

N° 4459¹⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI**concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION SPECIALE
„PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI”**

(28.1.1999)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président-Rapporteur; M. Lucien LUX, Rapporteur; MM. François BAUSCH, Niki BETTENDORF, Lucien CLEMENT, Mars DI BARTOLOMEO, Gast GIBERYEN, Jean-Marie HALSDORF, Paul HELMINGER, Mme Ferny NICKLAUS-FABER et M. Marc ZANUSSI, Membres.

*

ANTECEDENTS ET PROCEDURE

Dans le cadre des travaux de préparation du Sommet européen extraordinaire sur l'emploi, qui a eu lieu à Luxembourg, les 20 et 21 novembre 1997, la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés a organisé un débat d'orientation sur l'emploi. A la suite de nombreuses auditions, la commission a adopté son rapport le 4 novembre 1997 (doc. parl. 4362), rapport qui a été discuté par la Chambre des Députés en sa séance publique du 13 novembre 1997.

Suite aux conclusions du Sommet européen précité, un plan d'action pour l'emploi a dû être élaboré par tous les Etats membres de l'Union européenne. Compte tenu des lignes directrices européennes et en se basant notamment sur les recommandations formulées par la Chambre des Députés dans son débat d'orientation, le Comité de coordination tripartite a entamé des négociations le 6 février 1998 pour parvenir le 18 avril 1998, après de multiples réunions, à un accord sur un plan national en faveur de l'emploi.

Dans une réunion du 23 avril 1998, M. Jean-Claude Juncker, Premier Ministre, Ministre du Travail et de l'Emploi, a présenté en détail à la Commission parlementaire du Travail et de l'Emploi le plan national pour l'emploi tel qu'il a été mis au point au sein du Comité de coordination tripartite.

Comme le Gouvernement a opté pour le regroupement de l'ensemble des textes – relevant de plusieurs domaines et compétences ministérielles – dans un seul projet de loi, la Chambre des Députés a décidé dans sa séance publique du 7 juillet 1998 d'instituer une commission spéciale, ceci notamment afin de permettre un travail plus rationnel au niveau de l'instruction législative du projet.

Dans sa réunion constitutive du 15 juillet 1998, la Commission spéciale a désigné M. Marcel Glesener comme président, les fonctions de vice-présidents revenant à M. Niki Bettendorf et M. Mars di Bartolomeo. M. Lucien Lux ainsi que M. le président Marcel Glesener ont été nommés corapporteurs.

Dans sa réunion du 24 juillet 1998, la Commission spéciale entend la présentation générale de l'avant-projet de loi par M. Jean-Claude Juncker, Premier Ministre, Ministre du Travail et de l'Emploi.

Le projet de loi est déposé à la Chambre des Députés le 10 août 1998.

Dans ses réunions des 15, 16, 23 et 24 septembre 1998 et du 5 octobre 1998, la Commission spéciale procède à l'examen détaillé des différents chapitres du projet de loi, ceci en présence de M. le Premier Ministre Jean-Claude Juncker et des ministres respectivement compétents.

Compte tenu des réflexions menées au cours de ces réunions, une première série de vingt-sept amendements parlementaires est adoptée dans la réunion du 16 novembre 1998.

Dans sa réunion du 7 décembre 1998, la Commission spéciale examine le premier avis général du Conseil d'Etat du 24 novembre 1998 ainsi que l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 1er décembre 1998, portant sur les amendements parlementaires précités.

Dans ses réunions des 14 et 21 décembre 1998, la commission procède à l'examen des articles du projet de loi en se basant sur le texte coordonné annexé par le Conseil d'Etat à son avis complémentaire.

Dans le cadre de cet examen, la Commission spéciale arrête une deuxième série de trente-cinq amendements parlementaires qui seront transmis au Conseil d'Etat le 23 décembre 1998 et qui feront l'objet d'un deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat du 12 janvier 1999.

Dans sa réunion du 20 janvier 1999, la Commission spéciale examine cet avis du Conseil d'Etat, tout en arrêtant la version finale du texte coordonné à soumettre au vote de la Chambre des Députés.

Finalement, dans sa réunion du 28 janvier 1999, la Commission spéciale adopte le présent rapport.

*

Il convient encore de relever que le projet de loi a été avisé par toutes les chambres professionnelles, par le Comité de Travail féminin ainsi que par la Commission parlementaire de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine. Le détail des avis publiés aux documents parlementaires se présente comme suit:

- Avis de la Chambre des Métiers (17.9.1998 – doc. parl. 4459²);
- Avis de la Chambre des Employés privés (16.10.1998 – doc. parl. 4459³);
- Avis complémentaire de la Chambre des Employés privés sur le volet du projet concernant l'organisation du temps de travail (8.12.1998 – doc. parl. 4459¹⁵);
- Avis de la Chambre de Commerce (13.10.1998 – doc. parl. 4459⁴);
- Avis de la Chambre de Travail (20.10.1998 – doc. parl. 4459⁵);
- Avis de la Chambre d'agriculture (23.10.1998 – doc. parl. 4459⁶);
- Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (12.11.1998 – doc. parl. 4459⁷);
- Avis du Comité du Travail féminin sur l'accord tripartite (26.6.1998 – doc. parl. 4459²) et sur le projet de loi (19.10.1998 – doc. parl. 4459⁹);
- Avis du Comité Directeur de la Caisse nationale des prestations familiales (27.11.1998 – doc. parl. 4459¹⁴);
- Avis de la Commission parlementaire de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la Promotion féminine (18.11.1998 – doc. parl. 4459¹³).

Notons enfin, que tout au long de la procédure législative, les deux corapporteurs, mandatés à cet effet par la Commission spéciale, ont mené de larges consultations informelles avec les différentes organisations syndicales et professionnelles. Ces consultations ont permis d'éclaircir les positions respectives et ont contribué à dégager un texte final susceptible de recueillir une adhésion aussi large que possible.

*

INTRODUCTION

La situation sur le marché de l'emploi

La situation sur le marché du travail luxembourgeois se caractérise depuis plusieurs années par une forte création nette d'emplois, par une pénétration accrue des frontaliers ainsi que par une hausse du chômage.

Le taux d'emploi et l'offre de travail

L'emploi salarié a augmenté de 48% entre 1985 et 1998 (taux de progression annuel moyen de 3,3%) et la population des salariés a atteint la barre des 215.000 en 1998. Dans la même période, le travail frontalier a augmenté de 500%. Actuellement, 67.000 frontaliers travaillent au Luxembourg, soit 31% de

l'ensemble de la population salariée. Sur l'ensemble des emplois créés en 1997, 70% ont été occupés par des frontaliers.

Le taux d'emploi, c.-à-d. le rapport entre la population active et la population en âge de travailler (15-64 ans) est à Luxembourg de 60,3 %. Ce chiffre se situe au niveau de la moyenne européenne (60,5%).

Une analyse du taux d'emploi par classe d'âge fait cependant apparaître de fortes variations entre le Luxembourg et les autres Etats membres de l'Union. Au Luxembourg, le taux d'emploi des hommes appartenant à la classe d'âge de forte activité (25-54 ans) est avec 92,5 % nettement plus prononcé que la moyenne européenne, qui se situe aux alentours de 84%.

En revanche, le taux d'activité féminin reste avec 38% à un niveau des plus faibles dans l'Union européenne, qui affiche un taux moyen de 50,5%. Le taux d'activité des hommes âgés entre 55 et 64 ans n'est que de 31,6% contre 46,6% dans l'UE-15. Finalement, le taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans se situe avec 31,3% également en dessous de la moyenne européenne qui est de 35,9%. Force est de constater que les deux derniers écarts évoqués sont notamment dus au fait qu'au Luxembourg, les jeunes restent plus longtemps à l'école et que les plus âgés quittent plus rapidement le marché du travail.

Le taux de chômage

Le taux de chômage, soit le rapport entre la population cherchant un emploi et la population active, a doublé entre 1985 et 1997, en passant de 1,7% à 3,3% en 1997, le nombre moyen de chômeurs étant de 6.357. Ces derniers mois, le taux de chômage a régressé progressivement pour s'élever fin 1998 à 3,1%.

Selon les prévisions de la Commission européenne et du Statec, ce taux devrait se stabiliser au cours des mois à venir, alors qu'il continue d'être le taux de chômage le plus faible dans l'UE, qui affiche une moyenne de 9,8%.

En analysant la structure des demandeurs d'emploi inscrits, on constate deux spécificités du chômage au Luxembourg:

- le chômage frappe surtout les moins de 25 ans: ils représentent environ 10% de la population active, mais 25% des demandeurs d'emploi. Aussi le taux de chômage des jeunes s'élève-t-il actuellement à 6,2%.
- le pourcentage de chômeurs de longue durée (6 mois et plus) a sensiblement augmenté entre 1988 et 1998, en passant de 31% à 39% de la population totale des demandeurs d'emploi.

Compte tenu de ces chiffres, la commission estime indispensable que la politique luxembourgeoise en faveur de l'emploi tienne impérativement compte des caractéristiques spécifiques de la situation luxembourgeoise, afin de ne pas compromettre le succès de la mise en oeuvre du plan d'action national.

Le débat d'orientation sur l'emploi du 13 novembre 1997

Le 13 novembre 1997 un débat d'orientation sur l'emploi fut organisé à la Chambre des Députés.

Ce débat poursuivait une triple finalité:

- faire le point de la situation du marché de travail luxembourgeois;
- préparer le sommet européen sur l'emploi de Luxembourg;
- évaluer les instruments existants de lutte contre le chômage et formuler une série de recommandations en vue d'une prochaine réunion du comité de coordination tripartite.

Le rapport afférent de la Commission du Travail et de l'Emploi a mis l'accent sur les mesures de politique active de l'emploi, sur le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi, sur la formation et sur l'aménagement du temps de travail.

C'est surtout sur ce dernier point que se sont concentrées les discussions. Il s'agissait en effet de définir le cadre pour l'aménagement du temps de travail incluant la réduction et la flexibilisation du temps de travail avec comme objectif de trouver un équilibre garantissant la protection des droits des travailleurs et introduisant une nécessaire flexibilité devant favoriser la compétitivité de nos entreprises.

La Commission du Travail et de l'Emploi ayant formulé une série de propositions à ce sujet, elle avait exprimé le souhait que dans le cadre du prochain comité de coordination tripartite, les partenaires sociaux trouvent un accord, faute de quoi la Chambre des Députés se verrait dans l'obligation de légiférer en la matière.

Dans une motion du 13 novembre 1997, la Chambre des Députés avait réitéré ce souhait et invité le Gouvernement à mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité de coordination tripartite les thèmes de l'aménagement du temps de travail et de la réduction du temps de travail.

L'initiative parlementaire a eu le grand mérite de débloquer la situation et d'apporter un nouvel élan à la discussion en matière d'aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, d'autres suggestions et propositions de la Commission du Travail et de l'Emploi ont été reprises par les partenaires sociaux lors des discussions au sein du Comité de coordination tripartite.

Le sommet européen sur l'emploi

En juin 1997, le Conseil européen d'Amsterdam décida de convoquer un sommet spécial consacré aux problèmes de l'emploi. Il est revenu au Luxembourg, assurant la présidence de l'Union européenne, de préparer ce sommet de l'emploi qui s'est tenu les 20 et 21 novembre 1997. A l'issue de ce sommet, une stratégie pour l'emploi a été définie, se traduisant notamment par des lignes directrices à mettre en oeuvre par chaque Etat membre au travers d'un plan d'action national en faveur de l'emploi.

Le Luxembourg a joué un rôle essentiel dans l'établissement des lignes directrices européennes pour l'emploi et notamment dans la détermination des lignes de conduite concrètes, quantifiables et vérifiables. Il a désiré réorienter les politiques de l'emploi des Etats membres vers des objectifs quantifiables en regroupant les „bonnes pratiques“ observées dans les divers Etats membres.

Les lignes directrices définies par le Conseil européen s'articulent autour de quatre axes principaux:

- améliorer la capacité d'insertion professionnelle par:
 - la lutte contre le chômage de longue durée et le chômage des jeunes;
 - l'amélioration du passage de l'école au travail;
 - l'instauration, à côté des mesures passives d'indemnisation, de mesures actives de réinsertion;
 - l'élaboration d'une approche de partenariat.
- développer l'esprit d'entreprise par:
 - la mise à disposition d'aides de démarrage et de gestion des entreprises;
 - le développement des marchés à capital-risque.
- encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs par:
 - la modernisation de l'organisation du travail;
 - le soutien de la capacité d'adaptation des entreprises aux mutations économiques à l'échelle européenne et mondiale, notamment par la réduction de la pression fiscale sur le travail.
- renforcer les politiques d'égalité des chances par:
 - la lutte contre la discrimination entre hommes et femmes;
 - la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les actions des Etats membres doivent s'inscrire dans une approche intégrée et se conjuguer dans une stratégie globale. Cette approche intégrée est censée offrir des conditions optimales pour satisfaire à la double exigence d'offrir aux entreprises la flexibilité requise pour s'adapter à l'évolution économique, afin de pouvoir créer de nouveaux emplois, tout en veillant au respect des droits et aspirations des travailleurs.

Le projet de loi sous objet est la voie choisie par le Luxembourg pour mettre en oeuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi. Il contient les mesures qui seront prises par notre pays dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi. A noter qu'il se distingue des autres Etats membres dans la mesure où le plan d'action est le fruit d'un accord élaboré par les partenaires sociaux et le Gouvernement au sein du Comité national de coordination tripartite.

La politique de l'emploi annoncée dans le cadre du plan d'action ne vise pas uniquement à améliorer les mesures de réinsertion des chômeurs sur le marché du travail. Le Luxembourg entend plutôt recentrer sa stratégie sur la prévention du chômage. En effet, la politique de l'emploi doit prendre des formes autrement plus intégrées. A côté des mesures réactives d'indemnisation, de réintégration et d'orientation des demandeurs d'emploi vers les postes vacants, il importe de se concentrer davantage sur une politique

active, c.-à-d. préventive, de lutte contre le chômage. Parmi ces mesures proactives comptent notamment:

- la stimulation de la croissance économique par le renforcement de la compétitivité et de la diversification de notre économie;
- la prospection et la mise en pratique de modèles innovateurs d'organisation du temps de travail;
- l'adaptation ciblée de notre système d'éducation aux exigences du monde du travail et l'amélioration de la formation (initiale et continue) de la main-d'oeuvre.

Le constat de la Commission européenne selon lequel, dans dix ans, d'une part, la technologie actuelle sera dépassée à 80% et, d'autre part, la qualification de 80% de la population active ne sera plus suffisante, confirme l'absolue nécessité d'une telle stratégie.

Le plan d'action national en faveur de l'emploi

Pour l'élaboration du plan d'action national en faveur de l'emploi et ce pour l'ensemble des lignes directrices, y compris celles que les Conclusions du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi ont en fait réservé à la seule responsabilité des partenaires sociaux, le Gouvernement a eu recours au Comité national de coordination tripartite, institution qui depuis sa création en 1977 a été maintes fois convoquée pour juger des problèmes économiques et sociaux du pays.

Le comité s'est réuni 12 fois pour adopter en date du 18 avril 1998 le plan national pour l'emploi.

Dans ce contexte, la commission voudrait faire remarquer qu'à la différence des législatures antérieures, le législateur a été associé pendant la législature actuelle de façon plus étroite aux travaux du comité de coordination tripartite.

Rappelons à cet égard que la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle qui s'était basée sur des propositions du Comité de coordination tripartite fut précédée par un débat d'actualité à la Chambre des Députés sur la situation de l'emploi en date du 7 mars 1995, alors que les réunions de la tripartite n'étaient pas encore terminées. Ce fut la première fois que les travaux du législateur avaient un réel impact sur les travaux du Comité de coordination tripartite, ce dernier s'inspirant des suggestions et propositions de la Chambre des Députés. Cette façon de procéder constituait donc une innovation par rapport à la pratique traditionnelle qui donnait tout pouvoir de décision au Comité de coordination tripartite, alors que la Chambre des Députés ne faisait qu'entériner les conclusions de cette institution.

Pour le présent plan d'action national en faveur de l'emploi, l'impact de la Chambre des Députés sur les travaux du comité de coordination tripartite fut encore plus déterminant. Comme indiqué ci-avant et à la différence de la loi tripartite de 1995, la Chambre des Députés organisa le 13 novembre 1997 un débat d'orientation sur l'emploi avant que le Comité de coordination tripartite commençât ses travaux.

En traçant le cadre des discussions au sein de la tripartite et en annonçant une initiative parlementaire en cas d'échec de cette dernière, la Chambre des Députés a influencé de manière prépondérante les discussions au sein du Comité de coordination tripartite.

La commission a par ailleurs amendé sur plusieurs points le texte gouvernemental portant exécution du plan d'action national en faveur de l'emploi sans toutefois mettre en cause le compromis fragile obtenu entre les partenaires sociaux au cours des négociations tripartites. Elle a notamment apporté une série de corrections aux mesures de politique active de l'emploi ainsi qu'aux dispositions concernant l'aménagement du temps de travail et ceci pour concilier une nécessaire flexibilisation avec la protection des droits des travailleurs. Ainsi la commission a-t-elle introduit pas moins de 62 amendements au texte initial.

Il ressort des considérations qui précèdent que le législateur a apporté une contribution importante à la confection du présent projet de loi et ne s'est pas cantonné à simplement enregistrer et entériner les accords tripartites. Le rôle du Parlement se trouve donc considérablement renforcé en la matière par rapport aux législatures antérieures.

La commission voudrait souligner qu'il importe que la Chambre des Députés soit également consultée à l'avenir avant que le Comité de coordination tripartite entame ses travaux.

CONTENU

A titre de remarque introductive, la Commission tient à souligner que la structure du présent rapport correspond à la structure retenue pour les Lignes directrices définies par le Conseil européen et à celle adoptée par les auteurs du présent projet de loi.

