



CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2012-2013

MB/AF

P.V. TE 07

## Commission du Travail et de l'Emploi

### Procès-verbal de la réunion du 28 janvier 2013

#### Ordre du jour :

- 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi  
- Corapporteurs: Monsieur André Bauler, Monsieur Roger Negri  
  
- Echanges de vues avec des représentants d'entreprises de différents secteurs de l'économie

\*

Présents : Mme Diane Adehm, Mme Sylvie Andrich-Duval, M. André Bauler, M. Ali Kaes, M. Alexandre Krieps, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Roland Schreiner, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

M. Jean-Paul Neu, M. Tun di Bari, Société Dussmann Service s.à r.l.

Mme Silvia Sitzen, Mme Suzi Weis, Goodyear S.A.

M. François Koepp, M. Dave Giannandrea, M. Marco Bermes, M. Jean J. Schintgen, HORESCA

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

\*

## **6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi**

### 1. Echange de vues avec les représentants de la Société Dussmann Service s.à r.l

En guise d'introduction les représentants de la Société Dussmann Service s.à r.l. présentent brièvement leur entreprise qui, grosso modo, comporte plusieurs départements, à savoir la blanchisserie, le gardiennage, la restauration et le nettoyage. Avec près de 3.000 salariés, Dussmann s.à r.l. est le 7<sup>e</sup> employeur au Luxembourg.

Sur l'effectif total, approximativement 75% des postes sont occupés par des salariés résidents et 25% par des travailleurs frontaliers avec une très nette prépondérance des frontaliers français.

D'une façon générale, l'entreprise n'a que très peu recours aux travailleurs intérimaires. Le recours à cette forme de travail est en principe limité aux situations urgentes où le travail intérimaire constitue la seule solution possible. Pareillement les salariés engagés sous contrat à durée déterminée sont également très peu nombreux, de l'ordre de 1 à 2% de l'effectif total.

Quant aux relations de leur entreprise avec l'ADEM, les responsables de la Société Dussmann Service s.à r.l., sans préjudice des bonnes intentions de la nouvelle direction qui cherche à renforcer les contacts avec les entreprises, considèrent que l'ADEM reste un appareil administratif lourd qui manque d'engagement dynamique et proactif dans sa démarche. Les activités de l'ADEM devraient beaucoup plus être orientées en fonction des intérêts de ses véritables clients, à savoir les employeurs. Actuellement ces activités se focalisent unilatéralement sur les intérêts du demandeur d'emploi.

Trop souvent l'entreprise Dussmann Service s.à r.l. doit constater que son recrutement se heurte à l'incapacité des services compétents de l'ADEM de faire occuper les postes vacants par des demandeurs d'emploi répondant aux profils exigés. La direction de Dussmann Service s.à r.l. en déduit que ce n'est pas tant l'équipe dirigeante de l'ADEM qui est en cause, mais que son appareil administratif, de par sa lourdeur et son éloignement de la réalité dans les entreprises, n'est manifestement pas à la hauteur de ses tâches. Force est de constater que les placeurs - aujourd'hui conseillers professionnels - qui ont suivi la filière administrative n'ont pas de connaissances suffisantes des entreprises pour pouvoir adéquatement remplir leur fonction. En revanche, on constate que les agents de l'ADEM directement issus des entreprises, à savoir les consultants professionnels, sont en mesure de remplir efficacement leurs tâches dans la mesure où ils connaissent les exigences des employeurs et les rouages internes des entreprises.

Selon l'entreprise Dussmann Service s.à r.l., on constate trop souvent dans les processus administratifs une absence de flexibilité, voire de bons sens. Les services de l'ADEM devraient disposer d'une plus large marge d'appréciation pour pouvoir tenir compte de situations spécifiques, dans l'intérêt de la finalité primordiale de sortir les demandeurs d'emploi du chômage.

Une autre option pourrait consister dans l'introduction d'incitations matérielles à la performance des conseillers professionnels.

Par ailleurs, on pourrait envisager, à l'instar du City Breakfast de la Ville de Luxembourg, la création d'une nouvelle plate-forme d'échanges entre l'ADEM et les employeurs, adaptée aux nouvelles méthodes de la communication moderne.

