'Agence devra constater le non-respect des obligations par le demandeur d'emploi, surtout lorsqu'elle veut décider de l'application des sanctions prévues, notamment d'une suspension de paiement de l'indemnité de chômage. Ainsi, les textes laissent présumer que ce sera surtout l'Agence qui à l'avenir sera la partie prenante à la convention de coopération et qui se verra davantage responsabilisée à guider et orienter la personne concernée.

Il importe aussi de relever que les sanctions relevées dans l'exposé des motifs existent déjà dans les dispositions en vigueur. Ainsi, il est prévu qu'un demandeur d'emploi qui refuse de faire les démarches nécessaires pour rechercher un emploi et qui n'entend pas collaborer avec l'Agence, „pourra“ être sanctionné et le bénéfice du soutien de l'Agence lui sera retiré. Les auteurs précisent qu'il en sera de même pour les demandeurs qui ne se présentent pas aux rendez-vous fixés.

Ainsi, la non-présentation, sans excuse valable, sera sanctionnée par la perte du droit à l'indemnité de chômage complet pour sept jours de calendrier (en cas de récidive pour 30 jours de calendrier) pour les demandeurs indemnisés et la suspension du dossier d'inscription et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé pour une durée de deux mois (en cas de récidive pour 26 semaines), pour les demandeurs non indemnisés. Le refus de signer, „sans motifs valables et convaincants“, la convention de collaboration entraîne la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que les autorités octroient des sanctions différentes en fonction du type de client (demandeur indemnisé ou demandeur non indemnisé) sans toutefois justifier des choix opérés.

Elles plaident à ce que les sanctions soient appliquées.

\*

## **5. ANALYSE CRITIQUE DE CERTAINS ELEMENTS DE REFORME PROGRAMMES**

### **5.1. Au lieu d'introduire une „Commission de suivi“: privilégier un renforcement des missions du Comité permanent de l'emploi et du travail**

A titre de rappel, par référence à l'article L. 651-1. du Code du travail, la mission et les tâches du Comité permanent de l'emploi et du travail qui avait fait l'objet d'une réforme en 2007 se définissent comme suit:

- Il „(...) est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière
- a) d'emploi et de chômage,
  - b) de conditions de travail, de sécurité et de santé des travailleurs“.

„(...) le comité surveille la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois au regard notamment de l'utilisation optimale des forces de travail en coordination avec la politique économique et sociale, de la composition des offres et demandes d'emploi, du recrutement de travailleurs non ressortissants d'Etats membres de l'Espace économique européen et de la Confédération helvétique, de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage et de la législation concernant les relations entre l'Administration de l'emploi et les employeurs.

A cette fin le comité peut notamment faire établir et examiner:

- des études sur la structure de la main-d'oeuvre;
- des bilans globaux et sectoriels de main-d'oeuvre;
- des analyses des professions et de leur évolution technique;
- des études sur les profils des offres et demandes d'emploi;
- des études sur l'évolution de l'emploi;
- des statistiques sur les fluctuations du marché du travail;
- des études sur des problèmes en relation avec l'emploi et le chômage et la formation professionnelle;
- des comptes-rendus sur les résultats obtenus par les services de placement;
- des études sur les infractions à la législation sociale luxembourgeoise.

Sur la base de l'examen des données précitées, le comité pourra notamment émettre des propositions sur les actions à entreprendre:

- en vue de rapprocher les offres et les demandes d'emploi;
- en vue de réduire les inadéquations constatées sur le marché du travail;
- sur base de l'examen des problèmes rencontrés par les services de placement et les services de la formation professionnelle dans l'exécution de leurs missions, en vue d'améliorer l'efficacité des prestations offertes par ces services aux entreprises et aux demandeurs d'emploi et d'accroître le taux de pénétration de l'Administration de l'emploi sur le marché du travail;
- en vue d'améliorer les mécanismes de contrôle de l'application de la législation sociale luxembourgeoise.

Le comité pourra recommander aux ministres concernés de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement des administrations relevant de leurs compétences respectives, et notamment de l'Administration de l'emploi (...).“

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que les missions et tâches du Comité permanent de l'emploi et du travail pourraient très bien être étendues en vue d'une intégration des tâches spécifiques attribuées à la nouvelle „commission de suivi“ de l'Agence, pour le cas où cela s'avérerait utile et nécessaire. Il est un fait que les missions du Comité permanent de l'emploi et du travail sont déjà très larges et on peut présupposer que les missions réservées à la commission de suivi sont parfaitement assimilables avec celles dudit comité.

Ainsi, la Commission de suivi:

- Est chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des missions et tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
- Elle peut rendre des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci;
- Elle peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence;
- Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le Développement de l'Emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues;
- Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques;
- Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et tâches par l'Agence pour le Développement de l'Emploi.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers plaident dès lors en faveur d'un renforcement des missions du Comité permanent de l'emploi et du travail et s'opposent à toute introduction de commissions nouvelles. Elles y voient un risque réel de double emploi avec les structures existantes. Par ailleurs, on pourrait interpréter l'instauration d'une Commission de suivi comme étant une sorte d'alibi surtout en vue d'enlever toute responsabilité au management de l'Agence en cas d'échec de la réforme projetée.

Les deux chambres professionnelles ne voient pas non plus l'utilité d'une commission mixte et donc le partage des responsabilités qui en découle si aucun moyen d'action n'est fourni aux acteurs associés dans ce contexte.

### **5.2. Procédure nouvelle en cas de recrutement à l'étranger: introduction d'une procédure automatique**

Le projet de loi sous avis vise à aménager légèrement la procédure en cas de recrutement de l'employeur à l'étranger.

Ainsi, la nouvelle Agence va faire office de filtre par rapport à des ressortissants de pays tiers. Ne sont désormais admissibles à présenter une demande en obtention d'une autorisation de séjour que les ressortissants de pays tiers qui ont trouvé un employeur qui s'est fait certifier par l'Agence qu'il a le droit de recruter la personne de son choix. D'après les auteurs du projet de loi, cette attestation pourra être demandée au plus tôt trois semaines à partir de la déclaration de poste pour permettre à l'Agence de procéder à une recherche parmi les demandeurs d'emploi inscrits et, le cas échéant, de les proposer à l'employeur.

L'employeur doit donc collaborer avec l'Agence afin d'obtenir l'attestation requise. Il doit ainsi remplir l'obligation légale de déclarer le poste vacant.

En ce qui concerne le salarié potentiel, ce dernier doit être en possession de l'attestation, remise par l'Agence à l'employeur. A ce moment, la procédure peut alors avancer très rapidement sans risque que la demande ne soit refusée pour non-déclaration de poste vacant.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que cette nouvelle procédure allégée peut accélérer le processus de décision auprès de l'employeur intéressé par des ressortissants de pays tiers. Elles regrettent toutefois que, pour le cas où l'employeur a régulièrement déclaré le poste vacant, il doit encore de sa propre initiative demander l'attestation auprès de l'Agence.

Aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, le projet de loi devrait prévoir, dans l'esprit d'une simplification administrative plus étendue, une transmission automatique de l'attestation à l'employeur après un délai de trois semaines depuis la déclaration de poste vacant.

\*

## **6. PROMOUVOIR LA MOBILITE DE L'EMPLOI PAR DES MESURES INNOVATRICES**

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que la réforme de l'ADEM et en même temps la lutte contre le chômage doivent s'inscrire dans un concept plus global de politique en faveur de l'emploi. Ainsi, elle devra englober des aspects de droit du travail permettant d'aboutir à une plus grande mobilité des personnes sur le marché du travail. Celle-ci constitue en effet un préalable à une intégration plus dynamique des demandeurs d'emploi au marché du travail, d'un côté, et à un ressourcement optimal des entreprises en personnes présentant les compétences et profils requis, de l'autre.

Elles renvoient pour le surplus aux propositions formulées à cet égard dans le passé, dont notamment: faciliter le recours au contrat de travail à durée déterminée et allonger la durée des contrats en question; allonger les périodes d'essai dans les contrats de travail devant stimuler l'embauche de personnes difficilement plaçables; faciliter le recours au prêt temporaire de main-d'œuvre; appliquer des grilles de salaires reposant davantage sur les compétences et les performances que sur l'âge ou l'ancienneté dans l'intérêt de l'employabilité des travailleurs âgés etc.

\*

Par référence aux remarques critiques formulées ci-dessus et étant donné l'existence d'incohérences au niveau de la mise en œuvre de la réforme de l'ADEM ainsi que de l'organisation de la future Agence, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants, ne sont pas en mesure d'approuver le projet de loi sous avis.

6232/03

**N° 6232<sup>3</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

- 1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;**
- 2. modifiant**
  - **le Code du Travail;**
  - **la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**
  - **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;**
  - **la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**
- 3. abrogeant 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**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(8.4.2011)

Par dépêche du 15 décembre 2010, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration. Le texte du projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Les avis de la Chambre des salariés ainsi que de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers ont été communiqués au Conseil d'Etat par dépêches respectivement des 25 février et 6 avril 2011.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

Le projet sous avis se propose de réformer le dispositif organique de l'Administration de l'emploi (ADEM) en transformant celle-ci en Agence pour le développement de l'emploi. Au terme d'un certain nombre d'audits, le projet prévoit une adéquation des moyens et des structures de l'administration aux défis auxquels elle doit faire face et un réajustement de ses procédures. Le Conseil d'Etat se rallie à ces adaptations.

Toutefois, le Conseil d'Etat voudrait mettre en garde contre un certain nombre d'illusions qui s'attachent à ce projet. Même repositionnée, l'administration ne restera qu'un intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Or, elle sera toujours mesurée à l'aune des taux de chômage, qui échappent largement à son emprise.

En matière d'illusions, la nouvelle appellation „Agence pour le développement de l'emploi“ est significative. Aux yeux du Conseil d'Etat, c'est toujours l'économie qui crée et développe l'emploi.

Au cours des vingt dernières années, l'emploi au Luxembourg a augmenté en moyenne de 3,7 pour cent par année. Or, malgré la multiplication des opportunités d'emploi, le chômage est en augmentation constante, passant de 2,5 pour cent en 2001 à quelque 5,9 pour cent en 2010. Les auteurs expliquent cette situation entre autre par

- l'inadéquation grandissante entre l'offre et la demande de travail: „Cette inadéquation peut s'expliquer par plusieurs éléments: l'évolution des qualifications due aux évolutions techniques, qui conduit à rendre inemployable une partie de la population active qui ne trouve plus d'emplois correspondant à ses qualifications; l'augmentation du chômage de longue durée, qui provoque une désemployabilité progressive des chômeurs; l'existence de coûts liés à la mobilité professionnelle et géographique.“<sup>1</sup>
- l'intensification de la présence de frontaliers sur le marché du travail luxembourgeois. Sur la période 1988-2010, l'emploi de résidents a augmenté en moyenne de 1,8 pour cent, tandis que l'emploi des frontaliers de 8,5 pour cent.<sup>2</sup>

D'après une enquête menée par le CEPS/Instead, „seulement 40% des offres d'emploi sont déclarées à l'ADEM. Pour 52% des recrutements signalés à l'ADEM, l'entreprise déclare utiliser l'agence publique comme un véritable canal lui permettant de lui fournir des candidats. Enfin, parmi les recrutements où l'on observe une activation de l'ADEM pour prospecter des candidats, seuls 31% ont été concrétisés via l'ADEM. L'ADEM ne constitue donc finalement le canal effectif de recrutement que dans 7% de l'ensemble des recrutements“.<sup>3</sup>

Il en résulte que „certaines offres d'emploi échappent aux personnes à la recherche d'un emploi, non pas du fait de l'inadéquation entre leurs compétences et les exigences de l'emploi offert, mais par le simple fait qu'elles n'en ont pas connaissance. Ces offres d'emploi qui peuvent être qualifiées d'invisibles résultent de l'utilisation exclusive, par les entreprises, de techniques de prospection des candidats à l'embauche qui limitent la diffusion de l'offre à un public restreint. La promotion interne et l'activation des réseaux relationnels qu'ils soient professionnels ou personnels, propres aux recruteurs ou aux salariés, sont les archétypes de ces techniques de prospection, qui sont qualifiées d'informelles. Ces dernières s'opposent aux méthodes de prospection formelles, telles que le recours à l'Administration de l'emploi (ADEM), aux agences de travail intérimaire ou à la diffusion dans la presse ou sur Internet, qui assurent à tous l'accès à l'offre d'emploi.“<sup>4</sup>

Dans la mesure où le projet met la priorité sur l'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emploi plutôt que sur l'indemnisation du chômage en assignant à l'Agence un rôle plus actif et en lui donnant les moyens à cet effet, il recueille l'assentiment du Conseil d'Etat. On doit espérer que le saut qualitatif envisagé en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi apportera une nette amélioration du taux de performance assez décevant actuel d'après lequel, on l'a vu, seulement sept pour cent des recrutements réalisés par les entreprises le sont grâce à l'ADEM.

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Observations préliminaires*

Les auteurs ont une propension à subdiviser les articles en paragraphes, malgré la règle de la légistique formelle d'après laquelle les articles se subdivisent en alinéas. L'usage de paragraphes est réservé aux articles comportant un nombre important d'alinéas.

Comme indiqué dans les considérations générales, la désignation de l'administration est mal choisie. Si le Gouvernement entend la maintenir, il y a lieu d'écrire dans l'intitulé et le dispositif „Agence pour le développement de l'emploi“.

1 Le chômage au Luxembourg: les pratiques de recrutement des entreprises comme facteur d'explication. ZANARDELLI Mireille, BROSIUS Jacques, 2009, CEPS Population & Emploi No 40.

2 Source IGSS, Rapport général sur la sécurité sociale 2009, p. 54.

3 Place de l'ADEM dans les recrutements des entreprises implantées au Grand-Duché. GENEVOIS Anne-Sophie, 2009, CEPS Population & Emploi No 45.

4 La visibilité des offres d'emploi au Luxembourg. HAURET Laetitia, 2009, CEPS Population & Emploi No 46.

### *Intitulé*

D'après la légistique formelle, le remplacement d'un acte dans son intégralité n'est pas mentionné dans l'intitulé de l'acte qui le génère. Il y a partant lieu de supprimer le point 3 de l'intitulé du projet.

### *Article 1er*

Alors qu'il est envisagé de donner un nouveau libellé au titre II du Livre VI du Code du travail, il est surabondant d'abroger les articles L. 621-1 à L. 624-1 du même Code. Le dispositif introductif de l'article 1er se lira comme suit:

**„Art. 1er.** Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:“

#### *Articles L. 621-1 et L. 621-2 (L. 621-1 selon le Conseil d'Etat)*

D'après le Conseil d'Etat, il n'est pas nécessaire de préciser que l'Agence pour le développement constitue une administration publique, alors qu'en l'absence d'une personnalité juridique distincte de celle de l'Etat elle n'a pas le caractère d'un établissement public.

Le Conseil d'Etat admet que les auteurs entendent refléter le rôle plus proactif en matière d'emploi qu'ils entendent assigner à l'agence au niveau du dispositif régissant celle-ci. Aussi, le Conseil d'Etat, malgré la réticence qu'il éprouve face à des dispositifs qui dépassent le cadre strictement normatif, n'entend-il pas s'opposer aux velléités politiques. Il se bornera donc à proposer les redressements formels qui s'indiquent.

Les dispositions relatives à la collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale et le Fonds national de solidarité figurant aux paragraphes 3 et 4 ne devraient pas figurer au dispositif traitant des missions de l'agence, mais seront à reprendre, d'après le Conseil d'Etat, à l'endroit de l'article L. 621-3, qui regroupera les collaborations administratives dont bénéficie l'agence.

Il y a lieu, par ailleurs, de faire abstraction de l'alinéa 2 du paragraphe 3 d'après lequel les modalités d'application peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale, ces matières étant amplement réglées par les articles L. 425 à L. 432 du Code de la sécurité sociale.

Les articles L. 621-1 et L. 621-2 pourraient être regroupés et prendre, compte tenu des observations faites ci-avant, le libellé suivant:

**„Art. L. 621-1.** Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a pour attributions:

- 1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
- 3) de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
- 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;
- 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux.“

*Article L. 621-3 (L. 621-2 selon le Conseil d'Etat)*

Le libellé du paragraphe 1er de cet article, qui traite de la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi, n'est pas en phase avec les dispositions de l'article 2 du projet.

A la fin du paragraphe 2, il y a lieu de supprimer le dispositif que „Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des mission et tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi“. Le Conseil d'Etat conçoit qu'il est évident que tous les services s'impliquent à réaliser conjointement sous la coordination et d'après les orientations de la direction les missions assignées à l'administration.

La commission de suivi prévue au paragraphe 5 n'a pas sa place dans le cadre de l'article traitant de l'organisation de l'Agence, d'autant plus qu'elle ne relève pas de l'autorité de la direction, mais de celle du ministre compétent.

Quant au fond, le Conseil d'Etat se demande si la pléthore des organismes consultatifs dans le domaine de l'emploi ne mène à pas un chevauchement de compétences et à une déresponsabilisation des intervenants. Un effort de restructuration s'indiquerait. En tout état de cause, le Conseil d'Etat ne saurait admettre qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent<sup>5</sup>. Le Conseil d'Etat devrait dès lors s'opposer formellement au dispositif envisagé.

Par ailleurs, si une indemnisation est envisagée, elle doit être prévue dans le texte de loi.

Compte tenu encore de différentes adaptations d'ordre rédactionnel, le Conseil d'Etat propose le dispositif suivant:

**„Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi est assurée par un directeur, assisté de deux directeurs adjoints qui assument la gestion des domaines qui leur sont délégués, sans préjudice des compétences dévolues au directeur en vertu de dispositions légales particulières.

En cas d'empêchement, le directeur est remplacé par l'un des directeurs adjoints dans l'ordre de leur ancienneté.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant les domaines d'activités de l'Agence.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction et des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence désigné par le directeur.

**Art. L. 621-3.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale,

<sup>5</sup> Voir „L'Etat luxembourgeois“, par Pierre Majerus, édition 1990, page 287, titre „Les services spéciaux“.



le Service de formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

**Art. L. 621-4.** (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer les mesures mises en œuvre en matière de politique de promotion d'emploi.

La commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et tâches par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- 1) deux représentants du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- 2) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- 3) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- 4) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- 5) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- 6) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous 5) et 6) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

(3) La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi."

#### *Article L. 621-4*

Suivant les propositions du Conseil d'Etat, cette disposition, qui traite de la collaboration de l'administration avec les autres administrations publiques, les communes, les associations ou autres entités de droit privé, les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales, serait à reprendre à l'endroit d'un paragraphe 3 de l'article L. 621-3.

*Articles L. 622-1 et L. 622-3*

Ces articles qui expriment les idées innovantes en matière de conciliation de l'offre et des demandes d'emploi n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'Etat à l'exception des dispositions prévues à l'endroit du paragraphe 2 de l'article L. 622-3.

Ce paragraphe prévoit que le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que le traitement des offres d'emploi est précisé par règlement interne. Comme on est en présence d'une administration de l'Etat et non d'un établissement public, la forme d'un règlement interne est inadmissible et le Conseil d'Etat devrait s'y opposer formellement, alors qu'il est incompatible avec l'article 36 de la Constitution. S'il s'agit de normes opposables à des tiers, seule la forme d'un règlement grand-ducal est concevable; s'il s'agit de régler des procédures internes à l'administration, il appartient à la direction de les porter à la connaissance de son personnel par voie de circulaire ou d'instruction de service et il y aurait dès lors lieu de faire abstraction du paragraphe 2 et d'une subdivision de l'article sous revue en paragraphes.

*Article L. 622-4*

Le dispositif envisagé s'appuie sur les dispositions actuelles de l'article L. 622-5 suivant lequel toute offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi.

D'après le paragraphe 7 de l'article sous revue, l'employeur qui n'exécute pas ces obligations est passible, en cas d'une première inobservation des exigences légales, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros. Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

Le dispositif prévoit qu'en cas de récidive, l'article L. 623-3 est applicable. Cet article, qui porte sur les sanctions pénales, prévoit que l'employeur, qui après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes, est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros. En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans.

Même si le Conseil d'Etat est réticent à l'égard du partage du contentieux entre la sphère administrative et la sphère judiciaire, il n'entend pas s'opposer à l'agencement proposé. Toutefois, il exige qu'en tout état de cause, les termes „en cas de récidive“ à l'article L. 622-4, paragraphe 7, soient remplacés par les termes „en cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3)“, alors que l'article L. 623-3 n'envisage, à juste titre, pas la récidive, mais la persévérance de l'employeur dans son comportement illégal.

*Articles L. 622-5 et L. 622-6*

Sans observation.

*Articles L. 622-7 et L. 622-8*

Ces articles qui reprennent les dispositions des articles L. 622-8 et L. 622-9 ne donnent pas lieu à observation.

*Article L. 622-9*

Cet article reprend les dispositions de l'article L. 622-10 actuel. Toutefois, il est envisagé de renforcer les sanctions prévues si le demandeur d'emploi ne respecte pas les obligations légales lui imposées.

Le dispositif proposé ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

*Articles L. 622-10 et L. 622-11*

Ces dispositions qui prévoient d'instituer auprès de l'Agence un délégué à la formation et une commission consultative, composée des principales institutions de formation impliquées dans la formation des demandeurs d'emploi, ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

*Articles L. 622-12 à L. 622-24*

Ces articles, qui traitent des attributions des services en charge de populations spécifiques, de l'orientation professionnelle, du chômage et du réemploi, ainsi que du service d'études et de recherche,

reprennent dans une large mesure les dispositions actuellement en vigueur et ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

*Article L. 623-1*

A l'instar de l'article L. 623-2 actuel, l'article sous revue prévoit le recours à des médecins appelés à collaborer avec l'administration. Le paragraphe 2 reprend les dispositions actuelles suivant lesquelles le mode de collaboration avec les médecins et l'indemnisation de ceux-ci sont déterminés par le Gouvernement en conseil. Le libellé proposé paraît contraire aux articles 36 et 103 de la Constitution. Aussi, le Conseil d'Etat préférerait-il donner à l'article sous revue le libellé suivant:

„**L. 623-1.** Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que la rémunération leur revenant pour les prestations fournies sont déterminés conventionnellement.“

*Article L. 623-2*

L'article sous revue reprend les dispositions actuelles de l'article L. 623-3 d'après lesquelles le directeur peut charger des fonctionnaires de surveiller l'application des dispositions légales. En application du paragraphe 2 les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou autres lieux de travail.

Si le paragraphe 2 est destiné à permettre l'accès à des établissements, même en l'absence de l'accord du propriétaire, il est contraire au principe qui se dégage de l'article 12 de la Constitution et de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme (voir à ce sujet le document parlementaire No 5239 – Loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines).

Si tel n'est pas le cas, ce paragraphe est superfétatoire. Si, par contre, l'accès auxdits locaux devait se faire même sans le consentement de l'employeur, le paragraphe sous revue serait, sous peine d'opposition formelle, à libeller comme suit:

„S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.“

*Article L. 623-3*

Il est renvoyé aux observations faites à l'endroit de l'article L. 622-4.

*Article 2*

Compte tenu du libellé proposé à l'endroit de l'article L. 621-2 du Code du travail, cet article, qui traite des attributions de la direction, est superfétatoire et peut être supprimé.

*Article 3 (2 selon le Conseil d'Etat)*

Afin d'harmoniser l'agencement des différents textes, la phrase introductive du paragraphe 1er se lirait comme suit:

„(1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:“

En ce qui concerne l'énumération des différentes carrières et fonctions, le Conseil d'Etat donne sa préférence à une distinction plus nette des différentes carrières supérieures, moyennes et inférieures. Cette différenciation aurait l'avantage d'être en phase avec le droit général de la fonction publique. Il

recommande de suivre en l'occurrence le modèle prévu par la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, et plus particulièrement son annexe A.

*Article 4 (3 selon le Conseil d'Etat)*

Sans observation.

*Article 5 (4 selon le Conseil d'Etat)*

Il y a lieu de se demander si les dispositions envisagées en matière de formation du personnel ne sont pas redondantes au regard des compétences et missions de l'Institut national d'administration publique.

*Article 6 (5 selon le Conseil d'Etat)*

Le projet de loi prévoit l'engagement de deux attachés de gouvernement par dépassement des effectifs autorisés dans la loi budgétaire. Suivant le commentaire des articles, ces deux juristes doivent permettre la création au sein de l'Agence d'un service du contentieux, revendiqué à plusieurs reprises par le médiateur. Or, l'article 3 (2 selon le Conseil d'Etat) ne prévoit pas la carrière de l'attaché de gouvernement. Il y a dès lors lieu de remplacer les termes „l'attaché de gouvernement“ par ceux de „l'attaché de direction“.

*Article 7 (6 selon le Conseil d'Etat)*

Le dispositif envisagé prévoit différentes modifications additionnelles du Code du travail.

Les points 1 et 2 ne donnent pas lieu à observation.

Le point 3 complète l'article L. 521-9 par un paragraphe 6 prévoyant que le refus de signer, sans motifs valables, la convention de collaboration entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et, le cas échéant, le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé. Il y a lieu d'examiner si cette disposition ne devrait pas être mise en phase avec l'article L. 622-9 d'après lequel la période de suspension est portée à 6 mois en cas de reproduction des faits.

Les points 4 et 5 ne donnent pas lieu à observation.

Dans le contexte de l'examen de cet article, le Conseil d'Etat aimerait rendre attentif à un problème qui vient de naître suite à une adaptation jurisprudentielle de l'article L. 521-4(5) du Code du travail. Le texte en question prévoit que le „jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifie la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur ...“. La démission à la suite d'une autre faute de l'employeur n'est pas prévue, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire. Dès lors, le Conseil d'Etat propose que le critère prévu à l'article L. 521-4(1), alinéa 1 „... ou si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants“ soit repris au paragraphe 5 du même article. Ce critère devrait pareillement être ajouté au paragraphe 6 dudit article, qui prévoit le remboursement des indemnités de chômage par le salarié.

Compte tenu de ces considérations, l'article sous revue serait à compléter par un numéro 2 ayant la teneur suivante:

„2° L'article L. 521-4 est modifié comme suit:

- a) Au paragraphe 5, l'alinéa 1 est complété à la suite des termes „acte de harcèlement sexuel“ par les termes „ou si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants“.
- b) Au paragraphe 6, l'alinéa 1 est complété à la suite des termes „acte de harcèlement sexuel“ par les termes „ou si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants“.

Les numéros 2 à 5 actuels deviennent les numéros 3 à 6.

*Article 8 (7 selon le Conseil d'Etat)*

L'article sous revue qui opère les adaptations nécessaires à la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat ne donne pas lieu à observation.

*Article 9 (8 selon le Conseil d'Etat)*

Les modifications apportées à l'endroit de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ne donnent pareillement pas lieu à observation.

*Articles 10 à 13 (9 à 12 selon le Conseil d'Etat)*

Les dispositions additionnelles et abrogatoires ne donnent pas lieu à observation.

Le Conseil d'Etat donne dès à présent son accord avec une adaptation éventuelle des renvois prévus à l'article 11 (10 selon le Conseil d'Etat), qui pourraient s'avérer nécessaires lors de la finalisation du projet.

*Article 14 (13 selon le Conseil d'Etat)*

L'article sous revue prévoit la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le Conseil d'Etat est conscient que le projet sous revue ne fait en l'occurrence que reprendre les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Toujours est-il que, dans un arrêt du 1er octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi<sup>6</sup>.

Comme il s'avère fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exige à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, il y a lieu de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Au regard de l'arrêt de la Cour constitutionnelle et des considérations qui précèdent, le Conseil d'Etat s'oppose formellement au dispositif de l'article 14. Il invite dès lors le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

*Article 15 (14 selon le Conseil d'Etat)*

Sans observation.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 8 avril 2011.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges SCHROEDER

<sup>6</sup> Cour constitutionnelle, arrêt du 1er octobre 2010, No 57/10 (Mém. A No 180 du 11 octobre 2010, p. 3004).

Service Central des Imprimés de l'Etat

6232/04

N° 6232<sup>4</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES  
ET EMPLOYES PUBLICS**

(18.5.2011)

Il est à noter que, parallèlement à l'explosion de l'emploi intérieur, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM a augmenté substantiellement en passant de 5.450 en janvier 2000 à 15.600 personnes en janvier 2011, de sorte que le taux de chômage a presque triplé en onze ans (sans parler des personnes employées par une initiative en faveur de l'emploi). Cette augmentation atypique et inquiétante du taux de chômage montre que les employeurs se sont détournés du marché national de l'emploi pour engager le personnel nécessaire à leurs activités surtout sur le marché du travail de la Grande Région.

\*

**QUELQUES ELEMENTS DE LA REFORME DE L'ADEM**

La Chambre des fonctionnaires et employés publics salue tout d'abord que les auteurs du projet ont abandonné l'idée de la transformation de l'ADEM en un établissement public. En effet, la seule création d'un établissement public, non accompagnée de la mise à disposition des moyens financiers nécessaires, n'aurait apporté aucun surplus au bon fonctionnement de l'ADEM. Inversement, si le gouvernement met à la disposition d'une administration étatique tous les moyens nécessaires à son bon fonctionnement, elle peut rendre un service de qualité à la population.

Par contre, ce qui est déplorable en l'occurrence, c'est que les auteurs du projet passent totalement sous silence, dans le chapitre final de l'exposé des motifs consacré au sujet, le fait que la Confédération



Générale de la Fonction Publique CGFP s'est opposée avec véhémence à la transformation de l'ADEM en établissement public, opposition qui a manifestement porté ses fruits!

Ensuite, la Chambre note que la réforme de l'ADEM est accompagnée d'une augmentation conséquente du nombre de placeurs, dorénavant appelés „*conseillers professionnels*“. En effet, le manque d'efficacité souvent reproché aux placeurs de l'ADEM provient pour une très grande partie de leur nombre insuffisant par rapport au nombre de personnes à suivre, placeurs qui en plus sont souvent en charge de tâches administratives importantes non en relation directe avec leur tâche première, qui consiste à compenser les offres et les demandes d'emploi.

Dans ce contexte, la Chambre des fonctionnaires et employés publics est d'avis que la fonction de placeur devrait incomber aux plus chevronnés des fonctionnaires de l'ADEM, et non pas à des fonctionnaires en début de carrière qui n'ont que des connaissances embryonnaires du marché de l'emploi luxembourgeois. Devenir placeur devrait être considéré comme un honneur et une promotion, et non pas comme une corvée.

Dans un autre registre, la Chambre des fonctionnaires et employés publics ne peut comprendre que le manque de performance de l'ADEM soit attribué pour une bonne partie au système informatique qualifié de désuet par les auteurs du projet (chapitre II, B, 3 de l'exposé des motifs): absence d'une plateforme commune, d'un intranet performant, ou encore d'un répertoire opérationnel des professions, métiers et emplois. En effet, l'on se demande qui a pu empêcher l'ADEM d'intégrer ces outils dans son système informatique actuel qui, d'après les informations dont dispose la Chambre, date du milieu des années quatre-vingt-dix. En tout cas, les fonds nécessaires à une telle adaptation étaient disponibles dans la mesure où l'informatisation de l'ADEM aurait pu être financée par le Fonds pour l'emploi en cas d'insuffisance des crédits budgétaires. Par ailleurs, l'ADEM avait acquis le „*ROME*“, un répertoire des professions, métiers et emplois développé par le Pôle emploi, dès la fin des années quatre-vingt-dix. On peut dès lors légitimement se poser la question de savoir pourquoi plus de dix ans ont dû s'écouler avant que la nécessité de la mise en place d'un nouveau répertoire des professions, métiers et emplois ne soit „*découverte*“.

La Chambre est d'accord avec les auteurs du projet que l'augmentation des effectifs et la réécriture du système informatique ne suffisent pas à eux-seuls pour constituer une vraie réforme, et qu'il faut également revoir „*de fond en comble*“ les procédures de suivi des demandeurs d'emploi et les relations avec les employeurs.

A ce sujet, l'exposé des motifs retient que les demandeurs d'emploi non indemnisés sont tenus de se présenter à l'ADEM „*au moins une fois tous les deux mois*“. Comme près de la moitié des personnes inscrites à l'ADEM ne touchent pas d'indemnité de chômage, quelque 7.000 personnes ne seront donc tenues de contacter leur placeur que six fois par an!

Indépendamment de savoir si cet allongement de la période de présentation ne risque pas d'aboutir à une augmentation du taux de chômage, on peut se demander si cette nouvelle pratique reflète bien le souci de réaliser un encadrement individualisé et soutenu du demandeur d'emploi, dans l'intérêt d'une réintégration rapide du monde du travail.

Ensuite, la Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que le texte du projet reste muet quant à l'organisation du suivi et de l'encadrement des personnes dont l'ADEM est en charge, mais abandonne les procédures d'inscription et de suivi à un „*règlement interne*“.

La Chambre est d'avis qu'un tel règlement n'est pas l'instrument approprié pour régler ces procédures. En effet, le non-respect des modalités d'inscription et de présentation des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, est susceptible de sanctions pour les intéressés. Or, la Chambre estime que dans une telle situation seul un règlement grand-ducal est envisageable.

\*

## LA COMMISSION CONSULTATIVE

La Chambre des fonctionnaires et employés publics est d'avis qu'il n'y a pas lieu de créer un nouvel organe, appelé „*commission consultative*“, pour surveiller le bon fonctionnement de l'ADEM.

Par contre, elle est convaincue que le comité permanent de l'emploi est l'organe approprié pour accompagner et évaluer les mesures mises en oeuvre en matière de politique de l'emploi.

En tout cas, la Chambre s'oppose avec véhémence à ce qu'un organe consultatif à caractère tripartite, quelle que soit son appellation, soit en charge de la surveillance du fonctionnement d'une administration étatique placée sous l'autorité d'un ministre et financée exclusivement par des deniers publics!

\*

### AMENDES D'ORDRE

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve l'introduction d'amendes d'ordre à l'égard des employeurs qui ne déclareraient pas leurs emplois vacants. Toutefois, il conviendrait aussi d'analyser les raisons qui fondent la réticence des employeurs de déclarer les postes vacants. De même, il ne suffit pas de prévoir des sanctions en cas de non-déclaration des vacances de poste, encore faut-il avoir la volonté de les appliquer. En effet, selon les informations que la Chambre a pu obtenir, aucun dossier n'a encore été soumis aux tribunaux dans le but de sanctionner un employeur qui ne respectait pas son obligation légale de déclarer les vacances de poste à l'ADEM.

\*

### LE RECRUTEMENT A L'ETRANGER

La Chambre des fonctionnaires et employés publics est tout d'abord d'avis que le délai de trois semaines dont dispose l'ADEM pour réussir la compensation d'une offre et d'une demande d'emploi avant qu'elle ne soit obligée de délivrer une attestation que l'employeur a le droit de recruter une personne (non communautaire) de son choix est beaucoup trop court pour permettre aux placeurs ou aux conseillers professionnels de réagir via le système EURES et de faire jouer la préférence communautaire. Ce délai devrait donc être de cinq semaines au moins.

S'agissant de l'attestation elle-même, la Chambre estime que le texte tel qu'il est prévu actuellement ouvre la porte à toutes sortes d'abus et permet de contourner le principe de la priorité communautaire avec une légèreté blâmable. Ainsi, l'attestation devrait au moins contenir le profil auquel doit répondre la personne que l'employeur peut engager selon son choix. Il en est de même des conditions de travail et de rémunération. Et même si ces éléments clés figurent sur l'attestation, toujours est-il que la question du contrôle du profil de la personne engagée n'est pas résolue.

Ensuite, les conditions dans lesquelles l'ADEM peut refuser la délivrance du certificat devraient être précisées. Qu'en est-il ainsi de la déclaration d'un profil exagéré pour le poste à pourvoir (exemples: un coursier devant parler le mandarin; un homme à tout faire ayant un permis de conduire pour camions alors que l'employeur ne possède pas de camion etc.); qu'en est-il du cas où le salaire est sans relation aucune avec le poste offert (exemple: un informaticien hautement qualifié auquel l'employeur offre le salaire social minimum); qu'en est-il de l'obligation de loger dans la maison de l'employeur, obligation qui exclut dès le départ tout demandeur d'emploi ayant un logement propre ou une famille?

La Chambre des fonctionnaires et employés publics demande dès lors au gouvernement de revoir les dispositions relatives au recrutement à l'étranger dont on peut affirmer, sans risque de se tromper, qu'elles invitent à l'abus.

En dernier lieu, la Chambre ne peut passer sous silence la remarque figurant à l'exposé des motifs sur les recours relatifs au droit de recruter une personne de son choix, à savoir que „*cette approche devrait également permettre de drainer une partie du contentieux de la direction de l'Immigration (...) vers l'ADEM*“. De l'avis de la Chambre, il est à craindre que le nouveau service du contentieux soit submergé dès le départ par de nombreux recours en matière de recrutement de main-d'oeuvre non communautaire au lieu de pouvoir se concentrer sur les dossiers litigieux en matière de prestations de chômage.

\*

## LA DIRECTION DE L'ADEM

Selon son commentaire, „l'article 2 ne soumet pas l'accès aux fonctions de directeur ou de directeur adjoint à des conditions de formation particulières“.