TITRE I

Politique active de l'emploi

Le Conseil européen extraordinaire de Luxembourg a mis l'accent notamment sur une employabilité accrue des chômeurs et salariés afin d'augmenter leur chance d'intégration ou de réintégration sur le marché de l'emploi. Aussi les Lignes directrices adoptées par le Conseil européen prévoient-elles:

„* *S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée*

Pour infléchir l'évolution du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, les Etats membres développeront des stratégies préventives et axées sur la capacité d'insertion professionnelle en se fondant sur l'identification précoce des besoins individuels; dans un délai à fixer par chaque Etat membre qui ne peut excéder cinq ans – ce délai pouvant être plus long dans les Etats membres à chômage particulièrement élevé – les Etats membres feront en sorte

- d'offrir un nouveau départ à tout jeune avant qu'il n'atteigne six mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle;*
- d'offrir également un nouveau départ aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens précités ou, plus généralement, par un accompagnement individuel d'orientation professionnelle.*

Ces mesures préventives et d'insertion devraient être combinées avec des mesures de réinsertion des chômeurs de longue durée.

* *Passer des mesures passives à des mesures actives*

Les systèmes d'indemnisation et de formation – là où cela s'avère nécessaire – doivent être revus et adaptés afin de promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle et d'inciter réellement les chômeurs à chercher et à accepter un emploi ou une formation. A cette fin, chaque Etat membre:

- s'efforcera d'augmenter sensiblement le nombre de personnes bénéficiant de mesures actives propres à faciliter leur insertion professionnelle. En vue d'augmenter le pourcentage de chômeurs qui se voient proposer une formation ou toute autre mesure analogue, il se fixera en particulier un objectif, en fonction de sa situation de départ, de rapprochement progressif de la moyenne des trois Etats membres les plus performants et au moins 20%.*

* *Encourager une approche de partenariat*

L'action des Etats membres seuls ne suffira pas pour atteindre les résultats souhaités en matière d'insertion. En conséquence

- les partenaires sociaux sont instamment invités, à leurs différents niveaux de responsabilités et d'action, à conclure rapidement des accords en vue d'accroître les possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle;*
- les Etats membres et les partenaires sociaux s'efforceront de développer les possibilités de formation tout au long de la vie."*

Il ressort de ce texte que les Etats membres se sont fixé trois objectifs quantifiés à atteindre dans un certain délai. Or, le PAN luxembourgeois va plus loin et revoit à la hausse ces objectifs.

Par ailleurs, le PAN luxembourgeois s'est assigné un délai plus court de 18 mois endéans lequel les objectifs quantifiés seront à atteindre.

Une nouvelle chance de départ doit être offerte aux jeunes chômeurs avant qu'ils n'atteignent trois mois de chômage et aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent six mois de chômage.

Le pourcentage de chômeurs devant bénéficier d'une mesure de formation est fixé à 25%.

Pour ce faire, le présent projet de loi contient une série de dispositions se rapportant aux mesures d'insertion, de réinsertion et de formation des chômeurs en adaptant des instruments existants et en créant un nouvel instrument, à savoir le stage de réinsertion professionnelle.

A noter que la Commission du Travail et de l'Emploi, dans son rapport du 4 novembre 1997, avait déjà demandé qu'à l'occasion de la réunion du Comité de coordination tripartite, les mesures de politique active de l'emploi fassent l'objet d'une évaluation quant à leur efficacité.

Par ailleurs le texte sous rubrique contient une série de dispositions ayant trait à l'organisation et au fonctionnement de l'Administration de l'emploi et à la loi sur les travailleurs handicapés. Ces mesures seront exposées ci-dessous.

1) L'emploi des jeunes

Le projet de loi a pour objet de permettre aux jeunes demandeurs d'emploi une intégration plus rapide sur le marché de travail en promouvant leur employabilité.

A) Le contrat d'auxiliaire temporaire (CAT)

Alors que le texte initial prévoyait diverses adaptations à deux instruments existants, à savoir le contrat de stage d'initiation et la division d'auxiliaires, la Commission a proposé par voie d'amendement de grouper ces instruments en une seule mesure, le contrat d'auxiliaire temporaire. Ce regroupement de deux instruments qui avaient des caractéristiques semblables a pour but d'augmenter la transparence des mesures en faveur de l'emploi des jeunes: un seul régime sera désormais applicable au jeune qui s'engage temporairement dans les liens contractuels avec un employeur, que ce soit du secteur public ou du secteur privé.

- Le CAT s'adresse aux demandeurs d'emploi n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins à l'ADEM.
- Un parcours d'insertion individuel sera établi pour tout jeune bénéficiant d'un CAT.
- En cas de nécessité, le jeune suivra des cours de formation décidés par l'ADEM et le Service de la formation professionnelle du ministère de l'Education nationale.
- Le CAT ne peut pas être inférieur à trois mois ni dépasser 12 mois. Toutefois le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une prolongation de six mois au maximum pour les associations sans but lucratif ainsi que pour les communes et syndicats de communes.
- Le jeune recevra de la part de l'employeur une indemnité égale à 80% du salaire social minimum pour travailleur non qualifié. Toutefois l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation a droit à 100% du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié. L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études universitaires, a droit respectivement à 80% ou à 100% du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

Ces indemnités seront remboursées à raison de 50% à l'employeur du secteur privé par le fonds pour l'emploi. Pour une période allant jusqu'au 31 juillet 2003, ce pourcentage s'élèvera à 65% en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté.

Les communes, les syndicats de communes, les établissements d'utilité publique et les autres organes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif seront remboursés à raison de 85% de l'indemnité versée.

Ces taux peuvent être modifiés par voie de règlement grand-ducal sans pouvoir devenir inférieurs à 25% ni supérieurs à 90%.

La part patronale des charges sociales à payer est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

A l'expiration du CAT le jeune bénéficie d'une priorité d'embauche pendant une période de 3 mois.

B) Le stage d'insertion

Il s'agit en fait de l'actuel stage de préparation en entreprise. La commission a proposé par voie d'amendement de dénommer ce stage „stage d'insertion“ afin de le délimiter par rapport au CAT et pour le rapprocher du stage de réinsertion.

Ce stage vise à familiariser les jeunes demandeurs d'emploi avec la vie de l'entreprise et à permettre leur orientation professionnelle par une possibilité de choix élargie.

Contrairement au CAT, le stage d'insertion ne crée pas de liens contractuels entre l'employeur et le stagiaire.

Le stage d'insertion comprend des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique. Ce stage peut être proposé par l'ADEM aux jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans et inscrits depuis un mois au moins à l'ADEM.

Le jeune touche de la part de son employeur une indemnité fixée à 80% du SSM pour travailleurs non qualifiés versée par l'ADEM. La moitié de cette indemnité est à charge de l'entreprise, l'autre moitié à charge du fonds pour l'emploi.

Pour une période allant jusqu'au 31 juillet 2003, le fonds prend en charge 65% de l'indemnité en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté.

Un règlement grand-ducal peut modifier ces taux, sans qu'ils puissent devenir ni inférieurs à 25% ni supérieurs à 90%.

Le placement en stage d'insertion ne peut pas dépasser 12 mois.

Si le jeune redevient chômeur à l'expiration de ce stage, il bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant une période de 3 mois.

Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

A noter qu'en cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés, sont obligés d'occuper dans le cadre soit d'un CAT soit d'un stage d'insertion, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de 1% de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent.

II) Les chômeurs de longue durée

Le stage de réinsertion professionnelle

Le projet de loi introduit le stage de réinsertion professionnelle, mesure ayant pour finalité essentielle d'entraver la progression du chômage de longue durée en réintégrant les personnes en question par des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique.

Il s'agit de redonner une chance de réinsertion à ceux des demandeurs d'emploi pour lesquels un besoin réel n'existe guère sur le marché de l'emploi.

Ce stage fonctionne comme le stage d'insertion pour les jeunes demandeurs d'emploi.

Il s'adresse aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans et inscrits à l'ADEM depuis trois mois au moins.

L'ADEM fera office d'employeur détachant le chômeur chez le patron de stage.

Le chômeur soit garde son indemnité de chômage, soit touche une indemnité égale au salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

L'entreprise prend en charge 50% de l'indemnité. Pour une période allant jusqu'au 31 juillet 2003, cette participation est réduite à 35% en cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté.

Ce taux peut être modifié par voie de règlement grand-ducal sans pouvoir devenir inférieur à 25% ni supérieur à 75%.

Le placement en stage de réinsertion professionnelle ne peut pas dépasser 12 mois.

L'ancien stagiaire redevenu chômeur bénéficie d'une priorité d'embauchage pendant une période de 3 mois après l'expiration de ce stage.

Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

III) La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés

Le projet sous rubrique prévoit une série de mesures afin d'augmenter les chances des personnes handicapées de trouver un emploi.

L'innovation essentielle concerne l'extension des catégories de personnes susceptibles de demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La notion de handicap psychique et/ou psychosocial est ajoutée par rapport au texte initial, afin de couvrir l'ensemble des personnes handicapées qui, vu leur handicap, sont en quête d'emploi ou risquent de perdre leur emploi.

Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion sociale, cette mesure permet de faire bénéficier de la loi sur les travailleurs handicapés toutes les personnes handicapées, défavorisées notamment par leur état psychique et leur situation sociale désavantagée.

IV) Les bilans de compétence

En vertu du PAN, l'ADEM est tenue d'établir pour les chômeurs des parcours d'insertion individuels. Le présent projet crée la base légale pour l'établissement de bilans de compétence des demandeurs d'emploi qui serviront de base à l'élaboration d'un tel parcours d'insertion. Le bilan de compétence établira les possibilités ou les déficiences des demandeurs d'emploi en ce qui concerne par exemple la formation, le comportement social ou la disponibilité.

Selon la Commission, cette manière de procéder constitue la base indispensable à une réelle chance de réinsertion.

Comme l'établissement d'un tel bilan de compétence nécessite un know-how certain, l'ADEM peut faire appel à des organismes externes en la matière.

A noter que pour responsabiliser davantage les demandeurs d'emploi qui feraient preuve d'un manque d'intérêt à l'égard des efforts développés par les services de l'Administration de l'Emploi en vue de leur réinsertion professionnelle, le présent projet prévoit que dorénavant les demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, qui ne répondent pas aux convocations de présentation ou de participation aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement peuvent être frappés d'une sanction administrative.

Ainsi le directeur de l'Administration de l'Emploi pourra-t-il décider de suspendre la gestion du demandeur d'emploi récalcitrant pendant une durée de deux mois. Cette mesure a pour objectif de combattre le taux d'absentéisme très élevé aux convocations précitées de l'Administration de l'Emploi.

Commentaire des articles

Intitulé de l'article 1

La commission marque son accord avec le texte proposé par le Conseil d'Etat.

Chapitre 1er.– Le contrat d'auxiliaire temporaire

Article 1er

Le Conseil d'Etat, en se basant sur la nouvelle interprétation jurisprudentielle de l'article 36 de la Constitution, s'oppose formellement à la disposition qui prévoit que le ministre ayant l'emploi dans ses attributions établit le contrat-type écrit à valoir entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire. Il propose de remplacer le texte qui attribue compétence au Ministre du Travail et de l'Emploi par un texte qui prévoit que cette mesure est prise par voie de règlement grand-ducal.

La commission se rallie à cette proposition et adopte l'article 1 dans la version proposée par le Conseil d'Etat.

Article 2

Sans observation.

Article 3

Au paragraphe 2 de l'article 3, la commission propose de créer la base légale permettant à l'Administration de l'Emploi (ADEM) de charger des organismes externes de l'établissement de bilans de compétences des jeunes auxiliaires temporaires qui situeront en détail les possibilités ou les déficiences des demandeurs d'emploi à différents niveaux.

Par ailleurs ces bilans seront la base des parcours d'insertion individuels que l'Administration de l'emploi devra faire établir, en vertu du PAN, pour les chômeurs. Finalement l'établissement d'un tel

bilan pourra être comptabilisé parmi les mesures de „nouveau départ“ exigées par les Lignes directrices de Luxembourg pour les jeunes chômeurs et les chômeurs de longue durée.

Or, l'établissement d'un bilan de compétences complet et détaillé est, du moins pour certains chômeurs, la base indispensable à une réelle chance de réinsertion.

Il n'est dès lors pas à confondre avec un simple profil sommaire que l'ADEM sera en mesure, par son nouveau personnel socio-éducatif, d'établir elle-même.

Le know-how pour un bilan de compétences efficace, et, le cas échéant taillé sur mesure pour les besoins des chômeurs, existe cependant dans des organismes externes à l'ADEM, dont, mais pas exclusivement au sein de l'Institut national de formation professionnelle continue. L'ADEM, pour un travail efficace, devra donc pouvoir demander l'établissement d'un bilan de compétences valable par un de ces organismes externes.

Il est évident que la législation sur la protection des données personnelles devra être respectée. Par ailleurs il échet de souligner que l'établissement d'un bilan de compétences est en premier lieu une chance pour le demandeur d'emploi.

Le financement de ces bilans sera opéré par le biais du fonds pour l'emploi.

Le Conseil d'Etat approuve en principe cet amendement tout en formulant une proposition de texte afin d'assurer la conformité de l'alinéa 2 avec la législation réglementant l'utilisation des données nominatives dans les traitements informatiques et afin d'empêcher que ces données ne soient communiquées à un organisme tiers à l'insu de la personne concernée. La commission approuve cette proposition de texte.

Article 4

Cette disposition fixe la durée du CAT.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat avait remarqué qu'il ne saisissait pas les raisons qui plaideraient pour une prolongation du contrat pour les jeunes travaillant auprès d'une commune ou un syndicat de communes, alors que la prolongation des contrats pour les jeunes travaillant auprès de l'Etat et auprès des établissements publics serait refusée et propose de modifier l'article sur ce point.

La commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point. La prolongation du contrat au-delà de 12 mois doit garder un caractère exceptionnel. L'admettre également pour les jeunes travaillant auprès de l'Etat et auprès des établissements publics mènerait inévitablement à une généralisation de la durée des contrats d'auxiliaires temporaires à 18 mois, ce qui ne serait pas conforme à la finalité de cet instrument.

Article 5

Cet article traite de l'indemnité à verser au jeune et règle le remboursement partiel de cette indemnité à l'employeur.

Dans la version initiale du projet de loi, l'indemnité touchée par les jeunes variait en fonction de la mesure proposée. Dans un souci de transparence, la Commission a par voie d'amendement uniformisé lesdites indemnités en les fixant à 80% du salaire social minimum.

Si, dans des cas exceptionnels, aucune mesure de formation n'est proposée au jeune occupé dans le cadre d'un CAT, au cas donc où ce dernier est à disposition de son employeur pendant la totalité de la durée de travail normale dans l'entreprise, il a droit à 100% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Le critère pour bénéficier du salaire social pour travailleurs qualifiés sera non plus l'âge du jeune mais le niveau de sa formation.

Dans son premier avis, le Conseil d'Etat s'était opposé formellement aux dispositions qui, en matière de prise en charge d'aides à l'emploi par le fonds pour l'emploi, prévoyaient un traitement différent pour les personnes de sexe féminin.

C'est pourquoi la commission a présenté un amendement prévoyant sous certaines conditions un pourcentage de remboursement plus élevé pour les personnes du sexe sous-représenté.

Le Conseil d'Etat peut marquer son accord avec le texte présenté qui répond aux exigences des dispositions de l'article 119, paragraphe (4), du traité d'Amsterdam.

Le Conseil d'Etat propose toutefois de remplacer les termes „à titre transitoire“, qui sont trop imprécis, par un texte qui limite cette mesure dans le temps. Dans son texte coordonné il propose la date du 31 juillet 2003 comme terme d'expiration des mesures en question.

Par ailleurs le Conseil d'Etat propose une nouvelle rédaction de l'alinéa 2 du paragraphe (4).

La commission adopte cet article dans la teneur du Conseil d'Etat.

Article 6

La commission accepte la proposition du Conseil d'Etat d'insérer au paragraphe (3) un délai de six semaines endéans lequel l'employeur peut résilier le contrat au lieu d'un délai de 4 semaines prévu dans le texte amendé.

Article 7

La commission approuve les corrections rédactionnelles proposées par le Conseil d'Etat.

Article 8

Cet article dispose le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire qui lui est proposée par l'Administration de l'Emploi est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet. Le Conseil d'Etat propose de prévoir également la perte du droit au complément du revenu minimum garanti.

La commission spéciale décide cependant de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point. Elle estime en effet que la disposition générale inscrite dans la version amendée du projet de loi 4229 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, disant que pour pouvoir bénéficier de l'indemnité d'insertion ou de l'allocation complémentaire, le requérant doit entre autres ne pas être soumis à une mesure organisée par l'Administration de l'Emploi, ni avoir rompu ou refusé une telle mesure, est suffisante pour couvrir de toute façon la sanction proposée par le Conseil d'Etat.

Il est expressément précisé que la sanction de la perte du droit au RMG peut être prononcée en cas de refus par le requérant d'une quelconque mesure d'insertion proposée par l'Administration de l'Emploi, y compris le refus de se soumettre à l'établissement d'un bilan de compétence.

A noter que le refus du bilan de compétences devient également un motif permettant à l'Administration de l'Emploi d'infliger à l'intéressé les sanctions prévues à l'alinéa premier.

Article 9

Sans observation.

Article 10

Cet article prévoit une priorité d'embauchage pour l'ancien auxiliaire temporaire redevenu chômeur.

La commission propose de réinsérer dans le texte l'exigence pour l'employeur d'informer le jeune qui a suivi une mesure chez lui des vacances de postes **en temps utile**. La Commission conçoit que le terme n'est pas d'une précision juridique extrême, mais estime néanmoins nécessaire d'insérer une certaine contrainte de temps, toute relative qu'elle fût, dans le texte.

Le Conseil d'Etat approuve cette proposition.

Article 11

Sans observation.

Article 12

Cet article définit le **stage d'insertion**.