Quant au pourcentage important de frontaliers dans l'effectif total, le Directeur général de Dussmann Service s.à r.l. souligne que cette situation n'est pas le résultat d'une politique délibérée de l'entreprise, mais se dégage inévitablement des caractéristiques du marché du travail luxembourgeois. La direction de Dussmann Service s.à r.l. voudrait activement contribuer à la résorption du chômage et à cet effet elle a développé certaines initiatives qu'elle a soumises au Ministère du Travail et de l'Emploi.

Une première proposition concerne un projet dans l'industrie du bois. Dussmann Service s.à r.l. a proposé d'offrir son know-how pour la gestion de la main-d'œuvre nécessaire pour des travaux à réaliser sur une vaste échelle en matière de renaturation et de nettoyage de forêts étatiques et communales ainsi que des cours d'eau. Cette initiative devrait surtout s'adresser aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans et pourrait permettre d'engager jusqu'à 300 demandeurs d'emploi endéans une période de 3 ans.

Ensuite une deuxième proposition se réfère au fait qu'au Luxembourg environ 8.000 personnes se trouvent occupées dans le secteur du nettoyage. On constate une rotation minimale annuelle de l'ordre de 10% dans cet effectif, ce qui fait que 800 demandeurs pourraient obtenir annuellement un emploi à condition d'être formés à cet effet. Dussmann Service s.à r.l. a proposé la mise à disposition des formateurs nécessaires qui s'occuperaient d'une présélection de demandeurs d'emploi qui resteraient dans le chômage pendant la durée de la formation. Puis à l'issue de la formation, les intéressés seraient affectés à une cellule et orientés vers des firmes de nettoyage en fonction des besoins et des qualités acquises au cours de leur formation. Cette formation pourrait avoir lieu au sein du Lycée technique hôtelier qui, de par son statut d'institution étatique représentative ne devrait pas se limiter à la formation en gestion et management hôteliers. Cette institution devrait également faire preuve d'exemplarité dans le respect des standards hygiéniques et sanitaires, ce qui toutefois n'est pas le cas actuellement. Le projet ne ferait pas concurrence à d'autres firmes du secteur privé et permettrait de rehausser les conditions hygiéniques et sanitaires dans l'établissement étatique en question, tout en formant de façon ciblée des demandeurs d'emploi avec une très bonne chance d'insertion à l'issue de cette formation.

L'idée a finalement été abandonnée faute de bénéficier de l'appui nécessaire auprès du département ministériel compétent.

\*

Répondant à la question de savoir pourquoi des postes vacants au sein de leur entreprise doivent souvent être occupés par des travailleurs frontaliers, qui acceptent les postes même au prix d'un trajet considérable à accomplir, plutôt que par des demandeurs d'emploi résidents, les responsables de Dussmann Service s.à r.l. considèrent que les demandeurs résidents n'affichent pas la même motivation ou disponibilité à accepter les contraintes d'un poste de travail. Ainsi, il arrive fréquemment que des demandeurs d'emploi résidents cherchent toutes sortes de prétextes les empêchant de s'engager immédiatement, contrairement aux frontaliers qui sont en règle générale disposés à accepter un poste du jour au lendemain. Ainsi le critère décisif qui souvent fait pencher la balance en faveur du travailleur frontalier, au détriment du demandeur d'emploi résident, consiste dans la commodité ainsi que dans le manque d'ambition et de motivation de ce dernier. Selon les représentants de Dussmann Service s.à r.l., cette attitude risque de ne pas changer aussi longtemps que l'allocation de chômage est pour une certaine catégorie de demandeurs d'emploi plus attrayante que le faible avantage matériel qu'ils jugent pouvoir retirer des efforts liés aux contraintes inhérentes à un poste de travail. En revanche, on retrouve souvent une attitude diamétralement opposée et une motivation au travail très prononcée chez les frontaliers.

Les représentants de Dussmann Service s.à r.l. critiquent encore un recours exagéré et manifestement abusif aux dispenses de travail médicales accordées aux femmes enceintes souvent dès les premières semaines de leur grossesse. Ils regrettent également le trop grand éloignement des décideurs politiques de la réalité et des exigences quotidiennes dans les entreprises.