Pour éviter que cette affirmation ne permette ultérieurement au gouvernement d'engager auxdits postes des personnes sans formation aucune, la Chambre des fonctionnaires et employés publics propose de compléter l'article 2 par un paragraphe (3) nouveau libellé comme suit:

*„Le directeur doit remplir les conditions d'études et de formation pour l'admission à la carrière supérieure, les directeurs adjoints celles pour l'admission à la carrière supérieure ou à la carrière moyenne.“*

Ensuite, la Chambre est étonnée de lire, au nouvel article L.621-3 (1), alinéa 2, du Code du travail, que „si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace“. Il aurait été difficile de faire encore plus vague: quand est-ce que le directeur est „empêché“? S'il est en réunion à l'extérieur? S'il est en congé (de maladie? de récréation?)? Et lequel des adjoints le remplace? Le plus âgé? Ou celui qui a la plus grande ancienneté de service? A moins que l'on ne procède à un tirage au sort ... A toutes fins utiles, la Chambre signale qu'en ce qui concerne l'une ou l'autre administration fiscale par exemple, le texte prévoit que le directeur est remplacé par les directeurs adjoints „d'après leur rang d'ancienneté“.

Toujours dans le contexte de la direction, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se doit de relever qu'une page entière de l'exposé des motifs (p. 15) est consacrée à un seul des directeurs adjoints, alors que le deuxième est passé sous silence et que même le directeur ne se trouve honoré que de quelques lignes ...

\*

## LE CADRE DU PERSONNEL

La dernière partie de la dernière phrase de l'article 3, paragraphe (2), à savoir „dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal“ (en parlant de l'examen de promotion) peut être supprimée puisque ces termes font double emploi avec le paragraphe (4) qui suit, et qui dispose en effet à son tour que „les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal“.

Quant à l'article 14, qui s'étend sur trois pages entières et qui règle les „situations individuelles particulières“, il est pour le moins surprenant que son commentaire affirme „Pas de commentaires“! Quoiqu'il en soit, et fidèle à sa ligne de conduite traditionnelle en la matière, la Chambre des fonctionnaires et employés publics recommande de soumettre les dispositions visées à l'Administration du Personnel de l'Etat afin que celle-ci vérifie leur conformité avec l'instruction du gouvernement en conseil du 5 mars 2004 fixant les conditions et les modalités de la fonctionnarisation d'employés et d'ouvriers dans le cadre des projets de loi portant création ou réorganisation des administrations de l'Etat.

Sous la réserve expresse de toutes les remarques et propositions qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 18 mai 2011.

Le Directeur,  
G. MULLER

Le Président,  
E. HAAG

6232/05

N° 6232<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'Emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

## SOMMAIRE:

*page**Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi*

1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (26.10.2011) .....	2
2) Texte coordonné .....	7

\*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(26.10.2011)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi sous rubrique que la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté au cours de ses réunions du 2 mai 2011 ainsi que des 17 et 25 octobre 2011.

Le texte coordonné comporte plusieurs amendements parlementaires dont l'énoncé et la motivation se présentent comme suit:

*Amendement 1 (Article L. 621-1)*

La commission a repris la restructuration des articles L. 621-1 à L. 621-4 telle que proposée par le Conseil d'Etat.

Dans ce texte restructuré, le paragraphe (2) de l'article L. 621-2 du texte gouvernemental concernant les tâches de l'Agence devient l'alinéa 2 de l'article L. 621-1.

La commission suit le Conseil d'Etat dans sa proposition de remplacer le terme „tâche“ par celui plus approprié d'„attribution“, ceci non seulement dans la phrase introductive de l'alinéa 2 de l'article L. 621-1, mais également au dernier alinéa du paragraphe (2) de l'article L. 621-2.

La commission se prononce toutefois pour le maintien du terme „notamment“ dans la phrase introductive annonçant les attributions de l'Agence. En effet, il n'est pas indiqué que le texte légal définit les attributions de l'Agence dans le cadre d'une énumération limitative. Cette approche rigide pourrait rendre nécessaire des interventions législatives itératives pour tenir compte de l'évolution dynamique ultérieure du rôle à jouer par l'Agence. Il est donc préférable de prévoir, par le biais de l'emploi du terme „notamment“, une énumération non exhaustive des attributions de l'Agence.

Par conséquent, la phrase introductive de l'alinéa 2 aura en définitive la teneur amendée suivante:

*„Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, pour attributions:“*

Par ailleurs, la commission reprend les modifications rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat à l'endroit des points 1), 3) et 7) de l'énumération de ces attributions.

*Amendement 2 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 1)*

Au paragraphe (2) de l'article L. 621-2, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer l'énumération non exhaustive des domaines couverts par les services de l'Agence. La commission considère qu'il est indiqué que les structures de base de la nouvelle Agence modernisée se trouvent, ne serait-ce que pour des raisons de visibilité, inscrites dans le texte légal.

Dans le même ordre d'idées, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer à la fin du paragraphe 2, le dispositif que „Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des mission et tâches de l'Agence pour le Développement de l'emploi“. La commission rejoint le Conseil d'Etat lorsqu'il estime qu'il est évident que tous les services s'impliquent à réaliser conjointement sous la coordination et d'après les orientations de la direction les missions assignées à l'administration. Elle considère toutefois que l'inscription de cette évidence dans le texte légal garde son utilité pour souligner une fois pour toutes que dorénavant ce principe élémentaire devra présider à l'ensemble des activités de l'Agence.

La commission propose un amendement ayant pour objet de remplacer le point 1 par le texte suivant:

*„1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;“*

La commission considère qu'il est indiqué de remplacer dans la description des différents domaines couverts par les services de l'Agence, l'expression „le développement de l'emploi et la formation“ par le texte précité qui a l'avantage de traduire avec plus de précision les attributions du service visé et en particulier celles des conseillers professionnels.

L'expression „développement de l'emploi“ par contre vise une mission générale de la nouvelle Agence commune à de nombreux services, de sorte qu'il n'y a pas lieu de la reprendre à l'endroit de la dénomination d'un service déterminé.

*Amendement 3 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 2 nouveau)*

Au même paragraphe (2) de l'article L. 621-2, la commission propose d'insérer un point 2 nouveau ainsi libellé, la numérotation des points subséquents étant décalée d'une unité:

*„2. Les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;“*

Par cet amendement, la commission propose d'instituer un service „Employeurs“ à part entière. Différentes analyses internes de l'ADEM ont révélé la nécessité d'un tel service afin que les employeurs – en tant que „clients“ de l'ADEM au même titre que les demandeurs d'emploi – disposent dorénavant d'un interlocuteur clairement identifié dans l'organisation structurelle de l'ADEM.

*Amendement 4 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 11 nouveau)*

Au point 11 nouveau (ancien point 10), la dénomination du service s'occupant de la „gestion du personnel“ est adaptée à la terminologie actuelle „gestion des ressources humaines“.

*Amendement 5 (Article L. 621-3 paragraphe (5) du texte gouvernemental – Article L. 621-4 nouveau)*

Le paragraphe (5) de l'article L. 621-3 du texte gouvernemental propose d'introduire une commission de suivi „chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des mission et tâches de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

Le Conseil d'Etat se demande si la pléthore des organismes consultatifs dans le domaine de l'emploi ne mène à pas un chevauchement de compétences et à une déresponsabilisation des intervenants et il estime qu'un effort de restructuration s'indiquerait.

En tout état de cause, le Conseil d'Etat ne saurait admettre qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent. Le Conseil d'Etat s'oppose dès lors formellement au dispositif envisagé.

Il résulte de la proposition de texte du Conseil d'Etat, que son opposition formelle vise en premier lieu la définition générique de la mission de l'Agence au premier alinéa (voir ci-haut).

Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte comme suit:

**„Art. L. 621-4. (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer les mesures mises en œuvre en matière de politique de promotion d'emploi.“**

Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose de supprimer le deuxième alinéa et la deuxième phrase du troisième alinéa respectivement libellés comme suit:

*„A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.“*

*(...)*

*„Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative.“*

Après avoir entendu le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en ses explications, la commission considère qu'il n'est aucunement dans l'intention du projet gouvernemental de faire surveiller une administration par un organe consultatif. En effet, la commission de suivi a comme tâche d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions par l'ADEM. Elle est instaurée auprès de lui et rend des avis à sa demande et à son intention.

Par ailleurs, c'est à bon escient que le projet attribue à la Commission de suivi la mission de conseiller le ministre dans le suivi et l'évaluation des tâches de l'Agence. Il n'appartient donc pas à la Commission de suivi de se prononcer sur la politique de l'emploi en général. Cette compétence consultative incombe au Comité permanent du travail et de l'emploi. Il en résulte que si l'on suivait le Conseil

d'Etat dans sa démarche, on risquerait de se retrouver précisément face à cette multiplication d'organes consultatifs qu'on souhaite éviter.

Dans la conception innovatrice du projet gouvernemental, la commission de suivi constitue la pièce-maîtresse censée transposer concrètement la connexion de l'Agence avec les autres départements ministériels intéressés et les partenaires sociaux.

A ce titre, la commission de suivi n'a donc aucune vocation d'agir comme un organe gestionnaire, mais restera strictement dans son rôle d'instance d'évaluation assistant le ministre de tutelle. Dans ce rôle, la commission s'exprimera toujours à la demande du ministre de tutelle; elle n'est a priori pas appelée à développer des initiatives propres. Elle ne fonctionne donc pas de façon autonome et ne disposera pas de pouvoirs de surveillance à l'égard de l'Agence.

Voilà pourquoi, la Commission du Travail et de l'Emploi propose de clarifier le rôle à jouer par la commission de suivi et prie le Conseil d'Etat de reconsidérer sa position à la lumière des développements qui précèdent.

Sur base des réflexions qui précèdent, la commission propose de conférer au paragraphe (1) de l'article L. 621-4. la teneur amendée suivante:

*„(1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.*

*A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.*

*A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.*

*Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.*

*Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.*

*Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.*

*Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.“*

#### *Amendement 6 (Article L. 621-4, paragraphe (2))*

Le paragraphe (2) a trait à la composition de la commission de suivi. Il s'agit d'une composition tripartite afin d'impliquer étroitement les acteurs concernés dans la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'ADEM.

La commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la mention sous a) du président de la commission. La commission estime qu'il y a lieu de maintenir cette mention afin de souligner la faculté de la nomination d'un président ne ressortissant pas nécessairement des départements ministériels énumérés sous les points b) à g).

La Commission du Travail et de l'Emploi propose d'ajouter à la composition prévue par le projet gouvernemental sous un point f) nouveau un représentant du Ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions, ceci afin d'assurer la prise en considération du volet important de l'économie solidaire.

La numérotation des points subséquents est décalée d'une unité ce qui comporte également la modification des références à l'alinéa 5 du même paragraphe.

#### *Amendement 7 (Article L. 621-4, paragraphe (3) nouveau)*

A l'article L. 621-4, la commission propose d'ajouter un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:



*„(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).“*

Compte tenu de l'importance revenant à la Commission de suivi nouvellement instituée et de l'envergure des missions incombant à ce nouvel organe, la commission considère qu'il y a lieu de prévoir dans le texte légal, pour le moins, la base légale pour une éventuelle indemnisation de ses membres.

*Amendement 8 (Article L. 622-3)*

Dans l'énumération des attributions des conseillers professionnels, la commission propose de restructurer de façon plus cohérente et logique les tâches figurant sous les points 2 à 5 en leur conférant la teneur amendée suivante:

- „2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;*
- 3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;*
- 4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;*
- 5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;“*

*Amendement 9 (Article 13 (ancien article 14 nouveau))*

Le projet gouvernemental prévoyait la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le projet gouvernemental initial suivait en l'occurrence les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Dans son avis du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat a rappelé que, dans un arrêt du 1er octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Comme il s'avérerait fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exigerait à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat en déduit qu'il en convient de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Le Conseil d'Etat s'est opposé dès lors formellement au dispositif de l'article 14 et il a invité cependant le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

Suite à de larges concertations avec les services compétents du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, le Ministère du Travail et de l'Emploi a fait élaborer un nouveau texte amendé répondant aux considérations juridiques et aux exigences formulées par le Conseil d'Etat.

La Commission du Travail et de l'Emploi fait sienne cette proposition de texte amendée ainsi libellée:

*„Art. 13. (1) Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.*

*Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès*

au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat. "

\*

Copie de la présente est adressée pour information à M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, et à Mme Octavie Modert, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,  
Laurent MOSAR

\*

## TEXTE COORDONNE

### PROJET DE LOI 6232

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

- Les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères italiques
- Les amendements parlementaires sont imprimés en caractères gras

#### A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi

**Art. 1er.** Le Titre II du Livre VI du Code du Travail prend la teneur suivante:

#### „TITRE II

#### Agence pour le développement de l'emploi

#### Chapitre Premier – *Mission et organisation*

**Art. L. 621-1.** *Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.*

*Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, pour attributions:*

- 1) *d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;*
- 2) *de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;*
- 3) *de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;*
- 4) *de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;*
- 5) *d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;*
- 6) *d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;*
- 7) *d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;*
- 8) *de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;*
- 9) *d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;*
- 10) *d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;*

- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. **l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;**
2. **les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;**
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les salariés à capacité de travail réduite;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion **des ressources humaines.**

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.** (1) *L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.*

*Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.*

(2) *L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.*

(3) *L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière*

*les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.*

*Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.*

**Art. L. 621-4. (1)** Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée **d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement** des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**A la demande du ministre**, la commission de suivi **lui rend** des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

**A cette fin, la commission** peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, **administrations** ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. **Ils peuvent également être entendus à leur demande.**

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;**
- g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous **g) et h)** sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

**(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).**

## Chapitre II – Attributions

### Section 1. Développement de l'emploi et formation

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du Travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;
2. **de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;**
3. **d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;**
4. **d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;**
5. **de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;**
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

*(2) Un règlement interne précise le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi.*

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;

2. la description de poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. *En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3), l'article L. 623-3 est applicable.*

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désignée par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.



En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces *attributions*, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

*(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.*

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans."

## B. Cadre du personnel

**Art. 2.** (1) *Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi est placé sous les ordres d'un directeur qui est le chef de l'administration.*

(2) *Le directeur est assisté de deux directeurs adjoints qui assument sous son autorité la responsabilité des domaines qui leur sont confiés.*

**Art. 2.** (1) *Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:*

1. dans la carrière supérieure:
  - 1.1. la carrière du médecin-chef de service:
    - des médecins-chefs de division,
    - des médecins-chefs de service.
  - 1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:
    - des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
    - des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
    - des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
    - des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,
    - des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
  - 1.3. la carrière du psychologue:
    - des psychologues.
  - 1.4. la carrière du pédagogue:
    - des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
  - 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
    - des éducateurs gradués.
  - 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
    - des assistants d'hygiène sociale.
  - 2.3. la carrière de l'assistant social:
    - des assistants sociaux.
  - 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
    - des ingénieurs techniciens principaux,
    - des ingénieurs techniciens.
  - 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
    - des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
    - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
    - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
    - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,

- des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
  - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
  - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
- 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
- des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
  - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
  - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
  - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
  - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.
- 3.2. la carrière du concierge:
- des concierges surveillants principaux,
  - des concierges surveillants,
  - des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages

individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### C. Disposition budgétaire

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du 17 décembre 2010 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de *direction*.

### D. Dispositions modificatives

**Art. 6.** Le Code du Travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“

2° A l'article L.521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L.521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

„Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L.527-1.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L.521-15 prend la teneur suivante:

„La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“

5° A l'article L.631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le développement de l'emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

„(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail.“

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

#### **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le développement de l'emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'Emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du Travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du Travail sont modifiées comme suit:

- 1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.
- 2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.
- 3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.
- 4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

## F. Dispositions abrogatoires

**Art. 11.** 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 est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

## G. Dispositions transitoires et intitulé

**Art. 13. (1)** Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.

Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.



**(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.**

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6232/05

N° 6232<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'Emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

## SOMMAIRE:

*page**Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi*

1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (26.10.2011).....	2
2) Texte coordonné.....	7

\*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(26.10.2011)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi sous rubrique que la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté au cours de ses réunions du 2 mai 2011 ainsi que des 17 et 25 octobre 2011.

Le texte coordonné comporte plusieurs amendements parlementaires dont l'énoncé et la motivation se présentent comme suit:

*Amendement 1 (Article L. 621-1)*

La commission a repris la restructuration des articles L. 621-1 à L. 621-4 telle que proposée par le Conseil d'Etat.

Dans ce texte restructuré, le paragraphe (2) de l'article L. 621-2 du texte gouvernemental concernant les tâches de l'Agence devient l'alinéa 2 de l'article L. 621-1.

La commission suit le Conseil d'Etat dans sa proposition de remplacer le terme „tâche“ par celui plus approprié d'„attribution“, ceci non seulement dans la phrase introductive de l'alinéa 2 de l'article L. 621-1, mais également au dernier alinéa du paragraphe (2) de l'article L. 621-2.

La commission se prononce toutefois pour le maintien du terme „notamment“ dans la phrase introductive annonçant les attributions de l'Agence. En effet, il n'est pas indiqué que le texte légal définit les attributions de l'Agence dans le cadre d'une énumération limitative. Cette approche rigide pourrait rendre nécessaire des interventions législatives itératives pour tenir compte de l'évolution dynamique ultérieure du rôle à jouer par l'Agence. Il est donc préférable de prévoir, par le biais de l'emploi du terme „notamment“, une énumération non exhaustive des attributions de l'Agence.

Par conséquent, la phrase introductive de l'alinéa 2 aura en définitive la teneur amendée suivante:

*„Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, pour attributions:“*

Par ailleurs, la commission reprend les modifications rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat à l'endroit des points 1), 3) et 7) de l'énumération de ces attributions.

*Amendement 2 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 1)*

Au paragraphe (2) de l'article L. 621-2, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer l'énumération non exhaustive des domaines couverts par les services de l'Agence. La commission considère qu'il est indiqué que les structures de base de la nouvelle Agence modernisée se trouvent, ne serait-ce que pour des raisons de visibilité, inscrites dans le texte légal.

Dans le même ordre d'idées, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer à la fin du paragraphe 2, le dispositif que „Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des mission et tâches de l'Agence pour le Développement de l'emploi“. La commission rejoint le Conseil d'Etat lorsqu'il estime qu'il est évident que tous les services s'impliquent à réaliser conjointement sous la coordination et d'après les orientations de la direction les missions assignées à l'administration. Elle considère toutefois que l'inscription de cette évidence dans le texte légal garde son utilité pour souligner une fois pour toutes que dorénavant ce principe élémentaire devra présider à l'ensemble des activités de l'Agence.

La commission propose un amendement ayant pour objet de remplacer le point 1 par le texte suivant:

*„1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;“*

La commission considère qu'il est indiqué de remplacer dans la description des différents domaines couverts par les services de l'Agence, l'expression „le développement de l'emploi et la formation“ par le texte précité qui a l'avantage de traduire avec plus de précision les attributions du service visé et en particulier celles des conseillers professionnels.

L'expression „développement de l'emploi“ par contre vise une mission générale de la nouvelle Agence commune à de nombreux services, de sorte qu'il n'y a pas lieu de la reprendre à l'endroit de la dénomination d'un service déterminé.

*Amendement 3 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 2 nouveau)*

Au même paragraphe (2) de l'article L. 621-2, la commission propose d'insérer un point 2 nouveau ainsi libellé, la numérotation des points subséquents étant décalée d'une unité:

*„2. Les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;“*

Par cet amendement, la commission propose d'instituer un service „Employeurs“ à part entière. Différentes analyses internes de l'ADEM ont révélé la nécessité d'un tel service afin que les employeurs – en tant que „clients“ de l'ADEM au même titre que les demandeurs d'emploi – disposent dorénavant d'un interlocuteur clairement identifié dans l'organisation structurelle de l'ADEM.

*Amendement 4 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 11 nouveau)*

Au point 11 nouveau (ancien point 10), la dénomination du service s'occupant de la „gestion du personnel“ est adaptée à la terminologie actuelle „gestion des ressources humaines“.

*Amendement 5 (Article L. 621-3 paragraphe (5) du texte gouvernemental – Article L. 621-4 nouveau)*

Le paragraphe (5) de l'article L. 621-3 du texte gouvernemental propose d'introduire une commission de suivi „chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des mission et tâches de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

Le Conseil d'Etat se demande si la pléthore des organismes consultatifs dans le domaine de l'emploi ne mène à pas un chevauchement de compétences et à une déresponsabilisation des intervenants et il estime qu'un effort de restructuration s'indiquerait.

En tout état de cause, le Conseil d'Etat ne saurait admettre qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent. Le Conseil d'Etat s'oppose dès lors formellement au dispositif envisagé.

Il résulte de la proposition de texte du Conseil d'Etat, que son opposition formelle vise en premier lieu la définition générique de la mission de l'Agence au premier alinéa (voir ci-haut).

Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte comme suit:

*„Art. L. 621-4. (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer les mesures mises en œuvre en matière de politique de promotion d'emploi.“*

Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose de supprimer le deuxième alinéa et la deuxième phrase du troisième alinéa respectivement libellés comme suit:

*„A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.“*

*(...)*

*„Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative.“*

Après avoir entendu le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en ses explications, la commission considère qu'il n'est aucunement dans l'intention du projet gouvernemental de faire surveiller une administration par un organe consultatif. En effet, la commission de suivi a comme tâche d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions par l'ADEM. Elle est instaurée auprès de lui et rend des avis à sa demande et à son intention.

Par ailleurs, c'est à bon escient que le projet attribue à la Commission de suivi la mission de conseiller le ministre dans le suivi et l'évaluation des tâches de l'Agence. Il n'appartient donc pas à la Commission de suivi de se prononcer sur la politique de l'emploi en général. Cette compétence consultative incombe au Comité permanent du travail et de l'emploi. Il en résulte que si l'on suivait le Conseil

d'Etat dans sa démarche, on risquerait de se retrouver précisément face à cette multiplication d'organes consultatifs qu'on souhaite éviter.

Dans la conception innovatrice du projet gouvernemental, la commission de suivi constitue la pièce-maîtresse censée transposer concrètement la connexion de l'Agence avec les autres départements ministériels intéressés et les partenaires sociaux.

A ce titre, la commission de suivi n'a donc aucune vocation d'agir comme un organe gestionnaire, mais restera strictement dans son rôle d'instance d'évaluation assistant le ministre de tutelle. Dans ce rôle, la commission s'exprimera toujours à la demande du ministre de tutelle; elle n'est a priori pas appelée à développer des initiatives propres. Elle ne fonctionne donc pas de façon autonome et ne disposera pas de pouvoirs de surveillance à l'égard de l'Agence.

Voilà pourquoi, la Commission du Travail et de l'Emploi propose de clarifier le rôle à jouer par la commission de suivi et prie le Conseil d'Etat de reconsidérer sa position à la lumière des développements qui précèdent.

Sur base des réflexions qui précèdent, la commission propose de conférer au paragraphe (1) de l'article L. 621-4. la teneur amendée suivante:

*„(1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.*

*A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.*

*A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.*

*Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.*

*Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.*

*Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.*

*Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.“*

#### *Amendement 6 (Article L. 621-4, paragraphe (2))*

Le paragraphe (2) a trait à la composition de la commission de suivi. Il s'agit d'une composition tripartite afin d'impliquer étroitement les acteurs concernés dans la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'ADEM.

La commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la mention sous a) du président de la commission. La commission estime qu'il y a lieu de maintenir cette mention afin de souligner la faculté de la nomination d'un président ne ressortissant pas nécessairement des départements ministériels énumérés sous les points b) à g).

La Commission du Travail et de l'Emploi propose d'ajouter à la composition prévue par le projet gouvernemental sous un point f) nouveau un représentant du Ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions, ceci afin d'assurer la prise en considération du volet important de l'économie solidaire.

La numérotation des points subséquents est décalée d'une unité ce qui comporte également la modification des références à l'alinéa 5 du même paragraphe.

#### *Amendement 7 (Article L. 621-4, paragraphe (3) nouveau)*

A l'article L. 621-4, la commission propose d'ajouter un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

*„(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).“*

Compte tenu de l'importance revenant à la Commission de suivi nouvellement instituée et de l'envergure des missions incombant à ce nouvel organe, la commission considère qu'il y a lieu de prévoir dans le texte légal, pour le moins, la base légale pour une éventuelle indemnisation de ses membres.

*Amendement 8 (Article L. 622-3)*

Dans l'énumération des attributions des conseillers professionnels, la commission propose de restructurer de façon plus cohérente et logique les tâches figurant sous les points 2 à 5 en leur conférant la teneur amendée suivante:

- „2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;*
- 3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;*
- 4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;*
- 5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;“*

*Amendement 9 (Article 13 (ancien article 14 nouveau))*

Le projet gouvernemental prévoyait la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le projet gouvernemental initial suivait en l'occurrence les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Dans son avis du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat a rappelé que, dans un arrêt du 1er octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Comme il s'avérerait fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exigerait à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat en déduit qu'il en convient de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Le Conseil d'Etat s'est opposé dès lors formellement au dispositif de l'article 14 et il a invité cependant le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

Suite à de larges concertations avec les services compétents du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, le Ministère du Travail et de l'Emploi a fait élaborer un nouveau texte amendé répondant aux considérations juridiques et aux exigences formulées par le Conseil d'Etat.

La Commission du Travail et de l'Emploi fait sienne cette proposition de texte amendée ainsi libellée:

*„Art. 13. (1) Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.*

*Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès*



au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat. "

\*

Copie de la présente est adressée pour information à M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, et à Mme Octavie Modert, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,  
Laurent MOSAR

\*

## TEXTE COORDONNE

### PROJET DE LOI 6232

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

- Les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères italiques
- Les amendements parlementaires sont imprimés en caractères gras

#### A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi

**Art. 1er.** Le Titre II du Livre VI du Code du Travail prend la teneur suivante:

#### „TITRE II

#### Agence pour le développement de l'emploi

#### Chapitre Premier – *Mission et organisation*

**Art. L. 621-1.** *Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.*

*Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, pour attributions:*

- 1) *d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;*
- 2) *de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;*
- 3) *de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;*
- 4) *de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;*
- 5) *d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;*
- 6) *d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;*
- 7) *d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;*
- 8) *de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;*
- 9) *d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;*
- 10) *d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;*

- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. **l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;**
2. **les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;**
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les salariés à capacité de travail réduite;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion **des ressources humaines.**

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.** (1) *L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.*

*Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.*

(2) *L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.*

(3) *L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière*

*les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.*

*Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.*

**Art. L. 621-4. (1)** Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée **d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement** des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**A la demande du ministre**, la commission de suivi **lui rend** des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

**A cette fin, la commission** peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, **administrations** ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. **Ils peuvent également être entendus à leur demande.**

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;**
- g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous **g) et h)** sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

**(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).**

## Chapitre II – Attributions

### Section 1. Développement de l'emploi et formation

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du Travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;
2. **de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;**
3. **d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;**
4. **d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;**
5. **de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;**
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

*(2) Un règlement interne précise le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi.*

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;

2. la description de poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. *En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3), l'article L. 623-3 est applicable.*

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désignée par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.



(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces *attributions*, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

*(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.*

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans."

## B. Cadre du personnel

**Art. 2.** (1) *Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi est placé sous les ordres d'un directeur qui est le chef de l'administration.*

(2) *Le directeur est assisté de deux directeurs adjoints qui assument sous son autorité la responsabilité des domaines qui leur sont confiés.*

**Art. 2.** (1) *Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:*

1. dans la carrière supérieure:
  - 1.1. la carrière du médecin-chef de service:
    - des médecins-chefs de division,
    - des médecins-chefs de service.
  - 1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:
    - des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
    - des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
    - des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
    - des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,
    - des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
  - 1.3. la carrière du psychologue:
    - des psychologues.
  - 1.4. la carrière du pédagogue:
    - des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
  - 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
    - des éducateurs gradués.
  - 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
    - des assistants d'hygiène sociale.
  - 2.3. la carrière de l'assistant social:
    - des assistants sociaux.
  - 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
    - des ingénieurs techniciens principaux,
    - des ingénieurs techniciens.
  - 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
    - des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
    - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
    - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
    - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,

- des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
  - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
  - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
- 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
- des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
  - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
  - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
  - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
  - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.
- 3.2. la carrière du concierge:
- des concierges surveillants principaux,
  - des concierges surveillants,
  - des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages

individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### C. Disposition budgétaire

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du 17 décembre 2010 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de *direction*.

### D. Dispositions modificatives

**Art. 6.** Le Code du Travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“

2° A l'article L.521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L.521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

„Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L.527-1.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L.521-15 prend la teneur suivante:

„La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“

5° A l'article L.631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le développement de l'emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

„(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail.“

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

#### **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le développement de l'emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'Emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du Travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du Travail sont modifiées comme suit:

- 1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.
- 2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.
- 3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.
- 4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

## F. Dispositions abrogatoires

**Art. 11.** 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 est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

## G. Dispositions transitoires et intitulé

**Art. 13. (1)** Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.

Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

**(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.**

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi“.



CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6232/06

N° 6232<sup>6</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(15.11.2011)

Par dépêche du 26 octobre 2011, le Président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'Etat un train d'amendements au projet de loi repris sous rubrique adoptés par la Commission du travail et de l'emploi au cours de ses réunions s'échelonnant du 2 mai au 25 octobre 2011.

Au regard de la formulation de la dépêche saisissant le Conseil d'Etat d'un „nouveau texte coordonné ...“, le Conseil d'Etat tient à relever qu'au stade actuel de la procédure législative il est appelé à délibérer conformément à l'article 83*bis* de la Constitution sur les amendements qui pourraient être proposés à l'endroit d'un projet de loi. Le Conseil d'Etat ne saurait dès lors examiner un texte coordonné, qui constitue certes un instrument auxiliaire utile, mais qui ne répond pas aux prescriptions constitutionnelles. Comme contrairement à sa phrase introductive, la dépêche de saisine présente de façon claire et structurée 9 amendements retenus par la commission parlementaire, le Conseil d'Etat limite son examen aux amendements soumis étant entendu que, par ailleurs, il ne revient pas sur les observations faites dans le cadre de son avis du 8 avril 2011.

*Amendement 1*

Par rapport au texte proposé par le Conseil d'Etat, la commission parlementaire entend faire précéder l'énoncé des attributions, prévu à l'article L. 621-1, alinéa 2 du Code du travail, de l'Agence pour le développement de l'emploi du terme „notamment“. Cette proposition n'est pas cohérente avec l'agencement général des compétences des administrations, qui sont exclusivement des compétences d'attribution, et la compétence générale du ministre pour les domaines relevant de son portefeuille ministériel. Elle est partant contraire aux principes généraux du droit administratif.

Par ailleurs, la détermination des attributions de l'Agence, donc de prérogatives de puissance publique, n'est pas anodine au regard des droits et libertés fondamentaux ou des principes juridiques

en jeu (droit au travail, liberté du commerce et de l'industrie, liberté contractuelle). Aussi, le Conseil d'Etat s'oppose-t-il formellement pour des raisons de sécurité juridique à l'insertion du terme „notamment“.

Toutefois, pour rencontrer partiellement les appréhensions de la commission parlementaire, le Conseil d'Etat propose de compléter l'énumération des missions de l'agence par un point 16) libellé comme suit:

„16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.“

Si la Chambre des députés suit le Conseil d'Etat dans sa proposition, il y a lieu de mettre à la fin du point 15) un point-virgule.

#### *Amendements 2 à 4*

Les reformulations et ajouts proposés à l'endroit des différents points du paragraphe 2 de l'article L. 621-2 du Code de travail ne donnent pas lieu à observation.

#### *Amendements 5 à 7*

Les amendements à l'endroit de l'article L. 621-4 nouveau du Code du travail traitant de la Commission de suivi ne donnent pas lieu à observation.

#### *Amendement 8*

Les modifications envisagées à l'endroit de l'article L. 622-3 du Code du travail portant sur les attributions des conseillers professionnels ne donnent pas lieu à observation.

#### *Amendement 9*

Comme l'amendement portant sur l'article 13 (ancien article 14 nouveau du projet) et traitant de la fonctionnarisation d'employés de l'Etat répond „aux considérations juridiques et exigences formulées par le Conseil d'Etat“ à la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 1er octobre 2010 en matière de mesures légales à portée individuelle, le Conseil d'Etat se rallie au texte proposé par la commission parlementaire, qui reflète les conclusions dégagées lors d'une entrevue du ministre compétent avec le Conseil d'Etat en date du 22 juin 2011. Le texte soumis a l'avantage d'être de portée générale. Il n'a donc pas besoin d'être assorti de garanties supplémentaires répondant aux exigences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle pour des dispositions à portée individuelle, alors que le droit général de la fonction publique est pleinement applicable. Le Conseil d'Etat n'entend pas se prononcer sur l'opportunité du choix retenu pour fixer les conditions requises par le texte lui soumis. Toutefois, il rend attentif qu'il sera amené à examiner les futures dispositions législatives analogues ou de même nature au regard des critères sous examen, pour s'assurer si le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi est bien assuré.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 15 novembre 2011.

*Le Secrétaire général,*

Marc BESCH

*Le Président,*

Georges SCHROEDER

6232/07

**N° 6232<sup>7</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI**

- 1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**
- 2. modifiant**
  - **le Code du Travail;**
  - **la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**
  - **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;**
  - **la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**
- 3. abrogeant 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**

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(1.12.2011)

La Commission se compose de: M. Lucien LUX, Président-Rapporteur; Mmes Diane ADEHM, Sylvie ANDRICH-DUVAL, MM. André BAULER, Fernand ETGEN, Ali KAES, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Roger NEGRI, Marc SPAUTZ, Mme Vera SPAUTZ, MM. Serge URBANY et Serge WILMES, Membres.

\*

**SOMMAIRE:**

- I. Procédure législative
- II. Introduction
- III. L'accompagnement parlementaire de la réforme: antécédents et évolution du dossier
  - A) Le rapport pour avis relatif au rapport d'activité du Médiateur 2007/2008
  - B) Question de principe: maintien de l'ADEM en tant qu'administration étatique ou transformation en établissement public
  - C) L'approche pragmatique: la réforme interne d'ores et déjà en cours

- D) Les considérations de la Commission du Travail et de l'Emploi face à l'évolution du dossier
- E) Le dépôt et la présentation du projet de loi 6232
- F) Le rapport spécial de la Cour des Comptes
- IV. Les avis du Conseil d'Etat
- V. Les avis des chambres professionnelles
- VI. Commentaire des articles
- VII. Conclusion
- VIII. Texte coordonné proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi

\*

A titre de remarque préliminaire, la Commission du Travail et de l'Emploi voudrait relever que le présent rapport se concentre essentiellement sur l'accompagnement parlementaire, déjà sous la législature précédente, des travaux préparatoires de la réforme et ensuite sur l'instruction parlementaire proprement dite du projet de loi 6232, censé constituer l'aboutissement d'un long processus de réflexion au niveau gouvernemental et parlementaire.

Quant à l'historique et aux motifs de la réforme, à sa philosophie et aux innovations proposées, la Commission renvoie, au-delà du présent rapport, aux considérations très circonstanciées et pertinentes figurant à l'exposé des motifs du projet de loi.

\*

## I. PROCEDURE LEGISLATIVE

Dans sa réunion du 29 novembre 2010, la Commission du Travail et de l'Emploi a entendu la présentation de l'avant-projet de loi par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration M. Nicolas Schmit.

Le projet de loi 6232 a été déposé à la Chambre des Députés par M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en date du 22 décembre 2010.

Le 13 janvier 2011 la Commission du Travail et de l'Emploi a désigné M. Lucien Lux comme rapporteur du projet de loi et M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a présenté le projet de loi sous rubrique.

Le projet de loi a été avisé par les chambres professionnelles suivantes: la Chambre des Salariés le 15 février 2011, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers (avis commun) le 25 mars 2011 et la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics le 18 mai 2011.

Le Conseil d'Etat a rendu un avis le 8 avril 2011 et un avis complémentaire le 15 novembre 2011.

Lors de sa réunion du 2 mai 2011, la commission a procédé à l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat sur base d'un document synoptique de travail juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat.

Dans sa réunion du 17 octobre 2011, la commission a élaboré une série d'amendements, qui ont été examinés et adoptés lors de la réunion du 25 octobre 2011.

Suite à l'avis complémentaire du Conseil d'Etat, rendu le 15 novembre 2011, la Commission du Travail et de l'Emploi a examiné ce dernier lors de sa réunion du 21 novembre 2011 avant d'adopter le présent projet de rapport le 1er décembre 2011.

\*

## II. INTRODUCTION

La loi du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi (ADEM) et portant création d'une Commission nationale de l'emploi a transformé l'Office National du Travail (ONT) en l'administration telle qu'elle existe actuellement.

Aujourd'hui, trente-cinq ans plus tard, l'ADEM ne correspond plus aux exigences du marché de l'emploi dans la mesure où elle se limite trop à une simple gestion et administration du chômage. L'idée de réformer l'ADEM n'est pourtant pas neuve, bien au contraire, elle a été déjà revendiquée et annoncée depuis de longues années.

Revenons brièvement sur les circonstances rendant la présente réforme incontournable.