La commission propose que l'ADEM puisse faire bénéficier les jeunes, également dans cette mesure, de l'établissement de bilans de compétence. Le Conseil d'Etat approuve cette proposition tout en formulant une proposition de texte sur base des mêmes réflexions que pour l'article 3.

Article 13

La commission propose de compléter l'article 13 de la loi, qui a trait aux sanctions que le chômeur peut encourir, par l'inclusion du refus de l'établissement d'un bilan de compétences.

Le Conseil d'Etat accepte cette proposition. Le Conseil d'Etat propose cependant de prévoir également la perte du droit au complément du revenu minimum garanti.

Pour les raisons évoquées à l'article 8, la commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

Article 14

Cet article traite de l'indemnité à verser au jeune.

La Commission propose de biffer les termes „de la part de l'employeur“ dans l'article 14, paragraphe (1), alors que la mesure du stage d'insertion, comme le nouveau stage de réinsertion pour adultes, consiste en fait en un détachement du chômeur par l'ADEM qui continue à assurer le paiement de l'indemnité de chômage, ainsi que de l'indemnité fixée par le nouveau texte, le cas échéant complété jusqu'à concurrence de l'indemnité de chômage, même théorique dans le cas de certains jeunes, conformément à l'article 21 de la loi.

Le Conseil d'Etat approuve cette modification.

Articles 15 à 24

Les articles 15 à 24 sont adoptés par la commission dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Article 25

Cette disposition charge l'ADEM et l'ITM de la surveillance de l'application de la loi sous rubrique.

Il y a d'abord lieu de redresser une erreur matérielle du Conseil d'Etat qui a sauté le numéro 7 dans sa numérotation des chapitres.

Par ailleurs la commission propose de réinsérer les termes „dans les limites de leurs compétences respectives“ dans l'article 25, alors que les chefs des deux administrations chargées de l'application de la loi, à savoir l'ADEM et l'ITM ont insisté sur le maintien du texte pour éviter toute difficulté pratique d'application du texte au niveau des compétences respectives des deux organismes.

Le Conseil d'Etat approuve cette proposition.

Article II

A l'article II portant modification 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, la commission propose un amendement qui est la suite logique des amendements précédents ayant trait à l'établissement des bilans de compétence. Ces trois amendements créent la base légale réclamée par le Conseil d'Etat. Le présent amendement est devenu nécessaire pour assurer le financement de ces bilans, s'ils sont effectués par un organisme externe à l'ADEM, par le biais du fonds pour l'emploi.

Cette nouvelle ligne est insérée au point 10 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi précitée du 30 juin 1976.

La ligne 10 dans la teneur actuelle lui conférée par le Conseil d'Etat est superfétatoire parce que faisant double emploi avec la ligne 32 nouvelle.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

*

La commission propose de ramener à l'article 8, numéro 1 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, le taux de contribution de chaque commune de 2% à 0%.

Ces dispositions s'appliquent au produit de l'impôt commercial perçu pendant les années d'alimentation du fonds pour l'emploi postérieures à 1999.

Cet amendement tend à diminuer la perte financière pour les communes alors que le projet de loi sous rubrique prévoit des dispositions en faveur des entreprises dont le résultat est une réduction des impôts communaux.

Cette contribution à charge des communes, qui est déterminée en fonction du produit de l'impôt commercial, ne fera donc plus partie des recettes du fonds pour l'emploi à partir de l'an 2000.

Tout en approuvant cette proposition, le Conseil d'Etat rend attentif que le texte à modifier n'est pas l'article 8, numéro 1, mais l'article 8, numéro 2. Il propose d'insérer le texte de cette nouvelle mesure à l'article II, sous un point 4 nouveau rédigé. Aussi les points 4 à 7 deviennent-ils les points 5 à 8. Par ailleurs, la Haute Corporation propose de faire figurer la deuxième phrase qui a trait à la mise en vigueur de cette mesure à l'article XXX qui regroupe toutes les dispositions relatives à la mise en vigueur.

La commission se rallie aux propositions du Conseil d'Etat.

Article 34

Cet article définit le **stage de réinsertion professionnelle**.

La commission propose de créer la base légale à l'établissement de bilans de compétence, le cas échéant par des organismes externes à l'ADEM, dans le cadre de la nouvelle mesure créée par le PAN pour les chômeurs adultes, à savoir le stage de réinsertion, que le Conseil d'Etat a intégré dans la loi modifiée du 30 juin 1976 concernant le fonds pour l'emploi.

Compte tenu de ses observations qu'il a faites à l'endroit de l'article 3 du présent projet de loi, le Conseil d'Etat propose une modification de texte que la commission approuve.

Article 35

La commission introduit un amendement qui est la suite logique de l'amendement qui précède au niveau des sanctions encourues par les chômeurs. Le Conseil d'Etat approuve cette modification.

Article 36

Cet article est adopté dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Article 37

Cette disposition a trait à la quote-part que l'entreprise doit verser au fonds pour l'emploi dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle.

La Commission propose de modifier le texte proposé par le Conseil d'Etat en ce sens que le règlement grand-ducal y prévu pourra modifier tous les taux de prise en charge prévus par l'article 37 de la loi de 1976 dans le cadre de la nouvelle mesure du stage de réinsertion pour adultes.

Le Conseil d'Etat ne formule pas d'observations à l'égard de cet amendement.

Articles 38 et 39

Sans observation.

Article 40

Pour assurer la cohérence du texte, la commission propose également dans le cadre du stage de réinsertion en faveur des adultes, de réinsérer l'exigence, pour l'employeur, d'informer le stagiaire ou l'ex-stagiaire, **en temps utile**, d'éventuelles vacances de postes.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Article 41

Pour les raisons développées sub article 25, la commission propose de compléter l'article 41 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.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Articles 43 et 44

La commission propose de reformuler ses dispositions afin de tenir compte de l'opposition du Conseil d'Etat contre le texte gouvernemental (articles 53 et 75 du projet de loi initial) prévoyant la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales – part patronale et part salariale – en cas d'embauche de chômeurs à la suite d'une réduction du temps de travail.

Afin de lever tout doute sur une éventuelle discrimination entre salariés ayant le même salaire brut ou sur le paiement d'un indu à l'employeur, la Commission a opté en faveur d'un changement de la nature

juridique des aides en question, à savoir pour le versement à l'employeur d'une prime à contre-valeur des cotisations sociales dues.

En ce qui concerne l'article 44, la Commission se prononce en faveur d'une gradation de l'aide. C'est pourquoi, les employeurs qui embaucheront un salarié du sexe sous-représenté ou qui concluront un contrat à durée indéterminée verront leur prime augmenter jusqu'à concurrence de l'ensemble des cotisations sociales dues pour le salarié passé au temps partiel respectivement pour le salarié embauché.

Par ailleurs, il est renvoyé au commentaire des articles 53 et 75 du projet de loi initial.

Le Conseil d'Etat approuve ces propositions.

Article 45

En ce qui concerne la prise en charge, par le fonds pour l'emploi, des frais de voyage et des frais de garde d'enfants, la Commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de faire bénéficier tous les parents en situation monoparentale, femmes et hommes, de cette aide lorsqu'ils participent à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle continue. En revanche, la Commission veut étendre le bénéfice de l'aide aux monoparentaux dont le revenu de ménage est inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Article 46

Cet amendement a trait aux décisions concernant l'indemnité de chômage, à prendre par le directeur de l'Administration de l'emploi. Est ajouté à la liste des décisions administratives visées celles concernant la suspension pour deux mois du traitement des dossiers des chômeurs non indemnisés, et donc le retardement identique du début de l'indemnisation, en tant que sanction pour un refus de ces demandeurs d'emploi non indemnisés de faire suite à une initiative ou décision de l'ADEM. Cette disposition nouvelle figure dans l'article 15, selon la nouvelle numérotation choisie par le Conseil d'Etat, de 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 (article 41 du projet de loi initial).

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Article III

Le Conseil d'Etat a proposé de supprimer l'article 13 de la loi modifiée précitée du 21 février 1976, donc de la loi organique de l'ADEM, dans la teneur que lui avait conféré l'article 39 du projet de loi initial. Cette disposition ne constitue cependant pas, dans son intégralité, une disposition identique à celle du paragraphe (1) de l'article 9 de la loi, et n'est donc pas entièrement superfétatoire.

L'article 13 avait été réécrit pour le mettre en conformité avec la législation communautaire (liberté de prestation de services, concurrence déloyale). Il est vrai que la partie du texte ayant trait à l'information obligatoire de l'ADEM en cas d'annonce publique d'une place vacante peut paraître faire double emploi avec le 2^e alinéa du paragraphe (1) de l'article 9.

Il reste que certaines dispositions essentielles manqueraient si on suivait le raisonnement du Conseil d'Etat. Cela vaut pour l'obligation d'information à charge des employeurs non résidents. Cela vaut encore pour la dispense, essentielle aux yeux de la Commission européenne, que l'ADEM peut accorder à un employeur de révéler l'identité de l'employeur respectivement à l'obligation de l'ADEM de ne pas révéler l'identité de l'employeur.

La structure du texte semble cependant plus logique, et sur cet aspect la Commission parlementaire peut suivre le Conseil d'Etat, si on insérait l'ensemble des dispositions restant nécessaires à l'article 9, paragraphe (1), alinéa 2.

Compte tenu de ce qui précède, la commission propose un amendement qui est approuvée par le Conseil d'Etat. La commission se rallie à la proposition de modification d'ordre rédactionnel de la Haute Corporation.

Par ailleurs, la Commission propose d'amender l'article 15 de 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.

Cet amendement précise l'article 15 de la loi du 21 février 1976 (article 41 du projet initial) sur trois points:

- d'abord en insérant clairement dans le texte que la sanction prévue à l'alinéa 2 de l'amendement (suspension du dossier pour deux mois et donc début de l'indemnisation retardée de deux mois) ne peut viser que les chômeurs non indemnisés, alors que l'article 20 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; contient les sanctions pour les chômeurs indemnisés;
- d'autre part en disant expressément que la suspension du traitement d'un dossier d'un chômeur non indemnisé équivaut à un retardement de deux mois du début ou, le cas échéant, de la reprise de l'indemnisation;
- finalement en précisant que le refus d'accepter le bénéfice d'un bilan de compétence rentre aussi parmi les décisions sanctionnables du chômeur.

Article IV

La Commission propose de réinsérer la notion de handicap psychosocial dans la législation sur les travailleurs handicapés. Il s'agit de tenir compte de la situation de certaines personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique et dont la capacité de travail n'a pas subi de diminution de 30% au moins, condition requise par la loi pour la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Or très souvent, ces personnes se trouvent dans un contexte social qui leur pose autant de problèmes que leur handicap proprement dit et qui rend très difficile leur adaptation et leur intégration dans la société en général, et sur le marché du travail en particulier. La nouvelle formulation des handicaps reconnus a pour objet de tenir compte de ce fait en considérant le handicap psychosocial comme une circonstance aggravante d'un ou de plusieurs handicaps physique, mental, sensoriel ou psychique.

Pour ce faire la commission propose de modifier en ce sens l'article 1er, alinéa 1er, l'article 9, point 1) et l'article 11, paragraphe (1) de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés ainsi que l'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé.

Cet amendement n'appelle pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

TITRE II

Organisation du travail

Considérations générales

Comme en témoignent les conclusions du Conseil européen à l'issu du sommet européen sur l'emploi des 20 et 21 novembre 1997, le débat d'orientation sur l'emploi qui s'est tenu à la Chambre des Députés durant la même période, ou encore les discussions menées au sein du comité de coordination tripartite lors de l'élaboration du plan d'action national en faveur de l'emploi qui ont conduit au dépôt du présent projet de loi, le thème de l'organisation du travail occupe aujourd'hui une place importante dans le cadre des nouvelles pistes à explorer pour lutter contre le fléau du chômage, mais aussi en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et de renforcer la compétitivité des entreprises.

On rappellera que suite aux conclusions du débat à la Chambre des Députés, cette dernière a adopté en date du 13 novembre 1997 une motion portant sur le sujet de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Estimant que l'immobilisme actuel doit être dépassé et que le débat sur l'organisation du travail doit aboutir à des résultats concrets, la Chambre des Députés s'est ainsi dite persuadée que „*de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail allant de pair avec une réduction du temps de travail sont nécessaires afin d'humaniser les conditions de travail, de stimuler la création d'emplois, d'éviter la suppression d'emplois et de combattre le chômage*“. Dans ce sens la Chambre des Députés s'est prononcée en faveur de l'introduction d'une loi-cadre prévoyant notamment „*une flexibilisation positive du temps de travail qui doit aller de pair avec une réduction du temps de travail*“ à négocier par le biais de conventions collectives ou d'accords d'entreprises et à condition que cette mesure ait pour conséquence l'embauche de demandeurs d'emploi.

Pour faire face aux défis des mutations socio-économiques qui caractérisent notre époque, il convient en effet de promouvoir des formes d'organisation du travail innovatrices qui puissent répondre aussi

bien aux besoins des entreprises qu'à ceux des salariés. Pour les salariés, des formes plus souples d'organisation du travail, éventuellement assorties d'un temps de travail réduit, offrent des perspectives attrayantes pour ce qui est de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Un horaire journalier déterminé en fonction des priorités privées, le congé sabbatique ou encore le crédit épargne-temps sont autant de formules qui s'inscrivent dans le cadre de la modernisation de l'organisation du travail. Au degré des différents types d'entreprises, la réorganisation du temps de travail permet d'optimiser l'utilisation des équipements ou encore de mieux répondre aux fluctuations de la demande.

Un modèle souple, pouvant s'adapter aux différentes situations économiques et de marché, constitue également un instrument efficace en vue d'enrayer le recours encore trop fréquent à la prestation d'heures supplémentaires, notamment pour des raisons d'ordre conjoncturel. Il va sans dire qu'un tel objectif exige également un contrôle plus efficace de la part de l'Inspection du Travail et des Mines.

Une remarque s'impose finalement en ce qui concerne le rôle de la modernisation de l'organisation du travail en matière d'emploi. S'il est vrai qu'elle ne constitue pas nécessairement un remède-miracle dans la lutte contre le chômage, il serait tout aussi erroné d'en diminuer les effets stimulateurs en matière de préservation et de création d'emplois. Toujours est-il que ces effets stimulateurs sont plus prononcés dans les économies qui connaissent un taux de progression réduit de leur emploi salarié que dans celles qui, comme la nôtre, se caractérisent depuis des années par une forte création nette d'emplois. Le fait que l'emploi salarié a augmenté de 50% entre 1984 et 1998 montre de toute façon que le Luxembourg semble offrir un cadre légal propice aux investissements, que se soit en termes de droit fiscal, de cotisations sociales ou encore de droit du travail.

Compte tenu des objectifs poursuivis, il est évident que les conditions du succès d'une réorganisation du travail résident avant tout dans la capacité des partenaires sociaux à élaborer des lignes directrices pouvant servir de cadre aux négociations d'entreprises. La réforme sociétale projetée en la matière ne peut en effet aboutir que si elle permet la mise en oeuvre de modalités différenciées dans le cadre d'une flexibilité négociée.

Aussi la commission se félicite-t-elle que le comité de coordination tripartite ait constitué suite au sommet européen sur l'emploi et lors de l'élaboration du plan d'action national en faveur de l'emploi le catalyseur d'une réforme du cadre juridique qui peut utilement servir de base à des négociations décentralisées au niveau des secteurs voire des entreprises, et ceci afin de permettre une réorganisation du travail répondant à la fois aux exigences économiques, aux caractéristiques des marchés et aux aspirations des salariés.

La ligne directrice européenne et le contenu du plan d'action national

La ligne directrice adoptée par le Conseil européen qui sous-tend le chapitre du plan d'action national ayant trait à l'organisation du travail prévoit qu' *„afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail, les partenaires sociaux sont invités à négocier, aux niveaux appropriés, notamment au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité. Ces accords peuvent porter par exemple sur l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel, la formation „tout au long de la vie“ et les interruptions de carrière“*.

Lors des discussions au sein du comité de coordination tripartite en vue de la préparation du plan d'action national pour l'emploi, les trois parties y regroupées ont ainsi reconnu *„la nécessité d'une modernisation sensible de la législation sur la durée du travail en vue d'introduire les éléments nécessaires de flexibilité positive.*

Cette flexibilité positive doit permettre à l'entreprise d'ajuster son fonctionnement aux contraintes de l'économie moderne, globalisée tout en servant les intérêts des salariés, de plus en plus intéressés à une plus grande souplesse dans l'organisation de leur temps.

Toute cette organisation doit pouvoir s'effectuer sans une dérégulation effrénée et indifférenciée et en sauvegardant l'essentiel des droits des salariés.

Elle doit par ailleurs avoir pour but principal d'apporter des solutions au problème grandissant du chômage au Luxembourg, en créant des possibilités d'emploi pour les mettre à disposition des chômeurs inscrits aux services de placement“.

Les mesures importantes en matière d'organisation du travail décidées dans le cadre du plan d'action national et transposées par le présent projet peuvent être regroupées en trois catégories.

1. *Les conventions collectives*

La question de l'aménagement et de la réduction du temps de travail relève en premier lieu de la compétence des partenaires sociaux. C'est pourquoi la loi sur les conventions collectives mentionnera aux termes de l'article V du présent projet le texte intégral de la ligne directrice parmi les sujets que toute convention collective devra obligatoirement traiter. Les partenaires sociaux devront donc aborder lors de leurs négociations collectives l'ensemble des sujets y mentionnés et notamment les points suivants :

- l'organisation du travail, y compris des formules plus souples du travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel et les interruptions de carrière;
- la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, y compris l'accroissement des possibilités de formation, les stages d'apprentissage, les mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle ainsi que les possibilités de formation tout au long de la vie;
- le développement ou le maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
- la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes et l'établissement d'un plan d'égalité;
- les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent donner à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière.