Les intervenants soulignent que si une partie importante de leur effectif est occupée par des personnes sans ou avec faible qualification, cet effectif comprend également de nombreux postes exigeant des qualifications beaucoup plus élevées qu'on pourrait le croire. Ainsi la société occupe notamment une cellule performante d'informaticiens gérant un projet d'archivage électronique, des hygiénistes et une diététicienne dans le département Catering (380 emplois au total) et elle recherche des spécialistes en mécanique,

Quant à la procédure de recrutement de leur entreprise, il est relevé que les postes à qualification moyenne ou supérieure font toujours l'objet d'une publication dans la presse. Pour les autres postes, le recrutement passe autant que faire se peut et sous réserve des difficultés prédécrites par l'intermédiaire de l'ADEM. Dans beaucoup de cas, le recrutement pour ce genre de postes se fait de bouche à oreille.

Les représentants de Dussmann Service s.à r.l. jugent que dans l'actuelle situation de crise, l'ADEM n'a pas d'attitude suffisamment proactive dans les situations où des licenciements collectifs s'annoncent dans une entreprise ou même en cas de menace de faillite.

Dans ces hypothèses, il faudrait aménager des possibilités permettant d'accueillir les salariés menacés encore avant les échéances fatidiques du licenciement ou de la faillite de leur employeur, dans des entreprises susceptibles de leur offrir un nouvel emploi, à condition pour ces dernières de pouvoir bénéficier de certaines aides étatiques actuellement conditionnées par l'inscription des intéressés à l'ADEM. Il faudrait donc prévoir, dans l'intérêt de la prévention du chômage des aides étatiques favorisant la réinsertion et la reconversion sociales des salariés exposés à des risques imminents.

Les responsables de Dussmann Service s.à r.l. soulignent encore l'important effort concédé par leur entreprise dans l'intérêt de la formation des salariés. Ainsi six formateurs plein temps s'occupent de la formation au sein du département nettoyage. Cet effort a pour effet d'améliorer l'employabilité des salariés bénéficiaires, de sorte qu'on pourrait dire qu'à cet égard l'entreprise assume pratiquement le rôle d'une initiative sociale pour l'emploi.

Interrogés sur les raisons principales du caractère atypique de notre marché de travail présentant une inadéquation structurelle entre offres d'emploi et demandeurs d'emploi, les représentants de Dussmann Service s.à r.l. citent en premier lieu la qualification insuffisante et inappropriée des demandeurs d'emploi ainsi qu'une mentalité souvent empreinte de passivité et d'absence de goût à l'effort.

Interrogés sur le moyen le plus efficace pour faire diminuer le chômage, les intervenants considèrent qu'à cet effet l'introduction d'une période de carence de deux jours en cas de maladie est de rigueur. Seule une mesure incisive de cette portée pourrait à leur avis mettre fin au problème de l'absentéisme qui, malgré les promesses faites à l'occasion de l'introduction du statut unique, n'a pas trouvé de solution satisfaisante jusqu'à ce jour.

Quant aux initiatives sociales pour l'emploi, les intervenants estiment que l'idée à la base est bonne, mais qu'actuellement elle est poussée trop loin de manière à ce que l'économie solidaire empiète trop sur l'économie réelle et ainsi se transforme en économie protégée enfreignant les règles de la concurrence.

## 2. Echange de vues avec les représentantes de l'entreprise Goodyear S.A

Les représentantes de l'entreprise Goodyear S.A informent la commission que l'effectif de leur société s'élève actuellement à 3.196 salariés. Dans cet effectif total les salariés engagés sous contrat à durée déterminée sont très peu nombreux (actuellement de l'ordre de 40 CDD). Le recours au travail intérimaire est également peu fréquent. Il y est pris recours surtout pour assurer la continuation de la production lors des congés collectifs d'été. Dans l'effectif total la proportion entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers est respectivement de 2/3 et de 1/3.

Il est souligné que la politique de recrutement de l'entreprise Goodyear S.A est essentiellement basée sur les bonnes relations que le service des ressources humaines entretient avec l'ADEM et en particulier avec le consultant de l'industrie que la FEDIL a délégué à l'ADEM. Ce consultant, de par son expérience professionnelle, a l'avantage décisif de comprendre les besoins et de connaître les profils des demandeurs d'emploi pouvant être affectés à Goodyear S.A., en particulier aussi par rapport aux exigences du travail posté inhérent à la production. A noter que l'affectation de consultants à l'ADEM est une idée qui à l'origine a été initiée principalement par la société Good Year S.A. D'ailleurs, traditionnellement cette dernière a entretenu de bonnes relations avec l'ADEM.