La situation sur le marché du travail luxembourgeois a connu de profondes mutations au cours des dernières décennies, notamment liées au développement spectaculaire et sans précédent du secteur tertiaire et aux flux croissants des travailleurs frontaliers. Ces deux composantes étroitement liées entre elles ont permis d'un côté une croissance économique continue, mais d'un autre côté elles ont aussi contribué à un chômage structurel gagnant constamment en ampleur. D'autres facteurs pouvant expliquer la hausse du chômage structurel sont l'évolution des qualifications due aux évolutions techniques, rendant ainsi difficilement employable une partie de la population active qui ne trouve plus d'emplois correspondant à ses qualifications, l'augmentation du chômage de longue durée, qui provoque une inemployabilité progressive des chômeurs et l'existence de coûts liés à la mobilité professionnelle et géographique.<sup>1</sup>

La récente crise financière et économique et l'augmentation fulgurante du nombre de demandeurs d'emploi ont finalement obligé les responsables politiques à réagir rapidement pour combattre le fléau du chômage et pour maintenir ainsi la paix sociale.

En une décennie seulement, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM est passé de 4.832 en septembre 2001 à 14.141 en septembre 2011 et le taux de chômage a augmenté de 2,5% à 5,9% pendant la même période. A cette hausse considérable du nombre de demandeurs d'emploi s'ajoute également qu'environ la moitié de ces personnes ne sont pas ou très peu qualifiées. 47,6% des demandeurs d'emploi avaient, en septembre 2011, un niveau de formation inférieur à la scolarité obligatoire, à savoir neuf années d'études, ce qui rend une insertion sur le marché de l'emploi très difficile.

Face à ces réalités, un changement de fond en comble du mode de fonctionnement et des structures du service public de l'emploi luxembourgeois s'impose plus que jamais. Une intensification, voire une multiplication des formations de base et des formations continues pour les demandeurs d'emploi, ainsi qu'une intensification des relations entre les „conseillers professionnels“ et les employeurs joueront un rôle central dans la nouvelle „Agence pour le développement de l'emploi“.

Le nouveau service public de l'emploi est donc censé suivre consécutivement les évolutions de l'économie et par conséquent les besoins du marché de l'emploi, pour pouvoir agir en tant qu'intermédiaire efficace, proactif et transparent entre les demandeurs d'emploi, d'une part, et les employeurs, d'autre part. Même si le nouveau service public de l'emploi ne crée pas d'emplois, son rôle proactif entre les différents acteurs revêt à l'heure actuelle une tâche plus importante que jamais.

Dans cette perspective, la mise en oeuvre du projet de réforme exige un véritable changement de culture au sein de cette administration appelée à muter d'un instrument de gestion de chômage vers un instrument proactif de l'emploi.

Cette volonté d'adaptation et cet esprit de réforme ne seront pourtant couronnés de succès que si tous les acteurs, c'est-à-dire la direction de l'ADEM et son personnel, les demandeurs d'emploi et les employeurs s'engagent dans un travail interactif de coopération.

\*

---

<sup>1</sup> *Le chômage au Luxembourg: les pratiques de recrutement des entreprises comme facteur d'explication*, Mireille ZANARDELLI, Jacques BROSIUS, CEPS Population & Emploi No 40, 2009.



### III. L'ACCOMPAGNEMENT PARLEMENTAIRE DE LA REFORME: ANTECEDENTS ET EVOLUTION DU DOSSIER

Avant d'aborder le projet de loi 6232, la Commission du Travail et de l'Emploi voudrait retracer les longs débats ayant précédé le dépôt de ce projet de réforme et en particulier les travaux de la Commission du Travail et de l'Emploi à la fin de la législature précédente.

#### A) Le rapport pour avis relatif au rapport d'activité du Médiateur 2007/2008

Le débat sur l'ADEM a gagné en intensité dans le cadre de l'instruction du projet de loi 5144 contribuant au rétablissement du plein emploi devenu la loi du 3 mars 2009. La Commission du Travail et de l'Emploi a décidé dans sa réunion du 21 octobre 2008 d'effectuer une visite des localités de l'ADEM et de s'entretenir sur place avec les responsables sur le fonctionnement de l'ADEM en général et sur les innovations que la législation tripartite du 22 décembre 2006 a engendrées au niveau de l'organisation interne et des méthodes de travail des différents services de l'ADEM. La date de cette visite a été fixée au 13 janvier 2009.

Le 30 octobre 2008 le Médiateur M. Marc Fischbach a présenté à la Chambre des Députés son rapport d'activité 2007/2008, rapport dont un volet important portait sur l'ADEM. Suite à cette présentation publique du rapport, la Commission du Travail et de l'Emploi a invité le Médiateur à sa réunion du 25 novembre 2008 pour approfondir différents aspects des critiques et recommandations formulées dans son rapport à l'endroit de l'ADEM. Entre-temps, la commission avait obtenu communication d'une prise de position du Ministre du Travail et de l'Emploi du 31 octobre 2008 sur les critiques du Médiateur.

Suite à sa visite à l'ADEM le 13 janvier 2009, la commission a procédé à une évaluation dans sa réunion du 15 janvier 2009 et a décidé d'adresser à l'ADEM, par la Présidence de la Chambre, une demande de prise de position sur les principales observations et critiques du Médiateur.

Cette prise de position détaillée de l'ADEM a été communiquée à la Chambre des Députés le 29 janvier 2009 et a fait l'objet d'un premier échange de vues dans la réunion de la Commission du Travail et de l'Emploi du 3 février 2009.

Par lettre du 17 décembre 2008, le Président de la Chambre des Députés a informé la Commission du Travail et de l'Emploi que la Commission des Pétitions, chargée de la préparation d'un débat d'orientation sur le rapport d'activité annuel du Médiateur, souhaite recevoir un rapport pour avis au sujet de la partie concernant l'ADEM.

A cette fin, dans sa réunion du 29 janvier 2009 la commission a désigné son président M. Marcel Glesener comme rapporteur pour avis et l'a chargé d'établir un rapport de synthèse des travaux de la commission qui a été examiné dans la réunion du 17 février 2009 avant d'être adopté à l'unanimité dans la réunion du 3 mars 2009. (document parlementaire 5998<sup>1</sup>)

Dans la suite, la Commission du Travail et de l'Emploi a étudié en détail les points qui ont amené le Médiateur à la conclusion que la situation générale au sein de l'ADEM est à qualifier de très critique alors que cette administration souffrirait à son avis de sa mauvaise organisation interne, ceci aussi bien au niveau de l'agencement des processus administratifs internes qu'au niveau de l'accompagnement effectif des demandeurs d'emploi en général et de ceux difficilement employables en particulier.

Ainsi dans son rapport pour avis, la Commission du Travail et de l'Emploi a abordé de nombreux points qui sont à présent appelés à trouver une réponse dans le projet de réforme 6232. A titre d'exemple, on peut relever les observations relatives à la mise en œuvre insuffisante des mesures pour l'emploi prévues par la législation dite tripartite du 22 décembre 2006.

#### B) Question de principe: maintien de l'ADEM en tant qu'administration étatique ou transformation en établissement public

##### 1) La position de la Commission du Travail et de l'Emploi sous la législation précédente

Il convient de présenter plus en détail les réflexions relatives à la question de principe concernant le statut juridique de l'ADEM.

A tous les niveaux, la perspective d'une réforme en profondeur de l'ADEM et les travaux préparatoires au cours des dernières années ont été largement dominés par la question de principe du statut juridique à conférer à cette administration et plus particulièrement par la question de l'opportunité de sa transformation en établissement public doté d'une large autonomie de gestion.

Dans le rapport pour avis précité, la Commission du Travail et de l'Emploi s'était ralliée aux vues du Médiateur et du Ministre du Travail et de l'Emploi de la précédente législature „*lorsqu'ils estiment que la transformation de l'ADEM en établissement public pourrait certainement être de nature à générer un élan de renouveau au sein de l'effectif, notamment par le biais d'une prise de conscience renforcée des responsabilités à tous les niveaux. Toutefois, la Commission du Travail et de l'Emploi a également été informée qu'un accord conclu entre le Gouvernement et la CGFP sous la précédente législature s'opposerait à cette option dans la mesure où il y est prévu de renoncer dorénavant à la création d'établissements publics, ceci en l'absence de loi organique sur ces établissements. Un litige sur cette question est toujours à l'ordre du jour, étant entendu qu'il appartiendrait dans cette perspective à un prochain Gouvernement de dénoncer cet accord, pour le moins en ce qui concerne le cas spécifique de l'ADEM.*“

Dans ce même rapport, la Commission du Travail et de l'Emploi a encore relevé que, face à ces résistances, „*le Ministère du Travail et de l'Emploi n'a pas manqué de réfléchir sur une solution alternative tout en restant prioritairement attaché au modèle de l'établissement public. Ainsi déjà dans sa prise de position du 31 octobre 2008, le Ministre du Travail et de l'Emploi a annoncé qu'il ferait élaborer un projet de réforme dans le cadre de l'administration existante se limitant à ce qui peut se faire à bref délai et comportant notamment les 3 points forts suivants:*

- *procédure de recrutement simplifiée et spécifique des placeurs dont la carrière sera transformée en carrière de conseiller-placeur comportant des aptitudes, connaissances, formations et expériences professionnelles spécifiques de cette tâche,*
- *mise en place d'une direction collégiale,*
- *mise en place d'une gestion séparée accélérant les procédures d'acquisition de matériel informatique et autre et permettant notamment de mieux gérer le problème, à ne pas sous-estimer, de l'insuffisance des locaux. Il convient de préciser que l'Inspection générale des Finances exige une période d'essai – actuellement en cours – de gestion séparée avant la mise en place définitive de ce système, à prévoir à partir du 1er janvier 2010.*“

Enfin, toujours dans ce même rapport la Commission du Travail et de l'Emploi a conclu „*que la transformation par étapes de l'ADEM en établissement public constituerait une réforme s'attaquant aux racines de ses problèmes fonctionnels et organisationnels*“. La commission a considéré „*que cette solution pourrait apporter des progrès substantiels, notamment par un surplus de flexibilité dans le recrutement du personnel en remédiant aux lenteurs inévitables du recrutement traditionnel dans la fonction publique*“.

La Commission du Travail et de l'Emploi a ajouté qu'elle „*partage l'approche pragmatique du Médiateur et du Ministre: les difficultés de réaliser actuellement la réforme en profondeur ne dispensent pas les responsables politiques de leurs responsabilités et de l'obligation d'agir. C'est en ce sens qu'elle invite le Ministre du Travail et de l'Emploi à finaliser l'avant-projet de réforme interne de l'ADEM actuellement en cours d'élaboration et à le déposer à la Chambre des Députés dans les meilleurs délais. La réorganisation organisationnelle et fonctionnelle à transposer par ce projet préfigurera en quelque sorte la réforme structurelle ultérieure consistant dans la transformation en établissement public de l'ADEM. Par ailleurs, au-delà de cette indispensable intervention du législateur, la Commission constate que les mesures de réforme à caractère non législatif, consistant principalement dans un large processus de décloisonnement de l'ensemble des services impliqués dans l'accompagnement du demandeur d'emploi, ont déjà largement été réalisées au plan interne par l'ADEM elle-même au cours des derniers mois.*“

## **2) La déclaration gouvernementale du 29 juillet 2009**

Dans la déclaration gouvernementale du 29 juillet 2009, le Gouvernement issu des élections de juin 2009 s'est exprimé dans le même sens en annonçant qu'il „*entamera une réforme structurelle fondamentale de l'ADEM afin de la rendre apte à répondre de manière rapide et flexible aux défis toujours changeants du marché du travail*“.

Le Gouvernement a encore ajouté que „*suite aux recommandations du rapport de l'OCDE sur le service public de l'emploi au Luxembourg, l'Administration de l'Emploi actuelle sera sortie de son carcan d'administration étatique. Il sera créé un nouvel établissement public sous la dénomination „Agence luxembourgeoise pour l'Emploi (ALE)“*. Cet établissement public sera géré par un conseil d'administration à caractère tripartite et un comité directeur qui prendra ses décisions de manière collégiale. Les membres seront nommés à durée déterminée, quel que soit leur statut. Le personnel nouvellement engagé par l'ALE le sera sous le statut de l'emploi public. Les fonctionnaires actuels repris par l'ALE seront maintenus dans leur statut actuel. Ils seront placés sous la compétence hiérarchique fonctionnelle du conseil d'administration et du comité directeur de l'ALE. (...)“.

### **3) Le revirement sous la législature en cours**

Dans la réunion de la Commission du Travail et de l'Emploi du 29 novembre 2010, le Ministre du Travail et de l'Emploi a annoncé que l'avant-projet de loi qu'il allait soumettre sous peu au Conseil de Gouvernement comporterait à l'égard de la question du statut juridique de l'ADEM un revirement par rapport aux réflexions ci-dessus citées en ce sens que l'option de sa transformation en établissement public n'a finalement pas été retenue. Les arguments ayant conduit le Gouvernement à ce revirement se résument comme suit:

Dans une situation générale tendue du marché de l'emploi et d'un taux de chômage très préoccupant, la question du statut de l'ADEM doit être considérée comme secondaire par rapport à l'impérieuse nécessité de rendre cette administration le plus rapidement possible pleinement opérationnelle pour relever le défi principal consistant à placer la prise en charge globale du demandeur d'emploi au centre de toute son attention.

Or, la constitution d'un établissement public et la mise en œuvre de son fonctionnement auraient impliqué une phase transitoire de 2 à 3 ans pendant laquelle l'ADEM aurait dû avant tout s'occuper d'elle-même, ceci au détriment de sa tâche fondamentale au service des demandeurs d'emploi.

Il s'avère qu'en pratique la situation actuelle ne permet pas une réforme structurelle de cette envergure, absorbant trop d'énergie de la part des acteurs pour des questions d'organisation interne. Il ne faut pas négliger non plus que l'autonomie très large attachée à un statut d'établissement public aurait en quelque sorte éloigné cet important instrument de politique de l'emploi des décideurs politiques, ce qui n'est pas nécessairement une solution opportune dans le contexte actuel.

Dans le respect des réflexions préparatoires approfondies menées par la Commission du Travail et de l'Emploi sous la précédente législature – qui elle s'était prononcée pour la transformation de l'ADEM en établissement public –, il est essentiel de se poser la question de savoir si les objectifs de la réforme peuvent être réalisés dans le cadre d'une administration étatique. En d'autres termes, il s'agit de savoir si la nouvelle Agence pourra disposer dans ce cadre des moyens de flexibilité et d'autonomie requis pour remplir plus efficacement sa mission dans un contexte de chômage élevé.

Face à cette question, le Ministre du Travail et de l'Emploi a relevé que le souci, voire la menace d'un éventuel conflit avec la CGFP n'est certainement pas à la base du renoncement – au stade actuel – à l'option de l'établissement public. Après mûre réflexion, son département est arrivé à la conclusion que dans le contexte actuel la transformation en établissement public n'apporterait pas de plus-value dans la politique de l'emploi.

En effet, il ne faut pas oublier que même un hypothétique établissement public ADEM demeurerait toujours sans ressources budgétaires propres et que son autonomie budgétaire serait donc de toute façon largement théorique, car dépendante de la volonté politique effective du Gouvernement. Or, sous son statut actuel d'administration étatique, une large part des mesures pour l'emploi sont financées par le Fonds pour l'emploi qui n'est pas tenu à l'annuité budgétaire ce qui garantit donc à cet égard déjà une certaine flexibilité. Parallèlement, il est préférable à l'heure actuelle de maintenir un certain contrôle ministériel sur les grandes lignes de la politique de l'emploi qui sont à définir en étroite collaboration entre responsables politiques et la direction de l'ADEM.

A court terme, l'ADEM, même dans l'hypothèse de sa transformation en établissement public, ne serait pas en mesure d'assumer à elle seule cette responsabilité et il est donc préférable de maintenir la démarche d'une action coordonnée et concertée avec les services du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Quant au personnel, les engagements de 35 agents supplémentaires (voir ci-dessous) apportent la preuve que sur ce plan encore la rigidité apparente du cadre de la Fonction publique peut être dépassée.

Reste éventuellement le problème de la rigidité de la grille des rémunérations dans le secteur public. Toutefois, la cohabitation de deux catégories d'agents au sein de l'ADEM, rémunérées suivant le barème de la Fonction publique respectivement suivant les usages du secteur privé, pouvant aboutir à des rémunérations variant du simple au double pour le même emploi, pourrait à son tour être génératrice de nouveaux problèmes au niveau du climat de travail.

C'est ainsi que le Gouvernement a conclu que la détermination politique de faire de l'ADEM un instrument efficace et performant dans l'intérêt de la politique de l'emploi, conjuguée à l'élan de réforme interne au sein de l'ADEM, permet au stade actuel de renoncer à l'option de la transformation en établissement public. Cette option ne doit pas pour autant être considérée comme définitivement écartée et pourrait éventuellement revenir ultérieurement à l'ordre du jour dans un contexte plus propice à une telle mutation.

### **C) L'approche pragmatique: la réforme interne d'ores et déjà en cours**

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a informé la commission qu'en contrepartie du renoncement au changement fondamental de son statut, la réorganisation interne sur le terrain des services de l'ADEM a été entamée et largement traduite en pratique, ceci à la faveur d'une mobilisation et d'un engagement très poussé de nombreux agents en faveur d'un véritable renouveau. La réforme a d'ores et déjà été entamée dans le fonctionnement quotidien de l'ADEM et ceci à plusieurs niveaux.

Ainsi 3 nouvelles agences ont été ouvertes à Differdange, à Dudelange (février 2011) et à Wasserbillig (mai 2011), ces nouvelles agences étant d'emblée appelées à fonctionner suivant les nouvelles méthodes de travail. Par ailleurs, les agences d'Esch-sur-Alzette, de Diekirch et de Wiltz feront l'objet d'une extension, réorganisation et modernisation; l'agence de Luxembourg devant être constituée en tant que telle en tenant compte du besoin en espace considérable de cette dernière. Le Service des travailleurs à capacité réduite a trouvé une nouvelle demeure satisfaisante à Strassen.

Par ailleurs, en 2010 ont été recrutés 35 „conseillers professionnels“ supplémentaires provenant principalement du secteur privé où ils ont acquis leur expérience professionnelle. Ces nouveaux collaborateurs ont été recrutés sous le statut d'employé de l'Etat. Nombre d'entre eux disposent d'une expérience professionnelle dans les domaines des ressources humaines, du recrutement ou de l'encadrement du personnel.

De même, une formation initiale a été organisée pour ces nouveaux agents portant sur des volets théoriques (droit du travail, économie du travail, marché de l'emploi, procédures d'accompagnement et d'encadrement des demandeurs, calcul des indemnités de chômage) et pratiques (techniques d'entretien, contact avec les demandeurs et les employeurs, prospection du marché de l'emploi, gestion des conflits, outils informatiques). Il est prévu d'organiser, de façon systématique, une formation continue pour tous les collaborateurs de la nouvelle Agence pour le développement de l'emploi et notamment pour ceux du département en charge du développement de l'emploi.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a annoncé que ces étapes pratiques de la réforme trouveront leur prolongement dans le texte du projet de loi qui prévoit une structure collégiale de la direction, composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints, dont une mission essentielle consistera à promouvoir un processus dynamique et permanent de réforme, en d'autres termes un „change management“ au sein de l'ADEM, ceci en se faisant accompagner à cet effet également par des consultants et experts externes.

Toute lourdeur bureaucratique inutile devra être éliminée des procédures internes de l'ADEM qui devront exclusivement être focalisées sur l'intérêt et la responsabilisation des demandeurs d'emploi, ceci notamment en procédant à des évaluations plus précises des compétences et à des formations complémentaires plus ciblées.

Il s'agira aussi de restaurer la confiance des entreprises dans l'action de l'ADEM dont les tâches seront réparties entre onze services, non exhaustivement énumérés dans le texte, appelés à travailler étroitement ensemble.

La réforme prévoit également la création d'une commission de suivi, à composition tripartite, chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des missions et tâches de la nouvelle ADEM qui prendra la dénomination de „Agence pour le développement de l'emploi“.

L'activité de placement consistant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs en vue de l'établissement d'une relation de travail continuera évidemment à revêtir une importance primordiale et sera principalement exercée par les conseillers professionnels devant bénéficier d'une formation poussée et adaptée à cet effet.

La réforme tendra à renforcer la coopération avec tous les porteurs de l'orientation scolaire et professionnelle, ceci dans le cadre d'une structure commune, à consacrer dans un projet de loi à part à élaborer en étroite collaboration avec le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

Des études, recherches et analyses devront être développées de façon plus ciblée afin de connaître encore mieux la situation du marché de l'emploi et son évolution, ces données étant indispensables à une gestion plus efficace et plus prospective.

Enfin des indicateurs de performance seront développés afin d'évaluer si les mesures proposées par l'ADEM sont efficaces et aussi afin de mesurer les performances des différents services de l'ADEM elle-même.

#### **D) Les considérations de la Commission du Travail et de l'Emploi face à l'évolution du dossier**

Après avoir pris connaissance de l'approche préconisée par le projet gouvernemental notamment au sujet de la question de principe relative au statut juridique de l'ADEM, la Commission du Travail et de l'Emploi a procédé à un échange de vues contradictoire qui a mis en évidence les réflexions suivantes:

Ont été rappelés les longs antécédents qui avaient amené la commission parlementaire du Travail et de l'Emploi de la législature précédente, tout comme d'ailleurs le Comité permanent du Travail et de l'Emploi dans sa majorité, à se prononcer en faveur de la transformation de l'administration étatique ADEM en établissement public. Cette proposition se dégageait d'une part de propositions d'experts étrangers, notamment de l'OCDE, et de la „Bundesanstalt für Arbeit“ qui dans leurs analyses respectives préconisaient une gestion plus autonome et flexible comme condition indispensable à l'amélioration des performances de l'ADEM.

D'autre part, la Commission du Travail et de l'Emploi avait effectué plusieurs visites à l'ADEM et les discussions y menées aboutissaient à la conclusion que la forme de l'établissement public pourrait constituer un cadre juridique permettant de dépasser durablement les blocages, lenteurs et rigidités qui étaient régulièrement dénoncés dans les critiques adressées à l'ADEM.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que la réforme de l'autre grande administration dépendant du Ministère du Travail et de l'Emploi, à savoir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), avait laissé auprès des parlementaires des sentiments plus que mitigés en ce sens que l'intention du législateur exprimée dans les textes légaux avait finalement été largement dénaturée dans les règlements d'ordre interne. Dans la perception de nombreux parlementaires, cette réforme d'une administration étatique constituait donc un mauvais exemple à ne pas imiter une nouvelle fois dans le cas de l'ADEM.

La forme de l'établissement public paraissait fournir la garantie pour ne pas reproduire cette mauvaise expérience en permettant, mieux qu'une administration étatique, de développer à court terme des politiques dynamiques de l'emploi et de réagir rapidement à de nouvelles évolutions sur le marché de l'emploi, notamment aussi au niveau des besoins en personnel.

D'un autre côté, il a été souligné qu'il ne fallait pas négliger l'aspect humain et plus particulièrement certaines difficultés au sein du personnel de l'ADEM, que la commission parlementaire avait dû constater lors de ses visites. La constitution d'un établissement public ne saurait pas à elle seule permettre de dépasser ces difficultés. Voilà pourquoi, dans la mesure où les réformes internes sont actuellement en cours et ont connu un début prometteur, il semble effectivement opportun de faire valoir à ce stade une certaine prudence par rapport à l'option de l'établissement public et de concentrer, en contrepartie, tous les efforts dans le processus de réforme interne en motivant tous les acteurs à s'y associer. Aussi, dans le domaine de l'aide sociale, l'expérience pratique quotidienne montre que la création d'un établissement public n'apporte à elle seule aucun progrès.

La commission a pris acte du fait que le Gouvernement considère que la création d'un établissement public aurait paralysé l'ADEM pendant toute la phase de mise en œuvre de cette transformation, ce qui dans le contexte actuel n'est pas acceptable. En revanche, le surplus de flexibilité recherché par le

biais d'un changement du statut juridique, est déterminé par la volonté politique d'agir dans ce sens. Les étapes pragmatiques de réforme réalisées au cours des derniers mois (création de trois agences supplémentaires, recrutement de 35 agents supplémentaires) l'ont pu être grâce à la détermination politique de s'engager sans délai dans cette direction. Indépendamment du statut juridique, c'est donc l'engagement politique ferme qui seul permet d'avancer dans ce domaine; preuves à l'appui les réformes internes engagées. L'approche préconisée est donc essentiellement pragmatique; elle peut réussir à condition de bénéficier de l'engagement et de la motivation de tous les acteurs.

C'est sous le bénéfice de ces considérations que la Commission du Travail et de l'Emploi a finalement pu donner son aval au revirement proposé par le Gouvernement.

Par ailleurs, la question a été soulevée au sein de la commission de savoir comment le projet de réforme entend consacrer légalement l'indispensable coordination des activités d'autres instances et organismes concernés par la politique de l'emploi (p. ex. Observatoire de l'emploi, formation et orientation professionnelles). Cette coordination est de rigueur pour pouvoir appliquer une politique cohérente de l'emploi par tous les services gouvernementaux et autres concernés de près ou de loin par la problématique.

La commission exprime la conviction que la nouvelle culture de travail à promouvoir au sein de l'ADEM doit aller de pair avec un changement de mentalité, de motivation, de méthodologie et d'organisation. Quant aux réaffectations internes de personnel, il est précisé que ces dernières ont jusqu'à présent principalement concerné des psychologues dont certains, initialement chargés de l'encadrement psychologique des demandeurs d'emploi, ont été affectés à de nouvelles tâches, notamment dans le service de l'orientation professionnelle et de l'emploi des jeunes.

La commission souligne que l'ADEM se situe effectivement à l'intersection d'autres activités et interventions politiques touchant à l'emploi et que le projet prévoit de nombreuses mesures destinées à tenir compte de cette situation (lien direct avec l'orientation professionnelle, délégué à la formation, plateforme avec le Ministère de la Famille, Maison de l'orientation en collaboration avec les SPOS, interaction avec les services de l'action sociale), sans qu'il soit toutefois possible de faire ancrer dans le détail tous ces mécanismes de collaboration dans le texte légal.

La réforme s'inscrira ainsi dans la dimension horizontale de la politique de l'emploi en mobilisant tous les acteurs concernés. Quant à l'Observatoire de l'emploi, il est d'une importance primordiale que cet organisme, pour pouvoir suffire à sa mission, puisse accéder à des données anonymisées du Centre commun de la Sécurité sociale (CCSS), évidemment dans le respect strict de la protection des données privées.

Quant aux consultants issus du secteur privé, il a été précisé que cette expérience peut être qualifiée de globalement réussie tout au long des années. Les consultants, représentant en quelque sorte le lien direct avec l'économie, seront donc maintenus, étant entendu qu'ils devront encore davantage s'intégrer dans l'équipe en place et s'inscrire dans une prise en charge globale et cohérente des demandeurs d'emploi par tous les services de l'ADEM.

### **E) Le dépôt et la présentation du projet de loi 6232**

Suite aux longs antécédents et nombreux travaux préparatoires décrits ci-dessus, la réforme de l'ADEM a été formellement engagée dans la procédure législative par le dépôt du projet de loi 6232 en date du 22 décembre 2010 par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration. Ce projet de loi a été présenté à la Commission du Travail et de l'Emploi dans sa réunion du 13 janvier 2011.

Dans le cadre de cette présentation, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a souligné une nouvelle fois que le sujet de la réforme de l'ADEM de par son envergure ne s'épuise pas dans ce seul texte législatif, mais devra aller beaucoup plus en profondeur, ceci par un véritable changement de culture au sein de cette administration appelée à muter d'un instrument de gestion du chômage vers un instrument proactif de l'emploi. Le changement de philosophie et d'approche au sein de l'ADEM se traduisant par une modification fondamentale des procédures devra être porté par une nouvelle motivation du personnel. Le succès de la réforme présuppose l'engagement du personnel et de tous les acteurs, convaincus du bien-fondé de la réforme. Les nombreuses mesures pratiques internes ayant déjà pu être prises „ante legem“ seront cadrées par le texte légal qui consacra le caractère durable de la réforme, notamment au plan organisationnel.

Les autres éléments relevés par le Ministre à l'occasion de cette présentation se résument comme suit:

Dans le cadre du processus de réforme en cours, un aspect essentiel réside dans l'intensification des relations entre les services du Ministère du Travail et de l'Emploi et ceux de l'ADEM. Le lien entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et l'ADEM s'est renforcé au cours des derniers mois ce qui est indispensable pour garantir la mise en œuvre d'une politique cohérente de l'emploi par cette administration, dont la responsabilité décisionnelle incombe au département ministériel.

Dans le cadre de cette réforme ambitieuse, l'ADEM est en cours d'être dotée des ressources indispensables requises, ceci au niveau du personnel et des infrastructures en locaux et surtout aussi au plan de l'équipement informatique. Des équipements informatiques performants remplaceront le système actuellement désuet. Ces équipements seront développés en tenant compte des nouvelles procédures et méthodes de travail.

En ce qui concerne précisément les méthodes de travail, l'approche non bureaucratique essentiellement focalisée sur les besoins des demandeurs d'emploi doit être appliquée dès le premier accueil. Ainsi, le demandeur d'emploi devra trouver dans le conseiller professionnel une personne de référence le guidant à travers son parcours de réinsertion sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, l'ADEM devra également retrouver la confiance des entreprises dont la collaboration constitue un autre pôle important des activités de l'ADEM. Par ailleurs, le processus de réforme, y inclus les améliorations du service déjà en cours, est et continuera d'être accompagné par des experts externes.

La réforme doit tenir compte de la complexité de la population à prendre en charge, en particulier de la catégorie de demandeurs d'emploi à faible employabilité par rapport aux exigences du marché de l'emploi. A cet effet, la communication interne est en voie d'être améliorée et le personnel devra se sentir concerné par la réforme et être empreint de la volonté d'y prêter activement son concours.

Si le projet de loi est donc censé apporter la consécration légale d'un processus de réforme d'ores et déjà largement engagé, il faudra néanmoins veiller à ne pas figer les nouvelles structures, mais à préserver en tout état de cause leur adaptabilité à de nouveaux défis.

La direction de la nouvelle Agence pour le développement de l'emploi sera attribuée à une structure collégiale, composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints, ceci afin de tenir compte du fait qu'un directeur seul ne peut plus à lui seul assumer des tâches d'une telle envergure et diversité.

Pour assurer le contact permanent de l'Agence avec la réalité économique et sociale, le projet prévoit l'institution d'une commission de suivi, à composition tripartite, dont la mission principale consistera à accompagner et à évaluer l'activité de l'Agence. Cette commission représente en quelque sorte l'ancrage permanent de la nouvelle Agence dans la vie sociale et économique et est appelée à en renforcer le contrôle, l'efficacité et la transparence.

Par ailleurs, il sera créé un service des questions juridiques et du contentieux, création dont le Médiateur a à plusieurs reprises rappelé la nécessité, notamment aussi en relation avec le contentieux concernant les prestations de chômage.

La réforme prévoit également l'introduction d'indicateurs de performance permettant à l'ADEM de „mesurer“ son efficacité, ceci en quelque sorte par un tableau de bord mensuel concernant notamment les inscriptions et placements. Le fonctionnement performant de l'ADEM en tant que service public doit être assuré de façon continue. Il faudra donc en connaître les forces et d'éventuelles faiblesses, afin de pouvoir l'adapter à l'évolution des besoins des demandeurs d'emploi.

L'ADEM sera encore dotée de moyens pour disposer en permanence d'un meilleur aperçu et aussi d'une meilleure compréhension de l'évolution du marché de l'emploi. Des études et recherches devront être développées de façon plus ciblée à cet effet en tenant compte du fait que l'Observatoire de l'emploi, pour pouvoir suffire à sa mission, doit pouvoir accéder à des données anonymisées du CCSS, ceci évidemment dans le strict respect de la protection des données privées.

Une mission d'importance cruciale de l'ADEM concerne la formation initiale et la formation continue des demandeurs d'emploi. L'offre de formation, basée sur les bilans de compétence, constitue un élément décisif dans le suivi personnalisé des demandeurs d'emploi et devra être adaptée aux besoins spécifiques du demandeur en question. Un délégué à la formation renforcera le service du développement de l'emploi et de la formation. Il aura la charge de promouvoir, de coordonner et d'organiser au besoin les offres de formation. Il travaillera en étroite collaboration avec les conseillers professionnels, les consultants ainsi qu'avec le service de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin.

La formation fait partie de l'encadrement dont le demandeur d'emploi doit pouvoir bénéficier pour retrouver sa voie dans un environnement économique plus difficile.

La nouvelle philosophie à propager au sein de l'ADEM se reflète d'ailleurs aussi dans le vocabulaire utilisé: le rôle actif et positif à assumer par le futur „conseiller professionnel“ est bien mieux visible à travers cette nouvelle dénomination que par l'ancien terme de „placeur“. D'autres changements terminologiques s'inscrivent dans la même approche du développement actif de l'emploi au lieu d'une gestion passive („Agence pour le développement de l'emploi“ au lieu de „Administration de l'Emploi“; „proposition d'emploi“ au lieu d'„assignation“).

Au service de l'orientation professionnelle revient un rôle essentiel dans la gestion prospective de l'emploi. Afin d'assurer au mieux la coordination dans ce domaine dans lequel il importe de faire prévaloir une seule approche commune, il est prévu de mettre en place une plate-forme commune d'orientation assurant la coopération, notamment des services relevant de la future Agence pour le développement de l'emploi, de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de l'Action locale pour jeunes.

Des populations à besoins spécifiques sont prises en charge par le service des salariés handicapés, par le service des salariés à capacité de travail réduite et par les services s'occupant de l'emploi des jeunes et de l'emploi féminin. A noter dans ce contexte que le projet de loi concernant les travailleurs à capacité réduite en instance de reclassement devrait être finalisé sous peu.

### **F) Le rapport spécial de la Cour des Comptes**

Au moment où la Commission du Travail et de l'Emploi s'apprêtait à finaliser ses travaux, la Cour des Comptes a publié un rapport spécial qui ne faisait que confirmer le besoin de réforme en profondeur de l'ADEM, cette réforme devant impérativement être accompagnée d'une amélioration de la gouvernance de cette administration.

La Cour des Comptes a présenté son rapport spécial portant sur certaines mesures prises dans le cadre de la lutte contre le chômage à la Commission du Contrôle de l'exécution budgétaire dans la réunion du 27 juin 2011. Au cours d'une réunion jointe de la Commission du Contrôle de l'exécution budgétaire avec la Commission du Travail et de l'Emploi du 13 juillet 2011, le Ministre du Travail et de l'Emploi a pris position par rapport aux constatations de la Cour des Comptes.

En résumé succinct, on peut relever que ce rapport met en évidence l'insuffisance de la transposition pratique et le manque d'efficacité des mesures prévues par la loi tripartite de 2006, ceci à la fois au niveau des objectifs à atteindre concernant notamment l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi par les mesures en cause qu'au niveau des moyens de contrôle et d'évaluation adéquats à mettre en œuvre par l'ADEM.

Ce faisant, le rapport spécial ne fait que confirmer le bien-fondé et l'urgence du présent projet de réforme.

Au-delà du fond, l'examen de ce rapport spécial a confirmé certaines difficultés au niveau de la gouvernance de l'ADEM dans la mesure où les commissions parlementaires ont été informées que la coopération entre la Cour des Comptes et l'Administration de l'Emploi (ADEM) s'est avérée difficile et compliquée. La Commission du Travail et de l'Emploi a dû constater que les difficultés rencontrées par la Cour des Comptes dans sa relation avec l'ADEM reflètent également l'ambiance qu'elle a ressentie ces dernières années à certaines occasions lors de ses contacts avec cette administration. A cela s'ajoute que déjà le Médiateur a fait état de certains problèmes constatés dans ses relations avec la direction de l'ADEM, problèmes qui se sont manifestés principalement au niveau de la communication et de l'ouverture au dialogue.

La Commission du Travail et de l'Emploi demande que la présente réforme en général, et en particulier les réaménagements qu'elle propose au niveau de la structure et des attributions des membres de la direction, permette de dépasser une fois pour toutes les difficultés du passé dans un nouvel élan porté par l'engagement de tous les acteurs, et en particulier par la direction de l'ADEM qui doit assurer une gouvernance cohérente et efficace conforme aux exigences d'un service public moderne.

Dans cette perspective, la Commission du Travail et de l'Emploi souligne que le renoncement à la transformation de l'ADEM en établissement public ne doit pas nécessairement être considéré comme définitif. Cette option pourrait revenir ultérieurement à l'ordre du jour dans une situation conjoncturelle plus favorable à un changement de cette envergure. Entre-temps, il appartient aux responsables de cette



administration étatique de faire de l'ADEM un instrument efficace et performant dans l'intérêt de la politique de l'emploi.

\*

#### IV. LES AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 21 avril 2011. Il se rallie aux adaptations que le projet de loi prévoit, notamment en ce qui concerne une adéquation des moyens et des structures de l'administration aux défis auxquels elle doit actuellement faire face.

En même temps, le Conseil d'Etat souligne que, même repositionnée, l'ADEM ne restera qu'un intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Dans ce contexte, il critique la nouvelle dénomination de l'ADEM „Agence pour le développement de l'emploi“, étant donné que la création et le développement d'emploi sont réservés à l'économie et non à une administration.

En ce qui concerne l'introduction d'une commission de suivi, le Conseil d'Etat s'est opposé formellement à ce qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent.

