



MINISTÈRE
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Inspection générale de la sécurité sociale

LUXEMBOURG

OECD THEMATIC REVIEW ON
REFORMING SICKNESS AND DISABILITY POLICIES
/
EXAMEN THÉMATIQUE DE L'OCDE
DES POLITIQUES DE MALADIE ET INVALIDITÉ

PREPARATORY NOTE
/
NOTE PRÉPARATOIRE

October 2006 Octobre

A. Introduction et contexte général

a) Développements politiques

La population luxembourgeoise est très attachée à son système de protection sociale et d'inclusion sociale. Ce système garantit l'accès à des soins de santé et de longue durée de haut niveau, des prestations de chômage et des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survie relativement généreuses, et un minimum de revenu permettant de disposer d'un niveau de vie décent. La société évolue et le système de protection et d'inclusion sociale doit en tenir compte en s'adaptant aux nouvelles conditions et aux nouveaux défis. Traditionnellement l'économie du Luxembourg est très intégrée dans l'économie européenne et mondiale. L'intégration du Luxembourg dans la grande région continue à se renforcer, comme en témoigne la part croissante des salariés frontaliers dans l'emploi intérieur. Face aux exigences croissantes du marché de l'emploi et du fait de la concurrence de demandeurs d'emploi provenant de l'étranger, certains groupes de résidents ont des difficultés de trouver un emploi, d'où un accroissement du chômage. La protection sociale et les politiques d'inclusion sociale devront s'adapter pour contribuer au mieux à l'insertion de ces personnes sur le marché de l'emploi et pour soutenir les personnes âgées, afin qu'elles puissent continuer à travailler dans de bonnes conditions de santé et de revenu.

Garantir un libre accès aux services de protection sociale, un niveau adéquat des prestations, une redistribution équitable des revenus et une promotion continue de la cohésion sociale : Le Luxembourg garantit le libre accès aux prestations des régimes de la sécurité sociale par le biais d'une affiliation obligatoire pour toute occupation professionnelle rémunérée. Il en est de même pour les personnes bénéficiant d'un revenu de remplacement et pour les bénéficiaires du revenu minimum garanti, qui ne bénéficient pas d'une protection à un autre titre. Des droits dérivés élargissent les prestations des régimes au conjoint; au partenaire en communauté de vie et aux enfants légitimes, légitimés, naturels et adoptifs de l'assuré principal. En cas d'incapacité de travail, pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou dans le cas où la situation du travailleur est telle qu'il se trouve sans emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté, la politique sociale vise à procurer des revenus de remplacement dans le but de maintenir son niveau de vie. Tout assuré a droit à la pension minimum après 40 années de carrière, et ceci indépendamment du montant des cotisations versées au cours de la carrière active. En matière d'aide au revenu, le Luxembourg dispose d'un filet de sécurité à approche universaliste qui prévoit une garantie de moyens d'existence assurant une vie décente. L'aide au revenu est fondée sur un droit, et en tant qu'expression de la solidarité nationale, contribue à préserver la cohésion sociale. La politique familiale, basée sur le principe de la justice distributive, constitue un élément central de la politique sociale dans sa double composante de prestations en nature et de compensations financières (directes sous forme d'allocations familiales ou indirectes par le biais de la politique fiscale). Les principes fondamentaux du système de santé reposent sur le libre choix du médecin et l'accès direct aux médecins spécialistes et aux policliniques hospitalières et la prise en charge des frais générés par les soins et le besoin d'aide d'une tierce personne pour effectuer les actes essentiels de la vie.

Conserver une qualité des services et prestations sociales, en respectant l'égalité des chances pour tous et un suivi individualisé des bénéficiaires : Un nouveau programme d'action pour le système des soins de santé et de longue durée est élaboré avec l'objectif d'améliorer la qualité des soins, tout en respectant les contraintes financières. Face à une pauvreté qui est caractérisée

par un cumul de contraintes, le Luxembourg applique une stratégie dont fait partie le droit à un accompagnement social à visée à la fois préventive et curative. Cet accompagnement est destiné à donner aux personnes les plus vulnérables accès aux services et moyens adaptés à leurs besoins tout en développant leur capacité d'en faire usage pour s'affranchir de conditions d'existence difficiles. L'approche en termes de chômage offre aux demandeurs d'emploi des parcours personnalisés d'insertion élaborés en concertation avec les services responsables et les demandeurs concernés. Une aide sociale individuelle est d'application pour les personnes indigentes et en cas de secours urgents. Des logements sont réservés aux personnes les plus nécessiteuses. Face à l'échec scolaire un repérage et une prise en charge précoce et individualisée des élèves à risque sont instaurés.

Assurer la viabilité financière des systèmes de protection sociale : Le financement des régimes de protection sociale doit assurer une qualité élevée des soins et un niveau adéquat des prestations tout en maintenant une équité intergénérationnelle. La situation financière de l'ensemble des régimes de sécurité sociale est saine et présente des conditions favorables aux adaptations que la viabilité financière rendra nécessaires dans les décennies à venir. Cette situation favorable ne peut perdurer que si l'équilibre financier atteint pourra être maintenu, y compris l'alimentation continue des réserves. A cet effet, il convient de maintenir les ressources financières à leur niveau actuel et, à défaut de réduire les dépenses, de subordonner toute charge financière supplémentaire des régimes de protection sociale à la condition d'introduire de façon explicite des ressources financières nouvelles. L'évolution de la situation financière du régime d'assurance maladie luxembourgeois exige l'adoption de nouvelles mesures concrètes et concertées en vue du maintien de son équilibre financier futur. Dans le but de maîtriser et de contrôler la prescription et la prestation de soins de santé, le Gouvernement a invité tous les partenaires à promouvoir une approche qui concilie mieux l'utile et le nécessaire. Afin d'assurer un budget futur en équilibre de l'assurance dépendance, une nouvelle loi introduit un certain nombre de changements ponctuels en matière de financement des prestations. Dans les années à venir le Luxembourg doit se doter d'instruments permettant de remédier à une explosion à moyen terme des coûts des prestations. Un groupe de réflexion aura pour mission d'élaborer des propositions concrètes pour adapter les systèmes de pension aux changements dans le déroulement des carrières professionnelles, au vieillissement démographique et à son impact sur la durée du temps de travail à vie. Malgré un taux de chômage des plus faibles de l'UE, l'abaissement et la prévention du chômage constituent les défis d'une politique ayant pour objet de contribuer à limiter de manière significative les répercussions financières du régime des prestations de chômage au niveau des soldes publics. Des incitations renforcées au travail et des mesures indemnisées à durée limitée, étudiées au niveau du dispositif du revenu minimum garanti, soutiendront la viabilité financière de ce dispositif.