2. *L'aménagement du temps de travail*

- La durée du travail actuelle reste en principe valable: 40 heures par semaine et cinq jours à huit heures.
- La durée maximale journalière sera limitée à 10 heures. Toutefois, la convention collective, ou à défaut le ministre du Travail, pourront, sous certaines conditions, porter la durée de travail maximale journalière à 12 heures.
- La durée du travail hebdomadaire maximale est dorénavant fixée à 48 heures dans le régime employé et ouvrier.
- La loi introduit pour le calcul du temps de travail et sa compensation une période de référence de quatre semaines applicable à l'ensemble des entreprises dans les régimes ouvrier et employé, y compris pour le travail à temps partiel. Des conventions collectives ainsi que, sous certaines conditions, des accords sectoriels respectivement le ministre du Travail peuvent fixer des périodes de référence plus courtes ou plus longues, pouvant aller jusqu'à l'annualisation.
- La loi imposera à toute entreprise d'établir, en concertation avec ses salariés, un plan d'organisation du travail (POT) qui doit porter sur l'ensemble de la période de référence de quatre semaines.
- Les heures supplémentaires pourront dorénavant être compensées en temps libre majoré de 50%, et ce dans les régimes ouvrier et employé. (1 heure supplémentaire donnera droit à 1 heure et demie de compensation.)

3. *La réduction du temps de travail*

L'approche retenue dans le cadre de l'accord tripartite pour ce qui est de la réduction du temps de travail se définit comme suit:

- introduction de l'obligation légale de négocier sur la réduction du temps de travail dans le cadre de la conclusion de conventions collectives, le refus de l'employeur de négocier sur cette question menant à un litige collectif de travail pouvant aboutir jusqu'à la grève;
- accompagnement financier par l'Etat de tout accord collectif sur la réduction du temps de travail permettant l'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'Emploi. Le projet dispose ainsi que l'Etat prend en charge une prime à contre-valeur des cotisations sociales dues pour 5 ans versée à l'employeur pour un salarié qui passe d'un travail à plein temps vers un travail à temps partiel, respectivement pour un chômeur embauché suite à une réduction conventionnelle de la durée de travail.

Cette approche a l'avantage de responsabiliser les partenaires sociaux et permet de tenir compte de la diversité des situations selon les secteurs d'activité économique. Il y a donc obligation de négociation, mais pas obligation de résultat en matière de réduction du temps de travail. La commission regrette cependant que le principe de l'obligation de négociation entre partenaires ne trouve pas non plus application au niveau de la flexibilisation de l'organisation du travail, respectivement soit en fait devenu superflu, le comité de coordination tripartite ayant préféré proposer au législateur d'étendre la période de référence directement par le biais d'une loi immédiatement applicable à toutes les entreprises. Aussi la commission a-t-elle dû prendre le soin d'attacher une importance particulière à la détermination des dispositions législatives y afférentes afin de sauvegarder l'essentiel des droits des salariés.

A noter finalement que les modifications apportées aux deux lois de base existantes réglementant la durée de travail respectivement des ouvriers et des employés privés, à savoir la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et celle du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés (article 6 du texte coordonné du 5 décembre 1989), ne s'appliqueront pas aux secteurs déjà exclus dans ces lois, à savoir notamment l'hôtellerie, le transport, le travail de type familial dans l'agriculture, la viticulture et l'horticulture, le travail du personnel des services domestiques ainsi que le secteur de la santé.

Ces secteurs continueront donc d'être exclus du droit commun dans le domaine de la durée de travail. Il faut toutefois noter que depuis 1970, la situation dans les principaux secteurs visés, à savoir l'hôtellerie et le transport, a sensiblement évolué. Ainsi, pour le secteur des transports, des propositions du Gouvernement concernant l'amplitude ont finalement été acceptées par les partenaires sociaux et feront donc l'objet de stipulations spécifiques à introduire dans les conventions collectives. En revanche, il ne semble pas opportun d'intégrer les dispositions de cet accord dans le présent projet de loi. Quant au secteur de l'hôtellerie et de la restauration, il a été retenu dans le cadre de l'accord tripartite que, par le biais d'une loi séparée, le système de la législation concernant l'indemnisation du chômage-intempéries sera étendu, mutatis mutandis, au secteur en question.

Enfin, il faut concéder que pour d'autres secteurs exclus du champ d'application, comme p. ex. l'agriculture, une intervention législative semble difficilement envisageable, compte tenu des caractéristiques particulières du secteur.

Commentaire des articles

A l'instar des autres dispositions de ce projet, le commentaire se limite aux articles ayant donné lieu à des discussions controversées.

Heures supplémentaires

Le **point 10 de l'article VI** respectivement le **point 3 de l'article VII** introduisent la possibilité de la compensation d'une heure supplémentaire par une heure et demie de temps de repos rémunéré. Il y a lieu de noter que pour cette compensation par du temps libre, la dissemblance des statuts respectifs des ouvriers et des employés privés au plan de la rémunération d'une heure supplémentaire (125% pour les ouvriers; 150% pour les employés privés) a heureusement pu être abandonnée au profit d'une compensation à un taux uniforme au niveau le plus élevé.

Dans le texte initial du projet (article 64), les entreprises qui n'occupent régulièrement pas plus de cinq salariés étaient exclues de la possibilité de compensation des heures supplémentaires par du temps libre. Le gouvernement justifiait cette dérogation, d'une part, par le fait que dans les petites entreprises le système de compensation par du temps libre ne saurait guère, contrairement à ce qui peut être envisagé dans les petites et moyennes entreprises, être générateur de nouveaux emplois. D'autre part faut-il être conscient du fait que les conditions de rémunération dans ces petites entreprises englobent souvent la compensation financière d'heures supplémentaires régulièrement prestées. Il s'agit dès lors d'un élément faisant partie intégrante des attentes de rémunération des salariés, conditionnant notamment leurs engagements financiers. La compensation d'heures supplémentaires par du temps libre ne rencontrerait donc guère les intérêts des salariés.

La commission estime cependant qu'il revient aux partenaires sociaux aux échelles respectives de décider au cas pour cas si les heures de travail supplémentaires prestées sont compensées, soit par le salaire normal majoré, soit par du temps de repos rémunéré. Elle propose partant d'amender cette dispo-

sition en supprimant l'exemption de la possibilité de compensation des heures supplémentaires par du temps libre dans les petites entreprises qui n'occupent régulièrement pas plus de cinq salariés.

Cet amendement a trouvé l'accord du Conseil d'Etat.

Le plan d'organisation du travail (POT)

En contrepartie de la plus grande souplesse demandée aux salariés par l'extension de la période de référence à quatre semaines, les **articles VI et VII** du projet de loi introduisent l'obligation pour l'entreprise de présenter aux salariés, au moins cinq jours francs avant le début de la période de référence, un plan d'organisation du travail couvrant les quatre semaines de la période de référence. Ce plan doit permettre aux salariés d'organiser leur vie suffisamment à l'avance et de profiter, à leur tour, de la plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail.

Le texte oblige l'employeur à soumettre le plan d'organisation à la délégation du personnel, préalablement à son application. Cependant l'absence d'avis ou un avis négatif de la délégation ne peut pas empêcher la mise en oeuvre du plan et n'entraîne point de sanctions.

Une autre question primordiale à éclaircir a trait au degré de précision du plan d'organisation et à son caractère contraignant en ce qui concerne la détermination d'heures supplémentaires. Un exemple pratique permet d'illustrer le problème.

Dans une entreprise appliquant la période de référence légale de quatre semaines, le plan d'organisation répartit les 160 heures de travail à prester endéans cette période comme suit:

1ère semaine:	9 heures par jour
2e semaine:	9 heures par jour
3e semaine:	7 heures par jour
4e semaine:	7 heures par jour.

Il se trouve qu'un salarié de cette entreprise se voit obligé par la direction en cours d'application du plan d'organisation à travailler 10 heures pendant un jour de la deuxième semaine. Quelle est la nature juridique de cette „heure de travail“ prestée au-delà de l'horaire prévu au plan d'organisation? Deux interprétations sont théoriquement envisageables:

- 1) Cette heure de travail, comme toute autre heure prestée au-delà des grilles horaires arrêtées au plan d'organisation, est d'office à considérer comme heure supplémentaire et à rémunérer comme telle.
- 2) Cette heure de travail peut dans l'exécution ultérieure du plan d'organisation être compensée, p. ex. par une journée de travail limitée à 6 heures au cours de la troisième semaine de la période de référence. Dans cette hypothèse le mécanisme des compensations jouerait donc à l'intérieur de la période de référence. Ne pourraient dès lors être considérées comme heures supplémentaires au décompte final que les heures prestées au-delà de la durée totale de travail correspondant à la période de référence, à savoir 160 heures.

La commission s'est clairement prononcée pour la première interprétation qui est la seule à assurer une protection suffisante des salariés contre des abus liés à la nouvelle souplesse. En effet, en revenant à l'exemple précité, il semble évident qu'au plan de l'aménagement de la vie privée du salarié, le désagrément pouvant résulter de l'heure supplémentaire prestée au cours de la deuxième semaine ne saurait être compensée par une heure de temps libre dans une semaine subséquente à l'intérieur de la période de référence.

Par conséquent, il a été retenu que le texte légal devra être complété afin que ce caractère contraignant du plan d'organisation en ressorte clairement. Aussi les amendements apportés par la commission à ce titre sont-ils destinés à renforcer l'élément „sécurité“ dans le dualisme „flexibilité-sécurité“ souhaité pour les relations du travail par les lignes directrices sur l'emploi adoptées lors du Conseil européen extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg.

La Commission est d'avis que la flexibilité introduite par le texte initial du projet était disproportionnée tant par rapport à la finalité „emploi“ recherchée, que par rapport à l'élément „sécurité“ devant être le pendant de la souplesse. De plus, il ressort des avis et de la chambre de travail et de la chambre des employés privés que le texte initial du présent projet ne traduisait l'accord tripartite que de façon assez singulière. Les auteurs des avis susmentionnés estiment notamment que ce sera la „haute flexibilité“ qui s'installera, conduisant à une „dérégulation effrénée et indifférenciée“.

En premier lieu, la commission a tenu à préciser la notion de travail supplémentaire au cas où l'entreprise bénéficie d'une période de référence qui doit être obligatoirement couverte par un plan d'organisation du travail (POT). L'employeur garde sa flexibilité, et ce à deux niveaux: d'une part, il peut répartir son travail sur la période de référence pour parer à des fluctuations d'activité sans avoir à payer des heures supplémentaires, d'autre part, le plan d'organisation du travail peut prévoir à l'avance des règles applicables en cas d'imprévus.

Le salarié se voit attribuer un élément supplémentaire de sécurité: s'il doit dépasser les horaires journaliers et/ou hebdomadaires prévus à l'avance dans le POT, il a droit à des majorations pour heures supplémentaires, même si, sur l'ensemble de la période de référence, par exemple de quatre semaines, il ne dépasse pas la durée de travail normale, en l'espèce 160 heures.

Prenons un POT sur quatre semaines qui prévoit deux semaines à 7 heures par jour et à 35 heures par semaine et deux semaines à 9 heures par jour et 45 heures par semaine. En vertu de l'amendement proposé, le salarié aura désormais droit à majoration quand il travaille par exemple 8 heures un jour de la première semaine ou 10 heures pendant un jour pendant la troisième semaine, même si au total les 160 heures ne sont pas dépassées.

Le rôle du POT, qui peut s'appliquer tant à l'entreprise qu'à un établissement ou à une partie d'entreprise qu'à des salariés individuels ou pris en groupe, est donc grandement revalorisé.

En deuxième lieu, la commission a voulu rendre plus rigoureuse la procédure d'avis préalable au POT: si la délégation ou le personnel manifestent quatre fois un avis négatif par rapport à quatre plans consécutifs, le litige sera soumis à l'arbitrage du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Au cas où l'arbitrage n'aboutit pas, il y aura désormais litige collectif du travail donnant lieu à procédure de conciliation. Cette procédure se justifie amplement du fait que la période de référence, l'organisation du travail et le plan d'organisation du travail seront désormais des matières primordiales des négociations collectives.

La commission a en outre tenu à préciser que la période de référence ne peut et ne doit servir qu'à permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations réelles de son activité pendant la période de référence choisie. Aussi la période de référence ne pourra-t-elle servir comme instrument d'aménagement du temps de travail pour des entreprises non sujettes à des fluctuations réelles et importantes de leur activité. Dans ce dernier cas, le salarié pourrait se prévaloir de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, donc de la procédure applicable en cas de modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

Suite à l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 1er décembre 1998, la commission s'est penchée une nouvelle fois sur les dispositions ayant trait à l'organisation du travail. Elle insiste sur le fait qu'il s'agit notamment d'entourer la flexibilité introduite par la période de référence, qui peut désormais s'appliquer à toutes les entreprises, des garanties nécessaires pour les salariés. La commission estime que le texte qu'elle propose réalise cet équilibre de "flex-security" que les lignes directrices sur l'emploi demandent à tous les Etats membres de l'Union européenne. C'est pourquoi, si le deuxième jet d'amendement du 23 décembre 1998 vise à trouver un équilibre acceptable pour toutes les parties concernées, elle tient néanmoins à confirmer dans les grandes lignes la position déjà adoptée dans les textes des premiers amendements du 17 novembre 1998.

Le rôle du plan d'organisation du travail reste déterminant. Le Conseil d'Etat, dans son avis relatif aux amendements introduits par la Chambre des Députés, partage le point de vue maintes fois exprimé par la commission parlementaire et le Gouvernement que le plan d'organisation du travail doit être un instrument visant à assurer aux salariés la sécurité souhaitée.

A propos de la détermination de la notion d'heures supplémentaires en cas d'existence d'un plan d'organisation du travail (POT) se greffant sur la période de référence, le Conseil d'Etat propose de ne considérer comme heures supplémentaires que celles effectuées pour des faits connus d'avance, au moment de l'établissement du POT. Les variations par rapport au POT dues à des faits imprévisibles au moment de l'établissement du plan n'auront pas le caractère d'heures supplémentaires, sauf en cas de dépassement, sur la période de référence choisie, de la durée de travail normale maximale, légale ou conventionnelle.

La commission, sous réserve du remplacement du terme „imprévu“ par la notion „imprévisible“, accepte le texte du Conseil d'Etat. En effet, on ne peut accepter des dérogations au POT en cas de simple „imprévu“, étant donné qu'il échet de distinguer entre la notion d'imprévu (= ce qui n'a pas été prévu) et imprévisible (= ce qui ne peut être prévu). Est imprévu ce que l'auteur du POT n'a pas prévu, même si

c'était prévisible. Est par contre imprévisible ce qui ne pouvait être prévu au moment de l'établissement du POT. La sécurité juridique s'en trouve ainsi rassurée.

Le Conseil d'Etat, tout en partageant l'approche de la commission visant à limiter le rôle de la période de référence à un instrument de meilleure gestion des fluctuations, avait proposé une formulation plus souple que celle choisie par la commission. La commission, dans le cadre de la solution globale à trouver à propos de cet élément central des conclusions tripartites que constitue l'organisation du travail, propose de supprimer la référence textuelle aux fluctuations. L'amendement qui avait limité le recours à la période de référence uniquement à des situations où l'entreprise doit faire face à des fluctuations prévisibles ou imprévisibles de son activité est donc appelé à disparaître. En contrepartie, la commission propose d'assortir cette approche de trois barrières de sécurité.

D'une part il s'agit de prévoir un ajout sous forme de référence à l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 ayant trait aux règles applicables en cas de modification essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié. Le salarié estimant que le POT constitue une modification essentielle de ses conditions de travail en ce qu'il modifie régulièrement et de manière substantielle l'organisation du travail prévue dans son contrat de travail – et ceci vaut pour les salariés à temps plein et a fortiori pour les salariés à temps partiel – aura le droit d'invoquer l'article 37 précité de la loi sur le contrat de travail.

Par ailleurs, il y aura modification essentielle du contrat au sens de l'article 37 précité si la régularité et l'importance des modifications demandées au salarié sont telles qu'elles modifient substantiellement les conditions de travail du salarié.

Finalement, la commission tient à maintenir son texte initialement amendé pour ce qui est de la procédure applicable en cas de désaccord subsistant de la délégation du personnel ou des travailleurs. Quatre avis négatifs successifs dûment motivés entraîneront d'abord une procédure devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui tentera de conduire les parties à un accord, puis, en cas de désaccord subsistant, l'ouverture de la procédure de conciliation.

Dans son deuxième avis complémentaire émis en date du 12 janvier 1999, le Conseil d'Etat prend acte des modifications apportées aux dispositions traitant du POT par le deuxième jet d'amendements de la commission. Le Conseil d'Etat se limite à rendre attentif au fait que la modification proposée par la commission à l'amendement 23 sous le point 3 doit également être reprise à l'amendement 24.

Dans ce contexte, la commission tient à relever qu'elle a également été saisie d'amendements aux articles 54 et 65 introduits par le groupe „Déi Greng“. Ces amendements proposent pour les ouvriers et les employés privés travaillant dans une entreprise occupant plus de 20 salariés un début de réduction légale du temps de travail hebdomadaire à 39 heures. Les auteurs de l'amendement estiment que le projet ne comporte pas de compensation suffisante pour les salariés subissant les désavantages de la nouvelle flexibilité découlant de l'extension de la période de référence à quatre semaines. Si les auteurs de l'amendement concèdent que l'effet sur le marché de l'emploi de cette réduction modeste du temps de travail risque de s'avérer plutôt insignifiant, ils estiment néanmoins qu'elle constituerait une étape importante dans l'humanisation des conditions de travail et apporterait ainsi pour les salariés un gain notable en qualité de vie.

La Commission, dans sa majorité, n'était toutefois pas prête à s'engager dans cette voie, compte tenu notamment des réflexions suivantes.