Le fait que le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que le traitement des offres d'emploi soient précisés par un règlement interne est inacceptable pour le Conseil d'Etat, étant donné que l'ADEM est une administration publique et non pas un établissement public. Il s'oppose donc formellement à ce dispositif et indique que seule la forme d'un règlement grand-ducal est possible.

La fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles suscite une autre opposition formelle du Conseil d'Etat. Il explique que dans un arrêt du 1er octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative, qui en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédures normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de légalité devant la loi. Le Conseil d'Etat demande donc au Gouvernement de présenter une nouvelle version de cet article.

Le Conseil d'Etat a rendu un avis complémentaire sur les amendements parlementaires en date du 15 novembre 2011.

Pour plus de détails sur les avis du Conseil d'Etat et l'évolution du texte du projet de loi, il est renvoyé au Chapitre VI „Commentaires des articles“.

\*

#### V. LES AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

##### 1. Avis de la Chambre des Salariés

La Chambre des Salariés (CSL) a rendu son avis sur le projet de loi 6232, le 15 février 2011, et y émet un certain nombre de critiques.

La CSL remarque que le projet de loi recourt à plusieurs reprises à un règlement interne, afin de compléter la future loi. Or, en ce qui concerne par exemple les procédures entraînant des droits et des obligations à charge des demandeurs d'emploi et des employeurs, la CSL est d'avis qu'elles ne devraient pas être prévues dans un règlement interne, mais au moins dans un règlement grand-ducal.

La CSL regrette que les avis de la commission de suivi ne soient pas obligatoires. En plus, elle exige que le monde économique y soit davantage représenté et que la direction de l'ADEM participe d'office à toutes les réunions avec une voix consultative. A son avis, les représentants salariaux ou patronaux devraient être en mesure de demander la convocation de la commission de suivi.

La CSL souligne que le projet de loi prévoit le recours à des spécialistes en matière de recrutement, sans pourtant préciser qui sont ces spécialistes. D'autant plus, elle exige une clarification du rôle des

consultants et que leur collaboration avec le service de l'orientation professionnelle et avec les conseillers professionnels soit renforcée davantage.

En ce qui concerne les suivis réguliers, la CSL constate qu'étant donné que l'ADEM a le droit de convoquer le demandeur d'emploi sous peine de sanctions, la demande de rendez-vous de ce dernier devrait également être suivie d'effet. En plus, elle remet en question la différence de suivi entre les demandeurs indemnisés et les demandeurs non indemnisés.

La CSL désapprouve qu'il y ait une approche différente entre d'un côté les employeurs qui, contre l'obligation légale, ne déclarent pas les postes vacants et n'encourent pas de sanctions, et de l'autre côté les demandeurs d'emploi qui sont sanctionnés dès leur premier faux pas. Dans ce contexte, la CSL demande qu'un relevé des contrôles effectués et des sanctions prononcées à l'encontre des employeurs pour non-déclaration de leur offre d'emploi soit établi.

## **2. Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers**

Les deux chambres ont rendu un avis commun, en date du 25 mars 2011.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que l'agencement concret des éléments fondamentaux de la nouvelle gouvernance, tels que l'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que des différents services de la nouvelle Agence tout comme les procédures d'inscription et de suivi, manquent de clarté et de précision.

A leurs yeux, l'organisation future de la nouvelle Agence, dont notamment les compétences du deuxième directeur adjoint, manque de transparence.

Les deux chambres doutent fortement que le changement de mentalité auprès des agents soit réalisable, si la „nouvelle“ Agence maintient en place des structures administratives établies, se caractérisant par un personnel engagé sous le statut de fonctionnaire ou d'employé public. Dans ce contexte, les deux chambres demandent aux autorités de reconsidérer en partie le statut de la future Agence à créer.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers partagent entièrement les considérations de l'exposé des motifs suivant lesquelles „les relations avec les employeurs constituent le point faible de l'Administration de l'emploi“, ceci étant dû, suivant l'exposé des motifs, à un manque de visions conséquentes auprès de l'ADEM pour faire de la prospection auprès des entreprises une mission fondamentale des „conseillers professionnels“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent pourtant la présence d'agences dans les différentes régions du pays garantissant ainsi un service de proximité.

## **3. Avis de la Chambre des Fonctionnaires et des Employés publics**

La Chambre des Fonctionnaires et des Employés publics salue que les auteurs du projet de loi aient abandonné l'idée de la transformation de l'ADEM en un établissement public.

Elle s'oppose à ce que la commission de suivi, ou tout autre organe consultatif à caractère tripartite quelle que soit son appellation, soit en charge de la surveillance du fonctionnement d'une administration étatique placée sous l'autorité d'un ministre et financée exclusivement par des deniers publics.

Selon la Chambre des Fonctionnaires et des Employés publics, le délai de trois semaines dont dispose l'ADEM pour réussir la compensation d'une offre et d'une demande d'emploi avant qu'elle ne soit obligée de délivrer une attestation que l'employeur a le droit de recruter une personne (non communautaire) de son choix, est beaucoup trop court. Dans ce contexte, la Chambre demande au Gouvernement de revoir les dispositions relatives au recrutement à l'étranger.

\*

## VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Remarques préliminaires*

Tout en reconnaissant en principe le bien-fondé de la remarque d'ordre légistique formelle du Conseil d'Etat, la commission décide de maintenir à l'endroit du présent projet la subdivision des articles prévue par le projet gouvernemental.

Dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat met en garde contre un certain nombre d'illusions et d'attentes surfaites attachées au projet. A son avis, la nouvelle appellation „Agence pour le développement de l'emploi“ serait significative à ce titre dans la mesure où c'est toujours l'économie – et non pas une administration ou agence pour l'emploi – qui crée et développe l'emploi.

La Commission du Travail et de l'Emploi a toutefois décidé de maintenir l'intitulé proposé par le projet gouvernemental.

En effet, contrairement au Conseil d'Etat, la commission ne considère pas que l'appellation „Agence pour le développement de l'emploi“ suggère que la nouvelle Agence a vocation à créer des emplois. En revanche, la nouvelle appellation souligne que l'Agence devra s'investir plus activement dans la promotion et le développement de l'emploi, ceci dans une approche de véritable service au client. Elle indique encore que la nouvelle Agence ne devra plus se contenter d'une simple gestion du chômage, mais participer activement à un rapprochement plus efficace entre demandeurs d'emploi et emplois nouvellement créés.

A souligner encore qu'indépendamment de la nouvelle dénomination le statut d'administration publique reste – du moins provisoirement – acquis à l'Agence pour le développement de l'emploi. A ce sujet, il est précisé que le présent projet est susceptible de marquer une étape intermédiaire dans le processus de transformation de l'ADEM d'une administration publique ancien modèle vers un service public moderne et dynamique pouvant éventuellement dans une phase ultérieure acquérir la forme juridique d'un établissement public.

La commission reprend la proposition orthographique du Conseil d'Etat en écrivant „Agence pour le développement de l'emploi“.

### *Intitulé*

Le Conseil d'Etat propose de supprimer le point 3 de l'intitulé du projet, prévoyant l'abrogation de la loi de base du 21 février 1976, ceci au motif que d'après la légistique formelle, le remplacement d'un acte dans son intégralité n'est pas mentionné dans l'intitulé de l'acte qui le génère.

La commission se prononce pour le maintien de ce point à l'intitulé, ceci dans la mesure où la mention de l'abrogation peut faciliter des recherches futures.

### *Article 1er*

L'article 1er crée l'Agence pour le développement de l'emploi en remplaçant l'actuel titre II du livre VI du Code du travail qui portait sur l'Administration de l'emploi.

Le Conseil d'Etat remarque que dans la mesure où il est envisagé de donner un nouveau libellé au titre II du Livre VI du Code du travail, il est surabondant d'abroger les articles L. 621-1 à L. 624-1 du même Code. Le dispositif introductif de l'article 1er devrait donc se lire comme suit:

„**Art. 1er.** *Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:*“

La commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat.

#### *Articles L. 621-1 à L. 621-4 (Structure)*

La commission décide de reprendre la restructuration des articles susvisés proposée par le Conseil d'Etat. Cette nouvelle structure se résume schématiquement comme suit:

L'article L. 621-1 a trait à la création et aux attributions de l'Agence et résulte d'une fusion des articles L. 621-1 et L. 621-2, (1) et (2) du texte gouvernemental.

L'article L. 621-2 concerne la direction et l'organisation de l'Agence et correspond à l'article L. 621-3, (1) à (4) du texte gouvernemental.

L'article L. 621-3 règle les différentes collaborations de l'Agence avec d'autres administrations et services et reprend les articles L. 621-2 (3) et (4) et l'article L. 621-4 du texte gouvernemental.

L'article L. 621-4 traite de la commission de suivi et correspond à l'article L. 621-3 (5) du texte gouvernemental.

Quant au fond, ces articles donnent lieu aux considérations et décisions suivantes:

*Article L. 621-1 (Anciens articles L. 621-1 et L. 621-2, paragraphes (1) et (2))*

D'après le Conseil d'Etat, il n'est pas nécessaire de préciser que l'Agence pour le développement de l'emploi constitue une administration publique, alors qu'en l'absence d'une personnalité juridique distincte de celle de l'Etat elle n'a pas le caractère d'un établissement public.

La commission se rallie à cette position du Conseil d'Etat.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat admet que le texte gouvernemental entend refléter le rôle plus proactif en matière d'emploi que le projet entend assigner à l'Agence au niveau du dispositif régissant celle-ci. Aussi, le Conseil d'Etat, malgré la réticence qu'il éprouve face à des dispositifs qui dépassent le cadre strictement normatif, n'entend-il pas s'opposer aux velléités politiques. Il se borne donc à proposer les redressements formels qui s'indiquent.

Dans cette optique le Conseil d'Etat propose de regrouper les articles L. 621-1 et L. 621-2 (1) en leur conférant la teneur suivante:

*„Art. L. 621-1. Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.“*

La commission reprend cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (2) de l'article L. 621-2 concernant les tâches de l'Agence devient l'alinéa 2 de l'article L. 621-1 dans la proposition de texte du Conseil d'Etat, reprise par la commission.

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat dans sa proposition de remplacer le terme „tâche“ par celui plus approprié d'„attribution“, ceci non seulement dans la phrase introductive de l'alinéa 2 de l'article L. 621-1, mais également au dernier alinéa du paragraphe (2) de l'article L. 621-2.

Compte tenu de la prise de position du Gouvernement, la commission s'était dans un premier temps prononcée toutefois pour le maintien du terme „notamment“ dans la phrase introductive annonçant les attributions de l'Agence. En effet, elle considérait qu'il n'est pas indiqué que le texte légal définisse les attributions de l'Agence dans le cadre d'une énumération strictement limitative. Cette approche rigide pourrait rendre nécessaires des interventions législatives itératives pour tenir compte de l'évolution dynamique ultérieure du rôle à jouer par l'Agence. Voilà pourquoi, la Commission proposait de prévoir, par le biais de l'emploi du terme „notamment“ – qui d'ailleurs figurait également dans le texte gouvernemental initial – une énumération non exhaustive des attributions de l'Agence.

Par conséquent, la phrase introductive de l'alinéa 2 devait avoir la teneur amendée suivante:

*„Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, les attributions suivantes:“*

Dans son avis complémentaire du 15 novembre 2011, le Conseil d'Etat relève que cette proposition n'est pas cohérente avec l'agencement général des compétences des administrations, qui sont exclusivement des compétences d'attribution, et la compétence générale du ministre pour les domaines relevant de son portefeuille ministériel. Selon le Conseil d'Etat, elle est partant contraire aux principes généraux du droit administratif.

Le Conseil d'Etat ajoute que par ailleurs, la détermination des attributions de l'Agence, donc de prérogatives de puissance publique, n'est pas anodine au regard des droits et libertés fondamentaux ou des principes juridiques en jeu (droit au travail, liberté du commerce et de l'industrie, liberté contractuelle). Voilà pourquoi le Conseil d'Etat s'oppose formellement pour des raisons de sécurité juridique à l'insertion du terme „notamment“.

Toutefois, pour rencontrer partiellement les appréhensions de la commission parlementaire, le Conseil d'Etat propose de compléter l'énumération des missions de l'agence par un point 16) libellé comme suit:

*„16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.“*

Compte tenu de l'argumentaire juridique développé par le Conseil d'Etat, la commission décide de renoncer à l'amendement ci-dessus exposé et reprend la proposition de texte du Conseil d'Etat.

Par ailleurs, la commission reprend les modifications rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat à l'endroit des points 1), 3) et 7) de l'énumération de ces attributions.

*Article L. 621-2 (Ancien article L. 621-3)*

Cet article a trait à la direction et à l'organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le Conseil d'Etat considère que le libellé du paragraphe 1er du texte gouvernemental n'est pas en phase avec les dispositions de l'article 2 du projet. A cet effet, il propose un texte remanié ainsi rédigé:

*„Art. L. 621-2. (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi est assurée par un directeur, assisté de deux directeurs adjoints qui assument la gestion des domaines qui leur sont délégués, sans préjudice des compétences dévolues au directeur en vertu de dispositions légales particulières.*

*En cas d'empêchement, le directeur est remplacé par l'un des directeurs adjoints dans l'ordre de leur ancienneté.*

*(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant les domaines d'activités de l'Agence.“*

La commission considère cependant que c'est à bon escient que le projet gouvernemental a proposé un texte privilégiant le caractère collégial de la direction assumant une responsabilité collective pour l'accomplissement des missions incombant à la nouvelle Agence.

Le texte proposé par le Conseil d'Etat par contre aurait pour effet de diluer cette finalité du texte gouvernemental au profit d'une structure directoriale trop rigide et hiérarchisée.

La commission a décidé par conséquent de maintenir le paragraphe (1) dans la teneur du projet gouvernemental. Ce texte prévoit encore qu'en cas d'empêchement le remplacement du directeur par l'un des directeurs adjoints ne doit pas nécessairement se faire dans l'ordre de leur ancienneté, tel que proposé par le Conseil d'Etat. En pratique, le remplacement se fera plutôt en fonction des domaines de compétences respectifs des deux directeurs adjoints.

A l'exposé des motifs du projet de loi, il est précisé que la responsabilité du service du développement de l'emploi (auparavant placement) appartient à un des directeurs adjoints, les attributions de l'autre directeur adjoint et du directeur n'étant pas autrement précisées.

La Commission considère que cette façon de procéder s'explique par le fait qu'il a été jugé indispensable de rassembler l'ensemble des compétences en matière de développement de l'emploi, activité centrale et décisive de la nouvelle Agence, sous la responsabilité d'un seul membre de la direction. Tout morcellement de cette tâche risquerait de s'avérer préjudiciable à la cohérence de la politique à appliquer. Quant au directeur, ses attributions sont celles du droit commun des directeurs d'une d'administration étatique.

Au paragraphe (2), la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer l'énumération non exhaustive des services de l'Agence. La commission considère qu'il est indiqué que les structures de base de la nouvelle Agence modernisée se trouvent, ne serait-ce que pour des raisons de visibilité, inscrites dans le texte légal.

Dans le même ordre d'idées, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer à la fin du paragraphe 2, le dispositif que „Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des mission et tâches de l'Agence pour le développement de l'emploi“. La commission rejoint le Conseil d'Etat lorsqu'il estime qu'il est évident que tous les services s'impliquent à réaliser conjointement sous la coordination et d'après les orientations de la direction les missions assignées à l'administration. Elle considère toutefois que l'inscription de cette évidence dans le texte légal garde son utilité pour souligner une fois pour toutes que dorénavant ce principe élémentaire devra présider à l'ensemble des activités de l'Agence.

La commission a proposé un amendement ayant pour objet de remplacer le point 1 par le texte suivant:

*„1. L'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;“*

La commission considère qu'il est indiqué de remplacer dans la description des différents domaines couverts par les services de l'Agence, l'expression „le développement de l'emploi et la formation“ par

le texte précité qui a l'avantage de traduire avec plus de précision les attributions du service visé et en particulier celles des conseillers professionnels.

L'expression „développement de l'emploi“ par contre vise une mission générale de la nouvelle Agence commune à de nombreux services, de sorte qu'il n'y a pas lieu de la reprendre à l'endroit de la dénomination d'un service déterminé.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve cet amendement.

Au même paragraphe (2) de l'article L. 621-2, la commission propose d'insérer un point 2 nouveau ainsi libellé, la numérotation des points subséquents étant décalée d'une unité:

*„2. Les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;“*

Par cet amendement, la commission propose d'instituer un service „Employeurs“ à part entière. Différentes analyses internes de l'ADEM ont révélé la nécessité d'un tel service afin que les employeurs – en tant que „clients“ de l'ADEM au même titre que les demandeurs d'emploi – disposent dorénavant d'un interlocuteur clairement identifié dans l'organisation structurelle de l'ADEM.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve cet amendement.

Au point 11 nouveau (ancien point 10), la dénomination du service s'occupant de la „gestion du personnel“ est adaptée à la terminologie actuelle „*gestion des ressources humaines*“.

Enfin, au paragraphe (4), in fine, la commission décide de maintenir la nomination des chefs d'agence par la direction plutôt que d'opter pour une désignation par le seul directeur tel que proposé par le Conseil d'Etat.

*Article L. 621-3 (Anciens article L. 621-2, paragraphes (3) et (4) et article L. 621-4)*

Les paragraphes (3) et (4) de l'article L. 621-2 du texte gouvernemental prévoient des dispositions relatives à la collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale et le Fonds national de solidarité. Le Conseil d'Etat considère que l'article L. 621-2 est à réserver à la définition des attributions de l'Agence et que par conséquent les paragraphes précités sont à reprendre à l'endroit de l'article L. 621-3, qui regroupera les collaborations administratives dont bénéficie l'agence.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil d'Etat propose de reprendre sous ce même article sous forme d'un paragraphe (3) également l'article L. 621-4 du texte gouvernemental qui traite de la collaboration de l'administration avec les autres administrations publiques, les communes, les associations ou autres entités de droit privé, les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

La Commission du Travail et de l'Emploi adopte cet article dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat, étant entendu que les modifications rédactionnelles formulées par ce dernier restent sans impact sur le fond du texte.

La commission accepte donc également la proposition du Conseil d'Etat d'ajouter au paragraphe (2) le Service de la formation professionnelle à l'énumération des instances participant avec l'Agence pour le développement de l'emploi à l'échange d'informations rendues anonymes à des fins statistiques, ceci afin d'améliorer les connaissances sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, la commission décide de maintenir l'alinéa 2 du texte gouvernemental suivant lequel les modalités d'application de la collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale peuvent être précisées par un règlement grand-ducal. La commission constate que dans ses développements, le Conseil d'Etat a proposé de faire abstraction de ce texte au motif que cette matière est suffisamment réglée par le Code de sécurité sociale (articles 425 à 432), alors qu'il reprend cependant ce même alinéa dans sa proposition de texte.

La commission considère qu'il est utile de prévoir cette base réglementaire spécifique pour pouvoir régler, en cas de besoin, des hypothèses d'échange de données non directement couvertes par le Code de la Sécurité sociale.

*Article L. 621-4 paragraphe (1) [Ancien article L. 621-3 paragraphe (5)]*

Le paragraphe (5) de l'article L. 621-3 du texte gouvernemental a proposé d'introduire une commission de suivi „chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des missions et tâches de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

Le Conseil d'Etat se demande si la pléthore des organismes consultatifs dans le domaine de l'emploi ne mène à pas un chevauchement de compétences et à une déresponsabilisation des intervenants et il estime qu'un effort de restructuration s'indiquerait.

En tout état de cause, le Conseil d'Etat ne saurait admettre qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent. Le Conseil d'Etat s'oppose dès lors formellement au dispositif envisagé.

Il résulte de la proposition de texte du Conseil d'Etat, que son opposition formelle vise en premier lieu la définition générique de la mission de l'Agence au premier alinéa (voir ci-haut).

Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte comme suit:

*„Art. L. 621-4. (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer les mesures mises en œuvre en matière de politique de promotion d'emploi.“*

Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose de supprimer le deuxième alinéa et la deuxième phrase du troisième alinéa respectivement libellés comme suit:

*„A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.“*

(...)

*„Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative.“*

Après avoir entendu le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en ses explications, la commission considère qu'il n'est aucunement dans l'intention du projet gouvernemental de faire surveiller une administration par un organe consultatif. En effet, la commission de suivi a comme tâche d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions par l'ADEM. Elle est instaurée auprès de lui et rend des avis à sa demande et à son intention.

Par ailleurs, c'est à bon escient que le projet attribue à la Commission de suivi la mission de conseiller le ministre dans le suivi et l'évaluation des tâches de l'Agence. Il n'appartient donc pas à la Commission de suivi de se prononcer sur la politique de l'emploi en général. Cette compétence consultative incombe au Comité permanent du travail et de l'emploi. Il en résulte que si l'on suivait le Conseil d'Etat dans sa démarche, on risquerait de se retrouver précisément face à cette multiplication d'organes consultatifs qu'on souhaite éviter.

La commission de suivi, dans un souci de transparence, est censée permettre aux acteurs du marché de l'emploi d'être impliqués dans la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'Agence pour le développement de l'emploi. La commission a une fonction de proposition et de conseil permettant à l'Agence de tenir compte de l'évolution des sensibilités économiques et sociales, notamment aussi en ce qui concerne l'interaction entre le développement de l'emploi (chômage) et l'action sociale (RMG).

Dans la conception innovatrice du projet gouvernemental, la commission de suivi constitue la pièce maîtresse censée transposer concrètement la connexion de l'Agence avec les autres départements ministériels intéressés et les partenaires sociaux.

A ce titre, la commission de suivi n'a donc aucune vocation d'agir comme un organe gestionnaire, mais restera strictement dans son rôle d'instance d'évaluation assistant le ministre de tutelle. Dans ce rôle, la commission s'exprimera toujours à la demande du ministre de tutelle; elle n'est a priori pas appelée à développer des initiatives propres. Elle ne fonctionne donc pas de façon autonome et ne disposera pas de pouvoirs de surveillance à l'égard de l'Agence.

Voilà pourquoi, la Commission du Travail et de l'Emploi a proposé de clarifier le rôle à jouer par la commission de suivi et a prié le Conseil d'Etat de reconsidérer sa position à la lumière des développements qui précèdent.

Sur base des réflexions qui précèdent, la commission a proposé de conférer au paragraphe (1) de l'article L. 621-4 la teneur amendée suivante:

*„(1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.*

*A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.*

*A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.*

*Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.*

*Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.*

*Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.*

*Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler au sujet des amendements ci-dessus exposés.

#### *Article L. 621-4, paragraphe (2)*

Le paragraphe (2) de l'article L. 621-4 a trait à la composition (2) de la commission de suivi. Il s'agit d'une composition tripartite afin d'impliquer étroitement les acteurs concernés dans la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'ADEM.

La commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la mention sous a) du président de la commission. La commission estime qu'il y a lieu de maintenir cette mention afin de souligner la faculté de la nomination d'un président ne ressortant pas nécessairement des départements ministériels énumérés sous les points b) à g).

La Commission du Travail et de l'Emploi propose d'ajouter à la composition prévue par le projet gouvernemental sous un point f) nouveau un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions, ceci afin d'assurer la prise en considération du volet important de l'économie solidaire.

La numérotation des points subséquents est décalée d'une unité ce qui comporte également la modification des références à l'alinéa 5 du même paragraphe.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve cet amendement.

La commission précise que la Commission de suivi a la faculté d'entendre régulièrement, au titre d'experts, des représentants d'autres départements ministériels, de la société civile et d'organismes qui ne se retrouvent pas directement dans sa composition tripartite.

#### *Article L. 621-4, paragraphe (3) (ancien article L. 621-4)*

A l'article L. 621-4, la commission propose d'ajouter un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

*„(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).“*

Compte tenu de l'importance revenant à la Commission de suivi nouvellement instituée et de l'envergure des missions incombant à ce nouvel organe, la commission considère qu'il y a lieu de prévoir dans le texte légal, pour le moins, la base légale pour une éventuelle indemnisation de ses membres.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

#### *Articles L. 622-1 à L. 622-3*

Ces articles expriment les idées innovantes en matière de conciliation des offres et des demandes d'emploi. Ils n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'Etat à l'exception des dispositions prévues à l'endroit du paragraphe 2 de l'article L. 622-3.



Ce texte prévoit que le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que le traitement des offres d'emploi sont précisés par règlement interne. Comme on est en présence d'une administration de l'Etat et non d'un établissement public, le Conseil d'Etat est d'avis que la forme d'un règlement interne est inadmissible et s'y oppose formellement, la disposition étant incompatible avec l'article 36 de la Constitution.

Il estime que, s'il s'agit de normes opposables à des tiers, seule la forme d'un règlement grand-ducal est concevable; s'il s'agit par contre de régler des procédures internes à l'administration, il appartiendrait à la direction de les porter à la connaissance de son personnel par voie de circulaire ou d'instruction de service et il y aurait dès lors lieu de faire abstraction du paragraphe 2.

Compte tenu des explications ministérielles, la commission retient que ce règlement interne n'est pas censé conférer des droits ou imposer des obligations à des tiers, mais qu'il a comme seul but de régler des procédures internes à l'administration. Par conséquent, la commission suit le Conseil d'Etat et le paragraphe (2) de l'article L. 622-3 est supprimé. Le paragraphe (1) devient donc le paragraphe unique de cet article.

A l'article L. 622-3, dans l'énumération des attributions des conseillers professionnels, la commission propose de restructurer de façon plus cohérente et logique les tâches figurant sous les points 2 à 5 en leur conférant la teneur amendée suivante:

- „2. *de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;*
- 3. *d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;*
- 4. *d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;*
- 5. *de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;*“

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

La Commission souligne encore que pour optimiser la collaboration et la coordination des attributions respectives des conseillers professionnels, des chefs d'agence et des consultants, des réunions mensuelles de ces différents intervenants auront lieu.

Quant aux consultants issus du secteur privé, il est précisé que cette expérience peut être qualifiée de globalement réussie tout au long des années. Les consultants, représentant en quelque sorte le lien direct avec l'économie, seront donc maintenus, étant entendu qu'ils devront encore davantage s'intégrer dans l'équipe en place et s'inscrire dans une prise en charge globale et cohérente des demandeurs d'emploi par tous les services de l'ADEM.

#### *Article L. 622-4*

Le dispositif envisagé s'appuie sur les dispositions actuelles de l'article L. 622-5 suivant lequel toute offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi.

D'après le paragraphe 7 de l'article sous revue, l'employeur qui n'exécute pas ces obligations est passible, en cas d'une première inobservation des exigences légales, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros. Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

Le dispositif prévoit qu'en cas de récidive, l'article L. 623-3 est applicable. Cet article, qui porte sur les sanctions pénales, prévoit que l'employeur, qui après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes, est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros. En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans.

Le Conseil d'Etat, même s'il se dit réticent à l'égard du partage du contentieux entre la sphère administrative et la sphère judiciaire, n'entend pas s'opposer à l'agencement proposé. Toutefois, il exige qu'en tout état de cause, les termes „en cas de récidive“ à l'article L. 622-4, paragraphe 7, soient remplacés par les termes „en cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3)“, alors que l'arti-

cle L. 623-3 n'envisage, à juste titre, pas la récidive, mais la persévérance de l'employeur dans son comportement illégal.

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat. Est en effet visé un comportement illégal continu ce qui ne correspond pas à l'hypothèse de récidive qui présuppose deux infractions distinctes entrecoupées par une condamnation effective.

*Articles L. 622-5 et L. 622-6*

Sans observation.

*Articles L. 622-7 et L. 622-8*

Ces articles qui reprennent les dispositions des articles L. 622-8 et L. 622-9 actuels ne donnent pas lieu à observation.

*Article L. 622-9*

Cet article reprend les dispositions de l'article L. 622-10 actuel. Toutefois, il est envisagé de renforcer les sanctions prévues si le demandeur d'emploi ne respecte pas les obligations légales lui imposées.

Le dispositif proposé ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat et trouve l'approbation de la commission.

*Articles L. 622-10 et L. 622-11*

Ces dispositions prévoient d'instituer auprès de l'Agence un délégué à la formation et une commission consultative, composée des principaux acteurs de la formation impliqués dans la formation des demandeurs d'emploi.

Ces articles ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat et rencontrent l'approbation de la commission.

*Articles L. 622-12 à L. 622-24*

Ces articles traitant des attributions des services en charge de populations spécifiques, de l'orientation professionnelle, du chômage et du réemploi, ainsi que du service d'études et de recherche, reprennent dans une large mesure les dispositions actuellement en vigueur.

Ces textes ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat et sont adoptés par la commission.

*Article L. 623-1*

Le paragraphe 2 reprend les dispositions actuelles suivant lesquelles le mode de collaboration avec les médecins et l'indemnisation de ceux-ci sont déterminés par le Gouvernement en conseil.

D'après le Conseil d'Etat, le libellé proposé paraît contraire aux articles 36 et 103 de la Constitution. Ainsi, il propose un libellé différent d'après lequel la rémunération revenant à ces médecins pour les prestations fournies serait déterminée conventionnellement.

Cependant, étant donné que le Conseil d'Etat n'émet pas d'opposition formelle sur ce point, que cet article ne fait que reprendre un texte qui se trouve déjà actuellement, dans une version identique, dans le Code du travail et que son application n'a jusqu'à ce jour pas posé de problèmes, la commission, sur proposition du Gouvernement, décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point et de maintenir le texte gouvernemental.

*Article L. 623-2*

Cet article reprend les dispositions actuelles de l'article L. 623-3 d'après lesquelles le directeur peut charger des fonctionnaires de surveiller l'application des dispositions légales. En application du paragraphe 2 du texte gouvernemental les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou autres lieux de travail.

Le Conseil d'Etat relève que si le paragraphe 2 est destiné à permettre l'accès à des établissements, même en l'absence de l'accord du propriétaire, il est contraire au principe qui se dégage de l'article 12 de la Constitution et de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme.

Il renvoie à cet égard à son avis au sujet du projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines et au rapport y relatif de la Commission du Travail et de l'Emploi (cf. doc. parl. 5239).

Voilà pourquoi, sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat propose de remplacer le paragraphe (2) par un texte calqué sur celui retenu dans la loi de réforme susvisée, libellé comme suit:

*„S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.“*

La commission se rallie aux vues du Conseil d'Etat et reprend le texte précité.

*Article L. 623-3*

Sans observation.

*Article 2 du texte gouvernemental (supprimé)*

Compte tenu du libellé retenu à l'endroit de l'article L. 621-2 du Code du travail traitant des attributions de la direction, la commission se rallie aux vues du Conseil d'Etat que l'article 2 du texte gouvernemental est superfluetatoire et décide de le supprimer.

*Article 2 (Article 3 du texte gouvernemental)*

Cet article définit le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le souci d'harmoniser l'agencement des différents textes, la commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de libeller la phrase introductive du paragraphe 1er comme suit:

*„(1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:“*

En ce qui concerne l'énumération des différentes carrières et fonctions, le Conseil d'Etat préconise une distinction plus nette des différentes carrières supérieures, moyennes et inférieures.

Après avoir entendu les explications des représentants du Gouvernement qui soulignent le fait que le texte a été établi en concertation et en accord avec les experts du Ministère de la Fonction publique, la commission se prononce pour le maintien du texte gouvernemental.

*Article 3 (Article 4 du texte gouvernemental)*

Sans observation.

*Article 4 (Article 5 du texte gouvernemental)*

Cet article prévoit que le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

Le Conseil d'Etat se demande si les dispositions envisagées en matière de formation du personnel ne sont pas redondantes au regard des compétences et missions de l'Institut national d'administration publique (INAP).

La commission considère que tel n'est pas le cas, compte tenu de la nécessité de l'organisation de formations spécifiques pour le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ces formations ne sont en règle générale pas offertes par l'INAP.

*Article 5 (Article 6 du texte gouvernemental)*

Le projet de loi prévoit l'engagement de deux attachés de gouvernement par dépassement des effectifs autorisés dans la loi budgétaire. Suivant le commentaire des articles, ces deux juristes doivent

permettre la création au sein de l'Agence d'un service du contentieux, revendiqué à plusieurs reprises par le médiateur.

Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que l'article 3 (2 nouveau) ne prévoit pas la carrière de l'attaché de gouvernement. Il propose dès lors de remplacer les termes „l'attaché de gouvernement“ par ceux de „l'attaché de direction“.

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à cette proposition.

*Article 6 (Article 7 du texte gouvernemental)*

Cet article prévoit différentes modifications additionnelles du Code du travail.

Les points 1 et 2 ne donnent pas lieu à observation.

Le point 3 complète l'article L. 521-9 par un paragraphe 6 prévoyant que le refus de signer, sans motifs valables, la convention de collaboration entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et, le cas échéant, le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu d'examiner si cette disposition ne devrait pas être mise en phase avec l'article L. 622-9 d'après lequel la période de suspension est portée à 6 mois en cas de reproduction des faits.

Dans la mesure où il n'est pas prévu de renforcer davantage le dispositif des sanctions, la commission n'a pas suivi le Conseil d'Etat sur ce point.

Par ailleurs, dans le contexte de cet article, le Conseil d'Etat propose des modifications supplémentaires. En effet, il estime opportun de compléter l'article L. 521-4, (5) et (6) du Code du travail suite à une adaptation jurisprudentielle.

Le texte en question prévoit que le „*jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt*“. L'article L. 521-4(6) prévoit les mêmes conséquences pour le salarié lorsque dans le cas d'un „*jugement ou [...] arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel*“.

La démission à la suite d'une autre faute de l'employeur n'est pas prévue, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire. Dès lors, le Conseil d'Etat propose que le critère prévu à l'article L. 521-4(1), alinéa 1 „... *ou si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convainquants*“ soit repris au paragraphe 5 du même article. Ce critère devrait pareillement être ajouté au paragraphe 6 dudit article, qui prévoit le remboursement des indemnités de chômage par le salarié.

Après avoir entendu la prise de position des représentants gouvernementaux, la commission considère que cette proposition de modification, qui n'est pas en relation directe avec l'objet de ce projet de loi, mérite un examen plus approfondi quant à ses conséquences éventuelles, de sorte qu'elle décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

Les points 4 et 5 ne donnent pas lieu à observation.

*Article 7 (Article 8 du texte gouvernemental)*

Cet article opère les adaptations nécessaires à la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et ne donne pas lieu à observation.

*Article 8 (Article 9 du texte gouvernemental)*

Les modifications apportées à l'endroit de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ne donnent pareillement pas lieu à observation.

*Articles 9 à 12 (Articles 10 à 13 du texte gouvernemental)*

Les dispositions additionnelles et abrogatoires ne donnent pas lieu à observation.

Le Conseil d'Etat donne dès à présent son accord avec une adaptation éventuelle des renvois prévus à l'article 11 (10 nouveau), qui pourraient s'avérer nécessaires lors de la finalisation du projet.

*Article 13 (Article 14 du texte gouvernemental)*

Le projet gouvernemental prévoyait la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le projet gouvernemental initial suivait en l'occurrence les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Dans son avis du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat a rappelé que, dans un arrêt du 1er octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Comme il s'avérerait fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exigerait à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat en déduit qu'il en convient de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Le Conseil d'Etat s'est opposé dès lors formellement au dispositif de l'article 14 et il a invité cependant le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

Suite à de larges concertations avec les services compétents du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, le Ministère du Travail et de l'Emploi a fait élaborer un nouveau texte amendé répondant aux considérations juridiques et aux exigences formulées par le Conseil d'Etat.

La Commission du Travail et de l'Emploi fait sienne cette proposition de texte amendée ainsi libellée:

*„Art. 13. (1) Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.*

*Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.*

*(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.*

*(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.*

*(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.*

*(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se rallie au texte proposé par la commission parlementaire, qui reflète les conclusions dégagées lors d'une entrevue du ministre compétent avec le Conseil d'Etat en date du 22 juin 2011. Le Conseil d'Etat souligne que le texte soumis a l'avantage d'être de portée générale. Il n'a donc pas besoin d'être assorti de garanties supplémentaires répondant aux exigences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle pour des dispositions à portée individuelle, alors que le droit général de la fonction publique est pleinement applicable. Le Conseil d'Etat n'entend pas se prononcer sur l'opportunité du choix retenu pour fixer les conditions requises par le texte lui soumis. Toutefois, il rend attentif qu'il sera amené à examiner les futures dispositions législatives analogues ou de même nature au regard des critères sous examen, pour s'assurer si le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi est bien assuré.

\*

## VII. CONCLUSION

Au terme de ses développements et de l'examen du texte du projet de loi, la Commission du Travail et de l'Emploi conclut et rappelle une nouvelle fois que pour pouvoir réussir, la réforme devra être portée par une bonne gouvernance et par l'engagement du personnel qui doit être convaincu de la valeur hautement utile de son travail dans l'intérêt général de la société. A cet égard, les échos qui lui parviennent ces derniers temps sont encourageants et montrent le retour à un esprit positif.

La Commission est consciente du fait que l'ADEM agit par essence dans un environnement humain sujet à insatisfaction et que toutes les considérations théoriques, aussi bien intentionnées qu'elles puissent être, doivent faire leur preuve au dur contact avec les contraintes pratiques quotidiennes.