Promouvoir l'emploi et renforcer l'intégration sur le marché de travail de toutes les catégories de personnes : Une politique familiale adaptée permet aux parents d'avoir le libre choix de mener une vie familiale en parallèle avec une vie professionnelle et d'adapter leur modèle de vie aux besoins de la famille. Par un accroissement du taux d'emploi féminin et en permettant aux deux parents d'accéder à un emploi tout en s'occupant de l'éducation de leurs enfants, les politiques entamées contribuent à renforcer la politique d'emploi et à assurer des carrières individualisées des futurs pensionnés, ce qui constitue un moyen par excellence pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. La politique d'inclusion combine « aide au revenu » et « activation ». Afin d'en augmenter l'efficacité, des mesures actives servant de passerelles vers le marché de l'emploi sont favorisées. La politique de l'emploi est préventive et active à la fois. Elle vise à responsabiliser les acteurs du marché de l'emploi et à revenir à une mentalité de plein emploi. Les politiques sociales dans le domaine de la prévoyance-vieillesse supportent

activement les mesures du maintien dans l'emploi des membres de famille en cas de naissance (congé de maternité, dispense de travail) ou de problèmes familiaux (congé pour raisons familiales, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie). Des mesures spéciales préservent les droits de pension pour des aidants informels. En visant l'accès de tous aux connaissances qu'exige la participation à la société de la connaissance, la politique de l'enseignement a également une incidence en matière de lutte contre la pauvreté dans la mesure où elle facilite l'accès à l'emploi. Elle peut intervenir dans l'augmentation de la population active et partant contribuer à assurer la viabilité du système de la sécurité sociale. Enfin, elle est pertinente pour prévenir la transmission intergénérationnelle de la pauvreté.

Préserver le principe de la concertation sociale et promouvoir un dialogue « evidence based » : La coordination entre les intervenants et la mobilisation des parties prenantes est d'application depuis longtemps au Luxembourg. Ainsi la concertation sociale « tripartite », rassemblant les représentants du patronat, du salariat et des pouvoirs publics (voir « quadripartite » dans le cas de l'assurance maladie ou de l'assurance dépendance avec des représentants des producteurs de soins), constitue une approche consultative au sein de laquelle sont systématiquement recherchées des solutions consensuelles à des problèmes d'ordre économique et social.

Le 28 avril 2006, le Comité de coordination tripartite a abouti à un paquet équilibré de mesures, selon le principe « rétablir les équilibres, assurer l'avenir »¹. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont diagnostiqué un certain nombre de déséquilibres à ce niveau, déséquilibres qui touchent essentiellement aux finances publiques, à la situation sur les marchés de l'emploi ainsi qu'au niveau de l'inflation.

La maîtrise de l'inflation : Les partenaires sociaux et le Gouvernement sont convaincus de la nécessité de baisser le niveau élevé de l'inflation au Luxembourg, et ils ont convenu d'un ensemble de mesures en vue d'une meilleure maîtrise de l'inflation et notamment de l'inflation sous-jacente.

Le rétablissement de l'équilibre budgétaire : Le Gouvernement et les partenaires sociaux sont convaincus de la nécessité d'arriver à une situation proche de l'équilibre budgétaire en 2009 au niveau de l'administration publique en mettant en œuvre un effort d'ajustement pendant les périodes de conjoncture favorable correspondant à une réduction du déficit structurel d'au moins 0,5% du PIB par an.

Le rétablissement de la situation sur le marché de l'emploi : En ce qui concerne la révision de la législation sur le chômage, et face à l'augmentation des populations risquant de se retrouver en chômage structurel, les partenaires sociaux et le Gouvernement considèrent que le défi consiste à doter les personnes résidentes à la recherche d'un emploi des qualifications et compétences nécessaires.

L'introduction d'un statut unique pour les salariés au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail : Le Gouvernement et les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée.

Les mesures dans le domaine de la sécurité sociale : Les partenaires sociaux et le Gouvernement procéderont à la création d'un groupe de réflexion. Sa mission sera d'élaborer des propositions

pour assurer la viabilité à long terme des régimes de pension et d'étudier les différentes mesures qui pourront être envisagées pour garantir cette viabilité à long terme et pour adapter le système de pensions aux évolutions liées aux changements dans le déroulement des carrières professionnelles, au vieillissement démographique et à son impact sur la durée du temps de travail à vie. Le Comité de Coordination tripartite s'exprime en faveur d'une réforme de l'assurance accident s'inspirant largement de l'avis du Conseil économique et social (CES)².

Documentation

[Plan national pour l'innovation et l'emploi, Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, octobre 2006, VERSION PROVISOIRE ; NON APPROUVEE PAR LE GOUVERNEMENT, VERSION PUBLIQUE DISPONIBLE POUR LE 13 OCTOBRE 2006](#)

[Conclusions Comité de coordination tripartite, Avis du Comité de Coordination tripartite, avril 2006](#)

[Rapport de stratégie national sur la protection sociale et sur l'inclusion sociale, Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, septembre 2006](#)

[7e actualisation programme de stabilité et de croissance, Ministère des Finances, décembre 2005](#)

[Plan national pour l'innovation et l'emploi, Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, décembre 2005](#)

b) Contexte socio-économique

Situation démographique

Le Luxembourg compte 455 000 habitants en 2005, et présente une croissance moyenne de la population proche de 1% au cours des dernières années avec un taux de solde migratoire dépassant largement celui de l'accroissement naturel³. Entre 1970 et 2001, la population s'est accrue de plus de 29% et la part des étrangers dans la population résidente a plus que doublée. En 2003 l'espérance de vie à la naissance s'élève à 81,0 ans pour les femmes et à 75,0 ans pour les hommes⁴. La mortalité infantile continue à diminuer sensiblement. Elle passe ainsi de 11,4 en 1980 à 7,3 en 1990 et à 3,9 en 2004. Le taux de fécondité sur la population totale est de 1,70 en 2004.

