



Commission du Travail et de l'Emploi

Procès-verbal de la réunion du 15 avril 2013

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 18 mars 2013
2. 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi
- Corapporteurs: Monsieur André Bauler, Monsieur Roger Negri

- Echange de vues sur le bilan des travaux et sur le contenu du projet de rapport

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. André Bauler, M. Ali Kaes, M. Alexandre Krieps, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Roland Schreiner, M. Serge Urbany, M. Robert Weber, M. Serge Wilmes

Mme Isabelle Schlessler, Agence pour le développement de l'emploi
Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : Mme Sylvie Andrich-Duval, Mme Viviane Loschetter

*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 18 mars 2013

Le projet de procès-verbal de la réunion du 18 mars 2013 est approuvé.

L'ordre du jour des deux prochaines réunions est modifié comme suit:

La réunion du lundi 22 avril 2013 sera consacrée à l'échange de vues avec M. le Ministre en vue des conclusions à tirer du débat d'orientation 6434 sur la politique de l'emploi.

La présentation du projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises est reportée à la réunion du lundi 29 avril 2013.

2. 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi

Le secrétariat a communiqué aux membres de la commission un avant-projet de rapport comportant dans les cinq premiers chapitres une description de la situation actuelle de l'emploi ainsi qu'une présentation structurée des travaux et entrevues de la commission. Les deux derniers chapitres du rapport concernant les conclusions politiques à en tirer aux plans gouvernemental et parlementaire restent à écrire.

Au cours d'un échange de vues au sujet des cinq premiers chapitres, il est procédé à divers redressements ponctuels d'ordre matériel ou technique. Par ailleurs, il est retenu que le chapitre III relatif à l'analyse des mesures et instruments en faveur de l'emploi sera complété par des tableaux statistiques concernant l'estimation de l'évolution de la situation financière du Fonds pour l'emploi jusqu'à 2016 ainsi qu'un tableau ventilant les dépenses du Fonds en fonction des catégories de bénéficiaires durant les exercices 2011 et 2012.

Deux représentants du groupe parlementaire CSV formulent des observations critiques à l'égard du chapitre V, D) concernant les initiatives sociales pour l'emploi. Il est précisé par le président de la commission que ce chapitre ne fait que reproduire d'une manière objective et structurée, sur base de procès-verbaux approuvés, les réflexions développées ainsi que quelques conclusions retenues dans le cadre des réunions jointes de la Commission du Travail et de l'Emploi et de la Commission du Contrôle de l'exécution budgétaire à l'occasion de la présentation des audits sur les trois principales initiatives sociales pour l'emploi.

Il est retenu que la commission s'exprimera sur ces observations critiques ainsi que les conclusions à retenir pour l'avenir des initiatives sociales au vu des explications à fournir par M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration au cours de la prochaine réunion.

Quant à la proposition du représentant de la sensibilité politique déi lénk de procéder encore, comme initialement prévu, à la visite d'une initiative sociale pour l'emploi et d'y rencontrer des représentants de l'action locale pour jeunes, il est relevé par le président de la commission que, sur base d'une concertation informelle avec des membres de la commission, il a été renoncé à cette visite et entrevue. Il a été jugé que le tour d'horizon des visites et entrevues de la commission au cours de ses travaux s'étalant sur dix mois est suffisamment équilibré et complet pour permettre à présent à la commission de se concentrer sur les conclusions à tirer.

Mise au vote, cette façon de procéder est officiellement validée avec toutes les voix des membres présents, moins une voix contre (M. Serge Urbany) et deux abstentions (MM. Aly Kaes et Robert Weber).

*

La commission procède à un très large échange de vues sur les conclusions et recommandations à retenir de ses travaux.

Le secrétaire de la commission est chargée d'établir une synthèse des propositions formulées, à insérer au chapitre VII du projet de rapport. Un premier projet de texte afférent figure en annexe du présent procès-verbal.

Une version révisée et complétée de l'avant-projet de rapport sera diffusée aux membres de la commission préalablement à la réunion du 22 avril prochain.