La réduction légale du temps de travail à 39 heures n'aurait aucun effet positif sur le marché de l'emploi. Il est en effet établi et démontré notamment par les expériences faites en France que les employeurs, confrontés à un tel cas de figure, ne procèdent pas à de nouveaux engagements, mais à des rationalisations internes dans les processus de production de l'entreprise permettant de faire effectuer en moins de temps un même volume de travail par le même personnel. Ce qui plus est, non seulement cette réduction légale du temps de travail n'aurait donc aucun effet positif sur le marché de l'emploi, mais elle comporterait précisément au plan de l'humanisation des conditions de travail des effets contraires à ceux voulus: les salariés verraient augmenter les cadences des processus de travail par la recherche systématique de la rationalisation et de gains de productivité.

Dès lors, l'approche retenue dans le cadre de l'accord tripartite semble largement préférable à une réduction légale du temps de travail. Cette approche se définit comme suit:

- introduction de l'obligation légale de négocier sur la réduction du temps de travail dans le cadre de la conclusion de conventions collectives, le refus de l'employeur de négocier sur cette question menant à un litige collectif de travail pouvant aboutir jusqu'à la grève;

- accompagnement financier par l'Etat de tout accord collectif sur la réduction du temps de travail permettant l'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'Emploi.

Cette approche a l'avantage de responsabiliser les partenaires sociaux et permet de tenir compte de la diversité des situations selon les secteurs d'activité économique.

Législation concernant le travail volontaire à temps partiel

Le travail à temps partiel est actuellement très peu développé au Luxembourg, ceci en dépit d'une législation très progressiste et malgré le fait qu'une demande pour ce type de travail existe incontestablement. Selon les employeurs, une des raisons déterminantes de l'offre réduite de postes de travail à temps partiel résiderait dans la trop grande rigidité de la législation actuelle. Voilà pourquoi le texte initial du projet de loi s'est proposé d'apporter certains éléments de flexibilité qui semblent actuellement manquer à la législation sur le travail à temps partiel.

En premier lieu, il convient de citer l'introduction d'une période de référence légale de quatre semaines identique à celle prévue pour le travail à temps plein, étant entendu que les conventions collectives peuvent la restreindre voire l'étendre.

Le texte initial du projet disposait également que la durée de travail effective du salarié à temps partiel ne peut excéder la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au contrat de plus de 50%. A titre d'exemple, on peut citer un salarié à temps partiel dont le contrat prévoit une durée de travail hebdomadaire de 20 heures. Par l'effet de la règle précitée, ce salarié ne peut être contraint à travailler plus de 30 heures par semaine.

Le texte prévoit encore que le contrat à temps partiel peut contenir l'accord du salarié pour déroger à cette règle légale, étant toutefois entendu que de l'avis de la commission une source de droit hiérarchiquement inférieure ne peut déroger à une source de droit hiérarchiquement supérieure que dans un sens plus favorable.

Une question cruciale concerne évidemment la détermination des heures supplémentaires dans le cadre de la formule du travail à temps partiel. A ce sujet, il faut rappeler que sous l'empire de la législation actuelle (article 6 de la loi du 26 février 1993), „est à considérer comme temps de travail supplémentaire, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée au contrat”. Cette solution avait été retenue après maintes discussions contradictoires durant l'instruction préparatoire de la loi et a toujours été considérée par le patronat comme excessivement favorable pour les salariés.

Le texte initial du projet de loi propose un assouplissement très notable en ce sens que les heures supplémentaires ne commencent que quand la moyenne hebdomadaire, sur la période de référence applicable (période légale de quatre semaines ou période conventionnelle), dépasse la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat, le cas échéant, dépassée de 50%.

Les syndicats ont critiqué cette disposition comme étant trop large et comme n'ayant de toute façon pas été retenue dans cette forme dans l'accord tripartite. Aussi la commission a-t-elle décidé de réexaminer la question et a introduit à cet effet des propositions d'amendement. Ainsi, à moins que le contrat de travail ne prévoit des dispositions différentes, le salarié à temps partiel ne peut pas être contraint de travailler plus de 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire normal prévu au contrat, et ce tant par le biais de la période de référence que par le biais des heures supplémentaires „normales”.

Le taux de 20% correspond au surplus de travail qui peut être demandé à un travailleur à plein temps. La commission estime que rien ne justifie un traitement différent pour les travailleurs à temps partiel, ce d'autant plus que la loi du 26 février 1993 arrête l'égalité de traitement absolue entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

L'amendement rend en outre applicable au travail à temps partiel les dispositions, y compris celles résultant des amendements, qui concernent la période de référence et le plan d'organisation du travail.

Le Conseil d'Etat, dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, se prononce pour le maintien du texte proposé par le Gouvernement tout en le complétant par la phrase suivante: „Toutefois, la durée du travail hebdomadaire ne peut pas dépasser trente heures.”

La commission tient cependant à revenir sur le texte initialement amendé. Le texte proposé, notamment par le fait de l'introduction de la période de référence aussi pour le travail à temps partiel, assure une flexibilité supplémentaire pour les travailleurs à temps partiel, sans commettre l'injustice de traiter les travailleurs à temps partiel de manière discriminatoire par rapport aux travailleurs à temps plein.

Il échet de constater dans ce contexte que le Conseil d'Etat s'est exprimé à deux reprises pour le maintien de la discrimination des salariés travaillant à temps partiel par rapport à ceux travaillant à temps plein. Or, si le Conseil d'Etat *„estime un projet ou une proposition de loi contraire à la Constitution, aux conventions et traités internationaux, ainsi qu'aux principes généraux du droit“*, il est tenu, aux termes du 2e paragraphe de l'article 2 de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, d'en faire mention dans son avis.

D'après l'avis de la Commission spéciale, la solution préconisée par le Conseil d'Etat dans ce cas précis est à la fois contraire à la Constitution, aux conventions et traités internationaux, aux principes généraux du droit et à la loi susmentionnée du 26 février 1993. Voilà pourquoi, la Commission spéciale se prononce pour le maintien du texte amendé.

Recours à un contrat de travail à durée déterminée pour l'embauche de chômeurs

L'**article IX** traite de la possibilité du recours à un contrat de travail à durée déterminée pour l'embauche de chômeurs.

Le texte initial (article XII) consacrait de façon générale la possibilité du recours à un contrat de travail à durée déterminée pour l'embauche de chômeurs. La commission a introduit un amendement qui entend abolir l'automatisme initialement prévu: désormais un règlement grand-ducal doit déterminer les catégories de chômeurs pouvant toujours être embauchés moyennant contrat à durée déterminée. La fixation de ces catégories visera des groupes cibles particulièrement vulnérables que ce soit notamment du fait de leur âge ou de leur qualification. En ce qui concerne la durée d'inscription, sont considérés comme particulièrement vulnérables les jeunes chômeurs de moins de vingt-cinq ans après une durée d'inscription de trois mois et les chômeurs adultes, âgés de plus de vingt-cinq ans, après une durée d'inscription de six mois.

TITRE III

Politique d'égalité des chances

La politique d'égalité des chances présente aussi bien un aspect de politique de l'emploi qu'un aspect sociétal. Ainsi, les mesures sont appelées à instaurer une plus grande égalité entre femmes et hommes et à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale tout comme la réintégration dans la vie active.

A côté du congé parental et du congé pour raisons familiales traités sous le chapitre „Politique d'égalité des chances“ du projet de loi, le projet prévoit dans son chapitre „Politique active de l'emploi“ d'autres mesures concernant l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché du travail.

Le présent chapitre du rapport va donc traiter toutes les mesures relatives à l'égalité des chances entre femmes et hommes prévues dans le projet de loi.

Si le Conseil d'Etat a proposé de faire des dispositions concernant le congé parental et le congé pour raisons familiales un projet de loi à part, la commission est d'avis de conserver ces dispositions dans le corps du texte mettant en oeuvre le plan national en faveur de l'emploi. Ainsi la transposition de l'accord tripartite garde-t-elle une certaine unité: les mesures décidées dans l'accord tripartite feront l'objet d'un seul texte légal.

Remarques générales

Actuellement, le Grand-Duché de Luxembourg connaît toujours un taux d'activité féminine très faible. En effet, en 1997, les femmes représentaient seulement 38% de la population active. Par contre, elles représentaient 45,1% des chômeurs.

La présence des femmes sur le marché de l'emploi diffère nettement selon les secteurs d'activité. Le secteur des services constitue le principal domaine d'activité des salariées. 90% des femmes salariées se retrouvent dans ce domaine.

Il s'agit donc de renforcer les chances d'accès des femmes sur le marché du travail et de leur permettre de faire un véritable choix en mettant les infrastructures nécessaires à leur disposition.

Toutes les mesures proposées ne sont pas acquises définitivement, mais possèdent un caractère transitoire. En effet, il semble évident qu'une évaluation des différentes mesures doit être faite après un certain temps. Ce bilan permettra de voir l'impact des différentes mesures et d'ajuster, le cas échéant, les dispositions d'application.

Ainsi, l'application des nouvelles dispositions relatives au congé parental est limitée au 31 juillet 2003.

Le principe de l'évaluation des différentes mesures a en fait été retenu dans le cadre de l'accord tripartite sans pour autant être formellement repris dans le texte initial du projet de loi.

Les différentes mesures de politique active de l'emploi ont été décrites dans le chapitre y relatif de ce rapport.

Il s'agit maintenant d'analyser les dispositions d'égalité des chances entre femmes et hommes contenues dans ces mesures.

Déjà dans le plan d'action national en faveur de l'emploi qui reprend les mesures décidées lors des négociations tripartites de 1998, les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord pour favoriser l'activité féminine, étant donné que les femmes constituent le sexe largement sous-représenté sur le marché du travail luxembourgeois. L'augmentation du nombre de femmes salariées devrait se faire par le biais d'aides supplémentaires accordées aux entreprises lors de l'embauche de femmes.

Si le projet initial avait retenu un taux d'intervention du fonds pour l'emploi différencié en fonction du sexe du jeune travailleur bénéficiant de mesures d'insertion dans la vie professionnelle, les amendements adoptés par la Commission spéciale le 17 novembre 1998 n'ont plus retenu ces mesures exclusivement favorables aux jeunes femmes.

En effet, les dispositions prévues auraient constitué une discrimination des salariés de sexe masculin et auraient soulevé la question de leur constitutionnalité par rapport à l'article 11 de la Constitution consacrant le principe de l'égalité du citoyen devant la loi.

Afin d'éviter que les dispositions du présent projet de loi ne heurtent les dispositions constitutionnelles, les membres de la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle entendent actuellement faire aviser par le Conseil d'Etat la proposition de texte suivante, devant former un paragraphe 2 nouveau de l'article 11 de la Constitution: „Les femmes et les hommes sont égaux en droits et devoirs. En vue de réaliser l'égalité de fait dans l'exercice des droits et devoirs, la loi peut fixer des mesures appropriées.“

Ce texte rendrait possible des mesures positives nécessaires pour garantir la jouissance effective du droit à l'égalité. Cependant, aucune différence de traitement ne peut être établie si le critère de différenciation ne se base pas sur une justification objective et raisonnable. Or, les dispositions du projet initial auraient favorisé dans tous les cas les femmes. Elles n'auraient pas tenu compte du taux de représentation effectif des femmes et des hommes dans les différents secteurs et entreprises. Ceci aurait risqué de heurter l'article 11 de la Constitution, même dans sa teneur proposée par la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle. Des mesures fondées sur le seul sexe qui ne suppriment pas une situation concrète de désavantage sont anticonstitutionnelles quel que soit le libellé du paragraphe 2 de l'article 11 de la Constitution.

L'amendement apporté par la commission a pu éviter ces difficultés constitutionnelles en généralisant les mesures prévoyant un taux d'intervention plus favorable pour le sexe sous-représenté, c'est-à-dire le sexe qui ne représente pas la moitié des effectifs du secteur économique ou de l'entreprise.

Cette disposition peut garantir, d'un côté, une plus grande égalité entre femmes et hommes et, de l'autre côté, respecter la disposition constitutionnelle consacrant l'égalité des Luxembourgeois devant la loi.

Le congé parental

La directive du Conseil de l'Union Européenne concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (directive 96/34/CE) prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs masculins et féminins, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé parental doit leur permettre de s'occuper de l'enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans. Le droit au congé parental n'est pas transférable entre partenaires. A la fin du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire. Il existe donc une garantie de réemploi, disposition jusqu'alors inconnue dans le droit du travail relatif au secteur privé.

Le congé parental n'étant pas fractionnable, il permet un remplacement temporaire plus facile du bénéficiaire sur son poste de travail et crée des possibilités d'occuper des chômeurs pendant une période relativement longue. Dans le cas où la mère bénéficierait du congé parental après son congé de mater-

nité, la période d'absence totale sera de dix à onze mois. Pendant ce temps, il est parfaitement possible qu'un chômeur puisse acquérir l'expérience nécessaire pour retrouver un emploi durable par la suite.

La création du droit au congé parental, qui s'ouvre aussi bien lors de la naissance que lors de l'adoption d'un enfant, est donc également une mesure antichômage, notamment en vue d'une réintégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Ce sont en effet ces personnes qui risquent de connaître des problèmes autres que le seul chômage, étant donné que l'expérience montre que le chômage de longue durée conduit à la démission sociale des concernés. Dans ce contexte, il faut relever que toutes les mesures d'aides à l'engagement de chômeurs figurant dans des textes légaux en vigueur restent applicables dans le cas de l'embauche d'un chômeur dans le but de remplacer un bénéficiaire du congé parental. Ainsi, les employeurs seront incités à recruter les remplaçants plutôt parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi et non sur le marché de l'emploi des régions limitrophes. Il faut cependant relever le problème de la qualification recherchée pour un poste de travail, qualification à laquelle les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ne répondent pas forcément.

Si la directive communautaire en question a déjà été transposée en droit national par la plupart des Etats membres de l'Union Européenne, le Gouvernement luxembourgeois s'est heurté pendant un certain temps au refus des représentants des classes moyennes qui étaient hostiles à l'introduction d'un congé parental. Comme les partenaires sociaux ne sont pas plus arrivés à transposer la directive par un accord collectif, vu le refus catégorique de l'artisanat et du commerce, le Gouvernement s'est inspiré des recommandations du Sommet européen consacré à l'emploi qui demandent que des formes d'interruption de carrière soient utilisées pour recruter des remplaçants parmi les personnes sans emploi et a saisi la tripartite de ce problème.

Le congé parental, à côté du fait que les obligations internationales obligent le Luxembourg à transposer la directive afférente en droit national, s'inscrit dans une lignée de mesures favorisant la maternité de la femme au travail et son choix de se consacrer à son enfant ou de reprendre son travail après le congé de maternité.

La loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail prévoit une priorité de réemploi pendant une année pour les femmes qui s'abstiennent à la fin de leur congé de maternité de reprendre leur emploi.

La loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation accorde une allocation d'éducation à toute personne qui s'adonne principalement à l'éducation des enfants au foyer familial et n'exerce pas d'activité professionnelle ou ne bénéficie pas d'un revenu de remplacement. La moitié de l'allocation d'éducation est versée à la personne qui exerce une activité à temps partiel ne dépassant pas la moitié de la durée normale de travail. Des dispositions spéciales règlent l'attribution de l'allocation d'éducation pour des familles avec trois enfants et plus, les enfants handicapés ou des familles à revenu bas.

Dans la déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994, le Gouvernement avait annoncé l'introduction d'un congé parental: „Un congé parental sera introduit afin de garantir une priorité au réemploi à celui des parents qui a temporairement cessé son activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants.“ Si cette déclaration parle encore de priorité de réemploi, le projet de loi offre une sécurité plus grande aux personnes concernées en leur garantissant leur réemploi.

Le congé parental poursuit les trois finalités suivantes: avoir un effet sur le marché de l'emploi, permettre une meilleure harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle, promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes.

- La durée du congé parental ajoutée à la durée du congé de maternité ouvre la possibilité de dégager pour une durée de 10 à 11 mois, dans la plupart des cas, un certain nombre de postes de travail qui peuvent être occupés par des chômeurs.
- Le congé parental permettra de dégager le temps nécessaire pour s'occuper de l'éducation des enfants pendant une période importante de leur vie. En effet, un des partenaires doit prendre son congé parental après le congé de maternité. Il peut donc s'occuper de l'enfant pendant les premiers mois de sa vie. Le second partenaire pourra prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant, c'est-à-dire jusqu'à l'entrée de l'enfant dans le système scolaire.
- Le congé parental constitue un droit individuel non transférable. Cette égalité des droits constitue une mesure importante dans la réalisation d'un plus grand partenariat dans la vie familiale où les responsabilités éducatives doivent être partagées entre hommes et femmes.

- Le fait que le congé parental puisse être pris sous forme de travail à mi-temps (12 mois comprenant une rémunération de ±30.000.– francs) pourra permettre un temps de réintégration encore plus long pour le remplaçant. La possibilité de réintégrer le marché de l'emploi sous forme de contrat à mi-temps pourra constituer une solution recherchée par un grand nombre de femmes.

Le congé parental prévu par le présent projet de loi va au-delà des dispositions de la directive communautaire. En effet, le projet de loi fixe la durée du congé parental à 6 mois pour chaque partenaire. En plus, la rémunération de 6 fois 60.000.– francs dépasse de loin les dispositions communautaires qui ne prévoient pas de rémunération. Cependant, ce montant s'explique par le fait que le congé-éducation prévu actuellement déjà est attribué pendant 24 mois avec un montant de 16.600.– francs par mois. Le coût des deux mesures est donc sensiblement identique, mais le congé parental entraîne une absence moins longue du marché du travail ce qui est favorable pour le bénéficiaire.

En plus, le congé-éducation prévoit seulement une priorité de réemploi, tandis que le congé parental offre une garantie de réemploi.

La commission a évoqué le danger qu'un nombre plus ou moins élevé de salariés entendent bénéficier des indemnités pécuniaires du congé parental et mettent à profit ce „temps libre“ pour travailler au noir. Dans cette optique, ce nouvel instrument de politique sociale et familiale pourrait donc être détourné de sa finalité initiale et indirectement inciter au travail clandestin, le cas échéant, de concert et avec l'accord tacite de l'employeur.