Selon les hypothèses communes du groupe de travail "Vieillesse" du Comité de Politique Economique la population comptera 643 000 habitants en 2050. Le taux de fécondité se stabilisera à 1,8 autour de 2030 et l'espérance de vie à la naissance passera à 82 ans pour les hommes et à 87 ans pour les femmes. Le pourcentage de la population âgée augmentera entre 2010 et 2030 et se stabilisera par après. En 2050, les personnes âgées de 65 ans et plus représenteront environ 36% de la population âgée de 14 à 64 ans. En 2005, ce rapport est égal à 21%⁵.

Situation économique et finances publiques

Après trois années de croissance relativement faible, le rythme de l'activité économique a repris pour atteindre 4,2% en 2004 et 4,0 % en 2005⁶. Même si cette croissance est encore très loin des taux exceptionnels observés entre 1997 et 2000, elle se rapproche néanmoins du rythme de progression tendanciel des vingt dernières années.

Les finances publiques se sont fortement dégradées au cours des dernières années et le solde budgétaire a basculé d'un excédent de 6,0% du PIB en 2000 à un déficit de 1,9% en 2005⁷. Cette détérioration des finances publiques reflète la forte progression des dépenses publiques en dépit d'une progression plus faible des recettes. Par contre la dette publique n'a évolué que marginalement au cours des dernières années (6,5% en 2002 et 6,2% en 2005)⁸. Les dépenses pour prestations sociales s'élèvent à 23,3% du PIB (vieillesse et survie 8,7%, soins de santé 5,8%, prestations familiales 4,1%, invalidité, y compris soins de longue durée 3,1%, chômage et mesures de mise au travail 1% et inclusion sociale/logement 0,6%⁹).

Selon les projections du groupe de travail "Vieillesse" du Comité de Politique Economique les dépenses de protection sociale (pensions, soins de santé et de longue durée, chômage) ainsi que les dépenses pour l'éducation augmenteront de plus de 8 pourcent du PIB jusqu'en 2050¹⁰, une croissance imputable majoritairement aux dépenses pour prestations de pensions.

Education, emploi et chômage

Dans un contexte où 37,3% des élèves sont de nationalité étrangère (majoritairement portugaise)¹¹, le système éducatif luxembourgeois, dont les langues véhiculaires sont l'allemand et le français et non le luxembourgeois, est confronté à des défis particuliers. Les écarts des performances scolaires entre les autochtones et les immigrés sont prononcés et l'échec scolaire est largement lié au milieu socioéconomique¹². En 2005, le taux moyen de jeunes à quitter prématurément l'école était de 13,3%¹³.

En 2005 l'emploi intérieur compte plus de 300 000 personnes et est caractérisé par une proportion de 39% de travailleurs frontaliers¹⁴. Le taux d'emploi global (63,6%) correspond à la moyenne européenne (63,8%)¹⁵. Depuis 1998, l'activité féminine a augmenté et atteint 53,7% en 2005. Le niveau peu élevé reste cependant un défi en matière d'égalité des chances¹⁶. Le taux d'emploi des travailleurs âgés est faible au vu de la moyenne européenne (31,7% contre 42,5%)¹⁷.

Avec un taux global de 4,5% en 2005, le chômage reste parmi les plus faibles de l'UE, néanmoins il a doublé en 6 ans et touche plus les femmes (5,9%) que les hommes (3,5%)¹⁸. Entre 1999 et 2005 le taux de chômage de longue durée est passé de 0,7% à 1,2%¹⁹ et la forte progression du chômage des jeunes (notamment féminin) de 6,9% à 13,8%²⁰ est préoccupante.

Situation des ménages, risque de pauvreté et inégalités de revenus

3,3% de la population vit dans des ménages monoparentaux (4,5% pour l'UE). Par contre 35,5% de la population forme des ménages à deux adultes avec deux enfants et plus, pourcentage largement supérieur à la moyenne UE (24,5%)²¹. 13,0% des ménages formés par des personnes âgées de 75 ans et plus sont logés dans des maisons de retraite ou des

établissements d'aides et de soins²² (moyenne UE : 6,7%). 1% des enfants vivent dans des structures d'accueil (moyenne UE de 0,6%).

7.288 ménages, dont les membres représentent 3,0% de la population, sont bénéficiaires du dispositif revenu minimum garanti. Dans ces ménages, 52,8% des membres sont du sexe féminin, 47,1% du sexe masculin. 26,6% des membres des ménages bénéficiaires sont âgés de moins de 18 ans, 13,8% de 60 ans et plus. 60,7 % des ménages bénéficiaires sont formés d'une personne seule, 17,6% de ménages monoparentaux²³.

Les indicateurs d'inégalités des revenus révèlent pour le Luxembourg une situation plutôt privilégiée au vu de la moyenne européenne (rapport S80/S20 de 3,7% contre 4,8%²⁴ et coefficient Gini de 26% contre 30%²⁵). Dans un contexte caractérisé par le seuil de risque de pauvreté le plus élevé de l'UE, il en est de même pour les indicateurs d'incidence et d'intensité du risque de pauvreté (taux de risque de 11% contre 16%²⁶ et écart médian relatif de 17% contre 23%²⁷). L'effet des transferts sociaux intervient largement dans le taux de risque de pauvreté assez faible : le taux avant transferts est de 22% (pensions de vieillesse et de survie exclues)²⁸. Le risque d'exposition à la pauvreté est particulièrement élevé pour les familles monoparentales (21%), les familles nombreuses (18%), les ménages d'actifs dont la part d'apporteurs de revenus professionnels est faible (28%), pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi (46%), pour les locataires (23%)²⁹ et pour les enfants de 0 à 15 ans (18%)³⁰. Le risque de pauvreté est réduit pour ceux qui ont un emploi (8%) et pour ceux qui sont propriétaires du logement occupé (8%)³¹. Le taux de pauvreté de 6% des personnes âgées de 65 ans et plus est largement inférieur à la moyenne de l'UE (18%)³².

Le revenu net d'assistance sociale d'un ménage sans emploi représente 74,4% du revenu au seuil de pauvreté pour un ménage composé de deux adultes et de deux enfants³³. Le niveau du revenu des personnes âgées de 65 ans et plus équivaut à celui des personnes âgées de 15-64³⁴.