Luxembourg, le 19 avril 2013

Le Secrétaire,
Martin Bisenius

Le Président,
Lucien Lux

Annexe: Projet de conclusions

VII. Les conclusions et recommandations de la Commission du Travail et de l'Emploi

I) Au moment de formuler ses conclusions au terme de ses travaux qui se sont étalés sur les dix derniers mois, la Commission du Travail et de l'Emploi voudrait d'abord souligner que la politique de l'emploi au sujet de laquelle elle est appelée à s'exprimer est évidemment largement tributaire d'options prises dans d'autres domaines politiques, en particulier de celles visant l'éducation, le cadre économique général, la promotion de l'esprit d'entrepreneuriat et, au-delà de l'horizon national, les incitations pour l'emploi développées au niveau européen.

Ainsi, la commission est amenée à formuler les présentes recommandations dans le contexte persistant de crise financière et économique déclenchée en 2008, dans laquelle notre pays doit s'efforcer de combattre le climat de morosité conjoncturelle qui le menace.

La commission souligne que la relance de l'emploi et la réduction significative du taux de chômage passe par un retour à une **croissance économique durable dans une économie performante et compétitive**. Si la commission se concentre sur la politique de l'emploi proprement dite, elle est néanmoins consciente que le thème de la **compétitivité de l'économie** y est étroitement lié. Au sujet de cette notion de compétitivité, la commission voudrait faire sienne les réflexions de la Commission des Finances et du Budget dans son rapport sur le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2013 disant que la compétitivité *"est une notion complexe qui englobe une multitude de facteurs économiques, sociaux, environnementaux et institutionnels et qui ne se laisse surtout pas réduire à la seule comparaison de coûts salariaux ou de niveaux de productivité. A côté d'un set d'indicateurs macroéconomiques (niveau et croissance du PIB, emploi, chômage, inflation, finances publiques, degré de diversification), elle doit également considérer les cadres fiscal et légal, les aspects institutionnels (procédures administratives, bureaucratie), les infrastructures, le système d'éducation et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, la capacité d'innovation (recherche, transfert de technologies, utilisation des Technologies de l'information et de la communication („TIC")), la cohésion sociale (risque de pauvreté, répartition de la richesse et des revenus) et les facteurs environnementaux"*.

En relevant encore que différents rankings montrent qu'au plan de la compétitivité, le Luxembourg figure en bonne position au plan international, la Commission du Travail et de l'Emploi estime que la préservation, et dans la mesure du possible l'amélioration, de cette position avantageuse, est et doit demeurer un objectif politique prioritaire. A cet égard la Commission du Travail et de l'Emploi relève que le débat d'orientation sur la compétitivité le lendemain du présent débat sur l'emploi permettra d'approfondir ce sujet.

Pour sa part, la commission considère que certaines analyses unilatérales, préconisant l'austérité salariale et des coupures substantielles dans le droit du travail comme remède unique permettant de sortir de la crise, ne sont pas fondées. La Commission se prononce contre toute tendance à la **précarisation des relations de travail**.

En revanche, la commission invite le gouvernement à **renforcer encore ses efforts en faveur de la diversification économique** pour réduire la dépendance du pays vis-à-vis de la place financière. Elle demande d'accélérer le **développement des nouveaux secteurs prometteurs susceptibles de créer des emplois nouveaux**. De nouveaux créneaux pourront voir le jour dans les domaines de l'environnement, de la santé, de la logistique ainsi que dans les technologies de l'information et de la communication.

La commission a toutefois également noté au cours de ses auditions que les représentants patronaux ont mis en garde contre une trop grande focalisation de l'activité économique sur la haute technologie - donc des activités à haute valeur ajoutée - aux dépens d'activités plus traditionnelles, notamment dans le domaine industriel susceptibles d'occuper des salariés à faible ou moyenne qualification.

La Commission du Travail et de l'Emploi invite le Gouvernement à étudier les moyens pouvant être mis œuvre pour maintenir au pays des activités de production, surtout dans le secteur industriel, offrant des emplois aux travailleurs peu qualifiés. Dans ce même contexte, la commission propose d'encourager l'esprit d'entrepreneuriat auprès des jeunes et de favoriser la revalorisation des professions dans le secteur de l'artisanat.