A cela, il convient de répondre que le danger d'abus est par définition inhérent à toute mesure ou prestation sociale accompagnant une interruption de carrière. Or, ce risque d'abus, qu'on ne saurait d'ailleurs éliminer définitivement, ne saurait conditionner la politique sociale et priver ainsi de ce droit une écrasante majorité de bénéficiaires potentiels de bonne foi. Toujours est-il que des contrôles systématiques par l'Inspection du Travail et des Mines seront indiqués.

Le congé pour raisons familiales

La directive 96/34/CE qui a introduit le congé parental comporte également des dispositions au sujet d'un congé pour raisons familiales. L'introduction d'un tel congé dans la législation nationale s'avère donc nécessaire pour répondre aux obligations communautaires.

Dans sa déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994, le Gouvernement avait annoncé qu'un „congé pour raisons familiales, permettant à un des deux parents de s'occuper d'un enfant malade, sera introduit et financé par le budget de l'Etat“.

Le ministère de la Famille avait présenté un projet de loi (doc. parl. 4142) réglant le congé pour raisons familiales. Ce projet prévoyait que les parents devraient se partager le droit au congé pour raisons familiales. De même, une partie du congé était à charge de l'employé.

Les dispositions prévues par le projet initial étaient de loin plus restrictives que les dispositions du projet de loi 4142, notamment en raison du fait que les dispositions du congé parental étaient extrêmement favorables.

La Commission spéciale, confrontée aux propositions de loi de MM. André Hoffmann et Mars di Bartolomeo, au projet gouvernemental 4142, à la proposition gouvernementale faite dans le cadre du présent projet ainsi qu'à une proposition d'amendement du groupe parlementaire „Déi Greng“, a finalement réussi à dégager un texte de compromis susceptible de concilier dans la mesure du possible les intérêts en cause. Ce texte rend de nouveau possible un congé pour raisons familiales en cas d'urgence (p. ex. état grippal de l'enfant) prolongé au cas où l'enfant aurait une maladie grave.

La réintégration dans la vie active

Il importe de faciliter le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui ont quitté leur emploi depuis un certain temps, notamment pour s'occuper de leurs enfants. Sont donc visées principalement les femmes dites femmes rentrantes qui ont interrompu leur carrière professionnelle après la naissance de leurs enfants.

En effet, de nombreuses sorties de la vie professionnelle s'effectuent après l'âge de 25 ans. Quand ces femmes tentent de réintégrer le monde du travail, elles se heurtent à un grand nombre de problèmes pratiques.

Dans le cas où elles auraient encore des enfants en âge scolaire, ce sont les problèmes de garde qui les empêchent de poursuivre une activité à plein temps. Si les enfants sont déjà sortis de l'école, les femmes

ont souvent dû interrompre leur carrière professionnelle pendant 16 à 20 ans. Dans ce cas, elles connaissent des difficultés d'adaptation aux nouvelles techniques qui ont révolutionné le marché du travail au cours des dernières années.

Pour permettre une réintégration rapide et facile des femmes dans le monde du travail, il faut aussi bien organiser une formation adéquate que créer des institutions de garde pour enfants en nombre suffisant.

Les actions positives

Les dispositions législatives communautaires établissant l'égalité de traitement entre femmes et hommes – directives sur l'égalité des rémunérations (75/117/CEE), sur l'égalité dans l'emploi (76/207/CEE) et l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (79/7/CEE) – ne s'avéraient pas suffisantes pour éliminer toutes les inégalités dont les femmes souffrent en tant que sexe sous-représenté dans la vie professionnelle. En effet, les obstacles les plus importants à l'application du principe de l'égalité des chances se situent au niveau de la conception traditionnelle de la répartition des rôles entre femmes et hommes.

Cette constatation est à la base des actions positives.

L'action positive va plus loin que la simple garantie des droits. Elle tend à corriger les inégalités dans le but de promouvoir tant les femmes que les hommes dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité. La politique de l'action positive se réalise par le biais de dispositifs institutionnels et législatifs afin d'introduire les conditions d'égalité voulues.

C'est déjà en date du 13 décembre 1984 que la Commission Européenne a émis une recommandation relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.

Le Conseil a recommandé aux Etats membres „ d'adopter une politique d'actions positives destinées à éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet dans la vie professionnelle ainsi qu'à promouvoir la mixité dans l'emploi et comportant des mesures générales et spécifiques appropriées dans le cadre des politiques et pratiques nationales et dans le plein respect des compétences des partenaires sociaux“.

Si la Belgique et l'Italie pratiquent une politique d'actions positives, le Luxembourg n'a pas encore légiféré dans le domaine. Cependant, il existe, depuis 1993, le Prix Féminin de l'Entreprise qui récompense les entreprises qui ont présenté les meilleures mesures innovatrices en matière de promotion du personnel féminin et/ou en vue d'une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Même si les responsables d'entreprise peuvent être sensibles à l'égalité entre femmes et hommes, l'investissement en faveur de l'emploi du sexe sous-représenté dépend largement de la législation relative à l'égalité des chances, des moyens de contrôle et des incitations d'ordre financier mis en place par le législateur.

Le présent projet de loi fixe un cadre général pour établir les actions positives. Les entreprises restent cependant libres d'en profiter ou non et gardent à l'intérieur de ce cadre une large liberté de négociation.

Commentaire des articles

Congé parental et congé pour raisons familiales

L'article XXIV introduit, dans le corps du texte de la loi concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998, la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Si le Conseil d'Etat proposait, dans un premier temps, de réunir les dispositions concernant le congé parental et le congé pour raisons familiales dans un projet de loi à part, la Haute Corporation ne s'est finalement plus opposée à l'option du Gouvernement et de la Commission spéciale consistant à maintenir l'unité législative de toutes les mesures faisant partie du plan national en faveur de l'emploi.

L'exposé des motifs explicite ci-dessus relate les arguments qui ont été à la base de l'introduction du congé parental et du congé pour raisons familiales.

Il faut relever que dans son avis du 24 novembre 1998, le Conseil d'Etat s'était opposé formellement à certaines dispositions du texte. Une telle opposition formelle concernait notamment le congé pour raisons familiales. En effet, l'introduction de ce congé sous la forme proposée par le projet de loi initial ne trouvait pas l'accord du Conseil d'Etat et ce notamment à cause de l'imprécision du texte.

Le commentaire des articles ci-dessous a trait au texte définitif relatif au congé parental et au congé pour raisons familiales. Il s'agit du texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, modifié par les amendements présentés par la commission en date du 23 décembre 1998. Il faut noter que dans son avis complémentaire susmentionné, le Conseil d'Etat a repris, en ce qui concerne le congé parental, le texte des amendements présentés par la commission en date du 17 novembre 1998, tout en y apportant certaines modifications textuelles.

Pour le commentaire détaillé des articles, la commission – au-delà des explications sommaires reproduites ci-dessous – renvoie à la motivation circonstanciée des amendements du 17 novembre 1998 et du 23 décembre 1998 dans les lettres de transmission au Conseil d'Etat.

Article 1er

L'article 1er institue le congé parental et en définit le cercle des bénéficiaires.

Les amendements présentés par la commission en date du 17 novembre 1998 corrigent un oubli du texte initial. En effet, celui-ci n'avait parlé que du congé de maternité et omis de mentionner le congé d'accueil. Cet oubli fut également rectifié pour les articles subséquents afin de donner au texte la sécurité juridique nécessaire.

Dans ses amendements du 23 décembre 1998, la commission apporte des précisions au texte de l'article 1er, notamment sur les points suivants:

- la définition et les modalités d'octroi du congé parental;
- les modalités en relation avec le travail à temps partiel;
- l'ancienneté dans l'entreprise requise pour pouvoir bénéficier du congé parental;
- le champ d'application.

Article 2

L'article 2 prévoit que chaque parent a droit à un congé parental de 6 mois par enfant, porté à 12 mois en cas de travail à temps partiel. En cas d'accouchement multiple, le congé parental est prolongé de 2 respectivement de 4 mois pour chaque enfant à partir du deuxième. En cas de travail à temps partiel, le ou les employeurs doivent donner leur accord.

Article 3

L'article 3 fixe les modalités selon lesquelles le congé parental doit être pris.

Article 4

L'article 4 détermine les dispositions relatives à la demande en obtention du congé parental.

Article 5

L'article 5 précise que l'employeur doit accorder le congé parental demandé à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil. Pour le congé parental pris jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant, l'employeur peut le refuser sous certaines conditions. Il doit cependant l'accorder à une date ultérieure qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité en premier lieu.

Article 6

L'article 6 a trait à différentes dispositions mettant en relation le congé parental et les dispositions générales du droit du travail.

Il y a notamment lieu de régler la situation d'un salarié engagé par un contrat de travail comportant une période d'essai. La formulation initiale du texte prévoyait que le salarié en question ne pouvait pas bénéficier de son congé parental. Le texte amendé prévoit par contre que le salarié n'est pas forcé de prendre le congé parental tout de suite après le congé de maternité ou d'accueil, mais qu'il peut en profiter jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

Article 7

L'article 7 dispose que le congé parental ne donne pas droit au congé annuel de récréation. De même, il est prévu qu'en cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant

droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Article 8

L'article 8 fixe l'indemnité pécuniaire à laquelle le congé parental donne droit.

Au nombre indice actuel de 548,67, l'indemnité s'élève à 60.354.– francs pour le congé à temps plein et à 30.177.– francs pour le congé à mi-temps. L'indemnité a été fixée par référence à l'allocation d'éducation.

Dans son premier avis, le Conseil d'Etat fait remarquer que:

- l'indemnité de congé parental est accordée aux deux parents, tandis que l'allocation d'éducation n'est versée qu'à l'un des parents;
- le congé parental permet la reprise rapide du travail, tandis que les bénéficiaires de l'allocation d'éducation sont absent(e)s du marché du travail pendant 22 mois. Il s'y ajoute que les derniers ne possèdent pas de garantie de réemploi;
- l'indemnité de congé parental constitue pour un grand nombre de bénéficiaires un revenu supérieur à la rémunération mensuelle touchée avant l'octroi du congé parental.

C'est pourquoi le Conseil d'Etat s'est demandé s'il ne fallait pas fixer l'indemnité de congé parental à un pourcentage du revenu professionnel antérieur tout en la limitant à 11.000.– francs par mois n.i. 100.

La Commission spéciale ne s'est pas engagée dans cette voie et s'est ralliée à l'approche du projet gouvernemental.

Article 9

L'article 9 détermine l'institution responsable pour la gestion du congé parental.

Si le projet initial avait prévu que cette tâche incomberait à la Caisse Nationale des Prestations Familiales, le Conseil d'Etat était d'avis que la Caisse de Maladie devrait gérer le congé parental, étant donné qu'il faut avoir recours aux fichiers gérés par les caisses de maladie. Pour le Conseil d'Etat, il existe une grande similitude entre le congé de maternité et le congé parental. Une gestion centralisée auprès d'un même organisme permettrait un passage sans problèmes entre les deux congés.

Dans ses amendements du 23 décembre 1998, la Commission spéciale revient au texte initial de sorte que c'est la CNPF qui gèrera le congé parental.

En retenant la CNPF comme organe de paiement, le projet souligne le caractère familial, l'intérêt de l'enfant ainsi que le caractère d'égalité des chances du nouveau droit au congé parental.

Article 10

L'article 10 a pour but d'empêcher le cumul de plusieurs indemnités. Ainsi, l'indemnité de congé parental n'est pas due en cas de paiement d'autres prestations luxembourgeoises ou étrangères ayant également trait à l'éducation d'un enfant. Le Conseil d'Etat a ajouté un paragraphe prévoyant que l'indemnité de congé parental ne peut pas être cumulée avec le complément du revenu minimum garanti.

Article 11

Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental proviennent d'une participation à charge du fonds pour l'emploi (contribution sociale prélevée sur les carburants) et d'une dotation à charge du budget de l'Etat. L'Etat doit couvrir la totalité des dépenses après déduction de la part à charge du fonds pour l'emploi. Le solde éventuel des recettes est à verser au Trésor.

Article 12

L'article 12 détermine les dispositions relatives aux allocations familiales qui sont applicables au congé parental.

Articles 13 à 18

Les articles 13 à 18 instituent le congé pour raisons familiales. Ils traitent des conditions et modalités relatives à l'attribution du congé pour raisons familiales.

Le Conseil d'Etat avait proposé d'instituer un congé pour raisons familiales non rémunéré limité à 5 jours par an. Selon le Conseil d'Etat, cette solution garantirait que le congé pour raisons familiales ne sera pris effectivement qu'en cas de maladie grave de l'enfant.

La commission a catégoriquement rejeté cette proposition et elle a finalement proposé un texte faisant la distinction entre un enfant gravement malade et un enfant atteint d'une maladie extrêmement grave. Dans le premier cas, le congé parental est accordé pendant 2 jours par an et par enfant. Dans le deuxième cas, la durée du congé pour raisons familiales peut dépasser cette durée si le contrôle médical de la sécurité sociale a constaté l'extrême gravité de la maladie.

Pour de plus amples détails, la commission renvoie à son commentaire explicite des amendements du 23 décembre 1998.

Article 13

L'article 13 institue le congé pour raisons familiales.

Article 14

L'article 14 fixe les conditions pour pouvoir bénéficier du congé pour raisons familiales. Il faut avoir un enfant de moins de 15 ans accomplis à charge qui nécessite la présence d'un des parents en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse.

Article 15

La durée du congé est de deux jours par an et par enfant. Le texte amendé prévoyait que la durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée sur décision du Contrôle médical de la sécurité sociale pour des groupes de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle, définis par règlement grand-ducal.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat est d'avis que le Contrôle médical ne doit pas prendre la décision de proroger le congé pour raisons familiales. Cette décision est à prendre par l'employeur, sur avis conforme du Contrôle médical.

Le Conseil d'Etat relève encore que, selon le texte, la prorogation peut se faire pour des groupes de maladies ou de déficiences d'une gravité exceptionnelle. Cette formulation pourrait être interprétée dans le sens restrictif que l'enfant doit être atteint de plusieurs maladies (un groupe de maladies), alors que le commentaire ne parle que d'une maladie extrêmement grave. Le Conseil d'Etat propose de supprimer le terme de „groupes“.

Compte tenu de ces observations, le Conseil d'Etat propose de rédiger l'alinéa 2 comme suit:

„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, à définir par règlement grand-ducal.“

La commission reprend cette proposition de texte du Conseil d'Etat. Elle tient toutefois à remarquer que si – comme le Conseil d'Etat l'indique – la décision matérielle de la prorogation du congé appartient à l'employeur, ce dernier n'a toutefois pas le droit de la refuser dès lors que le Contrôle médical a émis un avis conforme. C'est donc l'avis conforme du Contrôle médical qui est l'élément déterminant dans le processus de prorogation.

Article 16

L'absence du bénéficiaire est attestée par certificat médical. La procédure d'information de l'employeur est celle prévue pour un congé de maladie.

Article 17

La période de congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions en matière de sécurité sociale et de droit du travail sont applicables.

Article 18

Les contestations sont de la compétence des tribunaux du travail.

Article 19

L'article 19 a trait à certaines dispositions techniques. Ainsi, il prévoit qu'une évaluation des dispositions du congé parental sera faite avant le 31 juillet 2003. Sur la base de cette évaluation, les modalités du congé parental pourraient être adaptées.

Il dispose en outre que les dispositions du congé parental seront mises en vigueur rétroactivement de sorte que les parents des enfants nés après le 31 décembre 1998 pourront en profiter.

Un **article XXV** et un **article XXVI** ont été insérés dans le texte de loi. L'article XXV traite des modifications du Code des assurances sociales, tandis que l'article XXVI se rapporte à une modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales.

La réintégration dans la vie active

Les mesures en faveur de la réintégration dans la vie active ne constituent plus un chapitre spécial, mais sont prévus à différents endroits du projet de loi.

Article II/article 45

Ainsi, la loi modifiée du 30 juin 1976 sur le fonds de l'emploi prévoit désormais que le fonds de l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les familles monoparentales ayant un revenu inférieur ou égal au RMG et participant à des mesures de formation.

Article VI/article 4bis

La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est complétée par un article 4bis prévoyant que les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents momentanément.

Les actions positives

Le texte du projet de loi initial n'a pas subi de modifications.

La commission renvoie donc au commentaire des articles du projet initial et à l'exposé des motifs ci-dessus.

TITRE IV

L'esprit d'entrepreneuriat***Introduction***

Confiance en soi, esprit d'indépendance, engagement personnel, goût du risque, sens commercial, compétence en matière de gestion – tels sont les ingrédients essentiels de ce qu'il est convenu d'appeler l'esprit d'entreprise (ou d'entrepreneuriat).

La notion traduit l'attitude dynamique de celui qui, ayant identifié un besoin sur le marché des produits ou des services, se prépare à fonder une entreprise et à créer des emplois. Les PME sont la principale source d'emplois dans l'Union européenne. En moyenne, un indépendant crée quatre emplois.

Voilà pourquoi la Commission européenne ne cesse de répéter: „Il faut que l'Union stimule fortement l'esprit d'entreprise pour assurer la compétitivité future de l'économie européenne et pour alimenter la croissance ... Il faut créer des conditions favorables pour que les petites et moyennes entreprises puissent naître, grandir et se développer ...“

En fait, la Commission européenne a présenté déjà en décembre 1995 au Conseil des chefs d'Etat et de gouvernement réuni à Madrid un rapport proposant un ensemble de mesures politiques en faveur des PME. Depuis lors la promotion de l'esprit d'entreprise et l'encouragement des jeunes entrepreneurs ont pris une place de plus en plus grande parmi les thèmes prioritaires de l'actualité européenne.