En revanche, les responsables de Good Year S.A. ont dû constater que les conseillers professionnels ayant suivi la filière administrative ont des connaissances insuffisantes au sujet de la spécificité et des exigences propres à une entreprise déterminée. Il s'en suit qu'ils éprouvent de sérieuses difficultés pour guider les demandeurs d'emploi vers les emplois appropriés en fonction, d'une part, de leurs aptitudes personnelles et, d'autre part, des besoins de l'entreprise. Voilà pourquoi, les représentantes de Goodyear S.A., interrogées sur les mesures prioritaires à prendre en matière de politique de l'emploi, estiment qu'il y a lieu de pousser encore plus en profondeur la réforme de l'ADEM dans le sens de liens plus étroits à établir avec les entreprises. De leur avis, il est strictement nécessaire que tous les conseillers professionnels acquièrent des connaissances approfondies concernant les rouages, les structures internes ainsi que les conditions et l'environnement de travail propres à chaque entreprise. Ces connaissances sont indispensables pour pouvoir efficacement accomplir leurs activités de placement,

Par ailleurs, les représentantes de l'entreprise Goodyear S.A estiment que l'agencement actuel de différents paramètres sociaux (salaire social minimum (SSM), indemnité de chômage et revenu minimum garanti (RMG)) est tel qu'il encourage trop facilement la passivité et l'absence d'efforts en vue de la recherche d'un travail. Selon les représentantes de Good Year S.A., l'incitation à se soumettre aux efforts d'un travail régulier devrait à nouveau être renforcée. Il voudrait donc dans ce contexte s'interroger sur le juste écart entre le SSM et le RMG, étant entendu qu'à l'occasion du dernier relèvement du SSM à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les deux paramètres ont pour la première fois été découplés. Elles conviennent toutefois que ce sujet ne se prête pas à la généralisation sommaire. Il s'agit de trouver les moyens pour contrecarrer les abus sans pénaliser ceux qui se trouvent vraiment en détresse et qui ont donc réellement besoin de la solidarité sociale.

A côté de la source prioritaire de recrutement que constitue l'ADEM, une deuxième source de recrutement émane des candidatures spontanées de frontaliers. Ces candidatures spontanées sont reprises dans le pool général des candidatures parmi lesquelles est effectuée la sélection pour les différents postes. Dans la mesure où depuis près de 15 ans, la voie prioritaire de recrutement de Good Year S.A. passe par l'ADEM, la proportion de travailleurs frontaliers dans l'effectif total se trouve désormais limitée. Il faut encore préciser qu'en matière de recrutement Good Year S.A. ne dispose pas d'une sorte de deuxième "porte d'entrée" qui pourrait être constituée par les réseaux informels et le bouche à oreille. Le recrutement se fait suivant une procédure prédéterminée sous l'égide des ressources

humaines et dans le cadre de la collaboration étroite avec l'ADEM telle qu'elle a été décrite ci-dessus.

Quant aux profils professionnels des salariés occupés dans l'entreprise, on retrouve à Good Year S.A. toute la gamme de qualifications envisageables. Environ deux tiers des salariés exécutent des tâches manuelles dans la production et en général n'ont qu'une faible qualification de base, étant entendu toutefois que dans ce domaine un certain nombre de postes doit être occupé de titulaires du CATP en mécanique ou électronique. Environ un tiers de l'effectif est composé de salariés pouvant se prévaloir d'une qualification académique du niveau Master (chercheurs, ingénieurs chimistes, informaticiens, études financières et services administratifs). En bref, on trouve chez Good Year S.A. pratiquement toutes les professions typiques d'une grande société industrielle.

Quant aux perspectives en matière de recrutement, les représentantes de Good Year S.A. se doivent de souligner qu'elles ne sont pas bonnes à l'heure actuelle, surtout en ce qui concerne la création de nouveaux emplois. Cette situation n'est pas prête à s'améliorer, eu égard notamment à l'inventaire important de pneus stockés. Il est toutefois procédé aux remplacements nécessaires en cas de départ de salariés.

La formation continue est organisée au plan interne et en collaboration avec des partenaires externes notamment en ce qui concerne le perfectionnement des langues de communication à savoir de l'anglais et du luxembourgeois, l'informatique, le management et le team-building. Les programmes de formation sont toujours présentés au comité mixte d'entreprises. Au niveau de ce qu'on qualifie de soft skills, la philosophie de base de Good Year S.A. exige qu'aucun travailleur ne soit affecté à la production de pneus et autorisé à utiliser les machines afférentes sans qu'il ait obtenu la certification qu'il possède les capacités requises à cet effet. Il est également procédé à une recertification - job training - après un certain délai.