Documentation

[L'économie luxembourgeoise en 2005 et évolution conjoncturelle récente, Service central de la statistique et des études économiques, mai 2006](#)

[Informations statistiques récentes - statnews, Service central de la statistique et des études économiques, octobre 2006](#)

[Rapport travail et cohésion sociale, Service central de la statistique et des études économiques, septembre 2006](#)

c) Evidence

Sont repris dans cette section une sélection de publications disponibles.

Finances publiques

[Consultation FMI Article 4, Fonds monétaire international, janvier 2006](#)

[OCDE Etude économique du Luxembourg, Organisation de coopération et de développement économiques, juillet 2006](#)

Personnes âgées

[Viellissement de la main-d'œuvre et vieillissement actif: enjeu européens, contextes et spécificités luxembourgeoises, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, février 2006](#)

[Réussir le pari du «vieillissement actif». Moins une question d'incitants financiers que de qualité de vie, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, mars 2005](#)

[Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, mai 2005](#)

[Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière de formation continue pour les travailleurs âgés, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, avril 2006](#)

[Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, avril 2006](#)

[Examen thématique de l'OCDE sur les politiques pour aménager les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail a Examen thématique de l'OCDE sur les politiques pour aménager les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail, Organisation de coopération et de développement économiques, juillet 2003](#)

Mesures en faveur de l'emploi des jeunes, emploi

[Les mesures en faveur de l'emploi des jeunes de 1978 à nos jours, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economique, août 2006](#)

[Bulletin luxembourgeois de l'emploi, Administration de l'emploi, août 2006](#)

Insertion professionnelle, préretraite, invalidité, pensions

[L'incapacité de travail. Une mesure de maintien à l'emploi aux effets pervers ?, Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economique, août 2006](#)

[Statistiques réinsertion professionnelle, Administration de l'emploi, février 2005](#)

[Statistiques indemnité attente, Inspection générale de la sécurité sociale, septembre 2006](#)

[Impact de la modification de l'attribution des pensions d'invalidité, Union des caisses de maladie, 2003](#)

[Note concernant l'établissement du profil prescripteur de certificats d'incapacité de travail, Union des caisses de maladie, août 2005](#)

[La préretraite – note interne, Inspection générale de la sécurité sociale, septembre 2006](#)

[Rapport de stratégie nationale sur les pensions, Inspection générale de la sécurité sociale, septembre 2005](#)

Indemnité pécuniaires

[Analyse de l'évolution des indemnités pécuniaires de maladie, Bulletin luxembourgeois des questions sociales, 2003](#)

[Rapport sur la situation de l'assurance maladie-maternité, Inspection générale de la sécurité sociale, octobre 2006](#)

Rapports annuels des organismes concernés

[Administration de l'emploi rapport annuel.pdf](#)

[Service national d'action social rapport annuel.htm](#)

[Inspection générale de la sécurité sociale rapport general.pdf](#)

[Ministère de la Famille et de l'Intégration rapport annuel.pdf](#)

[Union des caisses de maladie rapport activités.pdf](#)

Articles de presse

[Presse_Kampf gegen Arbeitslosigkeit Verantwortung übernehmen_Contribution écrite de François Biltgen au sujet de la lutte contre le chômage.htm](#)

[Presse_Keine one-shot-Reform_Mars Di Bartolomeo au sujet de la situation des caisses de pension.htm](#)

[Presse_Le maintien dans l'emploi une philosophie et non pas un instrument miracle_François Biltgen au sujet des mesures de lutte contre le chômage.htm](#)

[Presse_Le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, au sujet de l'insertion des travailleurs handicapés au marché de l'emploi_files](#)

[Presse_Mars Di Bartolomeo Gesundheit und Altersvorsorge haben ihren Preis.htm](#)

[Presse_PaperJam - Tripartite un consensus a minima.htm](#)

[Presse Union des caisses de maladie 1.pdf](#)

[Presse Union des caisses de maladie 2.pdf](#)

B. Mesures de maintien du revenu

Le régime de l'assurance maladie prévoit qu'en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, la perte de revenu est compensée par l'attribution d'une indemnité pécuniaire de maladie, pour autant qu'il n'existe pas, d'après le droit du travail, une obligation à charge de l'employeur, de continuer le paiement de la rémunération pendant une certaine durée. Pour les employés privés, cette obligation patronale concerne le mois de la survenance de la maladie et les trois mois subséquents. En outre il y a lieu de relever que le bénéficiaire d'une pension d'invalidité qui exerce une activité à droit, en cas d'incapacité de travail, à une indemnité correspondant à sa perte de revenu. Par ailleurs, la perte de revenu à cause d'une absence sur le poste du travail pour cause de maladie d'un enfant peut être compensée. L'indemnité pécuniaire de maladie est calculée par référence à la rémunération brute que l'assuré aurait gagnée en cas de continuation du travail pendant le congé de maladie. L'indemnité pécuniaire est accordée tant que persiste l'incapacité de travail suivant l'appréciation du contrôle médical de la sécurité sociale. Toutefois l'indemnité pécuniaire de l'assuré n'est plus accordée après 10 semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de 20 semaines à moins que l'assuré ne présente un rapport médical circonstancié, établi par son médecin traitant, et justifiant de l'avis du contrôle médical de la sécurité sociale le maintien du droit au-delà de cette échéance. Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines. A cette fin sont mises en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail. L'indemnité pécuniaire due à un salarié prend cours à partir du premier jour ouvré de l'incapacité de travail, à condition que celle-ci ait été déclarée dans les formes et délais exigés.

L'assuré ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents peut prétendre à un congé pour raisons familiales. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées. La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser 2 jours par enfant et par an. La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle.

Bien que la maladie et la maternité soient des éventualités distinctes – une grossesse sans complications n'est pas un état morbide - les similarités entre les deux sortes de prestations sont telles qu'on les a regroupées légalement et administrativement en une branche unique: l'assurance maladie-maternité. Les deux éventualités entraînent en principe une interruption de l'emploi relativement brève, et les prestations pendant cette période sont semblables dans les deux cas. Le régime couvrant la maladie et la maternité assure les soins médicaux et les soins requis par la grossesse et l'accouchement, ainsi que la perte de gain subie pendant la période de protection légale de la femme enceinte et accouchée. Il n'existe pas d'obligation patronale pour indemniser une perte de revenue liée à la maternité. Les assurés exerçant une occupation professionnelle soumise à assurance ont droit, pendant le congé de maternité, à une indemnité pécuniaire de maternité, sous condition d'être affiliés à titre obligatoire pendant 6 mois au moins au cours de l'année précédant le congé de maternité. A noter qu'il s'agit des seules prestations de l'assurance maladie - maternité à être soumises à un stage d'affiliation.