Dans cette optique, la Commission a noté avec satisfaction que la motivation et l'engagement des agents de la future Agence seront encouragés par une large participation leur permettant d'accompagner activement la mise en œuvre de la réforme et d'exprimer d'éventuelles doléances. Cette façon de procéder devrait consolider le retour d'un esprit globalement positif. Par ailleurs, de meilleures infrastructures, notamment en ce qui concerne les locaux et le matériel informatique, ainsi que des ressources humaines suffisantes constitueront d'autres éléments favorisant la motivation et le dynamisme de l'équipe en place.

La Commission a été informée par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration que le processus de réforme de l'ADEM est actuellement accompagné au plan interne par un cabinet de consultance luxembourgeois spécialisé en „change management“. D'ailleurs, à l'occasion de l'ultime réexamen du projet de loi, certaines recommandations de ce bureau de consultance ont abouti à la formulation de plusieurs propositions d'amendements supplémentaires.

\*

Enfin, la Commission voudrait encore souligner que pour la catégorie de demandeurs d'emploi à faible qualification, respectivement sans aucune qualification, et par conséquent à très faible employabilité, même une réforme de l'ADEM pleinement réussie n'est guère susceptible d'apporter une amélioration substantielle de leurs perspectives d'emploi.

En revanche, pour les demandeurs d'emploi qui n'ont réellement pas de chance de réintégrer le premier marché de l'emploi, il faudra privilégier une démarche inverse consistant à créer des emplois, à finalité et utilité sociales, correspondant aux capacités limitées de ces personnes.

Ce n'est qu'au prix de développer un modèle cohérent de prise en charge de cette catégorie de demandeurs par une offre d'emplois spécifiques, à subventionner notamment par le biais des initiatives sociales pour l'emploi et, d'une façon générale, par l'économie solidaire, que des progrès pourront être atteints à leur égard.

\*

C'est sous le bénéfice de ces considérations que la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des Députés d'adopter le présent projet de loi dans la teneur qui suit:

\*

## **VIII. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

### **PROJET DE LOI 6232**

- 1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**
- 2. modifiant**
  - le Code du travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
- 3. abrogeant 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**

#### **A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi**

**Art. 1er.** Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:

#### **„TITRE II**

#### **Agence pour le développement de l'emploi**

#### **Chapitre Premier – *Mission et organisation***

**Art. L. 621-1.** Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a pour attributions:

- 1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;

- 3) de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
- 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;
- 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux;
- 16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;
2. les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les salariés à capacité de travail réduite;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion des ressources humaines.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.



**Art. L. 621-3.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

**Art. L. 621-4.** (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;
- g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous g) et h) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).

## **Chapitre II – Attributions**

### *Section 1. Développement de l'emploi et formation*

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;
2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;
4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;
5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la

presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. la description de poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3), l'article L. 623-3 est applicable.

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

- (2) Les formations visées au présent article comprennent:
- des cours de qualification et d’insertion professionnelles à l’attention des jeunes sans emploi;
  - des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d’enseignement général à l’attention des demandeurs d’emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l’Agence pour le développement de l’emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l’emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l’intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l’emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l’emploi et de la formation et le service en charge de l’orientation professionnelle, la promotion de l’emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l’emploi.

(2) Un délégué à l’emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l’emploi et de la formation et le service en charge de l’orientation professionnelle, la promotion de l’emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l’emploi en application des principes d’égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L’orientation, la formation, le placement, la rééducation et l’intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l’orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l’orientation professionnelle a pour mission d’accompagner et d’aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l’orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d’apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l’aide du service en charge de l’orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l’orientation professionnelle fonctionne d’après les principes suivants:

1. dans le processus d’orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l’individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d’éducation, de formation et d’emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l’emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;

3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces attributions, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;

2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans.“

## **B. Cadre du personnel**

**Art. 2.** (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:

1. dans la carrière supérieure:
  - 1.1. la carrière du médecin-chef de service:
    - des médecins-chefs de division,
    - des médecins-chefs de service.
  - 1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:
    - des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
    - des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
    - des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
    - des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,
    - des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
  - 1.3. la carrière du psychologue:
    - des psychologues.
  - 1.4. la carrière du pédagogue:
    - des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
  - 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
    - des éducateurs gradués.
  - 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
    - des assistants d'hygiène sociale.
  - 2.3. la carrière de l'assistant social:
    - des assistants sociaux.
  - 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
    - des ingénieurs techniciens principaux,
    - des ingénieurs techniciens.



2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:

- des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
- des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
- des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
- des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,
- des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
- des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
- des rédacteurs ou informaticiens diplômés.

3. dans la carrière inférieure:

3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:

- des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
- des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
- des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
- des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
- des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.

3.2. la carrière du concierge:

- des concierges surveillants principaux,
- des concierges surveillants,
- des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### C. Disposition budgétaire

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du 17 décembre 2010 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de direction.

### D. Dispositions modificatives

**Art. 6.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° A l'article L. 521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“

2° A l'article L. 521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L. 521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

„Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L. 527-1.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L. 521-15 prend la teneur suivante:

„La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“

5° A l'article L. 631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du ... portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le développement de l'emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

„(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail.“

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

### **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le développement de l'emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du travail sont modifiées comme suit:

- 1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.
- 2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.
- 3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.

4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

### F. Dispositions abrogatoires

**Art. 11.** 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 est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

### G. Dispositions transitoires et intitulé

**Art. 13.** (1) Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.

Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du ... portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

Luxembourg, le 1er décembre 2011

*Le Président-Rapporteur,*  
Lucien LUX

6232/08

N° 6232<sup>8</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

**AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ**

(6.6.2011)

En vertu du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984, le Comité du Travail Féminin (CTF) est chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes.

Le projet de loi No 6232 est en relation directe avec le champ de compétence du CTF.

Dans son avis, le CTF vouera une attention particulière aux dispositions s'appliquant à la politique à l'Egalité entre femmes et hommes qui demandent l'intervention et l'expertise des services compétents de l'Administration de l'Emploi (ADEM).

Avant de développer différents aspects, le CTF estime utile de rappeler les dispositions spécifiques dont connaît le Code du Travail.

**1. Les dispositions du Code du Travail visant l'égalité de traitement**

Le Code du Travail définit dans son **Livre II**, Titre IV le principe de l'Egalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Le „Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement“ donne la définition des discriminations directe, indirecte et du harcèlement (Art. L.241-1) et retient le champ d'application du principe de l'Egalité de traitement (Art. L.241-2).

Innovateur, le „Chapitre II – Mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté“ définit la notion du sexe sous-représenté (Art. L.242-1) avant de décrire la procédure administrative (Art. L.242-2) et de régler les dérogations au principe de l'égalité de traitement (Art. L.242-3).

Le „Chapitre III – Actions positives“ introduit dans le Code du Travail un nouvel instrument devant aider à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail en assurant un soutien aux entreprises qui mettent en place des Actions positives dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes. (Art. L.243-1 – Art. L.243-5).

Enfin, les „Chapitre IV – Charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe“ et le „Chapitre V – Harcèlement sexuel“ introduisent dans le Code du Travail des dispositions sensées combattre les phénomènes de la discrimination et du harcèlement sexuel.

Dans le **Livre V – Emploi et Chômage**. Les dispositions concernant la politique à l'Egalité entre femmes et hommes se retrouvent aux articles suivants:

- Art. L.524-4: stage de réinsertion professionnelle.
- Art. L.526-2(2): engagement d'un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté au cas où un salarié âgé de 49 ans accomplis décide de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel.
- Art. L.526-2(3): id. cotisations remboursées correspondant à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.
- Art. L.526-3: remboursement aux familles monoparentales de frais de déplacement et de garde d'enfants en cas de participation à des mesures de formation.
- Art. L.543-21: remboursement de l'indemnité touchée par un jeune en CIE appartenant au sexe sous-représenté.

## 2. Le projet de loi

Au cours des dix dernières années, de nombreuses adaptations et changements ont profondément modifié le Code du Travail et augmenté les tâches déléguées à l'ADEM et ses services. Il est apparent que ces tâches sont complexes et hétérogènes. Des dispositions légales et administratives spécifiques s'appliquent aux différentes situations.

Le **Livre V** Emploi et chômage traite dans ses différents chapitres

- des mesures de prévention des licenciements et le maintien de l'emploi;
- du régime général des indemnités de chômage complet;
- du chômage des jeunes;
- de l'insertion professionnelle, de la réinsertion professionnelle et de l'occupation des demandeurs d'emploi;
- du chômage des indépendants;
- des mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active;
- de l'indemnité compensatoire en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique;
- du placement des salariés;
- de la formation professionnelle continue et de la formation de reconversion professionnelle;
- de l'insertion des jeunes dans la vie active;
- du reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail;
- de l'emploi des personnes handicapées;
- de la préretraite;
- du rétablissement du plein emploi.

Une adaptation de la structure de l'ADEM s'impose.

Le **Livre VI** Titre II du Code du Travail décrit la mission, l'organisation, les attributions de l'ADEM ainsi que les dépenses et frais pris en charge par le Fonds pour l'Emploi.

Suivant les auteurs du projet de loi, le but de la réforme est de „(...) transformer l'Administration de l'emploi en véritable service public performant et proche de ses usagers“. On lit dans l'exposé des motifs que „La nouvelle Agence pour le Développement de l'Emploi (...) doit être organisée en fonction des besoins des usagers et adopter les méthodes les plus efficaces pour répondre à ces besoins. Elle



*doit à la fois assurer un suivi individualisé des demandeurs d'emploi selon leur niveau d'employabilité et établir et développer des relations plus étroites avec les entreprises.*"

Le CTF souscrit à cette approche.

### **Taux d'emploi et chômage**

Le **taux d'emploi**<sup>1</sup> féminin a fortement progressé les dernières années. De l'année 2004 à l'année 2009 il a évolué de 51,9% à 57% alors que le taux d'emploi masculin est quant à lui resté stable en passant de 72,8% à 73,2% durant la même période.

Ces taux globaux sont souvent cités afin de démontrer que le monde du travail se féminise. Ils masquent toutefois le phénomène du temps partiel. En ramenant les taux globaux en équivalent temps plein (ETP), nous constatons qu'en 2009, le taux d'emploi des femmes se situait à 47,8% alors que celui des hommes était de 71,7%! Ainsi, le taux d'emploi global des hommes est quasi identique ramené en ETP (-1,5 points de pourcentage), alors que celui des femmes chute de plus de 9 points de pourcentage.

Le CTF exprime également son inquiétude au vu de l'évolution du **chômage**<sup>2</sup> en général et particulièrement par rapport à celle du chômage féminin. En effet de février 2010 à février 2011, le nombre total de personnes inscrites comme demandeurs d'emploi a progressé de 1,8%. Alors que le nombre d'hommes inscrits a diminué de 3,06% (de 9.802 à 9.502), celui des femmes inscrites a quant à lui, progressé de 8,70% (de 6.847 à 7.443).

Le CTF regrette de ne pas disposer de chiffres ventilés selon le sexe sur les caractéristiques des personnes inscrites. Les hommes restent-ils moins longtemps inscrits que les femmes, quels sont les niveaux de qualifications etc.?

Quoi qu'il en soit, les quelques chiffres repris ci-dessus tant pour ce qui est de l'emploi que du chômage, portent le CTF à insister sur le maintien, respectivement la mise en place, de mesures et de structures spécifiques pour l'emploi féminin.

### **3. Intégrer la dimension du genre et mettre en pratique des mesures spécifiques**

Dans son avis du 26 juin 1998 sur le Plan d'action national pour l'emploi, le CTF soulignait déjà l'importance qu'il convient d'accorder à l'intégration de la dimension du genre (gender mainstreaming) dans toute démarche politique tout en soulignant la nécessité de prendre en compte, lors de la mise en oeuvre des mesures pour la formation et l'intégration sur le marché de l'emploi de la diversité de la situation des femmes à la recherche d'un emploi et des différences entre les situations familiales et professionnelles des femmes et des hommes.

Ces considérations sont, de l'avis du CTF, encore toujours actuelles. Notons d'ailleurs que le Gouvernement souscrit à la double approche (gender mainstreaming et mesures spécifiques) dans son programme gouvernemental.

Le CTF ne retrouve malheureusement pas cette démarche dans le projet de loi sous avis alors que dans le texte de loi la promotion de l'emploi féminin est citée en point I.

En effet, alors que la promotion de l'emploi féminin figure parmi les tâches de l'Agence pour le Développement de l'Emploi dans le cadre de ses missions à l'Art. L.621-2 alinéa 2 lettre I, le service emploi féminin ne figure pas parmi les services énumérés à l'Art. L.621-3 (2). De même, la future commission de suivi ne comprend aucune personne ayant compétence en matière d'emploi féminin. Ceci est fortement regrettable et risque d'aboutir en un suivi qui fera fi de la situation spécifique des femmes demandeuses d'emploi.

La même incohérence au niveau du texte du projet de loi se retrouve par rapport aux divers services à l'Art. L.621-3 (2) où les services à l'emploi féminin et service à l'emploi jeunes ne sont pas énumérés.

1 *source*: Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis – 2010 compendium – European Commission, DG Employment, social affairs and equal opportunities (latest update: 20.7.2010)

2 *source*: Bulletin luxembourgeois de l'emploi, No 2 – février 2011

La section 2 „Populations à besoins spécifiques“ traite dans ses articles Art. L. 622-12 à L.622-14 du fonctionnement des services en charge de populations à besoins spécifiques.

„Le délégué à l’emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l’emploi et de la formation et le service en charge de l’orientation professionnelle, la promotion de l’emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l’emploi en application des principes d’égalité des chances et de non-discrimination (Art. L.622-13).“. Le CTF recommande d’utiliser les termes confirmés au niveau européen en matière de politique d’égalité entre femmes et hommes. Il conviendrait ainsi d’ajouter le concept d’égalité de traitement entre femmes et hommes.

Selon le commentaire des articles, les missions des délégués à l’emploi des jeunes et à l’emploi féminin consistent en la prise en charge particulière de ces populations et de développer des méthodes innovatrices pour favoriser l’insertion ou la réinsertion de ces personnes dans le marché du travail.

Selon le projet de loi, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

Le CTF réitère son regret que le service à l’emploi féminin de même que le service à l’emploi des jeunes ne comptent pas parmi les services énumérés à l’Art. L.621-3.

Le CTF recommande, en outre, de conférer un rôle plus important au service à l’emploi féminin. Le service a un rôle à jouer:

- au sein du Comité des Actions Positives
- au sein du Comité interministériel

sur base de sa proximité auprès des personnes à la recherche d’un emploi et auprès des entreprises.

Il serait également souhaitable que ce service puisse maintenir et développer le travail en réseau avec les associations sans but lucratif qui sont actives dans le domaine de l’égalité entre femmes et hommes de même qu’avec les instituts de formation agréés. Ce travail en réseau constitue un outil efficace et correspond parfaitement à l’approche prônée par le projet de loi en assurant un accompagnement individualisé à haut degré.

Pour ce qui est des mesures spécifiques, le CTF est d’avis qu’il importerait de mener des campagnes d’information ciblées à l’attention des employeurs qui semblent malheureusement ne pas disposer des informations relatives aux mesures incitatives existantes en cas d’engagement d’une personne du sexe sous-représenté.

Dans le même ordre d’idées, le CTF est d’avis qu’une attention particulière gagnerait à être accordée à d’autres groupes tels que les travailleurs âgés.

#### **4. Bien structurer pour bien travailler**

Le CTF accorde une importance haute aux mécanismes institutionnels devant promouvoir la politique à l’égalité entre femmes et hommes en général et dans le domaine de l’emploi en particulier. Le CTF est conscient qu’une avancée en matière de l’égalité ne va pas de soi, n’est pas un processus „naturel“ qui tomberait du ciel. Il faut doter les mécanismes institutionnels avec des missions et des ressources claires.

Dans ses recommandations au Gouvernement en 2004 et 2009, le CTF avait préconisé la présence de mécanismes institutionnels clairs et performants.

Le présent projet de loi manque de note claire au niveau de l’engagement par rapport à la politique à l’égalité entre femmes et hommes à mettre en oeuvre au sein de l’Adem. Le projet gagnerait à devenir plus clair au niveau de la mission du service à l’égalité et de la déléguée à l’égalité. Le flou du projet risque de mettre en danger les acquis.

Le CTF constate que le texte du projet de loi présente des incohérences dans ses différentes parties. L’art. L.622-13 (2) retient la fonction du délégué à l’emploi féminin.

Le CTF ne comprend pas pourquoi le service de l’orientation professionnelle est nommé et les autres services ne le sont pas. Si l’idée de mentionner le service de l’orientation professionnelle est née dans une logique de mainstreaming, il faudrait aussi énumérer les autres services.

La dimension de l’égalité est une responsabilité transversale de tous les services et de tous les niveaux de la hiérarchie voire de la direction. Ce n’est pas un domaine exclusif du département du développement de l’emploi et de la formation.

Le CTF recommande d'appliquer la terminologie correcte c'est-à-dire „en application des principes de l'égalité entre femmes et hommes et de non-discrimination“.

Suivant le texte, le délégué à l'emploi féminin devrait pouvoir s'appuyer sur les autres services pour „assumer“ la promotion de l'emploi des femmes. Le CTF craint que si les ressources du délégué ne sont pas définies plus concrètement en matière logistique (personnel, budget), sa mission risque de s'épuiser à argumenter le bien-fondé de ces ressources. Le Service Emploi Féminin a fonctionné jusque récemment avec 2 postes plein temps.

D'autre part, l'absence de structuration est d'autant plus flagrante que la note sur la réforme présentée par le Ministre en juillet 2010 affichait une méthode, une démarche et un organigramme autrement clairs.

- Le projet de loi peut servir de base pour un travail efficient et efficace de l'Adem à condition que
- l'organigramme soit clairement défini;
  - la mission des services soit clairement défini, tant dans leur spécificité que leur complémentarité;
  - la mission du service à l'égalité et du/de la déléguée à l'égalité soit confirmée voire étendue.

### **Structure de la direction**

En outre, le CTF attire l'attention sur le fait que l'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont selon l'Art. 621-3 alinéa 3, déterminés par règlement grand-ducal. Or, un tel projet de règlement grand-ducal fait défaut.

Dans le même contexte, le CTF relève que la note de service portant sur les aspects d'ordre organisationnel interne de la réforme de l'ADEM publiée en juillet 2010 reprend plus de détails quant à la structure de la direction. D'après cette note, le directeur ou la directrice est assistée de trois directeurs/directrices adjoint(e)s, tandis que le texte du projet de loi en reprend seulement deux. Ainsi les tâches et les attributions des directeurs/directrices adjoint(e)s étaient définies d'une manière plus claire dans la note de juillet 2010.

Luxembourg, le 6 juin 2011

*La Secrétaire,*  
Solange KONSBRUCK

*La Présidente,*  
Nathalie WAGNER

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6232/09

**N° 6232<sup>9</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI**

- 1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**
- 2. modifiant**
  - **le Code du Travail;**
  - **la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**
  - **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;**
  - **la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**
- 3. abrogeant 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**

\* \* \*

**DEPECHE DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT  
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(7.12.2011)

Monsieur le Président,

A l'examen du rapport de la Commission du travail et de l'emploi, le Conseil d'Etat note, à l'endroit de l'article L. 623-1 du Code du travail que malgré le fait qu'il y ait signalé, comme l'article 2(2) de la loi organique du 12 juillet 1996 le lui impose, une violation des articles 36 et 103 de la Constitution, le commentaire n'entend pas le suivre, alors qu'il n'a pas exprimé d'opposition formelle.

Je me permets de vous rendre attentif que l'appréciation de la commission parlementaire ne répond pas à la question de la constitutionnalité du dispositif proposé et risque d'entraîner le refus de la dispense du second vote constitutionnel de la part du Conseil d'Etat sur un projet important.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Président du Conseil d'Etat,*  
Georges SCHROEDER

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6232/10



N° 6232<sup>10</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

**RAPPORT COMPLEMENTAIRE DE LA COMMISSION  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(9.12.2011)

La Commission se compose de: M. Lucien LUX, Président-Rapporteur; Mmes Diane ADEHM, Sylvie ANDRICH-DUVAL, MM. André BAULER, Fernand ETGEN, Ali KAES, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Roger NEGRI, Marc SPAUTZ, Mme Vera SPAUTZ, MM. Serge URBANY et Serge WILMES, Membres.

\*

L'article L. 623-1 du Code du travail, dans la teneur lui conférée par le présent projet de loi, prévoit le recours à des médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le paragraphe 2 de l'article L. 623-1 du texte coordonné retenu par la Commission du Travail et de l'Emploi dans son rapport du 1er décembre 2011 reprend, tel que proposé par le projet gouvernemental initial, les dispositions actuelles du Code du travail suivant lesquelles le mode de collaboration de l'ADEM avec les médecins et l'indemnisation de ceux-ci sont déterminés par le Gouvernement en conseil.

Dans son avis du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat a considéré que la teneur de ce paragraphe paraît contraire aux articles 36 et 103 de la Constitution. Le Conseil d'Etat a annoncé qu'il préférerait donner à l'article en question un libellé différent d'après lequel la rémunération revenant à ces médecins pour les prestations fournies serait déterminée conventionnellement.

Dans son rapport du 1er décembre 2011, la Commission du Travail et de l'Emploi a mentionné ces observations et la proposition de texte du Conseil d'Etat en retenant toutefois ce qui suit:

*„Cependant, étant donné que le Conseil d'Etat n'émet pas d'opposition formelle sur ce point, que cet article ne fait que reprendre un texte qui se trouve déjà actuellement, dans une version identique, dans le Code du travail et que son application n'a jusqu'à ce jour pas posé de problèmes, la commission, sur proposition du Gouvernement, décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point et de maintenir le texte gouvernemental.“*

Par sa lettre du 7 décembre 2011, le Président du Conseil d'Etat a informé le Président de la Chambre des Députés *„que l'appréciation de la commission parlementaire ne répond pas à la question de la constitutionnalité du dispositif proposé et risque d'entraîner le refus de la dispense du second vote constitutionnel de la part du Conseil d'Etat sur un projet important“.*

Dans sa réunion du 9 décembre 2011, la Commission du Travail et de l'Emploi, après avoir pris connaissance de la lettre susmentionnée, a décidé de reprendre la proposition textuelle formulée par le Conseil d'Etat dans son avis du 8 avril 2011 de sorte que l'article L. 623-1 aura en définitive la teneur suivante:

*„Art. L. 623-1. (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.*

*(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que la rémunération leur revenant pour les prestations fournies sont déterminés conventionnellement.“*

\*

Finalement, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

\*

**TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

**PROJET DE LOI**

- 1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**
- 2. modifiant**
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;**
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
- 3. abrogeant 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**

**A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi**

**Art. 1er.** Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:

„TITRE II

**Agence pour le développement de l'emploi**

**Chapitre Premier – *Mission et organisation***

**Art. L. 621-1.** Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a pour attributions:

- 1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
- 3) de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
- 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'oeuvre;
- 8) de contribuer à la mise en oeuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;

- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux;
- 16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;
2. les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les salariés à capacité de travail réduite;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion des ressources humaines.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les

concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

**Art. L. 621-4.** (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en oeuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;
- g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous g) et h) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).

## Chapitre II – Attributions

### Section 1. Développement de l'emploi et formation

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;
2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;
4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'oeuvre disponible sur le marché de l'emploi;
5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. la description du poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3), l'article L. 623-3 est applicable.

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de com-

pétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.



**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces attributions, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que la rémunération leur revenant pour les prestations fournies sont déterminés conventionnellement.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans."

### **B. Cadre du personnel**

**Art. 2.** (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:

1. dans la carrière supérieure:
  - 1.1. la carrière du médecin-chef de service:
    - des médecins-chefs de division,
    - des médecins-chefs de service.

- 1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:
  - des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
  - des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
  - des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
  - des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,
  - des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
- 1.3. la carrière du psychologue:
  - des psychologues.
- 1.4. la carrière du pédagogue:
  - des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
  - 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
    - des éducateurs gradués.
  - 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
    - des assistants d'hygiène sociale.
  - 2.3. la carrière de l'assistant social:
    - des assistants sociaux.
  - 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
    - des ingénieurs techniciens principaux,
    - des ingénieurs techniciens.
  - 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
    - des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
    - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
    - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
    - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,
    - des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
    - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
    - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
  - 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
    - des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
    - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
    - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
    - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
    - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.

### 3.2. la carrière du concierge:

- des concierges surveillants principaux,
- des concierges surveillants,
- des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### **C. Disposition budgétaire**

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du 17 décembre 2010 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de direction.

### **D. Dispositions modificatives**

**Art. 6.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° A l'article L. 521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“

2° A l'article L. 521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L. 521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

„Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L. 527-1.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L. 521-15 prend la teneur suivante:

„La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“

5° A l'article L. 631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du ... portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le développement de l'emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

„(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail."

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

### **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le développement de l'emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du travail sont modifiées comme suit:

1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.

2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.

3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.

4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

### **F. Dispositions abrogatoires**

**Art. 11.** 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 est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

### **G. Dispositions transitoires et intitulé**

**Art. 13.** (1) Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.

Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du ... portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

Luxembourg, le 9 décembre 2011

*Le Président-Rapporteur,*  
Lucien LUX



6232

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Page 1/2

Date: 15/12/2011 13:53:28  
 Scrutin: 2  
 Vote: PL 6232 Création ADEM  
 Description: Projet de loi 6232

Président: M. Mosar Laurent  
 Secrétaire A: M. Frieseisen Claude  
 Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	37	5	13	55
Procuration:	2	0	3	5
Total:	39	5	16	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Non		M. Bausch François	Non	(M. Braz Félix)
M. Braz Félix	Non		M. Gira Camille	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non	(M. Adam Claude)			

<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylv	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui		M. Boden Fernand	Oui	
M. Clement Lucien	Oui		Mme Doerner Christine	Oui	
M. Eicher Emile	Oui		M. Eischen Félix	Oui	
Mme Frank Marie-Josée	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Hauptert Norbert	Oui		M. Kaes Ali	Oui	
M. Lies Marc	Oui		Mme Mergen Martine	Oui	
M. Meyers Paul-Henri	Oui		M. Mosar Laurent	Oui	
M. Oberweis Marcel	Oui		M. Roth Gilles	Oui	
M. Schaaf Jean-Paul	Oui	(M. Oberweis Marcel)	Mme Scholtes Tessy	Oui	
M. Spautz Marc	Oui		M. Weber Robert	Oui	
M. Weiler Lucien	Oui		M. Weydert Raymond	Oui	
M. Wilmes Serge	Oui		M. Wolter Michel	Oui	(M. Spautz Marc)

<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Oui		M. Bodry Alex	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Diederich Fernand	Oui	
Mme Err Lydie	Oui		M. Fayot Ben	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		M. Klein Jean-Pierre	Oui	
M. Lux Lucien	Oui		Mme Mutsch Lydia	Oui	
M. Negri Roger	Oui		M. Scheuer Ben	Oui	
Mme Spautz Vera	Oui				

<b>DP</b>					
M. Bauler André	Non		M. Berger Eugène	Non	
M. Bettel Xavier	Non		Mme Brasseur Anne	Non	(M. Wagner Carlo)
M. Etgen Fernand	Non		M. Helminger Paul	Non	
M. Meisch Claude	Non		Mme Polfer Lydie	Non	
M. Wagner Carlo	Non				

<b>ADR</b>					
M. Colombera Jean	Abst		M. Gibéryen Gast	Abst	
M. Henckes Jacques-Yve	Abst		M. Kartheiser Fernand	Abst	

<b>déi Lénk</b>					
M. Urbany Serge	Abst				

Le Président:



Le Secrétaire général:



Date: 15/12/2011 13:53:28	Président: M. Mosar Laurent
Scrutin: 2	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6232 Création ADEM	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 6232	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	37	5	13	55
Procuration:	2	0	3	5
Total:	39	5	16	60

n'ont pas participé au vote:

Nom du député

Nom du député

Le Président:

Le Secrétaire général:



6232/11

**N° 6232<sup>11</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2011-2012

---

---

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

\* \* \*

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL  
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(16.12.2011)

*Le Conseil d'Etat,*

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 15 décembre 2011 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

**PROJET DE LOI**

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;

**3. abrogeant 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**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 15 décembre 2011 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 8 avril 2011 et 15 novembre 2011;

*se déclare d'accord*

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 16 décembre 2011.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Pour le Président,*  
*La Vice-Présidente,*  
Viviane ECKER

07

## CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2011-2012

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 09 décembre 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 décembre 2011
2. 6374 Projet de loi portant
  1. modification de l'article L. 211-11 du Code du travail;
  2. modification de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogeant, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail;
  3. modification de la loi modifiée du 11 novembre 2009 1. concernant certaines mesures temporaires visant à atténuer les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes; 2. modifiant certaines dispositions du Code du travail- Rapporteur: M. Roger Negri  
  
- Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 6232 Projet de loi:
  1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
  2. modifiant
    - le Code du Travail;
    - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
    - 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;
    - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
  3. abrogeant 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- Rapporteur : Monsieur Lucien Lux  
  
- Présentation et adoption d'un projet de rapport complémentaire

\*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Marc Angel remplaçant Mme Vera Spautz, M. André



Bauler, M. Félix Eischen remplaçant M. Marc Spautz, M. Fernand Etgen, M. Ali Kaes, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Serge Wilmes

M. Gary Tunsch, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusée : Mme Sylvie Andrich-Duval

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

**1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 7 décembre 2011**

Le projet de procès-verbal de la réunion du 7 décembre 2011 est approuvé.

**2. 6374 Projet de loi portant**

**1. modification de l'article L. 211-11 du Code du travail;**

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

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

Le rapporteur M. Roger Negri présente son projet de rapport qui est adopté par la commission avec toutes les voix des membres présents moins 2 abstentions (MM. André Bauler et Fernand Etgen).

**3. 6232 Projet de loi:**

**1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**

**2. modifiant**

- **le Code du Travail;**

- **la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**

- **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;**

- **la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**

**3. abrogeant 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**

Le président-rapporteur M. Lucien Lux fournit les explications qui l'ont amené à saisir la commission d'un projet de rapport complémentaire.

L'article L. 623-1 du Code du travail, dans la teneur lui conférée par le présent projet de loi, prévoit le recours à des médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le paragraphe 2 de l'article L. 623-1 du texte coordonné retenu par la Commission du Travail et de l'Emploi dans son rapport du 1er décembre 2011 reprend, tel que proposé par le projet gouvernemental initial, les dispositions actuelles du Code du travail suivant lesquelles le mode de collaboration de l'ADEM avec les médecins et l'indemnisation de ceux-ci sont déterminés par le Gouvernement en conseil.

Dans son avis du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat a considéré que la teneur de ce paragraphe paraît contraire aux articles 36 et 103 de la Constitution. Le Conseil d'Etat a annoncé qu'il préférerait donner à l'article en question un libellé différent d'après lequel la rémunération revenant à ces médecins pour les prestations fournies serait déterminée conventionnellement.

Dans son rapport du 1er décembre 2011, la Commission du Travail et de l'Emploi a mentionné ces observations et la proposition de texte du Conseil d'Etat en retenant toutefois ce qui suit:

*"Cependant, étant donné que le Conseil d'Etat n'émet pas d'opposition formelle sur ce point, que cet article ne fait que reprendre un texte qui se trouve déjà actuellement, dans une version identique, dans le Code du travail et que son application n'a jusqu'à ce jour pas posé de problèmes, la commission, sur proposition du Gouvernement, décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point et de maintenir le texte gouvernemental."*

Par sa lettre du 7 décembre 2011, le Président du Conseil d'Etat a informé le Président de la Chambre des Députés *"que l'appréciation de la commission parlementaire ne répond pas à la question de la constitutionnalité du dispositif proposé et risque d'entraîner le refus de la dispense du second vote constitutionnel de la part du Conseil d'Etat sur un projet important"*.

La Commission du Travail et de l'Emploi prend connaissance de ces explications et de la lettre susmentionnée du président du Conseil d'Etat et décide de reprendre la proposition textuelle formulée par le Conseil d'Etat dans son avis du 8 avril 2011 de sorte que l'article L. 623-1 aura en définitive la teneur suivante:

**"Art. L. 623-1. (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.**

**(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que la rémunération leur revenant pour les prestations fournies sont déterminés conventionnellement."**

\*

Le projet de rapport complémentaire est adopté par la commission avec toutes les voix moins 2 abstentions (MM. André Bauler et Fernand Etgen).

\*

Le président-rapporteur fait encore état d'un avis du comité du Travail féminin qui, en raison de sa communication tardive à la Chambre, n'a pas pu être pris en considération dans le rapport écrit mais qui sera mentionné dans son rapport oral en séance publique. Ledit avis vient d'être publié sous le document parlementaire 6132<sup>8</sup>.

Luxembourg, le 13 décembre 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

05

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 01<sup>er</sup> décembre 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 21 novembre 2011 et de la réunion jointe avec la Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire du 13 octobre 2011
2. 6232 Projet de loi:
  1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
  2. modifiant
    - le Code du Travail;
    - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
    - 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;
    - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
  3. abrogeant 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
    - Rapporteur : Monsieur Lucien Lux
    - Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. Examen de documents européens relevant du contrôle du principe de subsidiarité
  - a) COM (2011) 609  
Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant un programme de l'Union européenne pour le changement social et l'innovation sociale
  - b) pour autant que la compétence de la Commission du Travail et de l'Emploi est concernée:  
  
COM/2011/607  
Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 10181/2006

COM(2011) 608

Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL  
relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour la période 2014-  
2020

SEC(2011) 1130 Analyse d'impact

SEC(2011) 1131 Résumé de l'analyse d'impact

4. Divers

\*

Présents : Mme Diane Adehm, Mme Sylvie Andrich-Duval, M. André Bauler, M. Fernand  
Etgen, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri,  
M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

M. Christophe Schiltz, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : Mme Vera Spautz, M. Serge Urbany

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 21 novembre  
2011 et de la réunion jointe avec la Commission de l'Economie, du  
Commerce extérieur et de l'Economie solidaire du 13 octobre 2011**

Les projets de procès-verbal de la réunion du 21 novembre 2011 et de la réunion jointe avec  
la Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire du 13  
octobre 2011 sont approuvés.

**2. 6232 Projet de loi:**

**1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**

**2. modifiant**

**- le Code du Travail;**

**- la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des  
fonctionnaires de l'Etat;**

**- 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;**

**- la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et  
l'immigration;**

**3. abrogeant 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**

Le président-rapporteur M. Lucien Lux présente son projet de rapport qui est adopté par la commission avec toutes les voix des membres présents, moins 3 abstentions (MM. André Bauler, Fernand Etgen, Mme Viviane Loschetter).

Suite à une question du représentant du groupe CSV concernant les dispositions transitoires (fonctionnarisation) figurant à l'article 13, il est précisé par l'expert gouvernemental que le texte en question a été repris par le Ministère du Travail et de l'Emploi exactement tel qu'il a été mis au point par les services compétents du Ministère de la Fonction publique et de la Simplification administrative, notamment en ce qui concerne les conditions d'études prescrites pour l'accès à la carrière. Il en résulte qu'un contrôleur ne répondant pas à cette condition ne tombe pas sous le champ d'application de la disposition en question.

Selon l'intervenant cette solution s'écarte de celle retenue dans un cas analogue dans le cadre de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines.

### 3. **Examen de documents européens relevant du contrôle du principe de subsidiarité**

#### a) **COM (2011) 609**

Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant un programme de l'Union européenne pour le changement social et l'innovation sociale

b) pour autant que la compétence de la Commission du Travail et de l'Emploi est concernée:

#### **COM/2011/607**

Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 10181/2006

#### **COM(2011) 608**

Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour la période 2014-2020

Après avoir entendu les explications du représentant du Ministère du Travail et de l'Emploi concernant les trois documents européens susvisés, la commission conclut que les propositions de règlements européens en question ne posent pas problème au Luxembourg et par conséquent ne donnent pas lieu à avis motivé ou avis politique.

### 4. **Divers**

En ce qui concerne l'invitation à une réunion jointe "Cohésion sociale et développement démographique dans une Europe durable" les 5 et 6 décembre 2011 à Bruxelles, il est constaté qu'aucun membre de la Commission du Travail et de l'Emploi n'est en mesure de participer à cette réunion.

\*

La commission a été saisie d'une demande du groupe parlementaire CSV visant l'organisation d'une réunion jointe avec la Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire concernant l'élaboration par l'Institut luxembourgeois de Régulation d'un nouveau règlement fixant les méthodes de détermination des tarifs

d'utilisation des réseaux de transport, de distribution et des services accessoires à l'utilisation de ces réseaux. Selon le groupe demandeur, ce règlement aura des conséquences directes sur l'organisation voire l'effectif de la société Creos.

Il est retenu qu'en l'occurrence la compétence principale revient à la Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire, à laquelle il appartient de prendre l'initiative pour l'organisation de cette réunion.

\*

La commission fixe ses deux prochaines réunions comme suit:

- mercredi, le 7 décembre 2011 à l'issue de la séance publique.

Cette réunion sera consacrée à l'examen du projet de loi 6374 et de l'avis du Conseil d'Etat y relatif. Le projet de loi en question proroge pour une nouvelle durée de 12 mois différentes mesures de crise pour l'emploi, relatives à l'organisation du travail et notamment à l'application d'une période de référence de quatre semaines ou d'un mois, à l'établissement d'un plan d'organisation du travail (POT) ainsi qu'à la possibilité d'introduire des périodes de référence plus longues par autorisation ministérielle ou par voie conventionnelle.