L'entreprise Good Year S.A. offre également des CIE à des demandeurs d'emploi avec l'objectif déterminé de procéder à un engagement définitif, si le bénéficiaire de la mesure a fait ses preuves. Il faut cependant souligner qu'un certain nombre de bénéficiaires de CIE ne font pas preuve de la motivation requise et ne réussissent donc pas à se faire engager définitivement. Parfois lesdits bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi doivent pratiquement être placés sous tutorat pour qu'ils aient une chance de réussir leur insertion sur le marché du travail.

### 3. Echange de vues avec les représentants de l'HORESCA

Le consultant-délégué par l'HORESCA à l'ADEM présente brièvement son travail; il est renvoyé à cet égard au schéma figurant à l'annexe 1.

Quant aux données statistiques concernant les demandes d'emploi dans le secteur Horeca, il est renvoyé au tableau figurant à l'annexe 2. Les chiffres consolidés pour l'année 2011 montrent que le secteur occupait 14.726 salariés au 31 décembre 2011, ce qui équivaut à 4,2% de l'emploi total dans lequel les femmes représentent 51,8%. Environ 8% de l'emploi total sont occupés par des résidents luxembourgeois, 52,95% par des résidents étrangers et 36% par des travailleurs frontaliers. La part revenant aux emplois sans ou à très faible qualification est de 43%; cet important pourcentage est évidemment de nature à abaisser le salaire moyen statistique dans le secteur.

Quant à la situation actuelle dans le secteur, le secrétaire général de l'HORESCA relève d'abord que traditionnellement dans notre pays, l'industrie pouvait récupérer une grande partie des demandeurs d'emploi non qualifiés. Tel n'est actuellement plus le cas dans la mesure où notre économie se trouve réorientée vers le secteur des services. Aujourd'hui par

contre, c'est le secteur Horeca qui est susceptible d'offrir les plus larges opportunités à trouver un emploi aux personnes à faible qualification. Or, actuellement le secteur garde un potentiel substantiel d'emplois non occupés à la fois dans le domaine des emplois à faible qualification et dans le domaine des emplois requérant une qualification spécifique dans la cuisine ou dans le service. Le secteur offre donc des possibilités réelles aux demandeurs d'emploi à sortir de la précarité et à s'insérer sur le marché de l'emploi.

La question se pose dès lors de savoir pourquoi un nombre important d'emplois n'est pas occupé. D'abord on constate une certaine résistance psychologique à l'égard des métiers en général et par rapport au secteur Horeca en particulier. Ensuite il n'y a en règle générale pour les jeunes que peu d'encouragement par leurs parents de s'engager dans le secteur de l'hôtellerie ou de la restauration. Pareillement les jeunes sont confrontés aux mêmes réticences dans leur parcours scolaire durant lequel ils ne sont guère incités à s'orienter vers le secteur Horeca. Dans ce contexte, il est regretté que la disposition des jeunes à consentir des efforts personnels n'est pas assez prononcée de nos jours.

Les voies de formation qui pourraient préparer les jeunes aux professions du secteur Horeca devraient être beaucoup plus axées sur les aspects pratiques, en s'inspirant par exemple d'un modèle appliqué aux Pays-Bas. De cette façon l'employabilité pratique initiale des jeunes en vue de l'occupation d'un emploi dans le secteur Horeca pourrait être améliorée.

A noter dans ce contexte que le secteur Horeca a compté un nombre record de 205 contrats d'apprentissage en système de formation dual en 2012. En ce qui concerne les modalités de conclusion d'un contrat d'apprentissage, l'HORESCA propose d'aménager une plus large flexibilité en ce qui concerne le début du contrat qui actuellement est enfermé dans un délai beaucoup trop rigide. Il faudrait permettre la conclusion de contrats d'apprentissage pendant plusieurs périodes de l'année et ainsi mettre fin aux barrières artificielles actuelles.

Interrogés sur les raisons pouvant expliquer pourquoi au Luxembourg le taux de chômage progresse parallèlement avec la création d'emplois restant inoccupés dans le secteur Horeca, les représentants de l'HORESCA déplorent un manque de motivation à travailler dans le chef d'un nombre trop important de personnes sans emploi. Il faut constater que probablement l'écart entre les "allocations servies par l'Etat" et les fruits d'un effort personnel continu est devenu trop peu important.