L'indemnité pécuniaire de maternité est allouée pendant la durée du congé prénatal obligatoire, à savoir 8 semaines avant l'accouchement.

La loi qualifie un certain nombre de travaux comme dangereux pour la santé et la sécurité d'une femme enceinte ou allaitante et distingue deux catégories de travaux à risques: les travaux liés à des risques dus à des agents physiques (p. ex. soulèvement ou transport de charges dont le poids dépasse 5 kilos, les travaux nécessitant la station debout ou exigeant une position accroupie...); les travaux liés à des risques dus à des agents biologiques ou chimiques. Pour ce genre de travaux, l'employeur est tenu d'aménager provisoirement les conditions ou le temps de travail. Si un tel aménagement s'avère techniquement ou objectivement impossible, la femme enceinte doit être affectée à un autre poste de travail avec maintien de son salaire. En cas d'impossibilité d'une autre affectation, l'intéressée est dispensée du travail. L'évaluation des travaux dangereux, de même que les décisions relatives aux aménagements, affectations ou dispenses se font sur avis du médecin de travail compétent. Pendant la dispense de travail, il est accordé une indemnité pécuniaire à charge de la caisse de maladie.

L'assurance accident du travail couvre l'accident du travail survenu à l'assuré par le fait du travail ou à l'occasion du travail. Il faut qu'il existe, au moment de l'accident, une connexité entre l'emploi assuré et l'activité ayant donné lieu à la blessure, de même qu'entre le fait accidentel et la blessure. Il faut notamment que l'occupation lors de laquelle l'accident est survenu ait eu lieu dans l'intérêt de l'entreprise dans laquelle l'assuré est occupé. Par ailleurs l'assuré doit se trouver au moment de l'accident dans un lien de subordination à l'égard de l'employeur. L'accident doit donc survenir du fait de l'exécution du contrat de travail. Une indemnité pécuniaire est versée à l'assuré ayant exercé une activité professionnelle au moment de l'accident et tant que la victime se trouve en état d'incapacité de travail sans pouvoir dépasser la limite prévue en matière d'assurance maladie, à savoir 52 semaines. L'indemnité pécuniaire est calculée comme en matière d'assurance maladie. Une rente temporaire peut être accordée à la fin du droit de l'indemnité pécuniaire, mais au plus tôt à partir de l'expiration des 13 semaines consécutives à l'accident. Le montant de cette rente temporaire est fixé selon le degré d'incapacité sur la base du montant dû en cas d'incapacité totale. En règle générale, la législation en matière d'accident prévoit qu'en cas de diminution définitive de l'intégrité physique, une rente est accordée dont le calcul se fait d'après un élément médical (le degré de l'incapacité constaté) et d'après un élément mathématique (la base de calcul). Si le degré de l'incapacité est évalué à 100% - cas de l'incapacité totale - la victime touche l'intégralité de la rente prévue. Si, comme c'est le cas d'ordinaire, le degré d'incapacité est évalué à moins de 100%, la rente est fixée au pourcentage correspondant de la rente entière. Si le degré de l'incapacité est faible, la rente, qui serait d'un niveau peu élevé, est remplacée par le versement d'un capital (rachat). En cas d'incapacité totale il y a octroi d'une rente égale à 85,6% du revenu annuel fixé comme indiqué ci-avant (rente plénière). En cas d'incapacité partielle la rente est fixée selon le degré d'incapacité sur la base du montant de la rente plénière (rente partielle).

Outre l'hypothèse d'un accident et l'usure précoce du corps, l'invalidité vise l'hypothèse d'une maladie de longue durée ou d'une maladie incurable. D'après les termes de la loi luxembourgeoise est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. Pour avoir droit à une pension d'invalidité l'assuré doit justifier d'un stage de 12 mois d'assurance au moins au titre de l'assurance obligatoire ou continuée pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité constatée par le contrôle médical de la sécurité sociale ou de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maladie. Cette période de

référence de 3 ans est étendue pour autant et dans la mesure où elle se superpose à des périodes assimilées ou à des périodes correspondant au bénéfice du revenu minimum garanti. La pension d'invalidité annuelle se compose des éléments de pension: les *majorations proportionnelles* correspondant à 1,85% de la somme des salaires, traitements ou revenus cotisables mis en compte ; les *majorations proportionnelles spéciales* correspondant au produit résultant de la multiplication de 1,85% de la base de référence, par le nombre d'années restant à courir du début du droit à la pension jusqu'à l'accomplissement de la 55e année d'âge.

Les différentes possibilités de mise à la préretraite en vigueur depuis 1987 sont les suivantes : la préretraite-solidarité concerne un départ à plein temps d'un salarié âgé d'au moins 57 ans à la condition d'une embauche compensatrice. La période d'indemnisation du préretraité ne peut excéder trois années. La préretraite progressive est accordée au salarié âgé de 57 ans dans les mêmes conditions que la préretraite-solidarité et s'il accepte la transformation de son emploi à plein temps en emploi à temps partiel. La préretraite dite d'ajustement constitue une extension à tous les secteurs de l'économie du régime appliqué initialement dans le secteur de la sidérurgie. Elle peut s'appliquer au personnel âgé de 57 ans des entreprises qui font l'objet d'une fermeture et au personnel des entreprises en voie de restructuration qui se trouve menacé par un licenciement ainsi qu'aux entreprises en état de faillite. Les conditions d'ouverture du droit à la préretraite-ajustement sont comparables à celles prévues pour l'admission à la préretraite-solidarité. Le montant de l'indemnité de préretraite est calculé en fonction de la rémunération brute moyenne des trois mois précédant immédiatement la période d'indemnisation. Pendant la première année, le montant est fixé à 85 % de cette rémunération, pendant la deuxième année à 80 % et pendant la troisième année à 75 %. L'indemnité est plafonnée à cinq fois le salaire social minimum. Elle est adaptée aux variations du coût de la vie selon les traitements des fonctionnaires de l'État. En cas de préretraite progressive, le montant de l'indemnité de préretraite est adapté au prorata de la réduction de la durée de travail du salarié bénéficiant de la préretraite progressive.