Ce projet de loi doit impérativement être voté avant la fin de l'année en cours.

Le projet de loi 6339 modifiant les articles L. 126-1 et L. 541-1 du Code du travail (à la suite de la faillite Socimmo) figurera provisoirement également à l'ordre du jour. Il sera décidé sur la procédure à suivre - vote éventuel encore avant la fin de l'année - en fonction de la plus ou moins grande envergure des problèmes soulevés par le Conseil d'Etat. Ce dernier émettra son avis concernant les deux projets de lois susmentionnés dans sa séance du 6 décembre 2011.

- Ensuite, la commission se réunira vendredi, le 9 décembre 2011 à 8.00 heures pour adopter le projet de rapport concernant le projet de loi 6374.

Luxembourg, le 6 décembre 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux



04



## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 21 novembre 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 25 octobre 2011 et des réunions jointes avec la Commission du Contrôle de l'exécution budgétaire des 30 septembre 2011 et 7 octobre 2011
2. 6232 Projet de loi:
  1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
  2. modifiant
    - le Code du Travail;
    - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
    - 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;
    - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
  3. abrogeant 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
    - Rapporteur : Monsieur Lucien Lux
    - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat

\*

Présents : M. André Bauler, M. Félix Eischen remplaçant M. Marc Spautz, M. Fernand Etgen, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, Mme Vera Spautz, M. Serge Urbany

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration  
M. Christophe Schiltz, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : Mme Diane Adehm, Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 25 octobre 2011 et des réunions jointes avec la Commission du Contrôle de l'exécution budgétaire des 30 septembre 2011 et 7 octobre 2011**

Les projets de procès-verbal de la réunion du 25 octobre 2011 et des réunions jointes avec la Commission du Contrôle de l'exécution budgétaire des 30 septembre 2011 et 7 octobre 2011 sont approuvés.

**2. 6232 Projet de loi:**

**1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**

**2. modifiant**

**- le Code du Travail;**

**- la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**

**- 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;**

**- la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**

**3. abrogeant 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**

La commission procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat concernant les amendements parlementaires du 26 octobre 2011.

Amendement 1

Cet amendement avait pour objet de faire précéder l'énoncé des attributions, prévu à l'article L. 621-1, alinéa 2 du Code du travail, de l'Agence pour le développement de l'emploi du terme « notamment ».

Le Conseil d'Etat relève que cette proposition n'est pas cohérente avec l'agencement général des compétences des administrations, qui sont exclusivement des compétences d'attribution, et la compétence générale du ministre pour les domaines relevant de son portefeuille ministériel. Il en déduit qu'elle est partant contraire aux principes généraux du droit administratif.

Le Conseil d'Etat ajoute que la détermination des attributions de l'Agence, donc de prérogatives de puissance publique, n'est pas anodine au regard des droits et libertés fondamentaux ou des principes juridiques en jeu (droit au travail, liberté du commerce et de l'industrie, liberté contractuelle). Ces considérations amènent le Conseil d'Etat à s'opposer formellement pour des raisons de sécurité juridique à l'insertion du terme « notamment ».

Toutefois, pour rencontrer partiellement les appréhensions de la commission parlementaire, le Conseil d'Etat propose de compléter l'énumération des missions de l'agence par un point 16) libellé comme suit:

*« 16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. »*

Compte tenu de l'argumentaire juridique développé par le Conseil d'Etat, la commission décide de renoncer à l'amendement ci-dessus exposé et reprend la proposition de texte du Conseil d'Etat.

#### Amendements 2 à 8

Ces amendements ne donnent pas lieu à observations particulières du Conseil d'Etat.

#### Amendement 9

Cet amendement concernait la fonctionnarisation d'employés de l'Etat. Le texte gouvernemental y relatif avait fait l'objet d'une opposition formelle de l'Etat.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se rallie au texte proposé par la commission parlementaire, qui reflète les conclusions dégagées lors d'une entrevue du ministre compétent avec le Conseil d'Etat en date du 22 juin 2011. Le Conseil d'Etat souligne que le texte soumis a l'avantage d'être de portée générale. Il n'a donc pas besoin d'être assorti de garanties supplémentaires répondant aux exigences de l'arrêt de la Cour constitutionnelle pour des dispositions à portée individuelle, alors que le droit général de la fonction publique est pleinement applicable. Le Conseil d'Etat n'entend pas se prononcer sur l'opportunité du choix retenu pour fixer les conditions requises par le texte lui soumis. Toutefois, il rend attentif qu'il sera amené à examiner les futures dispositions législatives analogues ou de même nature au regard des critères sous examen, pour s'assurer si le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi est bien assuré.

\*

L'instruction parlementaire du projet de loi étant à présent terminé, la commission se réunira jeudi, le 1<sup>er</sup> décembre 2011 à 14.30 heures pour la présentation et l'adoption du projet de rapport à établir par le président-rapporteur M. Lucien Lux.

\*

Deux autres projets de loi sont en principe à évacuer avant la fin de l'année en cours, à savoir

- le projet de loi 6339 modifiant les articles L. 126-1 et L. 541-1 du Code du Travail (faillite Socimmo);
- le projet de loi restant à déposer concernant la prolongation de diverses mesures pour l'emploi.

Luxembourg, le 30 novembre 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

03



## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 25 octobre 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 17 octobre 2011
2. 6232 Projet de loi:
  1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
  2. modifiant
    - le Code du travail;
    - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
    - 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;
    - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
  3. abrogeant 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
    - Rapporteur : Monsieur Lucien Lux
    - Examen et adoption des amendements parlementaires

\*

Présents : Mme Diane Adehm, M. André Bauler, M. Emile Eicher remplaçant M. Lucien Weiler, M. Fernand Etgen, M. Ben Fayot remplaçant Mme Vera Spautz, M. Léon Gloden, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Marc Spautz

M. Christophe Schiltz, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

**1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 17 octobre 2011**

Le projet de procès-verbal de la réunion du 17 octobre 2011 est approuvé.

**2. 6232 Projet de loi:**

**1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;**

**2. modifiant**

**- le Code du travail;**

**- la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**

**- 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;**

**- la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**

**3. abrogeant 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**

Le projet de lettre au Conseil d'Etat, transmissive des amendements parlementaires discutés et arrêtés quant à leur principe dans les réunions du 2 mai 2011 ainsi que des 17 et 25 octobre 2011, a été communiqué ensemble avec le nouveau texte coordonné aux membres de la commission en date du 21 octobre 2011.

Suite à un bref échange de vues, la commission avec toutes les voix des membres présents moins 3 abstentions (MM. André Bauler, Fernand Etgen, Mme Viviane Loschetter) adopte les amendements et le texte coordonné qui sont annexés au présent procès-verbal pour en faire partie intégrante.

La commission reviendra au projet de loi dès que le Conseil d'Etat aura émis son avis complémentaire et finalisera ensuite son rapport afin que le projet puisse être évacué avant la fin de l'année en cours.

Luxembourg, le 2 novembre 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

Annexes: Amendements et texte coordonné du projet de loi 6232

# - ANNEXE -

Luxembourg, le 26 octobre 2011

mb/af

Monsieur le Président  
du Conseil d'Etat  
5, rue Sigefroi  
L-2536 Luxembourg

**Concerne:** Projet de loi 6232

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi sous rubrique que la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté au cours de ses réunions du 2 mai 2011 ainsi que des 17 et 25 octobre 2011.

Le texte coordonné comporte plusieurs amendements parlementaires dont l'énoncé et la motivation se présentent comme suit:

## Amendement 1 (Article L. 621-1)

La commission a repris la restructuration des articles L. 621-1 à L. 621-4 telle que proposée par le Conseil d'Etat.

Dans ce texte restructuré, le paragraphe (2) de l'article L. 621-2 du texte gouvernemental concernant les tâches de l'Agence devient l'alinéa 2 de l'article L. 621-1.



La commission suit le Conseil d'Etat dans sa proposition de remplacer le terme "tâche" par celui plus approprié d'"attribution", ceci non seulement dans la phrase introductive de l'alinéa 2 de l'article L. 621-1, mais également au dernier alinéa du paragraphe (2) de l'article L. 621-2.

La commission se prononce toutefois pour le maintien du terme "notamment" dans la phrase introductive annonçant les attributions de l'Agence. En effet, il n'est pas indiqué que le texte légal définisse les attributions de l'Agence dans le cadre d'une énumération limitative. Cette approche rigide pourrait rendre nécessaire des interventions législatives itératives pour tenir compte de l'évolution dynamique ultérieure du rôle à jouer par l'Agence. Il est donc préférable de prévoir, par le biais de l'emploi du terme "notamment", une énumération non exhaustive des attributions de l'Agence.

Par conséquent, la phrase introductive de l'alinéa 2 aura en définitive la teneur amendée suivante:

*"Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, pour attributions:"*

Par ailleurs, la commission reprend les modifications rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat à l'endroit des points 1), 3) et 7) de l'énumération de ces attributions.

#### Amendement 2 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 1)

Au paragraphe (2) de l'article L. 621-2, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer l'énumération non exhaustive des domaines couverts par les services de l'Agence. La commission considère qu'il est indiqué que les structures de base de la nouvelle Agence modernisée se trouvent, ne serait-ce que pour des raisons de visibilité, inscrites dans le texte légal.

Dans le même ordre d'idées, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer à la fin du paragraphe 2, le dispositif que « Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des missions et tâches de l'Agence pour le Développement de l'emploi ». La commission rejoint le Conseil d'Etat lorsqu'il estime qu'il est évident que tous les services s'impliquent à réaliser conjointement sous la coordination et d'après les orientations de la direction les missions assignées à l'administration. Elle considère toutefois que l'inscription de cette évidence dans le texte légal garde son utilité pour souligner une fois pour toutes que dorénavant ce principe élémentaire devra présider à l'ensemble des activités de l'Agence.

La commission propose un amendement ayant pour objet de remplacer le point 1 par le texte suivant:

*"1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;"*

La commission considère qu'il est indiqué de remplacer dans la description des différents domaines couverts par les services de l'Agence, l'expression "le développement de l'emploi et la formation" par le texte précité qui a l'avantage de traduire avec plus de précision les attributions du service visé et en particulier celles des conseillers professionnels.

L'expression "développement de l'emploi" par contre vise une mission générale de la nouvelle Agence commune à de nombreux services, de sorte qu'il n'y a pas lieu de la reprendre à l'endroit de la dénomination d'un service déterminé.

Amendement 3 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 2 nouveau)

Au même paragraphe (2) de l'article L. 621-2, la commission propose d'insérer un point 2 nouveau ainsi libellé, la numérotation des points subséquents étant d'écalée d'une unité:

*"2. Les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;"*

Par cet amendement, la commission propose d'instituer un service "Employeurs" à part entière. Différentes analyses internes de l'ADEM ont révélé la nécessité d'un tel service afin que les employeurs - en tant que "clients" de l'ADEM au même titre que les demandeurs d'emploi - disposent dorénavant d'un interlocuteur clairement identifié dans l'organisation structurelle de l'ADEM.

Amendement 4 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 11 nouveau)

Au point 11 nouveau (ancien point 10), la dénomination du service s'occupant de la "gestion du personnel" est adaptée à la terminologie actuelle "*gestion des ressources humaines*".

Amendement 5 (Article L. 621-3 paragraphe (5) du texte gouvernemental - Article L. 621-4 nouveau)

Le paragraphe (5) de l'article L. 621-3 du texte gouvernemental propose d'introduire une commission de suivi "*chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des mission et tâches de l'Agence pour le développement de l'emploi*".

Le Conseil d'Etat se demande si la pléthore des organismes consultatifs dans le domaine de l'emploi ne mène à pas un chevauchement de compétences et à une déresponsabilisation des intervenants et il estime qu'un effort de restructuration s'indiquerait.

En tout état de cause, le Conseil d'Etat ne saurait admettre qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent. Le Conseil d'Etat s'oppose dès lors formellement au dispositif envisagé.

Il résulte de la proposition de texte du Conseil d'Etat, que son opposition formelle vise en premier lieu la définition générique de la mission de l'Agence au premier alinéa (voir ci-haut).

Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte comme suit:

*"Art. L. 621-4. (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer les mesures mises en œuvre en matière de politique de promotion d'emploi."*

Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose de supprimer le deuxième alinéa et la deuxième phrase du troisième alinéa respectivement libellés comme suit:

*"A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le Développement de l'Emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci."*  
(...)

*"Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le Développement de l'Emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative."*

Après avoir entendu le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en ses explications, la commission considère qu'il n'est aucunement dans l'intention du projet gouvernemental de faire surveiller une administration par un organe consultatif. En effet, la commission de suivi a comme tâche d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions par l'ADEM. Elle est instaurée auprès de lui et rend des avis à sa demande et à son intention.

Par ailleurs, c'est à bon escient que le projet attribue à la Commission de suivi la mission de conseiller le ministre dans le suivi et l'évaluation des tâches de l'Agence. Il n'appartient donc pas à la Commission de suivi de se prononcer sur la politique de l'emploi en général. Cette compétence consultative incombe au Comité permanent du travail et de l'emploi. Il en résulte que si l'on suivait le Conseil d'Etat dans sa démarche, on risquerait de se retrouver précisément face à cette multiplication d'organes consultatifs qu'on souhaite éviter.

Dans la conception innovatrice du projet gouvernemental, la commission de suivi constitue la pièce-maîtresse censée transposer concrètement la connexion de l'Agence avec les autres départements ministériels intéressés et les partenaires sociaux.

A ce titre, la commission de suivi n'a donc aucune vocation d'agir comme un organe gestionnaire, mais restera strictement dans son rôle d'instance d'évaluation assistant le ministre de tutelle. Dans ce rôle, la commission s'exprimera toujours à la demande du ministre de tutelle; elle n'est a priori pas appelée à développer des initiatives propres. Elle ne fonctionne donc pas de façon autonome et ne disposera pas de pouvoirs de surveillance à l'égard de l'Agence.

Voilà pourquoi, la Commission du Travail et de l'Emploi propose de clarifier le rôle à jouer par la commission de suivi et prie le Conseil d'Etat de reconsidérer sa position à la lumière des développements qui précèdent.

Sur base des réflexions qui précèdent, la commission propose de conférer au paragraphe (1) de l'article L. 621-4. la teneur amendée suivante:

*"(1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.*

*A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.*

*A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.*

*Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.*

*Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.*

*Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.*

*Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi."*

#### Amendement 6 [Article L. 621-4, paragraphe (2)]

Le paragraphe (2) a trait à la composition de la commission de suivi. Il s'agit d'une composition tripartite afin d'impliquer étroitement les acteurs concernés dans la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'ADEM.

La commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la mention sous a) du président de la commission. La commission estime qu'il y a lieu de maintenir cette mention afin de souligner la faculté de la nomination d'un président ne ressortissant pas nécessairement des départements ministériels énumérés sous les points b) à g).

La Commission du Travail et de l'Emploi propose d'ajouter à la composition prévue par le projet gouvernemental sous un point f) nouveau un représentant du Ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions, ceci afin d'assurer la prise en considération du volet important de l'économie solidaire.

La numérotation des points subséquents est décalée d'une unité ce qui comporte également la modification des références à l'alinéa 5 du même paragraphe.

#### Amendement 7 (Article L. 621-4, paragraphe (3) nouveau)

A l'article L. 621-4, la commission propose d'ajouter un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

*"(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2)."*

Compte tenu de l'importance revenant à la Commission de suivi nouvellement instituée et de l'envergure des missions incombant à ce nouvel organe, la commission considère qu'il y a lieu de prévoir dans le texte légal, pour le moins, la base légale pour une éventuelle indemnisation de ses membres.

#### Amendement 8 (Article L. 622-3)

Dans l'énumération des attributions des conseillers professionnels, la commission propose de restructurer de façon plus cohérente et logique les tâches figurant sous les points 2 à 5 en leur conférant la teneur amendée suivante:

- "2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises ;*
- 3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement ;*
- 4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi ;*
- 5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;"*

### Amendement 9 [Article 13 (ancien article 14 nouveau)]

Le projet gouvernemental prévoyait la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le projet gouvernemental initial suivait en l'occurrence les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Dans son avis du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat a rappelé que, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Comme il s'avérerait fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exigerait à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat en déduit qu'il en convient de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Le Conseil d'Etat s'est opposé dès lors formellement au dispositif de l'article 14 et il a invité cependant le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

Suite à de larges concertations avec les services compétents du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, le Ministère du Travail et de l'Emploi a fait élaborer un nouveau texte amendé répondant aux considérations juridiques et aux exigences formulées par le Conseil d'Etat.

La Commission du Travail et de l'Emploi fait sienne cette proposition de texte amendée ainsi libellée:

**"Art. 13. (1)** *Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.*

*Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.*

**(2)** *Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices*

à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat."

\*

Copie de la présente est adressée pour information à M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, et à Mme Octavie Modert, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Laurent Mosar  
Président de la Chambre des Députés

Annexe: Nouveau texte coordonné et amendé

## Texte coordonné et amendé proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi

### Projet de loi 6232

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

<p>- Les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères italiques - Les amendements parlementaires sont imprimés en caractères gras</p>
---

### A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante :

#### „TITRE II

#### Agence pour le développement de l'emploi

##### Chapitre Premier – *Mission et organisation*

**Art. L. 621-1.** *Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.*

*Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, pour attributions:*

- 1) *d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;*
- 2) *de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;*
- 3) *de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;*
- 4) *de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;*
- 5) *d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;*

- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) *d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;*
- 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. **l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;**
2. **les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;**
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les salariés à capacité de travail réduite;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion **des ressources humaines.**

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.** (1) *L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.*



*Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.*

*(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échantillonné, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.*

*(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.*

*Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.*

**Art. L. 621-4. (1)** Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée **d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement** des missions et **attributions** de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**A la demande du ministre**, la commission de suivi **lui rend** des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

**A cette fin, la commission** peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, **administrations** ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. **Ils peuvent également être entendus à leur demande.**

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;

- f) **un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;**
- g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous **g) et h)** sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

**(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).**

## **Chapitre II – Attributions**

### *Section 1. Développement de l'emploi et formation*

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités

d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du Travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;

2. **de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises ;**
3. **d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement ;**
4. **d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi ;**
5. **de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;**
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

*(2) Un règlement interne précise le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi.*

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. la description de poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. *En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3)*, l'article L. 623-3 est applicable.

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués .

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces *attributions*, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.



(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

(2) *S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.*

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans."

## **B. Cadre du personnel**

~~**Art. 2.** (1) Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi est placé sous les ordres d'un directeur qui est le chef de l'administration.~~

~~(2) Le directeur est assisté de deux directeurs adjoints qui assument sous son autorité la responsabilité des domaines qui leur sont confiés.~~

**Art. 2.** (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:

1. dans la carrière supérieure:

1.1. la carrière du médecin-chef de service:

- des médecins-chefs de division,
- des médecins-chefs de service.

1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:

- des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
- des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,

- des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
  - des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,
  - des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
- 1.3. la carrière du psychologue:
- des psychologues.
- 1.4. la carrière du pédagogue:
- des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
- 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
- des éducateurs gradués.
- 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
- des assistants d'hygiène sociale.
- 2.3. la carrière de l'assistant social:
- des assistants sociaux.
- 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
- des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
  - des ingénieurs techniciens principaux,
  - des ingénieurs techniciens.
- 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
- des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
  - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
  - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
  - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,
  - des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
  - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
  - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
- 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
- des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
  - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
  - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
  - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
  - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.
- 3.2. la carrière du concierge:
- des concierges surveillants principaux,
  - des concierges surveillants,
  - des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à cel les respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### **C. Disposition budgétaire**

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du 17 décembre 2010 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de direction.

## D. Dispositions modificatives

**Art. 6.** Le Code du Travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“

2° A l'article L.521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L.521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

„Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L.527-1.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L.521-15 prend la teneur suivante:

„La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“

5° A l'article L.631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le développement de l'emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

„(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail.“

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

### **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le développement de l'emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'Emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du travail sont modifiées comme suit:

1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.

2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.

3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.

4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

#### **F. Dispositions abrogatoires**

**Art. 11.** 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 est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

#### **G. Dispositions transitoires et intitulé**

**Art. 13. (1)** Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.

Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

**(2)** Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par

règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

02



## CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2011-2012

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 17 octobre 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 20 juin 2011 et de la réunion jointe avec la Commission de l'exécution budgétaire du 13 juillet 2011
2. 6244 Projet de loi :
  - portant transposition de la directive 2009/127/CE du Parlement Européen et du Conseil du 21 octobre 2009 modifiant la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les machines destinées à l'application des pesticides;
  - modifiant la loi du 27 mai 2010 relative aux machines
  - Rapporteur M. Roger Negri
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat
  - Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 6232 Projet de loi:
  1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;
  2. modifiant
    - le Code du travail;
    - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
    - 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;
    - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
  3. abrogeant 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
    - Rapporteur: Monsieur Lucien Lux
    - Présentation et adoption des amendements
4. Relevé des motions et résolutions renvoyées à la Commission du Travail et de l'Emploi
5. 6339 Projet de loi modifiant les articles L. 126-1 et L. 541-1 du Code du Travail
  - Désignation d'un rapporteur

\*

Présents : M. André Bauler, M. Félix Braz remplaçant Mme Viviane Loschetter, M. Fernand Etgen, M. Léon Gloden, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz, M. Lucien Weiler

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration  
M. Christophe Schiltz et Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Robert Huberty, Inspection du Travail et des Mines

M. Guy Kerger, Mindforest

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusée : Mme Diane Adehm

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 20 juin 2011 et de la réunion jointe avec la Commission de l'exécution budgétaire du 13 juillet 2011**

Les projets de procès-verbal de la réunion du 20 juin 2011 et de la réunion jointe avec la Commission de l'exécution budgétaire du 13 juillet 2011 sont approuvés.

Sur proposition du président M. Lucien Lux, la commission décide de compléter l'ordre du jour par un point 5. supplémentaire consistant dans la désignation du rapporteur du projet de loi 6339 modifiant les articles L. 126-1 et L. 541-1 du Code du Travail.

**2. 6244 Projet de loi :**  
**- portant transposition de la directive 2009/127/CE du Parlement Européen et du Conseil du 21 octobre 2009 modifiant la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les machines destinées à l'application des pesticides;**  
**- modifiant la loi du 27 mai 2010 relative aux machines**

La commission procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 15 juillet 2011 portant sur les amendements parlementaires du 27 juin 2011.

Les amendements 1, 2 (sous réserve d'une modification rédactionnelle) et 4 ne donnent pas lieu à observations particulières du Conseil d'Etat.

L'amendement 3 concerne l'article 4, point 2.4. 10, lettre i).

Dans son premier avis, le Conseil d'Etat a estimé qu'il y a lieu, dans l'intérêt de la sécurité juridique et de la lisibilité des normes juridiques que l'administré et le justiciable sont censés respecter, de remplacer la référence générale à des textes de transposition de la directive 2009/128/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 instituant un cadre d'action communautaire pour parvenir à une utilisation durable des pesticides par une référence précise aux textes normatifs nationaux en question, à spécifier séparément.

Tout en reconnaissant le bien-fondé de l'observation du Conseil d'Etat, la commission ne s'est pas vu en mesure, à ce stade, d'y donner suite par un amendement en ce sens, ceci en raison du fait que la directive précitée n'a pas encore été transposée en droit national. Lorsque cette transposition sera devenue effective, le présent texte devra être adapté à l'occasion d'une future révision globale. En attendant, la commission a proposé un amendement purement rédactionnel ayant pour objet de remplacer l'expression "comme le prévoient les lois et règlements grand-ducaux ..." par celle de "conformément aux lois et règlements grand-ducaux".

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat, plutôt que de marquer son accord avec cet amendement, invite instamment les instances gouvernementales compétentes à s'atteler sans délai à la mise au point du texte de transposition de la directive 2009/128/CE en sorte à pouvoir engager celui-ci dans la procédure d'adoption légale et à en assurer la prise d'effets en temps utile avant l'échéance du 15 décembre 2011.

Compte tenu des explications de l'expert gouvernemental, la Commission du Travail et de l'Emploi considère qu'en l'occurrence la nécessité d'évacuer d'urgence le présent projet de loi doit l'emporter sur les considérations de principe parfaitement valables du Conseil d'Etat. En effet, le 15 juillet 2011 la Commission européenne a émis une mise en demeure contre le Luxembourg en raison de la non transposition dans le délai imparti de la directive 2009/127/CE. Le vote du présent projet doit donc intervenir dans les meilleurs délais.

La commission maintient donc l'amendement parlementaire n° 3 dans la teneur communiquée au Conseil d'Etat.

Le rapporteur M. Roger Negri présente ensuite son projet de rapport qui est adopté par la commission à l'unanimité.

### **3. 6232 Projet de loi:**

**1. portant création de l'Agence pour le Développement de l'Emploi;**

**2. modifiant**

**- le Code du travail;**

**- la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**

**- 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;**

**- la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**

**3. abrogeant 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**

Le président M. Lucien Lux rappelle que suite à la réunion du 2 mai 2011 - dans laquelle la commission a procédé à l'examen détaillé des articles et de l'avis du Conseil d'Etat - un texte coordonné provisoire a été établi dans lequel les amendements parlementaires déjà arrêtés sont marqués en gras et les textes repris du Conseil d'Etat en italiques. Ce texte est distribué séance tenante aux membres de la commission.

M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration souligne que la réforme de l'ADEM est accompagnée au plan interne depuis 10 mois par un cabinet de consultance luxembourgeois "Mindforest", spécialisé en "change management". M. le Ministre relève que la réforme de l'ADEM au plan de la structure organisationnelle et des méthodes de travail est

déjà largement en cours et que la présente loi de réforme aura surtout comme objectif de consolider et de pérenniser ce processus.

Le réexamen du texte du projet de loi, notamment aussi à la lumière de certaines recommandations du bureau de consultance "Mindforest", a abouti à la formulation de plusieurs propositions d'amendements supplémentaires qui sont présentées par M. le Ministre.

(A noter que la numérotation des amendements présentés est celle de la présentation intégrée incluant les amendements parlementaires déjà retenus dans la réunion du 2 mai 2011.)

#### Amendement 2 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 1)

Au paragraphe (2) de l'article L. 621-2, il est proposé de remplacer le point 1 par le texte suivant:

*"1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;"*

Il est indiqué de remplacer dans la description des différents domaines couverts par les services, l'expression "le développement de l'emploi et la formation" par le texte précité qui a l'avantage de traduire avec plus de précision les attributions du service visé et en particulier celles des conseillers professionnels.

L'expression "développement de l'emploi" par contre vise une mission générale de la nouvelle Agence commune à de nombreux services, de sorte qu'il n'y a pas lieu de la reprendre à l'endroit de la dénomination d'un service déterminé.

Suite à une intervention du représentant de la sensibilité politique "déi Lénk" concernant l'opportunité de maintenir dans l'énumération des services de la nouvelle Agence la nouvelle dénomination "développement de l'emploi", par exemple en complétant comme suit le point 7) "études, recherches et propositions concernant le maintien et le développement de l'emploi", il est renvoyé par M. le Ministre à l'article L. 622-24 qui confie à la nouvelle Agence la mission de réaliser des études et recherches, précisément "*en vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective*". Ce volet de la mission "développement de l'emploi" est donc suffisamment couvert par le texte légal.

Il est encore rappelé que la nouvelle dénomination de l'Agence "pour le développement de l'emploi" n'entend évidemment pas lui conférer un rôle dans le domaine de la création d'emplois, mais est destinée à souligner que dans ses relations avec les demandeurs d'emplois et les employeurs l'Agence est censée sortir de son rôle de simple gestionnaire au profit d'une attitude plus dynamique dans l'intérêt de tous ses usagers.

#### Amendement 3 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 2 nouveau)

Au même paragraphe (2) de l'article L. 621-2, il est proposé d'insérer un point 2 nouveau ainsi libellé, la numérotation des points subséquents étant décalée d'une unité:

*"2. Les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;"*

Par cet amendement, il est proposé d'instituer un service "Employeurs" à part entière. Différentes analyses internes de l'ADEM ont révélé la nécessité d'un tel service afin que les employeurs - en tant que "clients" de l'ADEM au même titre que les demandeurs d'emploi -

disposent dorénavant d'un interlocuteur clairement identifié dans l'organisation structurelle de l'ADEM.

#### Amendement 4 (Article L. 621-2, paragraphe 2, point 11 nouveau)

Au point 11 nouveau (ancien point 10), il est proposé d'adapter la dénomination du service s'occupant de la "gestion du personnel" à la terminologie actuelle "*gestion des ressources humaines*".

#### Amendement 7 (Article L. 621-4, paragraphe (3) nouveau)

A l'article L. 621-4, il est proposé d'ajouter un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

*"Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2)."*

Compte tenu de l'importance revenant à la Commission de suivi nouvellement instituée et de l'envergure des missions incombant à ce nouvel organe, il y a lieu de prévoir dans le texte légal, pour le moins, la base légale pour une éventuelle indemnisation de ses membres.

#### Amendement 8 (Article L- 622-3)

Dans l'énumération des attributions des conseillers professionnels, il est proposé de restructurer de façon plus cohérente et logique les tâches figurant sous les points 2 à 5 en leur conférant la teneur amendée suivante:

- "2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises ;*
- 3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement ;*
- 4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi ;*
- 5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;"*

#### Amendement 9 [Article 13 (ancien article 14)]

Le projet gouvernemental prévoyait la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le projet gouvernemental initial suivait en l'occurrence les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Dans son avis du 8 avril 2011, le Conseil d'Etat a rappelé que, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Comme il s'avérerait fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exigerait à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat en déduit qu'il en convient de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Le Conseil d'Etat s'est opposé dès lors formellement au dispositif de l'article 14 et il a invité cependant le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

Suite à de larges concertations avec les services compétents du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, le Ministère du Travail et de l'Emploi a fait élaborer un nouveau texte amendé répondant aux considérations juridiques et aux exigences formulées par le Conseil d'Etat.

Il est proposé à la Commission du Travail et de l'Emploi de faire sienne cette proposition de texte amendée ainsi libellée:

**"Art. 13.** (1) *Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.*

*Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.*

(2) *Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.*

(3) *Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.*

(4) *Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché*

*de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.*

*(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat."*

\*

Le représentant de "Mindforest" présente ensuite brièvement la démarche et les principales constatations et recommandations de son bureau à la suite de 10 mois de présence au sein de l'ADEM.

- D'une façon générale, on peut dire que la structure organisationnelle de l'ADEM n'est plus adaptée aux besoins actuels.
- On constate auprès des conseillers professionnels - devant en principe délivrer un même service - des méthodes de travail très hétérogènes, ce qui évidemment a une influence substantielle sur la qualité du service fourni aux demandeurs d'emploi. La fonction "conseil" de ces agents se trouve par ailleurs fortement hypothéquée par de trop nombreuses tâches administratives, banales certes, mais requérant un trop grand investissement en temps par rapport à la fonction proprement dite des conseillers professionnels.
- L'absence de "job description" fait que les fonctions des différents agents et les tâches à accomplir (p. ex. conseillers professionnels, consultants, psychologues) font l'objet d'interprétations divergentes, ce qui nuit à la cohérence et à l'efficacité des processus administratifs.
- Enfin, il faut constater une inadaptation technique au niveau du central téléphonique et de la gestion des communications téléphoniques.

Face à ces constats, les mesures déjà mises en œuvre se résument comme suit:

- définition précise des postes et du rôle à assumer par les agents, à titre individuel ou en commun;
- établissement d'un organigramme bien structuré et hiérarchisé avec une définition respectivement redéfinition partielle des missions des services;
- renforcement du service partagé (ressources humaines, IT, budget), notamment en vue de la définition d'options stratégiques de l'ADEM;
- définition précise des processus administratifs:

C'est dans ce cadre que s'est révélée la nécessité d'une prise en charge coordonnée des employeurs par le biais d'un service à part (voir ci-haut amendement n° 3). La proposition de la création d'un tel service répond notamment à une demande des employeurs;

- installation d'un Call-Center téléphonique, probablement capable de répondre à environ 70% des appels et comportant ainsi une décharge substantielle pour les conseillers professionnels tout en améliorant le service au client;
- amélioration de la formation interne, notamment pour faire acquérir au personnel des cultures communes et les compétences, actuellement encore souvent déficientes, au plan de l'organisation du travail et du management;
- mise en place d'une évaluation de la qualité des formations et prise en charge centrale de la formation (nature et contenu de la formation, choix du formateur) dans le cadre d'un plan global de formation.

A cet égard, il faudra assurer une évaluation correcte des compétences du demandeur d'emploi, précédant la définition de la formation, afin d'éviter ainsi l'organisation de formations alibi sans aucun bénéfice pour le demandeur.

- Prise en charge des besoins aigus qui se manifestent au plan de la gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne
  - l'amélioration des compétences personnelles par des formations ciblées;
  - mise en place d'un concept de mobilité interne pour pouvoir gérer les retraites, les congés parentaux etc. et pour assurer le transfert de compétences.
- mise en place d'une culture de pilotage de la gestion de projets avec des indicateurs de performance permettant de mesurer l'efficacité d'un projet;
- mise en place d'une communication interne structurée (organisation d'une réunion, technique de délégation);
- amélioration de l'image interne et externe de l'ADEM par la mise en place de structures de pilotage cohérentes.

\*

La commission procède à un échange de vues d'ordre général duquel il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit:

\* Le représentant du groupe DP relève que les constatations et recommandations du bureau de consultance "Mindforest" correspondent largement à la position défendue par son groupe depuis belle lurette dans le domaine de la réforme de l'ADEM. On peut la résumer par la nécessité d'un changement profond de culture au sein de l'ADEM, donnant la priorité à l'accompagnement actif et à la formation des demandeurs d'emplois.

\* Est soulignée la nécessité d'un renforcement de la collaboration de l'ADEM avec les communes. Est citée à cet égard l'organisation récente d'un symposium avec la Ville d'Esch-sur-Alzette devant aboutir à l'élaboration d'une charte pour l'emploi des jeunes. L'ADEM est un des porteurs de cette initiative qui doit également inclure les entreprises. La collaboration avec des communes se trouve aujourd'hui facilitée par la proximité de certaines agences locales nouvellement créées.



\* Concernant le rôle des initiatives sociales pour l'emploi, est soulignée par M. le Ministre la nécessité de définir des critères justifiant la transition d'un demandeur d'emploi par un stage dans une initiative sociale en vue de son insertion ou réinsertion sur le marché de l'emploi. Il faut prioritairement réserver cette voie aux demandeurs d'emplois éprouvant un besoin d'amélioration de leur employabilité. Durant le stage au sein de l'initiative sociale, le suivi du demandeur d'emploi par l'ADEM doit être maintenu par le biais de contacts réguliers entre les conseillers professionnels et les responsables de l'initiative sociale. L'objectif prioritaire est de renforcer la capacité d'insertion par une collaboration étroite entre les initiatives sociales et l'ADEM.

\* Quant à l'idée de rendre plus contraignante l'obligation légale des employeurs de déclarer leurs emplois vacants, il est souligné par M. le Ministre que la seule voie pouvant amener les employeurs à se reporter systématiquement au service public de l'ADEM pour leurs recrutements consiste dans l'amélioration de ce service dans le sens de l'efficacité et de la disponibilité. Lorsqu'il pourra compter sur un service public rapide et efficace, l'employeur aura tout intérêt à s'en servir.

Dans ce contexte, il est également relevé par M. le Ministre que la présente réforme de l'ADEM doit d'ores et déjà prendre en compte une innovation substantielle intervenant à partir du 1<sup>er</sup> mai 2012 consistant dans le droit des travailleurs transfrontaliers, non seulement de s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès de l'ADEM, mais encore de pouvoir bénéficier de l'intégralité des mesures d'insertion au même titre que les demandeurs d'emploi résidents. L'ADEM devra donc se préparer de façon appropriée à cette extension de son activité.

\* Un représentant du groupe CSV souligne la nécessité de renforcer auprès de tous les acteurs la connaissance des instruments légaux existants en matière de politique d'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché de travail.

Ainsi les domaines d'action respectifs des initiatives sociales et de l'économie solidaire se trouvent définis par la loi du 3 mars 2009 rétablissant le plein emploi, loi dont la mise en œuvre pratique n'est toutefois pas encore achevée. Ainsi, il est incontestable que le statut d'asbl des initiatives sociales n'est pas réellement adapté à leur mission; la création d'un statut spécifique - association d'intérêt collectif - qui a été annoncée dans le cadre de cette loi fait cependant toujours défaut. Par ailleurs, les règles énoncées dans le Guide financier et administratif doivent être clarifiées à plusieurs égards, ce qui faciliterait substantiellement le travail des acteurs responsables dans ce domaine.

La mission essentielle des initiatives sociales est d'accompagner le demandeur d'emploi en le rendant de nouveau apte à réintégrer le 1<sup>er</sup> marché du travail. Il faudrait attacher plus d'importance à la nécessité de combattre, dans une démarche concertée de tous les acteurs, le chômage dans le travail quotidien sur le terrain. Il faudrait aussi davantage faire preuve d'une réelle volonté de s'attaquer aux multiples facettes et raisons du chômage. Un rôle primordial revient à cet égard évidemment à l'ADEM qui devra démontrer en pratique dans son activité quotidienne que la présente réforme ne se résume finalement pas en simples retouches cosmétiques sans réel impact.