Dans ce contexte, il faut mentionner un problème particulier concernant les demandeurs d'emploi monoparentaux qui souvent se retrouvent dans l'impossibilité matérielle d'accepter un emploi dans le secteur Horeca en raison de l'incompatibilité des horaires de travail avec les heures d'ouverture des structures d'accueil pour enfants. Comme l'HORESCA n'a manifestement pas les moyens pour entretenir une structure d'accueil propre au secteur, elle pourrait néanmoins entreprendre des démarches en vue d'un conventionnement avec le Ministère compétent permettant de financer dans certaines crèches des horaires d'ouverture adaptés aux besoins spécifiques des parents occupés dans le secteur Horeca.

Concernant les avantages ou désavantages pour les salariés du secteur, les représentants d'HORESCA considèrent que la conclusion d'une convention collective, souvent réclamée dans le passé, ne constitue pas une option viable, surtout pour les petites entités du secteur. Ces dernières souffriraient des contraintes afférentes et ne pourraient pas s'accommoder des obligations d'un tel système. Il faut d'ailleurs souligner qu'au Luxembourg le secteur connaît un taux de rotation relativement faible de l'ordre de 20%, par rapport à celui par exemple, de la Suisse qui approche les 70%. La loi du 20 décembre 2002 qui a apporté la grande innovation de réglementer la durée de travail dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration a contribué à améliorer substantiellement les conditions de travail dans le secteur. On constate d'ailleurs une fidélité très prononcée des salariés auprès de nombreuses entreprises du secteur. Par ailleurs, le faible nombre de plaintes enregistrées

par l'ITM montre que dans une très large mesure les entreprises du secteur respectent les dispositions légales et réglementaires concernant les conditions de travail et les droits salariaux applicables.

Quant à la prétendue absence de perspectives de carrière dans les différentes professions du secteur, les représentants de l'HORESCA font valoir que dans les grands groupes (Arco, Sodexho), il existe pour les salariés une réelle chance d'ascension dans la hiérarchie interne des postes avec un degré de responsabilité correspondant.

Un problème particulier soulevé par les représentants de l'HORESCA concerne les difficultés pouvant surgir et même aboutir à des faillites en raison de la taxation fiscale de plus-value en cas de continuation du commerce dans le cadre d'une succession.

Pour conclure, les représentants de l'Horesca qualifient de soucis primordiaux du secteur:

- une meilleure formation pratique de base, facilitant aux jeunes l'insertion professionnelle dans le secteur;
- une meilleure disposition des salariés à se soumettre aux besoins de flexibilité;
- le problème de compétitivité se posant en raison des coûts salariaux qui, surtout dans la comparaison internationale, constituent un désavantage de concurrence, ceci même en prenant en considération le différentiel avantageux pouvant exister au niveau des charges sociales et frais accessoires;
- la nécessité de poursuivre la réforme de l'ADEM, surtout en fonction des besoins des employeurs;
- la nécessité de responsabiliser les chômeurs et d'améliorer les contrôles;
- la simplification administrative qui, hélas, fait encore trop souvent place à des complications administratives inutiles, par exemple lorsque l'ITM formule des exigences déraisonnables à l'occasion de projets d'extension de commerces existants;
- finalement, le problème non négligeable relatif à l'explosion des frais en relation avec l'évolution du prix de l'eau.