*

Au-delà de considérations visant le cadre économique général, la commission se doit de se concentrer sur la politique de l'emploi proprement dite.

II) Au cours de ses travaux, la commission a une fois de plus été confrontée à ce qui est communément qualifié de **paradoxe luxembourgeois** consistant dans la contradiction apparente entre montée du chômage et, parallèlement, la création significative d'emplois nouveaux.

L'inadéquation entre la demande et l'offre sur notre marché de l'emploi appelle des réponses à plusieurs niveaux. Un rôle central à cet égard revient à l'ADEM dans sa fonction d'intermédiation entre demandeurs d'emploi et emplois disponibles dans les entreprises et dans sa collaboration avec les autres départements ministériels compétents, à savoir le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Economie et le Ministère de l'Education Nationale.

La Commission du Travail et de l'Emploi estime que tout projet d'implantation de nouvelles entreprises doit déclencher automatiquement dès la phase préparatoire, la concertation des instances précitées en vue de la mise en place de toute mesure, principalement de formation, permettant d'adapter l'employabilité de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM de manière à rendre possible leur affectation à des emplois nouvellement créés. La commission considère que c'est encore par ce biais que pourront être renforcés les efforts pour améliorer le taux de demandeurs d'emploi résidents inscrits auprès de l'ADEM pouvant être affectés aux emplois nouveaux, étant entendu que ces efforts se situent dans un marché de travail de la Grande Région et ces demandeurs subissent donc la concurrence des demandeurs d'emploi des régions limitrophes.

Le problème de l'inadéquation entre la demande et l'offre sur notre marché de l'emploi doit également être abordé au niveau **d'une meilleure orientation scolaire et de qualifications appropriées à confier aux jeunes durant leur parcours scolaire dans les différentes voies de formation**. Il faudra rechercher une meilleure concordance entre les profils des jeunes accédant au marché de l'emploi et les exigences y recherchées.

D'une façon générale, la politique d'éducation et de formation devra diminuer la vulnérabilité d'une trop grande partie de la population résidente sur le marché de l'emploi. A ce titre, La Commission du travail et de l'Emploi invite le Gouvernement à intensifier les **efforts contre le décrochage scolaire** qui est une des raisons principales du trop grand nombre de jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et sans réelle perspective sur le marché de l'emploi. A noter que dans le cadre de l'Agenda 2020 de l'UE, le Luxembourg s'est proposé à réduire le taux de décrocheurs scolaires durablement à moins de 10%.

Dans cette optique, la commission se prononce pour une meilleure présentation de l'encadrement que l'ADEM offre aux jeunes demandeurs d'emploi, en particulier à la catégorie des jeunes décrocheurs scolaires, notamment avec l'objectif d'enlever à ces jeunes leurs réticences psychologiques de faire appel aux services de l'ADEM.

Quant à la **mise en œuvre de la garantie jeunes**, la commission renvoie à ses réflexions circonstanciées au chapitre IV, B) sous le titre "l'ADEM et les jeunes demandeurs d'emploi" (Précisions supplémentaires éventuelles à fournir par M. le Ministre)

III) Une large partie des travaux de la commission a été consacrée à la **réforme de l'ADEM et au processus de sa mise en œuvre** (voir explications circonstanciées figurant au chapitre IV).

La commission a noté qu'au cours des auditions les représentants syndicaux et patronaux ont grosso modo salué la réforme de l'ADEM comme allant dans la bonne direction. Ces mêmes représentants, en particulier les responsables des ressources humaines d'entreprises et d'une fédération patronale, n'ont toutefois pas manqué de mettre en exergue la plus grande efficacité des **consultants externes détachés à l'ADEM par les entreprises**. Tous les intervenants ont souligné que l'expérience professionnelle concrète des consultants externes leur permet de mieux opérer les liens entre les exigences spécifiques des emplois vacants et le profil des demandeurs d'emplois.