Ensuite, il faudra accepter le constat - déplorable certes mais réel - qu'une catégorie de demandeurs d'emploi doit bénéficier d'un encadrement permanent dans la mesure où les personnes concernées ne sont plus guère employables sur le 1<sup>er</sup> marché du travail. Tel est précisément le domaine de l'économie solidaire dont il faut souligner l'importance dans l'intérêt de la cohésion sociale.

Enfin, l'intervenant suggère que la Commission du Travail et de l'Emploi consacre une journée entière à des visites sur le terrain pour s'informer concrètement sur le travail quotidien des initiatives sociales.

\* \* \*

La commission examinera et adoptera les propositions d'amendements présentées au cours de la présente réunion ainsi que celles déjà envisagées au cours de la réunion du 2 mai 2011 à l'occasion de sa prochaine réunion fixée au mardi 25 octobre 2011 à 14.30 heures.

Le projet de lettre au Conseil d'Etat sera préalablement diffusé aux membres de la commission.

#### **4. Relevé des motions et résolutions renvoyées à la Commission du Travail et de l'Emploi**

M. le président Lucien Lux rappelle que par lettre-circulaire du 5 juillet 2011 le président de la Chambre des Députés M. Laurent Mosar a invité les commissions parlementaires d'analyser quel sort il y a lieu de réserver aux motions et résolutions dont elles se trouvent respectivement saisies, ceci "*afin d'épurer le rôle des affaires, d'une part, des motions et résolutions qui seraient caduques et, d'autre part, de discuter et de mettre à l'ordre du jour d'une séance publique celles qui seraient d'actualité*".

Le relevé ainsi que le texte des motions et résolutions renvoyées à la Commission du Travail et de l'Emploi ont été communiqués à tous les membres de cette commission.

Sur proposition du président M. Lucien Lux, la commission se rallie à la façon de procéder retenue par d'autres commissions parlementaires et décide:

- de ne prendre en considération que les seules motions et résolutions déposées sous la législature en cours;
- de considérer par conséquent les motions et résolutions déposées sous les législations antérieures comme caduques;
- d'en informer les groupes politiques en les rendant attentif à la faculté de réintroduire, en séance publique, s'ils le jugent opportun les motions et résolutions ainsi rayées du rôle, le cas échéant dans une teneur actualisée.

Il en résulte que reste provisoirement inscrit au rôle la seule motion de M. André Hoffmann concernant l'avenir de la Brasserie de Diekirch.

**5. 6339 Projet de loi modifiant les articles L. 126-1 et L. 541-1 du Code du Travail**

Mme Vera Spautz est désignée comme rapportrice du projet de loi.

Luxembourg, le 24 octobre 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

06

## CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2010-2011

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 02 mai 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 3 mars 2011
2. 6179 Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail
  - Rapporteur: Monsieur Roger Negri
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat
  - Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 6232 Projet de loi:
  1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
  2. modifiant
    - le Code du travail;
    - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
    - 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;
    - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
  3. abrogeant 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
    - Rapporteur: Monsieur Lucien Lux
    - Examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat

\*

Présents : Mme Diane Adehm, M. André Bauler, M. Eugène Berger remplaçant M. Fernand Etgen, M. Léon Gloden, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration  
M. Christophe Schiltz, M. Gary Tunsch et Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi  
M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusé : M. Lucien Weiler

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

**1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 3 mars 2011**

Le projet de procès-verbal de la réunion du 3 mars 2011 est approuvé.

**2. 6179 Projet de loi portant: 1. transposition de la directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire; 2. modification du Code du travail**

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat marque son accord avec les amendements parlementaires 1 et 3 du 3 mars 2011.

En ce qui concerne l'amendement parlementaire relatif à l'insertion d'un article prévoyant des sanctions en cas d'infraction aux dispositions du nouveau texte légal, le Conseil d'Etat propose d'omettre les sanctions en cas de tentatives d'infraction, la sanction en cas d'infraction réelle devant largement suffire pour faire respecter les dispositions légales.

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat; par conséquent les termes "et les tentatives d'infraction" sont supprimés à l'article L. 215-12, qui en définitive se lira comme suit:

"Art. L. 215-2. *Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.*"

\*

Le rapporteur M. Roger Negri présente ensuite son projet de rapport qui est adopté par la commission à l'unanimité.

**3. 6232 Projet de loi:**

**1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**

**2. modifiant**

**- le Code du travail;**

**- la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;**

**- 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;**

**- la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;**

**3. abrogeant 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**

La commission procède à l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat sur base d'un document synoptique de travail juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat, établi par le secrétariat de la commission.

Remarques préliminaires

Tout en reconnaissant en principe le bien-fondé de la remarque d'ordre légistique formelle du Conseil d'Etat, la commission décide de maintenir à l'endroit du présent projet la subdivision des articles prévue par le projet gouvernemental.

Dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat met en garde contre un certain nombre d'illusions et d'attentes surfaites attachées au projet. A son avis, la nouvelle appellation "Agence pour le développement de l'emploi" serait significatrice à ce titre dans la mesure où c'est toujours l'économie - et non pas une administration ou agence pour l'emploi - qui crée et développe l'emploi.

Suite à un échange de vues et compte tenu de la prise de position gouvernementale, la commission, avec toutes les voix moins 4 abstentions (MM. André Bauler, Eugène Berger, André Hoffmann, Mme Viviane Loschetter) décide de maintenir l'intitulé proposé par le projet gouvernemental.

En effet, contrairement au Conseil d'Etat, la commission ne considère pas que l'appellation "Agence pour le développement de l'emploi" suggère que la nouvelle Agence a vocation à créer des emplois. En revanche, la nouvelle appellation souligne que l'Agence devra s'investir plus activement dans la promotion et le développement de l'emploi, ceci dans une approche de véritable service au client. Elle indique encore que la nouvelle Agence ne devra plus se contenter d'une simple gestion du chômage, mais participer activement à un rapprochement plus efficace entre demandeurs d'emploi et emplois nouvellement créés.

A souligner encore qu'indépendamment de la nouvelle dénomination le statut d'administration publique reste - du moins provisoirement - acquis à l'Agence pour le développement de l'emploi. A ce sujet, il est précisé par le Gouvernement que le présent projet est susceptible de marquer une étape intermédiaire dans le processus de transformation de l'ADEM d'une administration publique ancien modèle vers un service public moderne et dynamique pouvant éventuellement dans une phase ultérieure acquérir la forme juridique d'un établissement public.

La commission reprend la proposition orthographique du Conseil d'Etat en écrivant "Agence pour le développement de l'emploi".

### Intitulé

Le Conseil d'Etat propose de supprimer le point 3 de l'intitulé du projet, prévoyant l'abrogation de la loi de base du 21 février 1976, ceci au motif que d'après la légistique formelle, le remplacement d'un acte dans son intégralité n'est pas mentionné dans l'intitulé de l'acte qui le génère.

La commission se prononce pour le maintien de ce point à l'intitulé, ceci dans la mesure où la mention de l'abrogation peut faciliter des recherches futures.

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> crée l'Agence pour le développement de l'emploi en remplaçant l'actuel titre II du livre VI du Code du travail qui portait sur l'Administration de l'emploi.

Le Conseil d'Etat remarque que dans la mesure où il est envisagé de donner un nouveau libellé au titre II du Livre VI du Code du travail, il est surabondant d'abroger les articles L. 621-1 à L. 624-1 du même Code. Le dispositif introductif de l'article 1<sup>er</sup> devrait donc se lire comme suit:

« **Art. 1<sup>er</sup>.** *Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:* ».

La commission reprend cette proposition du Conseil d'Etat.

### Articles L. 621-1 à L. 621-4 (Structure)

La commission décide de reprendre la restructuration des articles susvisés proposée par le Conseil d'Etat. Cette nouvelle structure se résume schématiquement comme suit:

L'article L. 621-1 a trait à la création et aux attributions de l'Agence et résulte d'une fusion des articles L. 621-1 et L. 621-2, (1) et (2) du texte gouvernemental.

L'article L. 621-2 concerne la direction et l'organisation de l'Agence et correspond à l'article L. 621-3, (1) à (4) du texte gouvernemental.

L'article L. 621-3 règle les différentes collaborations de l'Agence avec d'autres administrations et services et reprend les articles L. 621-2 (3) et (4) et l'article L. 621-4 du texte gouvernemental.

L'article L. 621-4 traite de la commission de suivi et correspond à l'article L. 621-3 (5) du texte gouvernemental.

Quant au fond, ces articles donnent lieu aux considérations et décisions suivantes:

### Articles L. 621-1 et L. 621-2 (Article L. 621-1 selon le Conseil d'Etat)

D'après le Conseil d'Etat, il n'est pas nécessaire de préciser que l'Agence pour le développement de l'emploi constitue une administration publique, alors qu'en l'absence d'une personnalité juridique distincte de celle de l'Etat elle n'a pas le caractère d'un établissement public.

La commission se rallie à cette position du Conseil d'Etat.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat admet que le texte gouvernemental entend refléter le rôle plus proactif en matière d'emploi que le projet entend assigner à l'Agence au niveau du dispositif



régissant celle-ci. Aussi, le Conseil d'Etat, malgré la réticence qu'il éprouve face à des dispositifs qui dépassent le cadre strictement normatif, n'entend-il pas s'opposer aux velléités politiques. Il se borne donc à proposer les redressements formels qui s'indiquent.

Dans cette optique le Conseil d'Etat propose de regrouper les articles L. 621-1 et L. 621-2 (1) en leur conférant la teneur suivante:

*« **Art. L. 621-1.** Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale. »*

La commission reprend cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (2) de l'article L. 621-2 concernant les tâches de l'Agence devient l'alinéa 2 de l'article L. 621-1 dans la proposition de texte du Conseil d'Etat, reprise par la commission.

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat dans sa proposition de remplacer le terme "tâche" par celui plus approprié d'"attribution", ceci non seulement dans la phrase introductive de l'alinéa 2 de l'article L. 621-1, mais également au dernier alinéa du paragraphe (2) de l'article L. 621-2.

Compte tenu de la prise de position du Gouvernement, la commission se prononce toutefois pour le maintien du terme "notamment" dans la phrase introductive annonçant les attributions de l'Agence. En effet, il n'est pas indiqué que le texte légal définisse les attributions de l'Agence dans le cadre d'une énumération strictement limitative. Cette approche rigide pourrait rendre nécessaire des interventions législatives itératives pour tenir compte de l'évolution dynamique ultérieure du rôle à jouer par l'Agence. Il est donc préférable de prévoir, par le biais de l'emploi du terme "notamment", une énumération non exhaustive des attributions de l'Agence.

Par conséquent, la phrase introductive de l'alinéa 2 aura en définitive la teneur amendée suivante:

*"Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, notamment, les attributions suivantes:"*

Par ailleurs, la commission reprend les modifications rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat à l'endroit des points 1), 3) et 7) de l'énumération de ces attributions.

#### Article L. 621-3 (L. 621-2 nouveau selon le Conseil d'Etat)

Cet article a trait à la direction et à l'organisation de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Le Conseil d'Etat considère que le libellé du paragraphe 1<sup>er</sup> du texte gouvernemental n'est pas en phase avec les dispositions de l'article 2 du projet. A cet effet, il propose un texte remanié ainsi rédigé:

*« **Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi est assurée par un directeur, assisté de deux directeurs adjoints qui assument la gestion des domaines qui leur sont délégués, sans préjudice des compétences dévolues au directeur en vertu de dispositions légales particulières.*

*En cas d'empêchement, le directeur est remplacé par l'un des directeurs adjoints dans l'ordre de leur ancienneté.*

*(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant les domaines d'activités de l'Agence. »*

La commission considère cependant que c'est à bon escient que le projet gouvernemental a proposé un texte privilégiant le caractère collégial de la direction assumant une responsabilité collective pour l'accomplissement des missions incombant à la nouvelle Agence.

Le texte proposé par le Conseil d'Etat par contre aurait pour effet de diluer cette finalité du texte gouvernemental au profit d'une structure directoriale trop rigide et hiérarchisée.

La commission décide par conséquent de maintenir le paragraphe (1) dans la teneur du projet gouvernemental. Ce texte prévoit encore qu'en cas d'empêchement le remplacement du directeur par l'un des directeurs adjoints ne doit pas nécessairement se faire dans l'ordre de leur ancienneté, tel que proposé par le Conseil d'Etat. En pratique, le remplacement se fera plutôt en fonction des domaines de compétences respectifs des deux directeurs adjoints.

Au paragraphe (2), la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer l'énumération non exhaustive des services de l'Agence. La commission considère qu'il est indiqué que les structures de base de la nouvelle Agence modernisée se trouvent, ne serait-ce que pour des raisons de visibilité, inscrites dans le texte légal.

Dans le même ordre d'idées, la commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer à la fin du paragraphe 2, le dispositif que « Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des mission et tâches de l'Agence pour le Développement de l'emploi ». La commission rejoint le Conseil d'Etat lorsqu'il estime qu'il est évident que tous les services s'impliquent à réaliser conjointement sous la coordination et d'après les orientations de la direction les missions assignées à l'administration. Elle considère toutefois que l'inscription de cette évidence dans le texte légal garde son utilité pour souligner une fois pour toutes que dorénavant ce principe élémentaire devra présider à l'ensemble des activités de l'Agence.

Enfin, au paragraphe (4), in fine, la commission décide de maintenir la nomination des chefs d'agence par la direction plutôt que d'opter pour une désignation par le seul directeur tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article L. 621 - 2, paragraphes (3) et (4) et article L. 621-4 (Article L. 621-3 nouveau selon le Conseil d'Etat)

Les paragraphes (3) et (4) de l'article L. 621-2 du texte gouvernemental prévoient des dispositions relatives à la collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale et le Fonds national de solidarité. Le Conseil d'Etat considère que l'article L. 621-2 est à réserver à la définition des attributions de l'Agence et que par conséquent les paragraphes précités sont à reprendre à l'endroit de l'article L. 621-3, qui regroupera les collaborations administratives dont bénéficie l'agence.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil d'Etat propose de reprendre sous ce même article sous forme d'un paragraphe (3) également l'article L. 621-4 du texte gouvernemental qui traite de la collaboration de l'administration avec les autres administrations publiques, les

communes, les associations ou autres entités de droit privé, les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

La Commission du Travail et de l'Emploi adopte cet article dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat, étant entendu que les modifications rédactionnelles formulées par ce dernier restent sans impact sur fond du texte.

La commission accepte donc également la proposition du Conseil d'Etat d'ajouter au paragraphe (2) le Service de la formation professionnelle à l'énumération des instances participant avec l'Agence pour le développement de l'emploi à l'échange d'informations rendues anonymes à des fins statistiques, ceci afin d'améliorer les connaissances sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, la commission décide de maintenir l'alinéa 2 du texte gouvernemental suivant lequel les modalités d'application de la collaboration avec le Centre commun de la sécurité sociale peuvent être précisées par un règlement grand-ducal. La commission constate que dans ses développements, le Conseil d'Etat a proposé de faire abstraction de ce texte au motif que cette matière est suffisamment réglée par le Code de sécurité sociale (articles 425 à 432), alors qu'il reprend cependant ce même alinéa dans sa proposition de texte.

La commission considère qu'il est utile de prévoir cette base réglementaire spécifique pour pouvoir régler, en cas de besoin, des hypothèses d'échange de données non directement couvertes par le Code de la Sécurité sociale.

#### Article L. 621-3 paragraphe (5) (Article L. 621-4 nouveau selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe (5) de l'article L. 621-3 du texte gouvernemental propose d'introduire une commission de suivi "*chargée d'accompagner et d'évaluer l'accomplissement des mission et tâches de l'Agence pour le développement de l'emploi*".

Le Conseil d'Etat se demande si la pléthore des organismes consultatifs dans le domaine de l'emploi ne mène à pas un chevauchement de compétences et à une déresponsabilisation des intervenants et il estime qu'un effort de restructuration s'indiquerait.

En tout état de cause, le Conseil d'Etat ne saurait admettre qu'un organe consultatif soit doté de compétences de surveillance à l'égard d'une administration de l'Etat, dont la direction répond d'après les principes du droit administratif directement au ministre compétent. Le Conseil d'Etat devrait dès lors s'opposer formellement au dispositif envisagé.

Il résulte de la proposition de texte du Conseil d'Etat que son opposition formelle vise en premier lieu la définition générique de la mission de l'Agence au premier alinéa (voir ci-haut). Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte comme suit:

**"Art. L. 621-4.** (1) *Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'accompagner et d'évaluer les mesures mises en œuvre en matière de politique de promotion d'emploi."*

Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose de supprimer le deuxième alinéa et la deuxième phrase du troisième alinéa respectivement libellés comme suit:

*"A cette fin, la commission de suivi peut rendre des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci."*  
(...)

*"Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative."*

Après avoir entendu le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration en ses explications, la commission considère qu'il n'est aucunement dans l'intention du projet gouvernemental de faire surveiller une administration par un organe consultatif. En effet, la commission de suivi a comme tâche d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions par l'ADEM. Elle est instaurée auprès de lui et rend des avis à sa demande et à son intention.

Par ailleurs, c'est à bon escient que le projet attribue à la Commission de suivi la mission de conseiller le ministre dans le suivi et l'évaluation des tâches de l'Agence. Il n'appartient donc pas à la Commission de suivi de se prononcer sur la politique de l'emploi en général. Cette compétence incombe au Comité permanent du travail et de l'emploi. Il en résulte que si l'on suivait le Conseil d'Etat dans sa démarche, on risquerait de se retrouver précisément face à cette multiplication d'organes consultatifs qu'on souhaite éviter.

Dans la conception innovatrice du projet gouvernemental, la commission de suivi constitue la pièce-maîtresse censée transposer concrètement la connexion de l'Agence avec les autres départements ministériels intéressés et les partenaires sociaux.

A ce titre, la commission de suivi n'a donc aucune vocation d'agir comme un organe gestionnaire, mais restera strictement dans son rôle d'instance d'évaluation assistant le Ministre de tutelle. Dans ce rôle, la commission agira toujours à la demande du ministre de tutelle; elle n'est a priori pas appelée à développer des initiatives propres. Elle ne fonctionne donc pas de façon autonome et ne disposera pas de pouvoirs de surveillance à l'égard de l'Agence.

Voilà pourquoi, le Ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré une nouvelle proposition de texte devant clarifier le rôle à jouer par la commission et permettre au Conseil d'Etat de reconsidérer sa position et de lever son opposition formelle.

Ainsi, il est proposé de conférer au paragraphe (1) la teneur amendée suivante:

*« (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des mission et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.*

*A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.*

*A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.*

*Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.*

*Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.*

*Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.*

*Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.*

\*

Le paragraphe (2) a trait à la composition de la commission de suivi. Il s'agit d'une composition tripartite afin d'impliquer étroitement les acteurs concernés dans le suivi de la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi par l'ADEM.

La commission ne suit pas le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la mention sous a) du président de la commission. La commission estime qu'il y a lieu de maintenir cette mention afin de souligner la faculté de la nomination d'un président ne ressortissant pas nécessairement des départements ministériels énumérés sous les points b) à g).

Il est rappelé qu'au cours de la réunion du 13 janvier 2011, la commission avait en principe accepté la proposition d'ajouter à cette composition chaque fois un représentant des ministres ayant l'Education nationale respectivement l'Economie solidaire dans leurs attributions.

La commission procède à un nouvel échange de vues sur cette question. Plusieurs intervenants soulignent la nécessité de ne pas surcharger la composition de ce nouvel organe afin d'éviter toute lourdeur comme source d'inefficacité dans son fonctionnement. Ajouter des représentants des départements ministériels précités pourrait impliquer d'autres demandes analogues (p. ex. Classes moyennes).

Il faudra donc garder mesure et dans cette optique la Commission du Travail et de l'Emploi retient

- de se limiter à ajouter, par voie d'amendement parlementaire, à la composition proposée par le projet gouvernemental un représentant du Ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions, ceci afin d'assurer la prise en considération du volet important de l'économie solidaire;

- de préciser dans son rapport que la Commission de suivi a la faculté d'entendre régulièrement, au titre d'experts, des représentants d'autres départements ministériels, de la société civile et d'organismes qui ne se retrouvent pas directement dans sa composition tripartite.

#### Articles L. 622-1 à L. 622-3

Ces articles expriment les idées innovantes en matière de conciliation de l'offre et des demandes d'emploi. Ils n'appellent pas d'observation de la part du Conseil d'Etat à l'exception des dispositions prévues à l'endroit du paragraphe 2 de l'article L. 622-3.

Ce texte prévoit que le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que le traitement des offres d'emploi sont précisés par règlement interne. Comme on est en présence d'une administration de l'Etat et non d'un établissement public, le Conseil d'Etat est d'avis que la forme d'un règlement interne est inadmissible et s'y oppose formellement, la disposition étant incompatible avec l'article 36 de la Constitution.

Il estime que, s'il s'agit de normes opposables à des tiers, seule la forme d'un règlement grand-ducal est concevable; s'il s'agit par contre de régler des procédures internes à l'administration, il appartiendrait à la direction de les porter à la connaissance de son personnel par voie de circulaire ou d'instruction de service et il y aurait dès lors lieu de faire abstraction du paragraphe 2.

Compte tenu des explications ministérielles, la commission retient que ce règlement interne n'est pas sensé conférer des droits ou imposer des obligations à des tiers, mais qu'il a comme seul but de régler des procédures internes à l'administration. Par conséquent, la commission suit le Conseil d'Etat et le paragraphe (2) de l'article L. 622-3 est supprimé. Le paragraphe (1) devient donc le paragraphe unique de cet article.

#### Article L. 622-4

Le dispositif envisagé s'appuie sur les dispositions actuelles de l'article L. 622-5 suivant lequel toute offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'emploi.

D'après le paragraphe 7 de l'article sous revue, l'employeur qui n'exécute pas ces obligations est passible, en cas d'une première inobservation des exigences légales, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros. Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

Le dispositif prévoit qu'en cas de récidive, l'article L. 623-3 est applicable. Cet article, qui porte sur les sanctions pénales, prévoit que l'employeur, qui après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes, est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros. En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans.

Le Conseil d'Etat, même s'il se dit réticent à l'égard du partage du contentieux entre la sphère administrative et la sphère judiciaire, n'entend pas s'opposer à l'agencement proposé. Toutefois, il exige qu'en tout état de cause, les termes « en cas de récidive » à l'article L. 622-4, paragraphe 7, soient remplacés par les termes « en cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3) », alors que l'article L. 623-3 n'envisage, à juste titre, pas la récidive, mais la persévérance de l'employeur dans son comportement illégal.

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat. Est en effet visé un comportement illégal continu ce qui ne correspond pas à l'hypothèse de récidive qui présuppose deux infractions distinctes entrecoupées par une condamnation effective.

#### Articles L. 622-5 et L. 622-6

Sans observation.

#### Articles L. 622-7 et L. 622-8

Ces articles qui reprennent les dispositions des articles L. 622-8 et L. 622-9 actuels ne donnent pas lieu à observation.

#### Article L. 622-9

Cet article reprend les dispositions de l'article L. 622-10 actuel. Toutefois, il est envisagé de renforcer les sanctions prévues si le demandeur d'emploi ne respecte pas les obligations légales lui imposées.

Le dispositif proposé ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat et trouve l'approbation de la commission.

#### Articles L. 622-10 et L. 622-11

Ces dispositions prévoient d'instituer auprès de l'Agence un délégué à la formation et une commission consultative, composée des principaux acteurs de la formation impliqués dans la formation des demandeurs d'emploi.

Ces articles ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat et rencontrent l'approbation de la commission.

#### Articles L. 622-12 à L. 622-24

Ces articles traitent des attributions des services en charge de populations spécifiques, de l'orientation professionnelle, du chômage et du réemploi, ainsi que du service d'études et de recherche, reprennent dans une large mesure les dispositions actuellement en vigueur.

Ces textes ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat et sont adoptés par la commission.

#### Article L. 623-1

Le paragraphe 2 reprend les dispositions actuelles suivant lesquelles le mode de collaboration avec les médecins et l'indemnisation de ceux-ci sont déterminés par le Gouvernement en conseil.

D'après le Conseil d'Etat, le libellé proposé paraît contraire aux articles 36 et 103 de la Constitution. Ainsi, il propose un libellé différent d'après lequel la rémunération revenant à ces médecins pour les prestations fournies serait déterminée conventionnellement.

Cependant, étant donné que le Conseil d'Etat n'émet pas d'opposition formelle sur ce point, que cet article ne fait que reprendre un texte qui se trouve déjà actuellement, dans une version identique, dans le Code du Travail et que son application n'a jusqu'à ce jour pas posé de problèmes, la commission, sur proposition du Gouvernement, décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point et de maintenir le texte gouvernemental.

#### Article L. 623-2

Cet article reprend les dispositions actuelles de l'article L. 623-3 d'après lesquelles le directeur peut charger des fonctionnaires de surveiller l'application des dispositions légales. En application du paragraphe 2 du texte gouvernemental les agents dûment mandatés peuvent accéder librement aux établissements, locaux ou autres lieux de travail.

Le Conseil d'Etat relève que si le paragraphe 2 est destiné à permettre l'accès à des établissements, même en l'absence de l'accord du propriétaire, il est contraire au principe qui se dégage de l'article 12 de la Constitution et de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme.

Il renvoie à cet égard à son avis au sujet du projet de loi portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines et au rapport y relatif de la Commission du Travail et de l'Emploi (cf. doc. parl. 5239).

Voilà pourquoi, sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat propose de remplacer le paragraphe (2) par un texte calqué sur celui retenu dans la loi de réforme susvisée, libellé comme suit:

*« S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation. »*

La commission se rallie aux vues du Conseil d'Etat et reprend le texte précité.

#### Article L. 623-3

Sans observation.

#### Article 2 du texte gouvernemental (supprimé)

Compte tenu du libellé retenu à l'endroit de l'article L. 621-2 du Code du travail traitant des attributions de la direction, la commission se rallie aux vues du Conseil d'Etat que l'article 2 du texte gouvernemental est superfétatoire et décide de le supprimer.

#### Article 3 (2 nouveau)

Cet article définit le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Dans le souci d'harmoniser l'agencement des différents textes, la commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de libeller la phrase introductive du paragraphe 1<sup>er</sup> comme suit:

*« (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes: ».*

En ce qui concerne l'énumération des différentes carrières et fonctions, le Conseil d'Etat préconise une distinction plus nette des différentes carrières supérieures, moyennes et inférieures.

Après avoir entendu les explications des représentants du Gouvernement qui soulignent le fait que le texte a été établi en concertation et en accord avec les experts du Ministère de la Fonction publique, la commission se prononce pour le maintien du texte gouvernemental.

#### Article 4 (3 nouveau)

Sans observation.

#### Article 5 (4 nouveau)

Cet article prévoit que le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la



direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

Le Conseil d'Etat se demande si les dispositions envisagées en matière de formation du personnel ne sont pas redondantes au regard des compétences et missions de l'Institut national d'administration publique (INAP).

La commission considère que tel n'est pas le cas, compte tenu de la nécessité de l'organisation de formations spécifiques pour le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi. Ces formations ne sont en règle générale pas offertes par l'INAP.

#### Article 6 (5 nouveau)

Le projet de loi prévoit l'engagement de deux attachés de gouvernement par dépassement des effectifs autorisés dans la loi budgétaire. Suivant le commentaire des articles, ces deux juristes doivent permettre la création au sein de l'Agence d'un service du contentieux, revendiqué à plusieurs reprises par le médiateur.

Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que l'article 3 (2 nouveau) ne prévoit pas la carrière de l'attaché de gouvernement. Il propose dès lors de remplacer les termes « l'attaché de gouvernement » par ceux de « l'attaché de direction ».

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à cette proposition.

#### Article 7 (6 nouveau)

Cet article prévoit différentes modifications additionnelles du Code du travail.

Les points 1 et 2 ne donnent pas lieu à observation.

Le point 3 complète l'article L. 521-9 par un paragraphe 6 prévoyant que le refus de signer, sans motifs valables, la convention de collaboration entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et, le cas échéant, le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé. Il y a lieu d'examiner si cette disposition ne devrait pas être mise en phase avec l'article L. 622-9 d'après lequel la période de suspension est portée à 6 mois en cas de reproduction des faits.

Dans la mesure où il n'est pas prévu de renforcer davantage le dispositif des sanctions, il est proposé de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

Par ailleurs, dans le contexte de cet article, le Conseil d'Etat propose des modifications supplémentaires. En effet, il estime opportun de compléter l'article L. 521-4, (5) et (6) du Code du travail suite à une adaptation jurisprudentielle.

Le texte en question prévoit que le « *jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ». L'article L. 521-4(6) prévoit les mêmes conséquences pour le salarié lorsque dans le cas d'un « *jugement ou [...] arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel* ».

La démission à la suite d'une autre faute de l'employeur n'est pas prévue, notamment le cas relativement fréquent d'une démission du salarié pour non-paiement du salaire. Dès lors, le Conseil d'Etat propose que le critère prévu à l'article L. 521-4(1), alinéa 1 « ... *ou si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants* » soit repris au paragraphe 5 du même article. Ce critère devrait pareillement être ajouté au paragraphe 6 dudit article, qui prévoit le remboursement des indemnités de chômage par le salarié.

Après avoir entendu la prise de position des représentants gouvernementaux, la commission considère que cette proposition de modification, qui n'est pas en relation directe avec l'objet de ce projet de loi, mérite un examen plus approfondi quant à ses conséquences éventuelles, de sorte qu'elle décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

Les points 4 et 5 ne donnent pas lieu à observation.

#### Article 8 (7 nouveau)

Cet article opère les adaptations nécessaires à la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et ne donne pas lieu à observation.

#### Article 9 (8 nouveau)

Les modifications apportées à l'endroit de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ne donnent pareillement pas lieu à observation.

#### Articles 10 à 13 (9 à 12 nouveaux)

Les dispositions additionnelles et abrogatoires ne donnent pas lieu à observation.

Le Conseil d'Etat donne dès à présent son accord avec une adaptation éventuelle des renvois prévus à l'article 11 (10 nouveau), qui pourraient s'avérer nécessaires lors de la finalisation du projet.

#### Article 14 (13 nouveau)

L'article prévoit la fonctionnarisation d'une douzaine d'employés de l'Etat sous forme de dispositions individuelles. Le projet suit en l'occurrence les pratiques utilisées par d'autres lois organiques d'administrations publiques.

Le Conseil d'Etat estime que, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2010, la Cour constitutionnelle a statué qu'une disposition législative qui, en arrêtant des mesures individuelles, prive une personne du bénéfice des règles de procédure normalement applicables pour prendre une décision administrative ou lui enlève le droit de faire contrôler le caractère justifié d'une mesure administrative moyennant un recours juridictionnel effectif, est contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Comme il s'avérerait fastidieux d'entourer chaque disposition législative à portée individuelle de toutes les garanties de droit commun, tel que l'exigerait à bon escient le juge constitutionnel, pour satisfaire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, il y aurait lieu de bannir des mesures individuelles des textes de loi.

Le Conseil d'Etat s'oppose dès lors formellement au dispositif de l'article 14 et demande de bannir les mesures en question du texte. En même temps, il invite cependant le Gouvernement à lui présenter par voie d'amendement une nouvelle mouture de l'article 14 tenant compte des préceptes énoncés.

La commission rend attentif au fait que les mesures de l'article 14 (article 13 nouveau) ne privent aucune des personnes concernées du bénéfice des règles de procédure normalement applicables, étant donné qu'il s'agit d'une faculté qui leur est proposée et non d'une décision qui leur est imposée. Il est dès lors difficilement concevable comment donner suite à la demande du Conseil d'Etat de lui proposer une nouvelle version du texte.

Après un échange de vues, il est décidé de tenir ce point en suspens. Le Ministère du Travail et de l'Emploi est chargé d'approfondir la question avec les experts du Ministère de la Fonction publique et, le cas échéant, de la soumettre au Conseil de Gouvernement pour une décision sur cette question de principe.

Il faudra étudier la possibilité de développer un argumentaire juridique pouvant amener le Conseil d'Etat à revenir sur sa position. En effet, suivre en l'occurrence l'opposition formelle du Conseil d'Etat créerait un précédent privant définitivement le Gouvernement et le législateur d'une pratique utile ayant fait ses preuves et n'ayant pas donné lieu à contestations.

La commission reviendra au projet au moment où le Gouvernement aura arrêté sa position. Dans cette prochaine réunion, une version coordonnée et amendée du texte du projet de la loi sera soumise à la commission.

Article 15 (article 14 nouveau)

Sans observation.

Luxembourg, le 16 mai 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

Annexe: Texte coordonné et amendé (provisoire)

**Texte coordonné et amendé proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi**  
(Version provisoire)

Projet de loi 6232

1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;
2. modifiant
  - le Code du Travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
3. abrogeant 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

<p>- Les textes repris du Conseil d'Etat figurent en caractères italiques - Les amendements parlementaires sont imprimés en caractères gras</p>
---

**A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante :

„TITRE II

**Agence pour le développement de l'emploi**

**Chapitre Premier – *Mission et organisation***

**Art. L. 621-1.** *Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.*

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a, **notamment**, pour attributions:

- 1) *d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;*
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
- 3) *de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;*
- 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;

- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) *d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;*
- 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. le développement de l'emploi et la formation;
2. le chômage;
3. l'orientation professionnelle;
4. les salariés handicapés;
5. les salariés à capacité de travail réduite;
6. le maintien dans l'emploi;
7. les études et recherches;
8. les questions juridiques et le contentieux;
9. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
10. la gestion du personnel.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en oeuvre des mission et *attributions* de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.** (1) *L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.*

*Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.*

*(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.*

*(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.*

*Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.*

**Art. L. 621-4. (1)** Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée **d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement** des mission et **attributions** de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**A la demande du ministre**, la commission de suivi **lui rend** des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

**A cette fin**, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, *administrations* ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. **Ils peuvent également être entendus à leur demande.**

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des mission et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- 1) un président;
- 2) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- 3) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- 4) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- 5) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;

**6) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;**

7) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;

8) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous **7) et 8)** sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

## **Chapitre II – Attributions**

### *Section 1. Développement de l'emploi et formation*

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du

Code du Travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;

2. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'oeuvre disponible sur le marché de l'emploi;
3. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
4. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;
5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

~~(2) Un règlement interne précise le déroulement des procédures d'inscription et de suivi des demandeurs d'emploi ainsi que de traitement des offres d'emploi.~~

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. la description de poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.



Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. *En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3), l'article L. 623-3 est applicable.*

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par „commission“, qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en oeuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en oeuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux oeuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces *attributions*, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en oeuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

#### *Section 5. Etudes et recherches*

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'oeuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en oeuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### **Chapitre III – Dispositions générales**

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que l'indemnisation leur revenant sont déterminés par le Gouvernement en Conseil.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

*(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'imposent dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.*

*Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.*

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans."

## **B. Cadre du personnel**

~~**Art. 2.** (1) Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi est placé sous les ordres d'un directeur qui est le chef de l'administration.~~

~~(2) Le directeur est assisté de deux directeurs adjoints qui assument sous son autorité la responsabilité des domaines qui leur sont confiés.~~

**Art. 2.** (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:

1. dans la carrière supérieure:

1.1. la carrière du médecin-chef de service:

- des médecins-chefs de division,
- des médecins-chefs de service.

1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:

- des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
- des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
- des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
- des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,

- des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.
- 1.3. la carrière du psychologue:
- des psychologues.
- 1.4. la carrière du pédagogue:
- des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
- 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
- des éducateurs gradués.
- 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
- des assistants d'hygiène sociale.
- 2.3. la carrière de l'assistant social:
- des assistants sociaux.
- 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
- des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
  - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
  - des ingénieurs techniciens principaux,
  - des ingénieurs techniciens.
- 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
- des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
  - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
  - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
  - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,
  - des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
  - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
  - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
- 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
- des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
  - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
  - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
  - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
  - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.
- 3.2. la carrière du concierge:
- des concierges surveillants principaux,
  - des concierges surveillants,
  - des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.

(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### **C. Disposition budgétaire**

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du XX concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de *direction*.



## D. Dispositions modificatives

**Art. 6.** Le Code du Travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

„En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.“

2° A l'article L.521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L.521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

„Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L.527-1.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L.521-15 prend la teneur suivante:

„La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accusé, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.“

5° A l'article L.631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

„39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.“

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention „le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes „directeur du Service Central d'Assistance sociale“ la mention „le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention „le Secrétaire général du Conseil économique et social“ la mention „le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

4° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe A – Classification des fonctions, la mention „Agence pour le développement de l'emploi – directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I „Administration générale“ de l'Annexe D – Détermination, la mention „directeur adjoint“ est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

„(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail.“

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

„(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.“

## **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Administration de l'Emploi“ sont remplacés par les termes „Agence pour le développement de l'emploi“.

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme „placeur“ est remplacé par „conseiller professionnel“ et les termes „service placement“ sont remplacés par les termes „service en charge du développement de l'emploi et de la formation“.

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „convention d'activation“ sont remplacés par „convention de collaboration“.