Luxembourg, le 11 février 2013

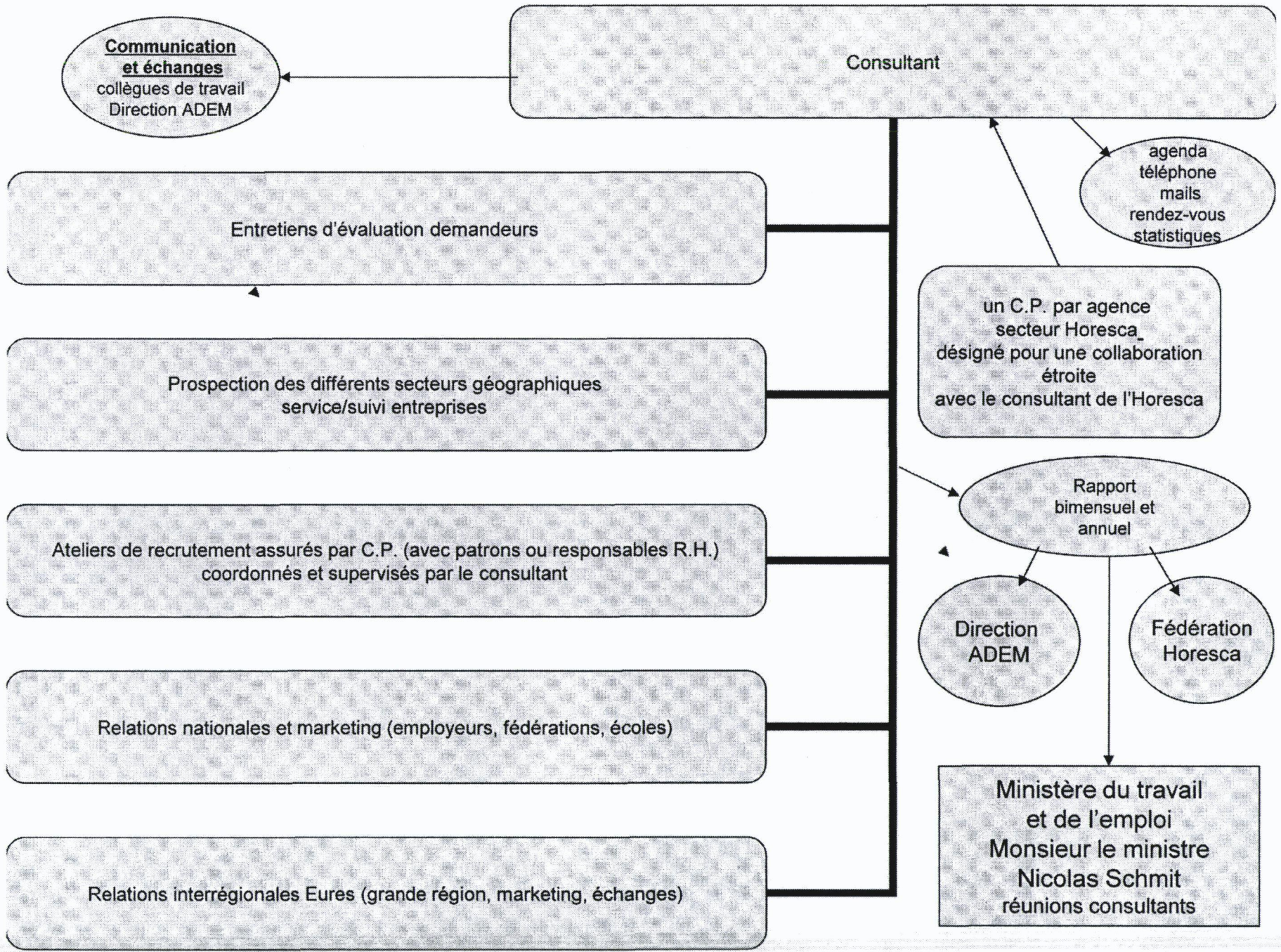
Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux

Annexes: 1. Activités du consultant à l'ADEM du secteur Horeca  
2. Données statistiques concernant l'emploi dans le secteur Horeca