L'initiative de détacher à l'ADEM des consultants directement issus des entreprises s'est avérée concluante et la commission plaide pour son renforcement.

Parallèlement il a été relevé par des représentants patronaux que les conseillers professionnels ayant suivi la filière administrative traditionnelle devraient bénéficier de formations permettant de renforcer leurs connaissances au sujet de la spécificité et des exigences propres à une entreprise déterminée. Il s'agit d'une condition indispensable pour réussir à guider des demandeurs vers des emplois appropriés en fonction, d'une part, de leurs aptitudes personnelles et, d'autre part, de l'exigence de l'entreprise. La Commission du Travail et de l'Emploi partage cette appréciation.

Voilà pourquoi, la commission considère que sur ce point 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**. Dans le cadre de cette large ouverture aux entreprises, 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 instaurer un climat de confiance entre l'ADEM et les entreprises et pour permettre aux conseillers professionnels de remplir leurs fonctions de façon proactive. La mise en œuvre du système informatique ROME (Répertoire opérationnel des métiers et emplois), qui se trouve actuellement en phase de test, contribuera à améliorer la qualité et le taux de réussite des activités de placement de l'ADEM.

La Commission du Travail et de l'Emploi considère que la contrepartie impérative de la plus large ouverture de l'ADEM aux entreprises consiste dans le **respect systématique par ces dernières de l'obligation de déclaration obligatoire des postes vacants à l'ADEM**. Lors des auditions, en particulier les représentants syndicaux ont déploré le fait que malgré de multiples appels à la bonne volonté l'obligation de déclaration obligatoire n'est largement pas respectée de manière à ce que globalement l'efficacité de l'ADEM dans le placement risque de demeurer insatisfaisante. (à préciser : Propositions de la commission: sanctions? Opportunité de mesures contraignantes ?)

La commission soutient les efforts de réorganisation interne développés au sein de l'ADEM, notamment ceux ayant pour objet de décharger les conseillers professionnels de toute mission étrangère à l'activité de placement proprement dite.

Tout en renvoyant aux réflexions circonstanciées sur le ratio conseiller professionnel/demandeurs d'emploi au chapitre IV ci-dessus, la Commission du Travail et de l'Emploi appuie le Ministre dans sa démarche de se faire autoriser dans le cadre du numerus clausus un **recrutement supplémentaire de 25 agents à affecter au service placement**. Elle souligne que le principe à suivre est que pour remplir ses missions dans le respect des normes de qualité et d'efficacité, l'ADEM doit disposer des moyens appropriés. Il s'agit-là d'un renforcement indispensable des effectifs de l'ADEM dicté à la fois par la hausse du nombre de demandeurs d'emploi, la nécessité d'offrir un service de qualité ainsi que le développement de nouveaux projets visant un meilleur accompagnement et une insertion appropriée des demandeurs. La commission estime encore qu'il est nécessaire de prévoir des **procédures et modalités de recrutement** adaptées aux besoins spécifiques du service des conseillers professionnels.

La commission a pris note qu'à l'avenir la direction de l'ADEM compte davantage s'appuyer sur les **indicateurs de performance** pour évaluer ses activités de placement. Elle peut soutenir cette démarche tout en relevant cependant qu'elle partage les réticences du Prof. Dr Stefan Sell face à une standardisation trop poussée du processus de placement. Le risque d'anonymisation attaché à pareille démarche comporte souvent le désavantage capital que les aspects psychologiques du demandeur d'emploi soient négligés. Ainsi, le Prof. Dr Sell a relevé qu'il n'est pas dû au hasard que les meilleurs résultats de placement sont enregistrés en milieu rural dans la mesure où les facteurs humains y sont encore plus largement pris en considération.

La Commission du Travail et de l'Emploi en déduit qu'il est nécessaire **d'investir dans le facteur temps à mettre à la disposition du demandeur d'emploi** plutôt que de gaspiller ce même temps dans une croyance exagérée dans des processus d'évaluation, de contrôle et d'informatisation. Il convient de revaloriser le facteur psychologique dans le processus de placement.