Documentation

[Prestations en espèces en cas de maladie, Droit de la sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 2006](#)

[Prestations en espèces en cas de maternité, Droit de la sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 2006](#)

[Prestations en cas d'accident de travail, Droit de la sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 2006](#)

[Prestations en cas d'invalidité, Droit de la sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 2006](#)

[Préretraite, Droit de la sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 2006](#)

Réformes récentes et projets de réforme

Loi du 25 juillet concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

Avant 2002, le travailleur salarié incapable de travailler épuisait son droit aux indemnités pécuniaires de maladie pour présenter ensuite sa demande en obtention de la pension d'invalidité. Si celle-ci lui était refusée, parce qu'il ne répondait pas aux critères légaux, sa situation devenait extrêmement précaire. Souvent, son contrat de travail était résilié, parce que la période de protection légale était révolue. Ou encore, si l'employeur n'avait pas résilié le contrat de travail, le médecin du travail pouvait constater une inaptitude au dernier poste de travail. Le travailleur en question avait un droit de recours devant les juridictions sociales, mais cette procédure prenait du temps. Entre-temps, il n'avait pas droit aux indemnités de chômage, alors que par son recours il manifestait son inaptitude pour le marché du travail. Il ne lui restait que le recours au revenu minimum garanti.

Les mesures mises en œuvre par la nouvelle loi visent d'un côté à accélérer les procédures prévues en matière de sécurité sociale, en les coordonnant avec les règles protectrices du droit du travail et de compléter, d'un autre côté, le dispositif de protection actuel par des mesures de réinsertion professionnelle au profit des travailleurs qui se voient refuser la pension d'invalidité, tout en présentant une incapacité de travail pour exercer leur dernier poste de travail.

Examen médical avant la fin du 4e mois de maladie

Le système de protection mis en place en faveur des travailleurs qui, sans être invalide au sens de la loi, sont incapables d'exercer leur dernier poste de travail, prévoit que le travailleur se trouvant en congé de maladie est convoqué au plus tard le quatrième mois suivant le début de son incapacité de travail pour un examen par le Contrôle médical de la sécurité sociale. Si l'examen de la demande en obtention de la pension d'invalidité aboutit à la constatation que l'intéressé n'est pas invalide; le Contrôle médical adresse le dossier au médecin du travail pour examiner s'il y a une incapacité pour le dernier poste de travail.

Priorité au reclassement interne

Si l'incapacité du travailleur pour le dernier poste de travail est constatée la commission mixte est saisie en vue de la procédure de reclassement. La Commission mixte, qui est composée par des représentants des partenaires sociaux et des instances publiques concernées, a pour mission de décider le reclassement soit interne dans l'entreprise du travailleur, soit externe sur le marché de l'emploi. Le reclassement consiste dans l'affectation soit à un autre poste de travail, soit à un autre régime de travail. Pour le reclassement interne, le projet prévoit un reclassement obligatoire auquel sont soumises toutes les entreprises ayant plus de 25 salariés et qui n'ont pas encore suffi à leur obligation légale en matière d'embauche de travailleurs handicapés. En cas de reclassement interne le travailleur a droit à une indemnité compensatoire représentant la moins-value entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. La prise en compte de l'ancienne rémunération est cependant plafonnée à un montant représentant cinq fois le salaire social minimum. L'employeur qui opère le reclassement interne a droit aux aides prévues en matière d'embauche de travailleurs handicapés et à une bonification d'impôt.

Reclassement sur le marché du travail

Si un reclassement interne ne peut être opéré, la commission mixte décide le reclassement externe. Le travailleur est inscrit d'office comme demandeur d'emploi et touche les indemnités de chômage. A cette fin il est créé une section spéciale intitulée « Service des travailleurs à capacité de travail réduite » auprès de l'Administration de l'Emploi. Si le reclassement externe aboutit à un reclassement du travailleur sur le marché général de l'emploi, il a droit à l'indemnité compensatoire dans les mêmes conditions qu'en cas de reclassement interne et l'employeur a droit aux aides et bonifications fiscales.

L'indemnité d'attente

Si le travailleur n'a pu être reclassé pendant la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet sur le marché général de l'emploi, il a droit à une indemnité d'attente dont le montant correspond à la pension d'invalidité. Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité d'attente, le travailleur doit rester disponible pour le marché de l'emploi et l'indemnité ne lui est versée que pendant le temps où un emploi approprié n'a pu être trouvé pour l'intéressé. L'indemnité d'attente est soumise aux mêmes conditions de retrait et aux mêmes dispositions anti-cumul que la pension d'invalidité. En fin de compte il y a lieu de préciser que l'indemnité compensatoire est prise en charge par le Fonds pour l'emploi tandis que l'indemnité d'attente est prise en charge par l'assurance pension.

Documentation

[Description des procédures concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, Division de la santé au travail](#)

[Loi du 25 juillet concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle - exposé des motifs, 2002](#)

[Services pour travailleurs bénéficiaires d'une décision de reclassement externe, Administration de l'emploi](#)

Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

La situation de revenu actuelle des personnes handicapées connaît une grande disparité à laquelle le législateur se propose de remédier avec des mesures ayant pour objet de promouvoir la sécurité et l'indépendance économiques ainsi que le statut social des personnes handicapées, qui en raison de leur déficience, ne peuvent pas encore gagner leur vie sur le marché du travail ordinaire. Le double objectif de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est de mettre en place un système de rémunération dans les ateliers protégés afin d'assurer un véritable salaire aux personnes handicapées qui y travaillent et de créer un revenu pour les personnes handicapées, qui en raison de leur déficience sont dans l'impossibilité de gagner leur vie. Par ailleurs, la loi est établie dans un souci de soutenir une politique d'activation et de participation des personnes handicapées. En effet, l'exercice d'une activité professionnelle constitue la voie privilégiée pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'indépendance économique et à l'intégration sociale. La volonté de reconnaître et de rémunérer tout effort de travail fourni par une personne handicapée se situe dans le cadre d'une politique

d'activation et de participation des personnes handicapées et vise à s'éloigner de la traditionnelle politique caritative menée en matière de handicap.

Documentation

[Services pour travailleurs handicapés, Administration de l'emploi](#)

[Brochure explicative de la loi du 12 septembre 2003, Ministère de la Famille, 2004](#)

Réforme de l'assurance accident

Saisi en 1992 par le Gouvernement en vue de l'élaboration d'un avis sur une réforme de l'assurance accident, le Conseil économique et social (CES) n'a commencé ses travaux qu'en 1996 et a rendu son avis le 2 octobre 2001.