- ANNEXE 1 -

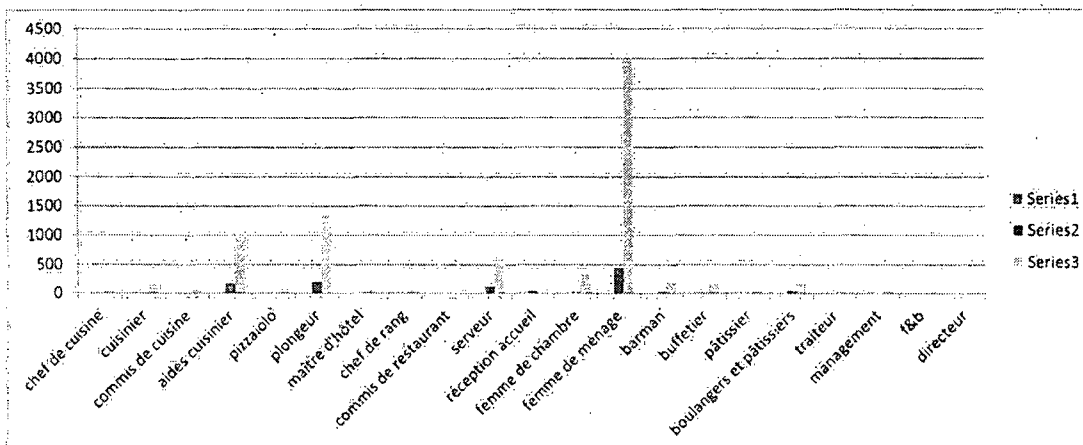
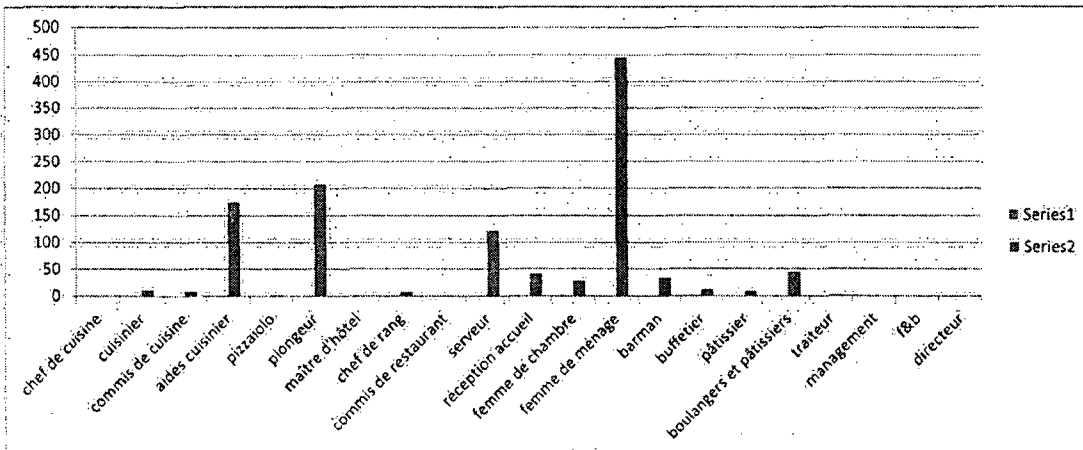


- ANNEXE 2 -

Réunion Ministère 09/01/13

**Répartition demandes emplois secteur Horesca**

	16-25	tous/les		
chef de cuisine	0	53		91205 1
cuisinier	11	175		91220 2
commis de cuisine	9	46		91241 3
aides cuisinier	174	1044	3	91261 4
pizzaiolo	2	63		91270 5
plongeur	208	1335	2	91280/90 6
maître d'hôtel	0	54		92141 7
chef de rang	8	67		92150 8
commis de restaurant	0	1		92152 9
serveur	122	636	4	92100 10
réception accueil	41	14	FDGB	25010 11a
femme de chambre	28	328		91805 12
femme de ménage	446	3998	1	93205 13
barman	34	200		92175 14
buffetier	12	147		92130 15
pâtissier	9	40		82220 16
boulangers et pâtisseries	44	178		822 16a
traiteur	2	12		91230 17
management	1	26		913 18
f&b	0	18		914 19
directeur	0	2		11 20
<b>Total:</b>	<b>1151</b>	<b>8437</b>		



<b>Nationalités:</b>	Portugal	1176	48%
	Luxembourg	327	13%
	France	262	11%
	Italie	146	6%

**87 différentes nationalités qui travaillent dans le secteur**

<b>Emplois trouvés:</b>	Entret nett plon	1084	45%
	Serveur/se	658	27%
	Cuisine	404	17%
	Management	73	3%
	Réception	68	3%

<b>Femmes</b>	1585	65%
<b>Hommes</b>	844	35%

<b>Contrats:</b>	CDD	1049	43%
	CDI	1380	57%

<b>Nombre de patrons qui embauchent:</b>	Restaurant	507	44%
	Hotel	160	16%
	Nettoyage	159	14%
	Brasserie	146	13%

**Total entreprises qui embauchent dans le secteur 1138**

<b>Différents domaines clients embauchés:</b>	Restaurant	781	32%
	Nettoyage	601	25%
	Hotel	398	16%
	Brasserie	229	10%
	Catering	171	7%
	Senior	96	4%

**Total clients embauchés au 23/01/13 2 429**