Il ne faut donc guère s'étonner que la nécessité d'une stratégie concertée aux niveaux européen et national et visant à promouvoir l'esprit d'entreprise ait été reconnue par le Conseil européen extraordinaire des 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg-Kirchberg comme l'une des clés permettant de renforcer à la fois la croissance de l'emploi et la compétitivité en Europe.

Les Lignes directrices pour l'emploi pour 1998 adoptées lors du sommet de Luxembourg développent trois axes d'intervention préférentiels. Ainsi est-il notamment recommandé de

- faciliter le démarrage et la gestion des entreprises;
- exploiter les opportunités de nouvelles créations d'emplois;
- réduire progressivement la pression fiscale sur l'emploi.

Du modèle européen au Plan d'action national

En suivant la trame des Lignes directrices pour l'emploi, le Plan d'action national propose, sur la base d'un inventaire des mesures déjà réalisées ou en voie de réalisation, six groupes de mesures encore à réaliser dans le but – suivant l'intitulé du titre II. – de „développer l'esprit d'entreprise“.

Le Plan d'action national en faveur de l'emploi affiche l'ambition de susciter et de promouvoir, à contre-courant de certains préjugés présents dans la société, les écoles et le système institutionnel, une culture d'entreprise qui constitue un élément, sinon vital, du moins essentiel du tissu socio-économique d'un Etat moderne.

La croissance économique et la création d'emplois ne dépendent-elles d'abord de la multiplication de petites et moyennes entreprises qui démarrent et développent, à partir de projets prometteurs, des activités innovantes? L'accès à l'indépendance n'est-il pas à considérer comme une option dans les plans de carrière de jeunes, hommes ou femmes, universitaires ou détenteurs de CATP, chercheurs ou chômeurs?

Les réponses qu'y donne le Plan d'action national, à l'instar du titre II. des Lignes directrices, sont claires et multiples à la fois.

A noter que le présent projet de loi ne reprend pas toutes les mesures comprises dans le PAN ayant trait au développement de l'esprit d'entrepreneuriat, ces mesures devant être réalisées par d'autres voies et moyens.

Les mesures contenues dans le projet de loi

Ces mesures peuvent être succinctement résumées comme suit:

I. Modifications apportées à la loi modifiée du 28 décembre 1988

1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.

a) Il est proposé de réduire la pratique professionnelle pour les détenteurs d'un CATP pour pouvoir effectuer à titre indépendant des travaux de réparation et d'entretien de 20 à 6 ans.

Pour assurer une gestion appropriée des entreprises ainsi créées, il est en outre prévu d'imposer aux postulants de suivre des cours de gestion d'entreprises.

b) Pour les entreprises légalement établies, il est proposé de supprimer la limitation à 5 du nombre de succursales dans le commerce et dans l'artisanat, telle qu'elle est actuellement prévue à l'article 6 de la loi précitée.

Cette ouverture est censée permettre à certaines entreprises artisanales de développer leur stratégie commerciale tout en réalisant des économies de gestion.

Dans un souci de protection du consommateur, il est toutefois prévu qu'un règlement graduel pourra exiger une qualification professionnelle de la part de la personne en charge de la gestion de la succursale.

La commission salue cette initiative mais tient cependant à relever que la suppression de cette limitation ne devra en aucun cas aboutir à une fragmentation artificielle des entreprises visant à contourner la législation du travail, notamment en matière de cogestion. Si les fragmentations artificielles devenaient pratique courante, le législateur serait obligé d'intervenir en la matière.

c) L'article 15 de la loi précitée du 28 décembre 1988 est modifié en ce sens qu'il sera désormais possible d'accorder une autorisation ministérielle pour l'exercice d'un métier secondaire à une personne, malgré le fait qu'elle reste salariée auprès d'une autre entreprise.

Bon nombre de personnes auront ainsi la possibilité de solliciter une autorisation ministérielle en qualité d'artisan pour l'exercice à titre accessoire d'une activité reprise sur la liste des métiers secondaires (pédicure, retoucheuse, métiers d'art).

- d) Afin de renforcer la lutte contre les infractions en matière de droit d'établissement, le projet prévoit – par la modification de l'article 22 de la loi précitée du 28 décembre 1988 – qu'à côté des officiers de police judiciaire, des agents de gendarmerie et de la police, les agents de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal peuvent être chargés dorénavant de rechercher et de constater des infractions et de dresser, le cas échéant, des procès-verbaux.

Dans le même ordre d'idées est également complétée la loi du 3 août 1977 ayant entre autres pour objet d'interdire le travail clandestin. Les agents des douanes et des accises seront également habilités à rechercher et à faire sanctionner des infractions à cette loi.

II. Modification de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat

La loi précitée est modifiée afin d'adapter les heures de fermeture des magasins de détail de l'artisanat et du commerce aux habitudes et besoins du consommateur et à l'offre des concurrents établis dans les régions limitrophes. Il en est de même des cinémas ainsi que de certains magasins dont l'activité leur est fortement liée qui sont inclus dans la liste des exceptions dérogatoires à l'application du droit commun en matière de fermeture des magasins.

III. Modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales

La modification prévoit la prise en charge par l'Etat des cotisations pour les allocations familiales payées jusqu'à présent par les indépendants ressortissant de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce, ainsi que les indépendants exerçant une profession libérale.

*

A noter encore que le texte initial prévoyait une modification de l'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales afin d'abolir l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe.

La Commission s'est cependant ralliée à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer cette disposition alors que, conformément à la hiérarchie des normes juridiques, il appartient au Gouvernement de prendre les mesures nécessaires à l'abrogation d'une disposition réglementaire.

TITRE V

Enseignement et formation professionnelle

Les dispositions concernant l'enseignement et la formation professionnelle se rapportent tant à la facilitation du passage entre l'école et la vie professionnelle qu'à la promotion de la capacité d'adaptation. Elles ont un double objectif: réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire et mieux préparer les jeunes à un monde du travail en mutation. Un des défis les plus importants est celui d'un marché de travail devenu régional auquel les jeunes ayant suivi le cursus scolaire luxembourgeois doivent se mesurer à des personnes formées dans d'autres systèmes scolaires les préparant autrement à la vie professionnelle.

Il s'agit:

- d'assurer le niveau élevé des formations;
- d'orienter les jeunes de manière à valoriser leurs capacités et à éviter les échecs scolaires inutiles;
- d'améliorer le passage à la vie active en étendant le dialogue et l'interaction de l'école avec les entreprises.

Au cours des dernières années, bon nombre de voies de formation ont été réformées dans le but de les adapter davantage tant aux besoins de l'économie qu'aux attentes et besoins de la population scolaire.

Pendant, malgré la bonne qualité des formations, démontrée par des comparaisons internationales, beaucoup de jeunes connaissent des échecs scolaires. Ceci est en partie dû à un manque d'informations

précises et univoques sur les finalités de certaines formations, au manque de renseignements sur les possibilités d'emploi et de carrière et à l'absence de structures permettant une orientation réaliste. S'y ajoutent souvent des illusions irréalistes de la part des élèves et de leurs parents. C'est pourquoi beaucoup de jeunes continuent à s'engager dans des formations dans lesquelles ils sont rapidement dépassés par les exigences.

Pour remédier à cette situation, le projet de loi propose certaines modifications à la législation actuelle. Elles ont pour objectif de clarifier la finalité de l'enseignement secondaire technique en général et de la formation de technicien en particulier. Ces modifications n'apportent cependant ni un bouleversement de l'enseignement secondaire technique ni un retour en arrière par rapport aux dispositions de la loi du 4 septembre 1990. Il s'agit plutôt de préciser et de délimiter les significations d'un certain nombre de dispositions et de mettre ainsi fin tant aux conflits d'interprétation concernant la finalité des différentes formations qu'aux incertitudes et aux faux espoirs des élèves et de leurs parents.

De même, il faut inscrire dans la législation les moyens permettant d'améliorer l'orientation et le transfert des élèves, notamment au moment du passage entre les différents cycles de l'enseignement secondaire technique. Ces passerelles doivent être utilisables dans les deux sens. Elles doivent servir aussi bien aux élèves qui ne progressent plus dans la voie dans laquelle ils se sont engagés qu'aux élèves qui veulent accéder à des voies de formation supérieures.

Enfin, il s'agit d'offrir aux élèves menacés d'exclusion davantage de possibilités de formation et de qualification.

En ce qui concerne la formation professionnelle, le projet de loi met l'accent sur un apprentissage de la deuxième chance, c'est-à-dire, l'apprentissage est ouvert à des personnes adultes qui n'ont pas obtenu de formation professionnelle qualifiante durant leur jeunesse. Elles auront ainsi la possibilité de suivre encore une formation afin d'obtenir un CITP, CCM ou CATP.

Dans ce contexte, la commission voudrait renvoyer au Rapport de Monsieur le député René Kollwelter „Pour une École de la Deuxième Chance au Luxembourg“. Ce rapport indique les voies à suivre pour offrir à tous ceux qui n'ont pas terminé une formation professionnelle pendant leur jeunesse la possibilité de compléter leur formation à un âge plus élevé. L'école de la deuxième chance constitue un moyen efficace contre le chômage et l'exclusion sociale.

Par le biais de l'école de la deuxième chance, les personnes concernées n'auront pas seulement la possibilité de faire une formation qualifiante, mais il devrait être possible d'occuper les postes d'apprentissage offerts dans les secteurs de l'artisanat et de la vente, non occupés par des jeunes.

Il s'agit également de motiver les chômeurs de suivre une formation professionnelle structurée qui peut augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi. De même, les personnes intéressées auront la possibilité de poursuivre ces cours en vue d'une reconversion professionnelle. Ces mesures offrent la possibilité de faire un apprentissage tout en gagnant sa vie. En effet, si l'indemnité d'apprentissage à payer par le patron formateur ne dépasse pas celle à laquelle a droit un jeune apprenti, les apprentis adultes bénéficieront d'un complément à charge de l'Etat. L'indemnité d'apprentissage et le complément ne pourront cependant pas dépasser le niveau du salaire social minimum non qualifié.

Les structures d'encadrement sociopédagogiques nécessaires pour la population concernée seront également créées par le présent projet de loi.

Les principaux points prévus par la présente loi au niveau de l'enseignement et de la formation professionnelle sont:

- la réorientation de l'enseignement secondaire technique sur sa finalité première, à savoir la préparation à la vie professionnelle. Subsidiairement, l'enseignement secondaire technique a pour mission de permettre d'accéder aux études supérieures;
- la redéfinition de la finalité de la voie de formation du technicien: l'école a pour seule obligation de préparer les élèves à l'exercice de la profession de technicien. L'accès aux études supérieures est strictement accessoire;
- la délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique et du régime de technicien afin de consolider la notion de cycles à l'enseignement secondaire technique et l'introduction de mesures de flexibilisation permettant des progressions plus individuelles des élèves;
- l'introduction d'un système d'évaluation plus nuancé basé notamment sur les profils d'orientation;
- la mise en place de deux voies de formation pour les élèves connaissant des difficultés scolaires et risquant de ne pas atteindre les objectifs de l'apprentissage menant au CATP;

- la voie de formation au CITP dont la finalité est changée en une insertion socioprofessionnelle, des analyses ayant clairement montré que la majeure partie des détenteurs du CITP ne sont pas en mesure d'obtenir le CATP,
- la voie de formation du CCM à finalité essentiellement pratique;
- la possibilité pour les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM de se préparer ultérieurement au CATP soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans le cadre de la formation continue;
- l'ouverture de la deuxième voie de qualification aux adultes et la création de la possibilité de leur délivrer un certificat officiel;
- l'extension du pool d'assistants des directeurs à tous les établissements d'enseignement ainsi qu'au Centre de psychologie et d'orientation scolaires, à recruter parmi les demandeurs d'emploi de niveau postsecondaire inscrits à l'Administration de l'Emploi et engagés pour une période non renouvelable de deux ans;
- la régularisation légale définitive de la situation des douze éducateurs gradués occupés à titre temporaire par le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle, telle qu'elle a été préconisée par la Chambre des Députés lors du débat d'orientation sur l'emploi du 13 novembre 1997.

Dans les points relevés ci-dessus, on remarque l'existence parallèle du CITP et du CCM. Dans ce contexte, la commission constate avec satisfaction que plusieurs suggestions formulées par la Commission du Travail et de l'Emploi dans son rapport pour le débat d'orientation sur l'emploi du 4 novembre 1997 ont été reprises dans le présent projet de loi. En particulier, il en est ainsi pour ce qui est des mesures prises en faveur des jeunes connaissant des difficultés scolaires. La commission voudrait citer sur ce point les réflexions de la Commission du Travail et de l'Emploi sur le réagencement des formations CITP-CCM-CATP:

„La commission retient donc les conclusions suivantes:

- a) Dans le souci de donner une formation professionnelle de base aux plus défavorisés du système scolaire, il faut maintenir cette nouvelle voie de formation. Cependant, la finalité de la voie de formation préparatoire au CITP doit être reconsidérée, pour en faire une mesure d'insertion professionnelle, ce qui nécessite une modification de la disposition légale de 1990,*
- b) Il s'avère dès maintenant clairement que le CITP ne saura être généralisé et remplacer le CCM, comme il a été prévu en 1990. Le maintien de la voie de formation préparatoire au CCM doit être confirmé. Par ailleurs, des expériences sont à faire en vue de construire un système de formation par paliers: CITP-CCM-CATP.“*

Lors de l'introduction du CITP en 1990, il était prévu que ce certificat devrait remplacer peu à peu les CCM existants. Or, il s'avère utile de maintenir les formations, étant donné que le CITP dispense aussi bien des connaissances théoriques que pratiques tandis que le CCM possède une finalité essentiellement pratique. De par là, le CCM garde un rôle prépondérant dans le système d'apprentissage luxembourgeois, notamment pour l'artisanat. Le maintien des deux voies de formation permet ainsi à un plus grand nombre de jeunes de pouvoir obtenir une qualification professionnelle.“

Par ailleurs, il convient de relever que les ouvertures offertes aux élèves qui se décident en cours de route de poursuivre des études longues sont multipliées. Ainsi, les détenteurs d'un CATP peuvent accéder plus facilement au cycle supérieur du régime technique ou du régime de la formation de technicien, étant donné que l'admission n'est accordée qu'aux candidats qui sont capables d'aborder ces études.

La délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique et du régime de la formation de technicien permet d'un côté de consolider la notion de cycle dans l'enseignement technique et d'un autre côté de documenter un niveau de qualification qui se situe entre la fin de l'obligation scolaire et le diplôme de fin d'études.

Commentaire des articles

En ce qui concerne le chapitre traitant de l'enseignement et de la formation professionnelle, ni la commission, ni le Conseil d'Etat n'ont présenté des amendements ou modifications importantes. La commission renvoie donc au commentaire des articles du projet de loi initial. En plus, l'exposé des motifs explicite ci-dessus retrace les objectifs et mesures des dispositions légales introduites.

Le présent projet modifie les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 de la loi modifiée du 4 septembre 1990.

Article 1er

L'article 1er dispose désormais clairement que l'enseignement secondaire technique prépare en premier lieu à la vie professionnelle.

Article 12

L'article 12 consacre l'offre simultanée du CCM et du CITP. Les détenteurs de ces certificats auront la possibilité de se préparer ultérieurement au CATP.

Article 13

L'article 13 fixe les modalités d'examen du régime professionnel. En plus, il détermine les modalités de passage entre les différents régimes de l'enseignement secondaire technique.

Articles 14 et 16

Les articles en question définissent l'objet du régime de la formation de technicien et du régime technique. En plus, ils introduisent la délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen.

Articles 19 et 20

Les articles 19 et 20 traitent de l'objectif du cycle supérieur du régime de la formation de technicien.

Article 25

L'article 25 prévoit que le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation dont les modalités seront déterminées par règlement grand-ducal.

Article 26

Tous les régimes de l'enseignement secondaire technique seront ouverts à des personnes âgées de plus de 18 ans. Les personnes qui suivront un apprentissage auront droit à leur indemnité d'apprentissage ainsi qu'à un complément d'indemnité, sans que le montant total ne puisse dépasser le salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié. Si l'indemnité d'apprentissage est à payer par l'employeur, le complément sera à charge du fonds pour l'emploi ou du service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle suivant qu'il s'agit d'un chômeur ou non.

Article 28

Des règlements grand-ducaux régleront l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique, l'admission des élèves, l'organisation des examens et la certification.

Article 30

Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études peuvent être déterminés pour répondre à des besoins spécifiques (enfants de migrants, personnes plus âgées, école d'une deuxième chance).

Les chambres professionnelles qui sont, de par la loi, engagées dans la formation professionnelle ont approuvé les mesures proposées dans leur ensemble.

TITRE VI

Dispositions financières, administratives et finales

Le texte initial du projet regroupait les dispositions financières et administratives au sein d'un titre VI intitulé „Dispositions financières et administratives“. Suite à l'avis du Conseil d'Etat du 24 novembre 1998 et de la proposition de regroupement des textes y agencée, les dispositions financières se trouvent dorénavant incorporées à différents endroits du présent projet. La commission estime cependant opportun de traiter dans son rapport la question du financement du PAN dans un chapitre à part, du moins pour ce qui est des mesures qui ont donné lieu à des discussions controversées.

Au-delà du financement de la mise en oeuvre du plan d'action national, ce chapitre traite des compensations financières pour les communes, de l'engagement de personnel supplémentaire pour le compte de différents services et administrations de l'Etat ainsi que de l'entrée en vigueur et de la validité limitée dans le temps de certaines des dispositions du présent projet.

Commentaire des articles

Financement du PAN

En ce qui concerne le financement du PAN, il a été convenu dans l'accord tripartite que „*le coût budgétaire sera partiellement financé par le relèvement de 1 franc de la contribution sociale, qui est actuellement de 1,75 franc/litre, sur l'essence avec et sans plomb*“. L'accord retient encore que le produit de la contribution sociale ainsi ajoutée sera directement affecté au fonds pour l'emploi et que l'incidence de l'augmentation projetée sur l'indexation des salaires sera neutralisée. Les recettes escomptées du relèvement de 1 franc se chiffrent à 750 millions de francs au projet de budget pour l'exercice 1999. Le coût total découlant de la mise en oeuvre du PAN est chiffré par le Gouvernement, sous toutes réserves, à 2,45 milliards de francs.