L'avis du CES fournit une description assez détaillée des différents aspects de l'assurance accident : champ d'application personnel, définition des risques, prestations, prévention des accidents, organisation administrative et financement. Les propositions les plus innovantes formulées par le CES tendent à améliorer les prestations en espèces en faveur des victimes d'accidents graves au détriment de celles ne présentant que des séquelles peu importantes sans véritable incidence sur leur vie professionnelle. Aussi semble-t-il opportun de se concentrer d'abord sur ce volet de la réforme avant d'en aborder les autres aspects. Le contexte d'une éventuelle réforme a d'ailleurs évolué depuis 2001.

Documentation

[Note préparatoire sur la réforme de l'Assurance accident, Association d'assurance contre les accidents, septembre 2006](#)

Statut unique

Le Gouvernement et les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée. L'introduction de ce principe passera par la réforme de la sécurité sociale, avec la création de deux caisses : la caisse de maladie et la caisse de pension unique aux travailleurs. L'harmonisation des statuts nécessitera, par ailleurs, une réforme du droit du travail. Il ne sera cependant pas facile d'effacer les différences qui existent entre les ouvriers et les employés,

notamment la rémunération des heures supplémentaires, le trimestre de faveur et les indemnités de départ. Le comité de coordination tripartite a insisté sur le fait qu'une telle réforme devra nécessairement éviter une surcharge en termes de coûts, mais aussi tenir compte de certaines spécificités de secteur à forte population ouvrières (comme le secteur de la construction).

Documentation

[L'introduction d'un statut unique pour salariés – position patronale, UEL, août 2006](#)

C. Mesures d'emploi

Le chômage, en tant que risque couvert par la sécurité sociale est la situation du travailleur qui se trouve sans emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté et qui est ainsi privé de gain. La législation envisage en premier lieu la situation du chômage complet, c'est-à-dire la situation du travailleur en quête d'un emploi à sa convenance. En second lieu, deux lois spéciales règlent la situation du chômage partiel, qui consiste dans l'introduction de plusieurs jours de chômage dans la semaine ordinaire du travail ou dans la réduction du nombre des heures de travail: la première loi a trait au chômage dû aux intempéries et au chômage accidentel ou technique; la deuxième vise le chômage partiel de source conjoncturelle ou structurelle. Le chômage proprement dit consiste en un arrêt involontaire et prolongé du travail dû à l'impossibilité de trouver un emploi: n'étant pas à même de travailler l'intéressé perd la source essentielle ou unique de ses revenus, d'où l'octroi, le cas échéant, d'indemnités de chômage complet. Le point de départ de l'indemnisation du chômeur complet coïncide avec la première journée de chômage, à moins que ce ne soit un samedi ou un dimanche, à condition que le travailleur privé d'emploi se fasse inscrire comme demandeur d'emploi le jour même de la survenance du chômage et qu'il introduise sa demande en indemnisation avant l'expiration d'un délai de deux semaines à partir du jour de l'ouverture du droit à indemnisation. La durée maximale de l'indemnisation est fixée à 365 journées de calendrier au cours d'une période de référence de 24 mois. Toutefois, le droit à l'indemnité de chômage du chômeur âgé de 50 ans est maintenu, à sa demande. Le montant de l'indemnité de chômage complet est de 80% du salaire brut antérieur du travailleur sans emploi. Pour le chômeur qui a un ou plusieurs enfants à sa charge, le taux d'indemnisation est porté à 85%.

Le ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle peut, de l'avis conforme du ministre du travail et de l'emploi, organiser à l'intention des demandeurs d'emploi des cours, des stages ou autres mesures de préparation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle, des cours ou stages de formation professionnelle complémentaire, ainsi que des cours ou stages d'adaptation, de conversion ou de perfectionnement professionnels. Ces cours, stages ou autres mesures de préparation, d'initiation et d'orientation à la vie professionnelle peuvent comporter l'affectation temporaire du demandeur d'emploi à une expérience de travail utile auprès de l'Etat, des communes, des établissements publics ou d'autres organismes, institutions ou groupements de personnes poursuivant un but non-lucratif. Sur proposition du ministre du travail, le gouvernement en conseil peut décider l'organisation de travaux d'utilité publique destinés à l'occupation des demandeurs d'emploi inscrits à l'administration de l'emploi. Le chômeur indemnisé affecté à une tâche déclarée d'utilité publique ou qui suit des cours ou stages de perfectionnement a droit à une indemnité complémentaire dont le niveau est déterminé

par le ministre du travail et de l'emploi compte tenu de la nature de la tâche prestée. L'attribution ou le maintien de l'indemnité de chômage complet peut être subordonné à la participation du chômeur à des stages de préparation en entreprise, à des actions de formation, à des travaux d'utilité publique ou à des expériences de travail.

Indemnisation du chômage complet

En cas de cessation des relations d'emploi le travailleur sans emploi, a droit à l'octroi d'une indemnité de chômage complet pourvu qu'il réponde aux conditions d'admission fixées par la loi.

Mise au travail de demandeurs d'emploi

Sur proposition du Ministre du travail et de l'emploi, le Gouvernement peut décider l'organisation de travaux d'utilité publique destinés à l'occupation des demandeurs d'emploi indemnisés.

Aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée

Le fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs du secteur privé les parts employeurs et assuré des cotisations de sécurité sociale à condition qu'ils engagent des chômeurs âgés ou de longue durée, indemnisés ou non.

Aides à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi

Le fonds pour l'emploi peut accorder une indemnité pour frais de déplacement dans le cas où le bénéficiaire réside en territoire luxembourgeois et est reclassé dans un emploi durable en territoire luxembourgeois à une distance supérieure à 15 km du lieu de sa résidence habituelle.

Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur

L'insolvabilité de l'employeur comporte pour les salariés qu'il emploie des conséquences économiques et sociales particulièrement graves. Ceci est vrai surtout pour le travailleur dont l'employeur a été déclaré en état de faillite et qui doit résilier de plein droit le contrat de travail qui le liait à l'entreprise. Le salarié touché par la faillite de l'employeur s'adresse au curateur de la faillite qui transmet les déclarations de créance pour vérification à l'ADEM.