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du Travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes „Commission nationale de l'Emploi“ sont remplacés par „Comité permanent du Travail et de l'Emploi“.

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du travail sont modifiées comme suit:

1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.

2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.

3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.

4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

## **F. Dispositions abrogatoires**

**Art. 11.** 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 est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

## **G. Dispositions transitoires et intitulé**

**- EN SUSPENS -**

**Art. 13.** (1) Le contrôleur engagé à partir du 1er septembre 1992 en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, il est placé hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et il peut être nommé au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'il avait atteint en tant qu'employé de l'Etat. Il conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'il avait en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de sa nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employé de l'Etat de la carrière supérieure engagé à partir du 19 avril 2004 en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, il peut être nommé au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'il avait atteint en tant qu'employé de l'Etat. Il conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'il avait en tant qu'employé de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt au 1er mai 2012.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat de la carrière supérieure engagée à partir du 1er mars 2007 en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Pour la fixation de la carrière, elle peut être nommée au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'elle avait atteint en tant qu'employée de l'Etat. Elle conserve son ancienneté d'échelon acquise et continue à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'elle avait en tant qu'employée de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt au 1er mars 2015.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat licenciée en sciences psychologiques, engagée à partir du 26 août 2002 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employé de l'Etat détenteur du diplôme de „akademischer Grad Magister der Philosophie (Magister Philosophiae – Mag-phil.) (Studienrichtung Psychologie)“, engagé à partir du 1er avril 2006 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(6) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une maîtrise en psychologie, réengagée à partir du 15 juin 2005 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son réengagement à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(7) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une maîtrise en psychologie, engagée à partir du 1er août 2008 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination hors cadre à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(8) L'employée de la carrière supérieure engagée en qualité de psychologue à durée déterminée et à tâche complète ou à tâche partielle à partir du 1er mai 2009 auprès de l'Administration de l'emploi et qui compte moins de deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de cette loi pourra être admise au stage de psychologue avec dispense de l'examen

d'admission au stage. Elle pourra être admise à la fonction de psychologue après avoir passé avec succès l'examen de fin de stage dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Dans le cas où la même employée aurait accompli au moins deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de la présente loi et sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, elle peut obtenir une nomination à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(9) Les trois employés de la carrière supérieure engagés en qualité de psychologues à durée déterminée et à tâche complète ou à tâche partielle à partir respectivement du 14 septembre 2009 et du 1er octobre 2010 auprès de l'Administration de l'emploi et qui comptent moins de deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de cette loi pourront être admis au stage de psychologue avec dispense de l'examen d'admission au stage. Ils pourront être admis à la fonction de psychologue après avoir passé avec succès l'examen de fin de stage dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal.

Dans le cas où les mêmes employés auraient accompli au moins deux ans de service lors de l'entrée en vigueur de la présente loi et sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, ils peuvent obtenir une nomination à la fonction de psychologue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(10) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice d'une licence en sociologie, engagée à partir du 1er juillet 2008 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de chargée d'études hors cadre, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de son entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employée de l'Etat.

(11) L'employée de l'Etat détentrice du diplôme „Erste Staatsprüfung für das Lehramt für Sonderpädagogik“, engagée à partir du 1er mai 1996 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, elle est placée hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière, et son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant au 1er mai 1998.

(12) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, l'employée de l'Etat détentrice du diplôme d'assistante sociale, engagée à partir du 1er avril 2006 auprès de l'Administration de l'emploi peut obtenir une nomination à la fonction d'assistante sociale, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, elle est placée hors cadre à

moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière, et son traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant au 1er avril 2008.

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: „Loi du XX portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi“.

6232




---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 11**

**26 janvier 2012**

---

**Sommaire**

**AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI**

**Loi du 18 janvier 2012**

- 1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;**
- 2. modifiant**
  - le Code du travail;
  - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
  - 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;**
  - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;
- 3. abrogeant 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 ..... page **168****



**Loi du 18 janvier 2012****1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi;****2. modifiant**

- le Code du travail;
- la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
- 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;
- la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration;

**3. abrogeant 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.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 15 décembre 2011 et celle du Conseil d'Etat du 16 décembre 2011 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**A. Création de l'Agence pour le développement de l'emploi****Art. 1<sup>er</sup>.** Le Titre II du Livre VI du Code du travail prend la teneur suivante:

«Titre II

**Agence pour le développement de l'emploi****Chapitre Premier – Mission et organisation****Art. L. 621-1.** Il est créé une Agence pour le développement de l'emploi, placée sous l'autorité du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui a pour mission de promouvoir l'emploi en renforçant la capacité de pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale.

Pour l'accomplissement de cette mission, l'Agence a pour attributions:

- 1) d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les personnes à la recherche d'un emploi;
- 2) de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés;
- 3) de coordonner et d'organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles en collaboration avec les instances qui ont la formation professionnelle dans leurs attributions;
- 4) de prospecter le marché de l'emploi, de collecter les offres d'emploi, d'aider et de conseiller les employeurs dans leur recrutement;
- 5) d'assurer la mise en relation des offres et des demandes d'emploi;
- 6) d'assurer l'application de la législation concernant la prévention du chômage, la résorption du chômage, l'octroi des prestations de chômage et les aides en faveur de l'emploi;
- 7) d'intervenir en matière de reconversion et de réemploi de la main-d'œuvre;
- 8) de contribuer à la mise en œuvre de la législation sur le rétablissement du plein emploi;
- 9) d'organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes;
- 10) d'assurer l'orientation professionnelle en vue de l'intégration ou de la réintégration des jeunes et des adultes dans la vie professionnelle;
- 11) de contribuer au développement et à la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
- 12) de promouvoir l'emploi féminin, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi;
- 13) d'assurer l'orientation, la formation, la rééducation, l'intégration et la réintégration professionnelles ainsi que le suivi des salariés handicapés et des salariés à capacité de travail réduite;
- 14) de surveiller et d'analyser la situation et l'évolution du marché de l'emploi;
- 15) d'assurer les relations techniques avec les services similaires étrangers et internationaux;
- 16) de réaliser toute autre mission dont elle pourra être chargée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

**Art. L. 621-2.** (1) La direction de l'Agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières.

Si le directeur est empêché d'exercer ses fonctions, l'un des directeurs adjoints le remplace et exerce les pouvoirs lui réservés.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi est organisée en services couvrant, notamment, les domaines suivants:

1. l'accompagnement, le conseil et l'orientation des personnes à la recherche d'un emploi et leur formation;
2. les relations avec les employeurs et la prospection d'emplois;
3. le chômage;
4. l'orientation professionnelle;
5. les salariés handicapés;
6. les salariés à capacité de travail réduite;
7. le maintien dans l'emploi;
8. les études et recherches;
9. les questions juridiques et le contentieux;
10. l'organisation administrative, budgétaire et informatique;
11. la gestion des ressources humaines.

Les services travaillent ensemble pour contribuer à la mise en œuvre des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

(3) L'organisation et le mode de fonctionnement de la direction ainsi que l'organisation des services sont déterminés par règlement grand-ducal.

(4) Des agences régionales peuvent être créées ou supprimées par règlement grand-ducal qui en fixe le nombre et l'implantation géographique.

Chacune des agences régionales est dirigée par un chef d'agence nommé par la direction.

**Art. L. 621-3.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi bénéficie à sa demande de la part du Centre commun de la sécurité sociale de la transmission par voie informatique à l'Agence des données nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par un règlement grand-ducal, qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent paragraphe.

(2) L'Agence pour le développement de l'emploi, l'Inspection générale de la sécurité sociale, le Service central de la statistique et des études économiques, le Service national d'action sociale, le Service de la formation professionnelle et le Fonds national de solidarité échangent, en vue de développer les connaissances sur le marché de l'emploi et de promouvoir l'insertion professionnelle, à l'aide de procédés automatisés des informations rendues anonymes à des fins statistiques. Les procédés automatisés se font moyennant interconnexion de données et sous garantie d'un accès sécurisé, limité et contrôlé.

(3) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire appel pour la réalisation de la politique de l'emploi à toutes les administrations publiques et aux communes, pour autant que la matière les concerne, et elle peut développer des coopérations en matière de réinsertion et de formation avec des associations ou des entités de droit privé.

Dans le même but, l'Agence pour le développement de l'emploi collabore avec les chambres professionnelles, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales.

**Art. L. 621-4.** (1) Il est créé auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions une commission de suivi chargée d'assister le ministre dans l'accompagnement et l'évaluation de l'accomplissement des missions et attributions de l'Agence pour le développement de l'emploi.

A la demande du ministre, la commission de suivi lui rend des avis sur la mise en œuvre de la politique de promotion de l'emploi et les activités de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que sur l'organisation et le fonctionnement de celle-ci.

A cette fin, la commission peut entendre des experts et des représentants de personnes, entreprises, administrations ou secteurs directement concernés par les questions relevant de sa compétence.

Les membres de la direction ainsi que tout autre agent de l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent être invités aux réunions de la commission de suivi avec voix consultative. Ils peuvent également être entendus à leur demande.

Elle peut demander à la direction de l'Agence pour le développement de l'emploi toute information nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues au présent paragraphe.

Elle fait un rapport annuel à l'intention du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions qui peut lui demander des avis spécifiques.

Elle peut formuler des propositions et des recommandations sur les actions nécessaires à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des missions et attributions par l'Agence pour le développement de l'emploi.

(2) La commission de suivi se compose comme suit:

- a) un président;
- b) un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
- c) un représentant du ministre ayant l'Economie dans ses attributions;
- d) un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions;
- e) un représentant du ministre ayant la Lutte contre la pauvreté dans ses attributions;
- f) un représentant du ministre ayant l'Economie solidaire dans ses attributions;
- g) trois représentants des organisations professionnelles des employeurs;
- h) trois représentants des organisations syndicales.

La commission de suivi est nommée pour cinq ans.

Le président est nommé par le gouvernement en Conseil sur proposition du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les autres membres sont nommés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Les membres sous g) et h) sont nommés sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public.

La commission de suivi se réunit, sur convocation du président ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres, et au moins deux fois par année.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par un fonctionnaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

(3) Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président et des membres visés au paragraphe (2).

## **Chapitre II - Attributions**

### *Section 1. Développement de l'emploi et formation*

**Art. L. 622-1.** (1) L'Agence pour le développement de l'emploi aide les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi approprié, et aide les employeurs à trouver le personnel qui correspond au profil recherché.

(2) Dans les agences régionales fonctionnent des bureaux de placement coordonnés par le service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

**Art. L. 622-2.** Le placement, au sens du présent titre, est l'activité, assurée principalement par les conseillers professionnels, tendant à mettre en contact les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs, en vue de l'établissement de relations de travail.

Le placement relève de la compétence du service en charge du développement de l'emploi et de la formation.

Pour renforcer son action dans ce domaine, l'Agence pour le développement de l'emploi peut recourir aux services de spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection de demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-3.** En vue de faciliter l'accès ou le retour à l'emploi et de satisfaire aux besoins des employeurs en matière de recrutement, les conseillers professionnels sont notamment chargés:

1. de recevoir et d'inscrire les demandeurs d'emploi et de recueillir, à l'aide d'interviews, toutes les informations utiles sur leur formation et sur leurs aptitudes, qualifications et expériences professionnelles; de prendre connaissance des projets professionnels et des intérêts des demandeurs d'emploi, ainsi que de toutes autres indications utiles afin de définir ensemble un emploi approprié; de les renseigner sur les possibilités d'emploi; d'assurer un suivi et un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration visée à l'article L. 521-9 du Code du travail; de contribuer à l'établissement de bilans de compétence ou de tout autre outil de profilage;
2. de proposer les emplois vacants aux demandeurs d'emploi qui possèdent les aptitudes et les qualifications requises;
3. d'assurer la compensation des offres et des demandes d'emploi entre les bureaux de placement;
4. d'enregistrer les offres d'emploi, notamment dans le contexte d'actions de prospection, et de renseigner les employeurs sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi;
5. de développer et de maintenir des contacts permanents avec les entreprises en les conseillant au besoin dans leur politique de recrutement;
6. d'informer les demandeurs d'emploi et les employeurs sur les mesures en faveur de l'emploi et sur les mesures de formation destinées à faciliter l'intégration et la réintégration des demandeurs d'emploi dans le marché de l'emploi.

**Art. L. 622-4.** (1) Dans l'intérêt du maintien du plein emploi, de l'analyse du marché de l'emploi et en vue des décisions concernant l'emploi des salariés étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Agence pour le développement de l'emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance.

Cette disposition ne s'applique pas aux emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales ou réglementaires.

(2) Les déclarations de places vacantes doivent contenir les données suivantes:

1. l'indication exacte de l'identité de l'employeur;
2. la description de poste vacant;
3. le profil requis pour chaque poste déclaré, précisant au moins le niveau de formation, l'aptitude professionnelle et la qualification;
4. les conditions de travail et de salaire offertes.

(3) Les déclarations de places vacantes sont considérées comme des offres d'emploi.

(4) Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, l'Agence pour le développement de l'emploi n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix, sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

(5) Le certificat doit être établi dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la demande de l'employeur.

(6) En cas de refus de la part du directeur d'établir le certificat, un recours en annulation est ouvert devant le Tribunal administratif dans les formes et délais ordinaires.

(7) L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par les paragraphes (1) à (3) du présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de 251 à 2.500 euros.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi. Elles sont susceptibles d'un recours devant le Tribunal administratif qui statue comme juge de fond. En cas de nouvelle inobservation des paragraphes (1) à (3), l'article L. 623-3 est applicable.

**Art. L. 622-5.** (1) Toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi, à condition d'être:

- Luxembourgeois, citoyen de l'Union européenne ou ressortissant d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou
- membre de famille tel que défini à l'article 12 de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ou
- ressortissant d'un pays tiers titulaire du statut de résident de longue durée, ou ressortissant d'un pays tiers disposant d'un titre de séjour en cours de validité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), ne peuvent pas s'inscrire les personnes visées à l'article 80, paragraphe (2) de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, à l'exception des bénéficiaires d'une protection internationale.

**Art. L. 622-6.** Tout employeur peut s'adresser à l'Agence pour le développement de l'emploi pour obtenir aide et conseil en vue du recrutement du personnel correspondant au profil recherché.

**Art. L. 622-7.** L'obligation d'informer l'Agence pour le développement de l'emploi des places vacantes sur le territoire luxembourgeois s'applique également aux employeurs établis à l'étranger ainsi qu'aux représentants d'employeurs.

A la demande de l'employeur ou de son représentant, l'Agence pour le développement de l'emploi s'abstient de révéler l'identité de l'employeur à des tiers.

**Art. L. 622-8.** (1) Le placement au sens du présent titre relève de la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace économique européen et avec la Confédération suisse, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles L. 622-4 et L. 622-7.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Agence pour le développement de l'emploi sont gratuites.

**Art. L. 622-9.** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement aux jours et heures qui leur sont indiqués.

(2) Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux invitations et convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi, voient la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément au livre V, titre II est retardé d'autant.

En cas de récidive, la durée de la suspension est portée à vingt-six semaines.

Il en est de même au cas où le demandeur non indemnisé ne respecte pas ses obligations fixées par la convention de collaboration, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié.

Le non-respect des obligations est constaté par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi.

La décision du directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale, instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(3) Les conseillers professionnels peuvent, en accord avec le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou psychologique.

(4) Les frais occasionnés par cet examen sont à charge du Fonds pour l'emploi.

**Art. L. 622-10.** Un délégué à la formation, désigné par le Gouvernement en Conseil, assure, au sein du service en charge du développement de l'emploi et de la formation, et en étroite collaboration avec le service en charge de l'orientation professionnelle et les délégués à l'emploi des jeunes et à l'emploi féminin, la promotion et la coordination de formations à l'intention des demandeurs d'emploi.

**Art. L. 622-11.** (1) Il est créé une commission consultative, ci-après désigné par «commission», qui accompagne l'organisation, la gestion et l'évaluation de formations à l'attention des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi.

La commission se compose des membres suivants:

1. un représentant du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui assure la présidence;
2. un représentant du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
3. un représentant du service en charge du développement de l'emploi et de la formation;
4. un représentant du service en charge de l'orientation professionnelle;
5. le délégué à la formation;
6. le délégué à l'emploi des jeunes;
7. le délégué à l'emploi féminin;
8. deux représentants du Centre national de formation professionnelle continue.

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de cinq ans par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Leur mandat est renouvelable.

La commission se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre des experts.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent désigné par le président.

(2) Les formations visées au présent article comprennent:

- des cours de qualification et d'insertion professionnelles à l'attention des jeunes sans emploi;
- des cours de formation professionnelle, de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'attention des demandeurs d'emploi indemnisés ou non.

### *Section 2. Populations à besoins spécifiques*

**Art. L. 622-12.** Au sein de l'Agence pour le développement de l'emploi fonctionnent des services en charge de populations à besoins spécifiques.

En collaboration avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation, ces services mettent en œuvre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

Afin de mettre en œuvre ces mesures, les services en charge de populations à besoins spécifiques peuvent coopérer avec des associations et organismes nationaux et internationaux œuvrant dans les domaines visés.

**Art. L. 622-13.** (1) Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des jeunes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi.

(2) Un délégué à l'emploi féminin, désigné par le Gouvernement en Conseil, assume, en étroite collaboration notamment avec le service en charge du développement de l'emploi et de la formation et le service en charge de l'orientation professionnelle, la promotion de l'emploi des femmes notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi en application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

**Art. L. 622-14.** (1) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme salariés handicapés sont assurés par le service en charge des salariés handicapés.

(2) Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en œuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement interne et de reclassement externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe.

### *Section 3. Orientation professionnelle*

**Art. L. 622-15.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle a pour mission d'accompagner et d'aider les individus dans leur développement personnel et le choix de leur carrière professionnelle.

(2) Dans le cadre du placement en apprentissage, le service en charge de l'orientation professionnelle propose aux employeurs formateurs les candidats éligibles aux professions et métiers d'apprentissage.

(3) Peuvent bénéficier de l'aide du service en charge de l'orientation professionnelle les jeunes ainsi que les adultes.

**Art. L. 622-16.**

(1) Le service en charge de l'orientation professionnelle fonctionne d'après les principes suivants:

1. dans le processus d'orientation, le conseiller en orientation utilise les moyens appropriés pour permettre à l'individu, à tout âge et à tout moment de sa vie, de déterminer ses capacités, ses compétences et ses intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer son parcours;
2. la situation de l'emploi, son évolution et les changements dans les professions et métiers sont pris en considération;
3. les suites à donner par l'individu, en ce qui concerne la recommandation d'orientation et le poste d'apprentissage proposé, sont facultatives;
4. l'entretien, l'intervention d'orientation et la documentation délivrée sont gratuits.

(2) L'orientation professionnelle est assurée au niveau des agences régionales de l'Agence pour le développement de l'emploi.

**Art. L. 622-17.** (1) Le placement en apprentissage est assuré par le service en charge de l'orientation professionnelle.

(2) Les employeurs communiquent les postes d'apprentissage au service compétent qui les enregistre et les transmet aux différents lycées techniques.

(3) Tout candidat qui veut faire un apprentissage doit en informer le service compétent qui le renseigne sur les postes d'apprentissage déclarés vacants et le conseille, le cas échéant, sur la profession ou le métier à choisir. Le service compétent vérifie les conditions d'accès en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

(4) Le candidat ayant trouvé un poste d'apprentissage de sa propre initiative doit en informer le service compétent.

**Art. L. 622-18.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle collabore avec le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, les écoles des différents ordres d'enseignement, les chambres professionnelles patronales et salariales, les organisations professionnelles, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires et les services de psychologie et d'orientation scolaires, le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement supérieur, le Service national de la Jeunesse ainsi que tout autre organe ou institution qui s'occupe du développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Cette collaboration peut être organisée dans le cadre d'une structure commune de l'orientation.

(2) Il assure les relations techniques avec les services d'orientation professionnelle et scolaire de l'étranger.

**Art. L. 622-19.** Le service en charge de l'orientation professionnelle:

1. établit et tient à jour une documentation sur les professions et métiers, l'enseignement et la formation professionnelle;
2. procède à une large diffusion d'informations sur les professions et métiers ainsi que les carrières, sous forme collective, par des conférences publiques, et sous forme individuelle, par des entretiens d'orientation.

**Art. L. 622-20.** (1) Le conseiller en orientation apporte à l'orientation scolaire sa collaboration pour chaque élève dont la formation et l'intégration professionnelles requièrent un conseil sur des professions et métiers.

(2) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut organiser, sur demande, des conférences d'information sur la vie professionnelle au niveau de tous les ordres d'enseignement.

**Art. L. 622-21.** (1) Le service en charge de l'orientation professionnelle peut, chaque fois qu'il le juge nécessaire, proposer au candidat de se soumettre à un examen médical.

(2) Les frais d'examen médical sont à charge de l'Etat.

#### *Section 4. Chômage et réemploi*

**Art. L. 622-22.** (1) Dans les domaines du chômage et du réemploi, l'Agence pour le développement de l'emploi est chargée de l'application de la législation régissant la prévention du chômage, la résorption du chômage et l'octroi des prestations de chômage.

(2) Dans le cadre de ces attributions, il appartient à l'administration:

1. de verser des indemnités aux chômeurs complets;
2. d'intervenir administrativement et financièrement en cas de chômage partiel, de chômage accidentel ou technique et de chômage dû aux intempéries;
3. de participer à la mise en œuvre et au financement de mesures d'occupation pour chômeurs indemnisés ainsi que des mesures d'intégration et de réintégration dans la vie active des demandeurs d'emploi;
4. de prendre des initiatives dans l'intérêt de la prévention et de la résorption du chômage;
5. d'assurer les relations administratives avec les services compétents de l'étranger.

**Art. L. 622-23.** (1) Les décisions prises par l'Agence pour le développement de l'emploi sur la base de l'article L. 622-22 ainsi que des règlements pris en exécution de cet article peuvent faire l'objet d'un recours devant la commission spéciale instituée par l'article L. 527-1, paragraphe (2).

(2) Le recours doit être introduit par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision.

## Section 5. Etudes et recherches

**Art. L. 622-24.** En vue de connaître la situation du marché de l'emploi et son évolution, nécessaires à une gestion plus efficace et plus prospective de celui-ci, l'Agence pour le développement de l'emploi procède, en collaboration avec le Service central de la statistique et d'études économiques ou avec d'autres organismes compétents, aux études et analyses ci-après:

1. étude des structures de l'emploi et du chômage;
2. établissement de comptes et bilans d'emplois, globaux ou sectoriels;
3. analyse des professions et des métiers ainsi que de leur évolution;
4. analyse systématique des emplois disponibles;
5. établissement de perspectives sur l'évolution de l'emploi;
6. recherche de ressources de main-d'œuvre;
7. élaboration de statistiques sur les fluctuations du marché du travail et collecte d'informations relatives à la libre circulation des travailleurs et à l'immigration de travail;
8. contribution à la définition d'indicateurs de performances permettant l'évaluation de la mise en œuvre du présent titre;
9. étude des problèmes de l'emploi et du chômage, en rapport avec l'évolution de la situation économique;
10. gestion des demandes d'informations et de données émanant d'institutions nationales et internationales.

Dans l'intérêt d'une transparence scientifique, le service assurant ces missions est en charge de la collaboration avec des institutions nationales et internationales.

### Chapitre III – Dispositions générales

**Art. L. 623-1.** (1) Les médecins appelés à collaborer avec l'Agence pour le développement de l'emploi sont désignés par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(2) Le mode de collaboration des médecins avec les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ainsi que la rémunération leur revenant pour les prestations fournies sont déterminés conventionnellement.

**Art. L. 623-2.** (1) Le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi peut charger un ou plusieurs fonctionnaires ou employés de surveiller l'application des dispositions du présent titre.

(2) S'il existe des indices suffisants ou des motifs légitimes de considérer qu'un contrôle du respect des dispositions légales soumises à la compétence de l'Agence pour le développement de l'emploi s'impose dans les établissements, locaux ou autres lieux de travail, les agents dûment mandatés par l'Agence pour le développement de l'emploi ont accès librement et sans avertissement préalable, ceci à toute heure du jour et de la nuit. Les actions de contrôle ou de perquisition entreprises sur place respecteront le principe de proportionnalité par rapport aux motifs invoqués.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables aux locaux qui servent à l'habitation.

**Art. L. 623-3.** Est puni d'une amende de 251 à 6.250 euros:

1. l'employeur qui, après avoir fait l'objet d'une amende d'ordre, continue de s'abstenir de la déclaration obligatoire des places vacantes prévue à l'article L. 622-4;
2. toute personne qui empêche ou entrave les mesures de contrôle pour l'application du présent titre.

En outre, le tribunal peut exclure l'employeur de la participation aux marchés publics passés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics pour une durée de trois mois à trois ans.»

### B. Cadre du personnel

**Art. 2.** (1) Le cadre du personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi comprend, en dehors du directeur sous les ordres duquel il est placé et des directeurs adjoints, les carrières et fonctions suivantes:

1. dans la carrière supérieure:
  - 1.1. la carrière du médecin-chef de service:
    - des médecins-chefs de division,
    - des médecins-chefs de service.
  - 1.2. la carrière de l'attaché de direction/chargé d'études/chargé d'études-informaticien/ingénieur:
    - des conseillers de direction première classe ou conseillers économiques première classe ou conseillers-informaticiens première classe ou ingénieurs première classe,
    - des conseillers de direction ou conseillers économiques ou conseillers-informaticiens ou ingénieurs-chefs de division,
    - des conseillers de direction adjoints ou conseillers économiques adjoints ou conseillers-informaticiens adjoints ou ingénieurs principaux,
    - des attachés de direction premiers en rang ou chargés d'études principaux ou chargés d'études-informaticiens principaux ou ingénieurs-inspecteurs,
    - des attachés de direction ou chargés d'études ou chargé d'études-informaticiens ou ingénieurs.

- 1.3. la carrière du psychologue:
  - des psychologues.
- 1.4. la carrière du pédagogue:
  - des pédagogues.
2. dans la carrière moyenne:
  - 2.1. la carrière de l'éducateur gradué:
    - des éducateurs gradués.
  - 2.2. la carrière de l'assistant d'hygiène sociale:
    - des assistants d'hygiène sociale.
  - 2.3. la carrière de l'assistant social:
    - des assistants sociaux.
  - 2.4. la carrière de l'ingénieur technicien:
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux premiers en rang,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs principaux,
    - des ingénieurs techniciens inspecteurs,
    - des ingénieurs techniciens principaux,
    - des ingénieurs techniciens.
  - 2.5. la carrière du rédacteur/informaticien diplômé:
    - des inspecteurs de direction premiers en rang ou inspecteurs-informaticiens principaux premiers en rang,
    - des inspecteurs de direction ou inspecteurs-informaticiens principaux,
    - des inspecteurs ou inspecteurs-informaticiens,
    - des chefs de bureau ou chefs de bureau-informaticiens,
    - des chefs de bureau adjoints ou chefs de bureau-informaticiens adjoints,
    - des rédacteurs principaux ou informaticiens principaux,
    - des rédacteurs ou informaticiens diplômés.
3. dans la carrière inférieure:
  - 3.1. la carrière de l'expéditionnaire administratif/expéditionnaire-informaticien/expéditionnaire technique:
    - des premiers commis principaux, premiers commis-informaticiens principaux ou premiers commis techniques principaux,
    - des commis principaux, commis-informaticiens principaux ou commis techniques principaux,
    - des commis, commis-informaticiens ou commis techniques,
    - des commis adjoints, commis-informaticiens adjoints ou commis techniques adjoints,
    - des expéditionnaires, expéditionnaires-informaticiens ou expéditionnaires techniques.
  - 3.2. la carrière du concierge:
    - des concierges surveillants principaux,
    - des concierges surveillants,
    - des concierges.

(2) L'avancement aux fonctions prévues ci-avant se fait conformément aux dispositions de 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 et de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

La promotion aux fonctions supérieures à celles respectivement

- d'ingénieur technicien principal,
- de rédacteur principal,
- d'informaticien principal,
- de commis adjoint,
- de commis-informaticien adjoint,
- de commis technique adjoint, et
- de concierge

est subordonnée à la réussite d'un examen de promotion, dont les conditions et modalités sont fixées par règlement grand-ducal.

(3) Le cadre prévu au présent article peut être complété par des fonctionnaires-stagiaires, des employés de l'Etat et des ouvriers de l'Etat suivant les besoins et dans les limites des crédits budgétaires.



(4) Sans préjudice des conditions générales d'admission au stage ainsi qu'aux examens de fin de stage et de promotion fixées par les lois et règlements, les conditions particulières d'admission au stage, de nomination et d'avancement sont déterminées par règlement grand-ducal.

(5) Lorsqu'une fonction de promotion reste vacante, le nombre des emplois d'une fonction inférieure en grade de la même carrière peut être temporairement augmenté en conséquence.

(6) Sont nommés par le Grand-Duc les fonctionnaires des grades supérieurs au grade 8, le ministre nommant aux autres emplois. Le directeur et les directeurs adjoints sont nommés par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en conseil.

**Art. 3.** Par règlement grand-ducal des titres spéciaux peuvent être conférés aux fonctionnaires et employés des différentes carrières.

**Art. 4.** Le personnel de l'Agence pour le développement de l'emploi reçoit une formation théorique et pratique polyvalente, organisée de façon régulière et systématique. Elle prend la forme de stages individuels ou de cours de formation collectifs organisés par la direction, en collaboration avec des institutions ou organismes de formation. Elle peut comprendre des séminaires de formation à l'étranger.

### C. Disposition budgétaire

**Art. 5.** Par dépassement des limites fixées dans la loi du 17 décembre 2010 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2011, le ministre est autorisé à procéder à l'engagement de deux agents dans la carrière supérieure de l'attaché de direction.

### D. Dispositions modificatives

**Art. 6.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° A l'article L. 521-1, un paragraphe (3) est ajouté qui se lit comme suit:

«En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au cours d'une période d'indemnisation.»

2° A l'article L. 521-7, l'alinéa deux est supprimé.

3° A l'article L. 521-9, un paragraphe (6) est ajouté qui prend la teneur suivante:

«Le refus de signer, sans motifs valables et convaincants, la convention de collaboration visée au paragraphe (4) entraîne respectivement la suspension de la gestion du dossier du demandeur d'emploi pendant deux mois et le retrait des indemnités de chômage complet du demandeur d'emploi indemnisé.

Ces décisions peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen auprès de la commission spéciale prévue à l'article L. 527-1.»

4° Le paragraphe (2) de l'article L. 521-15 prend la teneur suivante:

«La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.»

5° A l'article L. 631-2(1) est ajouté un point 39. qui prend la teneur suivante:

«39. de la prise en charge des frais d'évaluation qualitative et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.»

**Art. 7.** La loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° A l'article 22, section II, est ajoutée au point 16° derrière la mention «le médecin-chef de division de l'Administration pénitentiaire» la mention «le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi».

2° A l'article 22, section IV est ajoutée au premier alinéa du point 8° derrière les termes «directeur du Service Central d'Assistance sociale» la mention «le directeur adjoint de l'Agence pour le développement de l'emploi».

3° A l'article 22, section IV, est ajoutée au point 9° derrière la mention «le Secrétaire général du Conseil économique et social» la mention «le médecin-chef de division de l'Agence pour le développement de l'emploi».

4° A la rubrique I «Administration générale» de l'Annexe A - Classification des fonctions, la mention «Agence pour le développement de l'emploi - directeur adjoint» est ajoutée au grade 16.

5° A la rubrique I «Administration générale» de l'Annexe D - Détermination, la mention «directeur adjoint» est ajoutée au grade 16 de la carrière supérieure de l'Agence pour le développement de l'emploi, avec comme grade de computation de la bonification d'ancienneté le grade 12.

**Art. 8.** La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration est modifiée comme suit:

1° L'article 42 prend la teneur suivante:

«(1) L'autorisation de séjour et l'autorisation de travail dans les cas où elle est requise, sont accordées par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité salariée telle que définie à l'article 3, après avoir vérifié si, outre les conditions prévues à l'article 34, les conditions suivantes sont remplies:

1. il n'est pas porté préjudice à la priorité d'embauche dont bénéficient certains travailleurs en vertu de dispositions européennes ou nationales;
2. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts économiques du pays;
3. il dispose des qualifications professionnelles requises pour l'exercice de l'activité visée;
4. il est en possession d'un contrat de travail conclu pour un poste déclaré vacant auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi dans les formes et conditions prévues par la législation afférente en vigueur.

(2) Si le ministre estime que les conditions énumérées sous les points 1 à 4 du paragraphe (1) ne sont pas remplies, il saisit la commission créée à l'article 150 dans les conditions et suivant les modalités déterminées par règlement grand-ducal avant de prendre une décision de refus d'une autorisation de séjour pour travailleur salarié ou d'une autorisation de travail.»

2° Le paragraphe (1) de l'article 150 est modifié comme suit:

«(1) Il est créé une commission consultative pour travailleurs salariés qui est entendue en son avis conformément à l'article 42, paragraphe (2), sauf dans les cas exceptés par la présente loi.»

### **E. Dispositions additionnelles**

**Art. 9.** (1) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes «Administration de l'Emploi» sont remplacés par les termes «Agence pour le développement de l'emploi».

(2) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur le terme «placeur» est remplacé par «conseiller professionnel» et les termes «service placement» sont remplacés par les termes «service en charge du développement de l'emploi et de la formation».

(3) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes «convention d'activation» sont remplacés par «convention de collaboration».

(4) Dans l'ensemble des dispositions du Code du travail ainsi que dans toutes les lois et règlements d'exécution en vigueur les termes «Commission nationale de l'emploi» sont remplacés par «Comité permanent du Travail et de l'Emploi».

**Art. 10.** Aux articles L. 551-1, L. 551-3, L. 551-5, L. 561-4, L. 564-1 et L. 631-2 du Code du travail les références aux articles du titre II du livre VI du Code du travail sont modifiées comme suit:

- 1° Aux articles L. 551-1, paragraphe (3), alinéa 2 et L. 551-5, paragraphe (1), alinéa 2, les références à l'article L. 623-2 sont remplacées par des références à l'article L. 623-1.
- 2° A l'article L. 551-3, paragraphe (3), alinéa 5, la référence à l'article L. 623-3 est remplacée par une référence à l'article L. 623-2.
- 3° Aux articles L. 561-4 et L. 564-1, les références à l'article L. 622-24 sont remplacées par des références à l'article L. 622-14.
- 4° A l'article L. 631-2, paragraphe (1), point 27., la référence à l'article L. 622-10 est remplacée par une référence à l'article L. 622-9.

### **F. Dispositions abrogatoires**

**Art. 11.** 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 est abrogée.

**Art. 12.** Le paragraphe (2) de l'article 29 de 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 est abrogé.

### **G. Dispositions transitoires et intitulé**

**Art. 13.** (1) Les contrôleurs engagés depuis au moins dix années au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité d'employé de l'Etat auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination dans la carrière de l'expéditionnaire technique, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion, sous condition de remplir les conditions d'études prescrites pour l'accès à cette carrière et d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière.

Ils peuvent être nommés au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi dans le grade 8bis, au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employé de l'Etat. L'accès au grade de substitution est subordonné aux dispositions légales et réglementaires de la nouvelle carrière.

(2) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat de la carrière supérieure engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi en qualité de médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction de médecin-chef de service, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. Pour la fixation de la carrière, ils peuvent être nommés au grade 15 au même échelon, le cas échéant, allongé ou majoré qu'ils avaient atteint en tant qu'employé de l'Etat. Ils conservent leur ancienneté d'échelon acquise et continuent à acquérir de nouveaux échelons et indices à la même échéance que celle qu'ils avaient en tant qu'employés de l'Etat. L'avancement au grade 16 pourra intervenir au plus tôt six années à compter du début de carrière en qualité d'employé-médecin de travail auprès de l'Administration de l'emploi.

(3) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat engagés en qualité de psychologue ou de pédagogue avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination respectivement à la fonction de psychologue ou celle de pédagogue, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(4) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat remplissant les conditions d'études pour être admis dans la carrière supérieure de l'attaché de direction ou de chargé d'études, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'attaché de direction ou de chargé d'études, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

(5) Sous réserve d'avoir accompli au moins dix années de service, les employés de l'Etat détenteurs du diplôme d'assistant social, engagés avant l'entrée en vigueur de la présente loi auprès de l'Administration de l'emploi peuvent obtenir une nomination à la fonction d'assistant social, avec dispense de l'examen d'admission au stage, du stage, de l'examen de fin de stage sous condition d'avoir passé avec succès un examen spécial dont les conditions et modalités sont à fixer par règlement grand-ducal. En cas de nomination, ils sont placés hors cadre à moins qu'il n'existe pas d'autres fonctionnaires de la même carrière et leur traitement sera fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur entrée en service à plein temps ou à temps partiel en qualité d'employé de l'Etat.

**Art. 14.** La référence à la présente loi peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé suivant: «Loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi».

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Immigration,*  
**Nicolas Schmit**

Palais de Luxembourg, le 18 janvier 2012.  
**Henri**

*Le Ministre de la Justice,  
le Ministre de la Fonction publique  
et de la Réforme administrative,*  
**François Biltgen**

Doc. parl. 6232; sess. ord. 2010-2011 et 2011-2012.