IV) Quant aux différentes mesures et aux instruments pour l'emploi, la commission renvoie aux considérations circonstanciées figurant au chapitre III de son rapport. Elle salue le fait que **l'évaluation du CIE et du CAE réalisée par le CEPS/Instead** a permis au gouvernement et au Parlement de rectifier le tir en procédant aux adaptations nécessaires de ces deux mesures par le biais de la loi du 29 mars 2013.

La Commission a pris connaissance des propositions de représentants syndicaux visant l'introduction d'un CIE spécifique pour jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés. (prise de position Gouvernement, conclusion Commission)

En ce qui concerne plus particulièrement **l'aide au réemploi**, la commission renvoie à ces observations critiques détaillées, développées dans son avis sur le rapport d'activités du Médiateur, figurant au chapitre III, D). Les modifications à apporter au règlement grand-ducal du 17 juin 1994 concernant les modalités et conditions d'attribution de l'aide au réemploi. Elle prend acte de ce qu'en définitive le gouvernement entend proposer au Parlement des modifications visant à éliminer les pires abus en la matière. (à préciser par M. le Ministre, prise de position Commission)

En ce qui concerne **l'ensemble des autres mesures**, dont la commission a présenté au chapitre III, E) un aperçu schématique quant à leurs conditions d'octroi et à leur coût respectif, la commission constate que jusqu'à présent aucune évaluation spécifique n'en a

été faite. Elle demande au gouvernement de faire procéder à ces évaluations et de les présenter à la Chambre avant la fin de l'année en cours.

En ce qui concerne la **préretraite-solidarité**, la Commission du Travail et de l'Emploi a pris connaissance de l'annonce du gouvernement de proposer au Parlement l'abolition de cette forme de préretraite. Au cours des auditions, les représentants patronaux ont fait valoir que cette forme de préretraite n'a effectivement plus de raison d'être dans le contexte économique actuel. Les représentants syndicaux pour leur part ont critiqué ce projet d'abolition comme susceptible de provoquer une augmentation sensible du chômage respectivement du moins ont demandé la mise en place d'un instrument de remplacement, ceci notamment pour tenir compte des situations où cette forme de préretraite a permis de créer des postes d'apprentissage. (**projet d'abolition à préciser par M. le Ministre, prise de position de la commission**)

IV) Plusieurs intervenants ont relevé devant la commission la **problématique toute particulière des demandeurs d'emploi à faible employabilité** en raison de leur éloignement du marché de l'emploi, non seulement dû à l'insuffisance manifeste de leur qualification professionnelle, mais souvent encore à des problèmes personnels d'ordre socio-psychologique. Il faut constater que pour ces personnes même le fait de bénéficier de l'une ou de l'autre des mesures ci-dessus mentionnées n'est pas de nature à leur permettre l'insertion ou la réinsertion sur le marché de l'emploi. La Commission du Travail et de l'Emploi se prononce donc pour une prise en charge spécifique de cette catégorie de demandeurs d'emploi dans le cadre de mesures relevant du traitement social du chômage, comportant notamment un accompagnement socio-éducatif, à promouvoir par les initiatives sociales de l'emploi et par l'économie solidaire. Il faudrait réfléchir sur la mise en place d'une cellule spécialisée au sein de l'ADEM. (à préciser)

V) Au cours de ses auditions, la commission a noté les observations de plusieurs représentants patronaux estimant que **l'agencement actuel de différents paramètres sociaux** (salaire social minimum (SSM), indemnité de chômage et revenu minimum garanti (RMG)) serait tel qu'il encouragerait trop facilement la passivité et l'absence d'efforts en vue de la recherche d'un travail. L'incitation à se soumettre aux efforts d'un travail régulier devrait à nouveau être renforcée. Les représentants patronaux ont estimé qu'il faudrait 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^{er} janvier 2013, les deux paramètres ont pour la première fois été découplés.

