



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.

Exposé 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/INSTEAD¹, 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'œuvre 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'œuvre 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.

¹ « Place de l'ADEM dans les recrutements des « entreprises implantées au Luxembourg », Genevois Anne-Sophie, 2009, Population & Emploi n° 45, CEPS/INSTEAD

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] ».

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 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 œuvre 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 œuvre 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 réforme

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 œuvre 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'emplois 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 œuvre 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 créés 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 : 1^{er} passage au bureau « accueil » pour recevoir les documents à compléter, 2^e passage au « guichet unique » pour préparer le dossier d'inscription, 3^e 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 œuvre 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 (identité 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 œuvre 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 œuvre 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 de et 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 appliqués 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 œuvre 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 à 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 créées et supprimées par règlement grand-ducal, sont dirigées 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 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, il a 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'œuvre 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 œuvre 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 missions 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 œuvre 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 œuvre plus efficace des missions 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'emplois 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 CV, 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'acquérir 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 œuvre. 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 œuvre 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

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

Art. 1^{er}.

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 DEVELOPPEMENT 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'œuvre dans la mesure où cette tâche lui est confiée par la législation régissant la matière;
- h) contribuer à la mise en œuvre 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 œuvre 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 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. 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 œuvre 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'œuvre 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 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 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 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 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-chef 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 premier 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-informaticien 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 œuvre 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 Art. 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 Art. 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 Art. 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 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 missions 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 œuvre, 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 œuvre 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 Art. 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 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.

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 Art. 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 Art. 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 Art. 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 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 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 Art. 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 Art. 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 Art. L. 622-6*

Pas de commentaires

- *ad Art. 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 Art. 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 Art. L. 622-9*

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

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 Art. 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 œuvre 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 Art. 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 Art. 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 œuvre de mesures spécifiques visant à promouvoir l'intégration et la réintégration professionnelles des personnes concernées.

- *ad Art. 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 Art. L. 622-14*

Pas de commentaires

- *ad Art. 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 Art. 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 habilitier 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 Art. 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 Art. 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 Art. 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 Art. 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 Art. 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 Art. 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 œuvre des différentes tâches énumérées à cet article.

- *ad Art. 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 Art. 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 Art. L. 623-1*

Pas de commentaires

- *ad Art. 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 Art. 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 la 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 œuvre 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 l'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