Aide au réemploi

Le fonds pour l'emploi peut accorder une aide au réemploi en cas de reclassement dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à la rémunération antérieure.

Aide à la création d'entreprise

Une aide à la création ou la reprise d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et y exerçant ses activités peut être accordée par le Ministre du travail et de l'emploi aux demandeurs d'emploi sans emploi.

Indemnité compensatoire

L'indemnité compensatoire est accordée aux bénéficiaires d'un reclassement interne et en cas de reclassement externe opéré par le Service des travailleurs à capacité de travail réduite. L'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

Stage d'insertion

La formule de ce stage comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique. Elle peut être proposée aux demandeurs d'emploi inscrits n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Contrat d'auxiliaire temporaire

L'objet de ce contrat est d'assurer aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas encore dépassé l'âge de 30 ans accomplis, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active. Ces contrats peuvent être conclus soit avec le secteur privé, soit avec le secteur public.

Aides et primes de promotion de l'apprentissage

Le Ministre du travail et de l'emploi peut attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage. Il peut également attribuer des primes d'orientation aux jeunes demandeurs d'emploi qui s'insèrent dans la vie active comme salariés sous le couvert d'un contrat de travail ou comme apprentis sous le couvert d'un contrat d'apprentissage.

Stage de réinsertion professionnelle

Ce stage est destiné aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans et recevant une formation théorique et pratique auprès d'un employeur.

Mesures de formation

Les mesures de formation doivent permettre une meilleure intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Apprentissage pour adultes

Cette mesure de formation, à charge du fonds pour l'emploi permet aux personnes enregistrées à l'ADEM de suivre des cours dans le cadre de l'apprentissage pour adultes préparant aux certificats de CITP, CCM et CATP.

Pool des assistants

Il s'agit d'un pool de personnes rémunérées, chargées d'assister les directeurs des établissements post primaires dans la surveillance et dans les domaines périscolaire et administratif.

Mesures de formation, de rééducation, d'insertion et de placement des travailleurs handicapés

Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel peut proposer au directeur de l'Administration de l'emploi, selon l'âge du candidat, son degré d'invalidité ou la nature de son invalidité, et sur le vu de ses capacités antérieures, des mesures de placement, de formation ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

Documentation

[Prestations de chômage, Droit de la sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 2006](#)

[Revenu minimum garanti, Droit de la sécurité sociale, Inspection générale de la sécurité sociale, 2006](#)

[Aides et mesures destinées principalement aux demandeurs d'emploi, Administration de l'emploi](#)

D. La situation des personnes à capacité réduite sur le marché du travail et dans la société

La situation des personnes à capacité réduite sur le marché du travail est principalement réglementée par les mesures pour personnes handicapées et les mesures en cas de l'incapacité de travail et de la réinsertion professionnelle (voir la section « récentes réformes » ci-dessus).

E. Sites internet

<http://www.info-handicap.lu/> Info-handicap

<http://www.adem.public.lu/> Administration de l'emploi

<http://www.mss.etat.lu/> Ministère de la sécurité sociale

<http://www.mt.etat.lu/> Ministère du travail

<http://www.snas.etat.lu/> Service national d'action sociale

<http://www.statistiques.public.lu/fr/index.html> Service central de la statistique et des études économiques

<http://www.aaa.lu/> Association d'assurance contre les accidents

<http://www.ucm.lu/> Union des caisses de maladie

¹ Ministère d'Etat, Avis du Comité de coordination tripartite, Luxembourg, 28 avril 2006

² Les partenaires sociaux prennent note de l'intention du Gouvernement de réformer le système en question, et dans ce contexte les dispositions en matière d'accidents de trajet, et d'encourager une solidarité plus poussée entre les employeurs en matière de taux de cotisation. Les représentants patronaux soulignent que toute réforme devra se faire dans le contexte de la solidarité déjà inhérente au système. Les syndicats soutiennent le Gouvernement dans sa démarche.

³ Source : chiffres du Statec

⁴ Espérance de vie (ind ov – 3)

⁵ Indice de dépendance démographique (ind ov – cont 4)

⁶ Taux de croissance du PIB réel (ind v – cont 1)

⁷ Eurostat (indicateurs structurels)

⁸ Dette publique (ind ov – cont 6)

⁹ Dépenses par fonctions de protection sociale (en % du PIB) (ind ov – cont 7)

¹⁰ Dépenses de protection sociale projetées (en % du PIB) (ind ov - 6)

¹¹ Source : chiffres du MENFP (SCRIPT) relatifs à l'année scolaire 2004/2005

¹² Etude Economique du Luxembourg 2006, OCDE, 2006

¹³ Jeunes quittant prématurément l'école et ne poursuivant ni études ni formation (ind ov – 4)

¹⁴ Source : IGSS 2005

¹⁵ Taux d'activité (ind ov - cont 2a)

¹⁶ Taux d'emploi (ind ov – cont 2a)

¹⁷ Taux d'emploi (ind ov – 10)

¹⁸ Taux de chômage (ind ov – cont 2b)

¹⁹ Taux de chômage de longue durée (ind ov – cont 2d)

²⁰ Taux de chômage des jeunes (ind ov – cont 2c)

²¹ Situation des ménages (ind v – cont 5b)

²² Distribution des ménages par type de ménage (ind ov – cont 5)

²³ Source : chiffres du MIFA (SNAS), décembre 2005

-
- ²⁴ Inégalité de la distribution du revenu S80/S20 rapport interquintile de revenu (ind ov – 2)
- ²⁵ Coefficient de Gini (ind SI-cont 2)
- ²⁶ Taux de risque de pauvreté (ind ov – 1a)
- ²⁷ Ecart relatif de risque de pauvreté (ind ov – 1b)
- ²⁸ Taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux (ind ov- cont 11)
- ²⁹ Taux de risque de pauvreté (ind SI – S1a, S1b, S1c, S1d)
- ³⁰ Taux de risque de pauvreté (ind ov – 1a)
- ³¹ Taux de risque de pauvreté (ind SI - S1c, S1d)
- ³² Taux de risque de pauvreté (ind ov-1a)
- ³³ Revenu net d'assistance sociale pour 3 types de ménages sans employ (ind ov – cont 10)
- ³⁴ Rapport relatif du revenu médian pour des personnes âgées de +65 ans et entre 0-64 ans (ind ov – 7)