La Commission du Travail et de l'Emploi estime qu'il s'agit d'un sujet sensible qui ne se prête pas à une généralisation sommaire. Il s'agit de trouver les moyens pour contrecarrer d'éventuels abus sans pénaliser ceux qui se trouvent vraiment en détresse et qui ont donc réellement besoin de la solidarité sociale. Quant aux niveaux respectifs des deux paramètres SSM et RMG, toute comparaison doit tenir compte des finalités fondamentalement différentes des deux seuils. Le SSM est censé fixer la limite inférieure de ce qui est à considérer comme rémunération juste d'une relation de travail, tandis que le RMG doit permettre aux bénéficiaires de satisfaire les besoins essentiels d'une vie sociale décente.

Réponse à fournir par la commission.

Dans ce contexte, la Commission souligne que **l'étude des réformes du marché de travail en Allemagne** lui a permis de mesurer à sa juste valeur le bien fondé et l'importance de l'existence d'un salaire social minimum légal à un niveau approprié. En effet, a contrario, l'absence de salaire social minimum légal aboutit en Allemagne à l'obligation des Jobcenter de combler dans le chef de très nombreux salariés la différence entre leur salaire excessivement bas et le niveau de l'ALG II représentant le minimum vital d'existence. Cette socialisation de coûts qui devaient être assumés par les entreprises représente un coût

budgétaire annuel de l'ordre de 8,7 milliards d'euros. La Commission du Travail et de l'Emploi souligne qu'une telle piste est à exclure pour le Luxembourg.

VI) Les représentants syndicaux ont plaidé devant la commission pour la relance du système dual de la formation professionnelle.

La Commission du Travail et de l'Emploi appuie cette idée. Elle considère que la stabilisation du tissu industriel, également revendiquée par les représentants patronaux, implique que les entreprises concernées s'engagent à nouveau davantage sur la voie de l'apprentissage au sein de l'entreprise. Plus concrètement, la commission considère que l'idée de l'étatisation du centre de formation Arcelor/Mittal (Léierbud) à Differdange comme premier pas concret en vue d'une relance du système dual de la formation professionnelle (Ecole-entreprise) pour métiers industriels mérite d'être explorée.

VII) La commission a noté qu'au cours des auditions des représentants patronaux ont reproché de manière plus ou moins prononcée aux demandeurs d'emploi résidents, notamment aux jeunes demandeurs, un manque de disponibilité et d'engagement et une mentalité trop empreinte de passivité et d'absence de goût à l'effort.

La Commission du Travail et de l'Emploi ne voudrait pas exclure de prime abord que dans le chef de certains demandeurs d'emploi un problème de mentalité puisse être à l'origine de leur écart du marché de l'emploi. Elle voudrait toutefois sur ce point encore mettre en garde contre tout jugement intempestif imputant aux demandeurs d'emploi même la responsabilité de leur situation. Elle considère que ce prétendu problème de mentalité ne doit pas être apprécié unilatéralement.

D'une part, la Commission du Travail et de l'Emploi considère que les demandeurs d'emploi doivent être incités à renforcer leurs **efforts propres** en vue de la recherche d'un emploi et bénéficier à ce titre d'un accompagnement personnalisé de l'ADEM. Ils devront rapporter la preuve de leurs démarches.

Dans ce contexte, les discussions portent également sur les **critères de l'emploi approprié** tels qu'ils sont définis au règlement grand-ducal du 25 août 1983. La Commission considère que ces critères doivent être interprétés de façon à ne pas permettre aux demandeurs d'emploi de les invoquer aisément pour justifier le refus d'un emploi proposé.

D'autre part, la commission demande **d'intensifier les efforts pour faciliter l'accès des jeunes au monde du travail aussitôt que possible**, notamment par le biais du rapprochement de l'école et des entreprises par l'accomplissement de **stages à effectuer durant l'enseignement secondaire technique et classique**. Il y a encore lieu de soutenir l'intérêt des jeunes pour un plus large éventail de professions qui aujourd'hui sont à tort souvent délaissées et qui doivent dès lors être revalorisées, ceci notamment dans le secteur du tourisme et de la gastronomie.

VIII) En ce qui concerne la problématique du maintien dans l'emploi, la commission souligne la nécessité, notamment pour les services de l'ADEM, d'intervenir avant les échéances fatidiques du licenciement ou de la faillite, ceci afin d'éviter la stigmatisation inévitable liée au chômage.

La commission estime que **l'observation des clignotants** pouvant annoncer des difficultés dans des entreprises doit être affinée. En particulier, la commission soutient les propositions des syndicats préconisant une **extension des missions du secrétariat du Comité de conjoncture** en ce qui concerne l'analyse permanente et prospective de la situation des entreprises et sa capacité d'intervenir par anticipation à d'éventuelles difficultés majeures s'annonçant dans des entreprises.

La commission considère que les propositions formulées par les syndicats visant un renforcement des dispositions sur le maintien de l'emploi, notamment celle se prononçant pour la mise en place de structures de gestion des sureffectifs, méritent d'être approfondies (précisions à fournir par M. le Ministre, intervention législative éventuelle, prise de position de la commission).

En ce qui concerne plus spécifiquement le **maintien dans l'emploi des salariés plus âgés**, la Commission du Travail et de l'Emploi partage l'avis de l'UEL que la formation des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel constitue un facteur important du maintien dans l'emploi. A défaut de mettre continuellement à jour leurs connaissances notamment en ce qui concerne les nouvelles technologies, de nombreux travailleurs risqueront de réduire significativement leur employabilité en s'approchant de leur fin de carrière. Selon la Commission du Travail et de l'Emploi, la conséquence à tirer de cette évolution doit consister dans une extension et une systématisation des programmes de formation continue à offrir aux salariés; certaines formations continues jugées indispensables pour maintenir le niveau d'employabilité des salariés seront à qualifier d'obligatoires.

En même temps, la Commission du Travail et de l'Emploi, à l'instar des représentants syndicaux, rappelle que la loi annoncée pendant les débats sur la réforme des pensions concernant **un paquet de mesures en matière de politique et de gestion des âges** fait toujours défaut. Au vu de la forte proportion des chômeurs de longue durée âgés de 50 ans ou plus, la Commission du Travail et de l'Emploi souligne l'importance de cette prochaine initiative législative et elle note que les syndicats proposent d'y prévoir l'obligation légale de négocier l'introduction et l'adaptation annuelle d'un plan d'actions et de discriminations positives pour la sauvegarde et la protection des conditions de travail et de l'emploi des salariés âgés dans les entreprises.

D'une façon générale, la Commission du Travail et de l'Emploi **invite le gouvernement à renforcer encore la politique du maintien dans l'emploi**, surtout dans sa composante visant la gestion des âges, de manière à contribuer ainsi à que les objectifs que le Luxembourg s'est donnés dans le cadre de l'Agenda 2020 - à savoir un taux d'emploi global pour la tranche d'âges de 20 à 64 ans de 71% jusqu'à 2015 et de 73% jusqu'à 2020 - puissent être atteints.

(Précisions à fournir par M. le Ministre; conclusions définitives de la commission)

IX) Quant aux initiatives sociales pour l'emploi, la Commission du Travail et de l'Emploi a retracé au chapitre V, D) les conclusions tirées des audits dans le cadre de la présentation de ces derniers aux différentes réunions jointes avec la Commission de l'exécution et du contrôle budgétaire, en vue de placer pour l'avenir le fonctionnement et le financement des initiatives sociales pour l'emploi sur des **assises juridiques stables et transparentes**. Elle renvoie aux réflexions et recommandations circonstanciées y développées. Elle souligne sa conviction que la réalisation des trois audits permettra un nouveau départ dans la clarté et la transparence et en écartant définitivement les contestations du passé. **(Explications supplémentaires à fournir par M. le Ministre, préciser position de la Commission)**

Luxembourg, le 8 mai 2013

Le président

Les rapporteurs

Lucien Lux

André Bauler,
Roger Negri

Annexe : Estimation de l'évolution de la situation financière du Fonds pour l'Emploi