L'article II, point 3 du projet sous rubrique fixe le taux de la contribution sociale à prélever sur l'essence avec et sans plomb à 2,75 LUF/litre, ce qui correspond à une augmentation du taux de 1 LUF/litre. A noter que la contribution sociale sur le gasoil reste inchangée.

La commission constate que selon l'article 132 du texte initial du présent projet, l'essence au plomb et sans plomb aurait dorénavant pu être soumise à un droit d'accises maximal de 4 francs par litre, alors que pour l'utilisation de gasoil, il aurait pu être appliqué un droit d'accises maximal de 1 franc par litre, étant entendu que les taux à appliquer dans le cadre des limites énoncées ci-dessus seraient à arrêter par règlement grand-ducal.

Au-delà du relèvement proposé dans l'accord tripartite, le Gouvernement, en présentant un texte prévoyant les limites plus élevées de 4 francs/litre sur l'essence et de 1 franc sur le gasoil, demandait ainsi au législateur de l'habiliter à procéder à des relèvements ultérieurs de la contribution sociale. Par rapport à ce qui a été convenu dans l'accord tripartite, la marge de manoeuvre supplémentaire que le Gouvernement entendait se faire attribuer par le législateur était de 1,25 franc pour l'essence [4 francs - (1,75 + 1)] et de 0,75 franc pour le gasoil.

Or, la commission a exprimé au cours des discussions ses très nettes réserves à l'égard de l'habilitation prévue par le texte initial du projet par laquelle le Gouvernement se verrait accorder une marge de manoeuvre supplémentaire pour le relèvement de la contribution sociale en question. Elle a estimé qu'à l'instar de ce qui a été retenu pour le financement de l'assurance dépendance, tout relèvement supplémentaire devrait faire l'objet d'une autorisation par le législateur et comporter, le cas échéant, une discussion plus générale sur le financement global du PAN et sur d'éventuelles autres sources de financement.

Aussi la commission a-t-elle décidé de modifier l'article 132 du texte initial du projet et d'inscrire dans le texte légal le taux fixe du relèvement de la contribution sociale (à savoir 1 franc/litre sur l'essence), sans habilitation pour le Gouvernement de procéder à des relèvements ultérieurs par le biais d'un règlement grand-ducal.

La commission précise qu'elle adhère pleinement au principe d'un financement partiel du plan d'action national par le biais d'une taxation supplémentaire sur l'énergie et non pas sur le facteur travail. Son amendement entend seulement, quant à la forme, préserver les prérogatives du Parlement dont l'autorisation est nécessaire pour chaque ponction fiscale supplémentaire.

En effet, la Constitution a confié à la Chambre des Députés – représentant des gouvernés imposables – la faculté d'essence démocratique d'accorder ou de refuser au Gouvernement l'autorisation de percevoir des recettes et d'effectuer des dépenses. Le Gouvernement ne peut donc se procurer des ressources ni disposer des fonds prélevés qu'après y avoir été autorisé par la loi. Le principe de la spécialité budgétaire exigeant de surcroît que chaque dépense et chaque recette doivent être expressément soumise au vote de la Chambre, une adaptation de la contribution sociale ne peut, sous peine d'inconstitutionnalité, se faire par le biais d'un règlement grand-ducal, même si la loi définit des limites dans le cadre desquelles ledit taux peut s'agencer.

Dans son avis du 24 novembre 1998, le Conseil d'Etat a d'ailleurs repris l'argumentation de la commission: „*Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cette proposition qui n'est pas conforme à*

l'article 99 de la Constitution qui prévoit que toutes les dépenses grevant le budget de l'Etat doivent être fixées par la loi."

Compensation de la moins-value de recettes pour les communes

Le projet sous rubrique prévoit à l'article XXI (article 148 du texte initial du projet) de relever l'abattement sur l'impôt commercial communal sur le bénéfice d'exploitation d'un tiers environ. Ainsi, cet abattement d'actuellement 900.000 francs est porté à 1.200.000 francs, ce qui correspond à une moins-value de recettes d'environ 850 millions pour les communes. Pour diminuer cette perte financière, la participation des communes dans l'alimentation du fonds pour l'emploi est ramenée de 2% à 0%. Cette contribution à charge des communes, qui est déterminée en fonction du produit de l'impôt commercial, ne fera donc plus partie des recettes du fonds pour l'emploi à partir du 1er janvier 2000. Le texte de cette mesure nouvelle est inséré dans le corps de la loi proposée par le Conseil d'Etat en date du 1er décembre 1998, à l'article II, point 4.

La commission avait décidé d'attendre dans un premier temps les résultats des pourparlers gouvernementaux engagés avec le Syvicol concernant les compensations éventuelles à accorder aux communes. La commission regrette dans ce contexte que les discussions avec les communes n'aient pas été engagées avant le dépôt du présent projet de loi. Cette façon de procéder aurait permis au législateur de disposer de conclusions issues d'un débat démocratique serein et de pouvoir terminer ses travaux parlementaires en temps utile. Pour pallier à la perte fiscale annuelle estimée à 850 millions de francs, le Gouvernement a finalement annoncé les aides suivantes pour les communes:

- remboursement de 85% des indemnités versées aux jeunes demandeurs d'emploi en vertu des Contrats d'Auxiliaires Temporaires (CAT), programmes extensibles jusqu'à 18 mois d'occupation;
- participation restreinte dans la mise en oeuvre des pactes territoriaux pour l'emploi (Etat: 37,5%, Union européenne: 37,5%, Communes: 25%);
- extension au secteur communal des avantages financiers consentis au secteur privé pour l'embauchage de personnes handicapées (40-60% selon la gravité du handicap);
- adoption d'un plan d'introduction de l'éducation précoce, dont l'entrée en vigueur obligatoire sera différée de l'année scolaire 2000/2001 à l'année scolaire 2004/2005. Les investissements immobiliers seront subventionnés à raison de 50% pendant cette période. Le Gouvernement envisage par ailleurs une réduction de la participation des communes dans les traitements des enseignants de l'éducation précoce. Les affectations budgétaires prévues par l'Etat sont les suivantes:

1999:	150.000.000.- LUF
2000:	200.000.000.- LUF
2001:	200.000.000.- LUF
2002:	200.000.000.- LUF
2003:	200.000.000.- LUF
- réduction à zéro, à partir du 1.1.2000, de la contribution des communes au Fonds pour l'emploi, soit environ 300.000.000.- LUF par an (2% sur l'impôt commercial);
- abolition de la part contributive des communes au fonctionnement des commissariats de police, devenant effective avec l'entrée en vigueur de la loi portant création d'un corps de police grand-ducale (actuellement 350.000.000.- LUF par an, dont profitent 19 communes) et au plus tard au 1er janvier 2000;
- abolition de la participation des communes au financement de la Caisse nationale des prestations familiales avec effet au 1er janvier 2000.

Engagement de personnel supplémentaire

L'article XXVIII a trait à l'engagement de 81 agents supplémentaires devenu nécessaire afin de garantir une exécution efficace des dispositions du présent projet. Le tableau récapitulatif ci-après renseigne sur les engagements supplémentaires auquel le gouvernement est autorisé à procéder:

Administration de l'emploi	24
Inspection du travail et des mines	6
Centres de formation professionnelle continue	6
Centre de psychologie et d'orientation scolaires	31
Caisse nationale des prestations familiales	6
Service national de la jeunesse	4
Ministère de la Famille	2
Ministère de la Promotion féminine	2

La commission se déclare d'accord avec cette augmentation substantielle du personnel de l'Etat. Quant au futur champ d'activité des agents agissant sous l'autorité du ministre du Travail et de l'Emploi et notamment de ceux engagés pour le compte de l'ITM, la commission est d'avis que ces agents devraient être chargés prioritairement de missions de contrôle sur le terrain. En effet, afin de ne pas compromettre le succès du plan d'action national pour l'emploi, les dispositions contenues dans le présent projet requièrent un contrôle accru de la part des services et administrations compétents de l'Etat.

Enfin, la commission relève que le Conseil d'Etat s'est opposé formellement contre la façon dont le Gouvernement s'est proposé dans le texte initial du projet de nommer certains des agents qui font déjà l'objet d'une occupation temporaire à l'heure actuelle. Le Gouvernement avait proposé de procéder à des nominations „avec dispense de l'examen d'admission, de la période de stage et de l'examen de fin de stage”. La commission suit le Conseil d'Etat dans ses propositions de modification des dispositions afférentes.

Entrée en vigueur et durée d'application limitée dans le temps de certaines dispositions

Les **paragraphes 1 et 5 de l'article XXX** traitent de l'entrée en vigueur des dispositions du présent projet. Dans le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 1er décembre 1998, la mise en vigueur a été fixée au 1er janvier 1999. Comme le projet ne sera voté qu'après cette date, le maintien de cette disposition équivaldrait à une mise en vigueur rétroactive. Or, une telle mesure ne pourrait pas s'appliquer aux dispositions comportant des sanctions pénales, notamment celles prévues à l'article XIII. En effet, l'application rétroactive de telles dispositions constituerait une violation de l'article 7 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et devrait partant rencontrer l'opposition formelle du Conseil d'Etat.

La commission propose ainsi pour l'ensemble du texte une mise en vigueur postérieure à la publication de la loi au Mémorial.

Cependant, les dispositions dont question au paragraphe 5, tirets 1, 2 et 3, entrent en vigueur au 1er janvier 1999. Il s'agit entre autres de l'introduction du congé parental. Les dispositions prévues à l'article II, point 4, concernant la participation des communes dans l'alimentation du fonds pour l'emploi qui est ramenée de 2% à 0%, entrent en vigueur au 1er janvier de l'an 2000.

Aux termes de l'**article XXX, paragraphes 2 à 4** du présent projet, certaines dispositions n'ont qu'une durée de validité limitée au 31 juillet 2003.

Le texte initial du projet prévoyait une durée d'application limitée au 31 décembre 2003 pour les assouplissements apportés à la législation sur le travail à temps partiel, ceci afin de permettre au comité permanent pour l'emploi, chargé de suivre la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, de vérifier si la mesure a un impact bénéfique sur le marché de l'emploi.

La commission a donné à considérer qu'une réflexion s'impose au sujet de la question de savoir si cette même limitation dans le temps ne devait pas également être rendue applicable à d'autres dispositions du projet de loi et notamment à celles élargissant la période de référence pour la détermination de la durée de travail. En effet, le comité de coordination tripartite avait décidé lui-même d'évaluer les effets de certaines dispositions en termes d'emploi et de chômage avant de proposer une continuation ou la fin des mesures. Les partenaires sociaux et le législateur seraient ainsi obligés à dresser un bilan exhaustif des mesures visées après cinq ans d'expérience.

Aussi la commission a-t-elle proposé dans son premier jet d'amendements du 17 novembre 1998 de limiter dans le temps les dispositions concernant:

- la possibilité d'accords subordonnés à une convention collective;
- les périodes de référence et les plans d'organisation du travail;
- les mêmes sujets en matière de travail à temps partiel;
- les aides au passage au travail à temps partiel;
- les durées du congé parental.

Le législateur, sur base des évaluations prédécrites, décidera d'une prolongation ou non des dispositions concernées. Dans un souci de cohérence avec le texte proposé par le Conseil d'Etat, la commission a jugé opportun de fixer une date commune d'expiration des dispositions en question au 31 juillet 2003. La commission rend attentif au fait que le comité de coordination doit partant finaliser son bilan d'évaluation pour le 31 décembre 2002 au plus tard, étant donné qu'une procédure législative doit être entamée dans le cas où les partenaires sociaux se mettraient d'accord sur la continuation des mesures. Le moment venu, le parlement souhaite bien entendu être associé à ces discussions le plus étroitement possible.

*

Sous le bénéfice des réflexions qui précèdent, le commission spéciale „Plan d'Action national en faveur de l'Emploi“, dans sa majorité, recommande à la Chambre des Députés de voter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION SPECIALE**PROJET DE LOI****concernant la mise en oeuvre du plan d'action national
en faveur de l'emploi 1998****SOMMAIRE:**

- Art. I. Abrogation et remplacement de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de l'article 36 de la loi budgétaire du 19 décembre 1983.
- Art. II. Modification 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.
- Art. III. Modification de 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.
- Art. IV. Modification de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.
- Art. V. Modification de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.
- Art. VI. Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.
- Art. VII. Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.
- Art. VIII. Modification de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.
- Art. IX. Modification de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
- Art. X. Modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.
- Art. XI. Modification de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.
- Art. XII. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite.
- Art. XIII. Modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988
1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;
 2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers.

- Art. XXIIIbis. Modification de la loi du 3 août 1977 ayant pour objet
- I. d'interdire le travail clandestin
 - II. de modifier l'article 26a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975.
- Art. XIV. Modification de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.
- Art. XV. Modification de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.
- Art. XVI. Modification de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.
- Art. XVII. Modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.
- Art. XVIII. Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.
- Art. XIX. Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.
- Art. XX. Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.
- Art. XXI. Modification de la loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial.
- Art. XXII. Modification de la loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.
- Art. XXIII. Modification de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.
- Art. XXIV. Loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.
- Art. XXV. Dispositions modifiant le Code des assurances sociales.
- Art. XXVI. Modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales.
- Art. XXVII. Actions positives dans le secteur privé.
- Art. XXVIII. Engagement de personnel supplémentaire.
- Art. XXIX. Dispositions transitoires.
- Art. XXX. Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions.

1. PROJET DE LOI

concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Article 1.-

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, ainsi que les dispositions de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont abrogées et remplacées par les articles 1er à 25 suivants, dont l'intitulé prend la teneur suivante: „Loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes“

Chapitre 1er. *Le contrat d'auxiliaire temporaire*

Art. 1er.- Le contrat d'auxiliaire temporaire entre l'employeur et le jeune demandeur d'emploi a pour objectif d'assurer à ce dernier, pendant les heures de travail, une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans la vie active.

Le contrat-type écrit entre l'employeur et l'auxiliaire temporaire est déterminé par règlement grand-ducal.

Art. 2.- L'Administration de l'emploi peut proposer des contrats d'auxiliaire temporaire auprès des employeurs du secteur privé et auprès de l'Etat, des communes, des syndicats de communes, des établissements publics, des établissements d'utilité publique ou de tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif, aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits depuis un mois au moins comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi.

Art. 3.- (1) Après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise, le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire le soumet au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Administration de l'emploi en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que, le cas échéant, sur le plan de formation.

(2) Au cours de la mise au travail temporaire le jeune suivra, si nécessaire, et selon le parcours d'insertion individuel établi pour lui, en fonction de son niveau de formation et de son occupation, des cours de formation décidés et/ou organisés par l'Administration de l'emploi et le Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, avec la coopération d'organismes et d'institutions publiques et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

(3) Un tuteur sera désigné par le promoteur pour assister le jeune au cours de la mise au travail temporaire.

(4) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles patronales et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de possibilités de mises au travail temporaires.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-types de formation pour une branche ou un secteur déterminé.

Art. 4.- Le contrat d'auxiliaire temporaire est conclu pour une période ne pouvant être inférieure à trois mois. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale ne puisse dépasser douze mois.

Toutefois, pour les associations sans but lucratif ayant signé avec l'Etat luxembourgeois une convention ou bénéficiant d'un agrément du ministre ayant l'emploi dans ses attributions, aux fins d'une remise au travail ou d'une insertion ou réinsertion professionnelle des jeunes au marché du travail, ainsi que

pour les communes et syndicats de communes, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut accorder une seconde prolongation de six mois au maximum.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire une indemnité égale à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'auxiliaire temporaire qui ne sera pas tenu de suivre des cours de formation tels que visés à l'article 3, paragraphe (2) a droit à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'auxiliaire temporaire, titulaire d'un diplôme sanctionnant un cycle complet d'au moins quatre années d'études supérieures, a droit respectivement à quatre-vingt pour cent ou à cent pour cent du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à cinquante pour cent de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. Jusqu'au 31 juillet 2003, le remboursement de cette quote-part est fixé à soixante-cinq pour cent en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi prend en charge l'indemnité versée en application des dispositions du paragraphe (1) qui précède au jeune occupé dans le cadre d'un contrat d'auxiliaire temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(4) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif quatre-vingt-cinq pour cent de l'indemnité versée en application du paragraphe (1) qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés au présent article, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(5) L'indemnité visée au paragraphe (1) est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Toutefois, la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi.

(6) L'employeur peut en outre, à titre facultatif, verser une prime de mérite à l'auxiliaire temporaire.

Art. 6.– (1) L'auxiliaire temporaire est autorisé à s'absenter, jusqu'à huit heures par mois, avec maintien de son indemnité, en vue de répondre à des offres d'emploi.

L'auxiliaire temporaire ne peut refuser un autre emploi approprié qui lui est proposé, à moins qu'il ne convienne par écrit avec l'employeur de convertir le contrat d'auxiliaire temporaire venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

(2) Le jeune peut mettre fin au contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(3) L'employeur peut résilier le contrat d'auxiliaire temporaire moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.

Art. 7.– Sans préjudice des dispositions de l'article 6, sont applicables au contrat d'auxiliaire temporaire les dispositions du chapitre 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 8, 9, 11 et 12, alinéa 2 ainsi que des articles 15 et 27.

Art. 8.– Le jeune demandeur d'emploi qui refuse sans motif valable un contrat d'auxiliaire temporaire, qui lui est proposé par l'Administration de l'emploi, est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même de l'auxiliaire temporaire qui refuse de suivre les mesures de formation ou l'établissement d'un bilan de compétences, conformément à l'article 3, paragraphe (2) de la présente loi.

Art. 9.— A l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire, l'employeur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation et sur les formations suivies.

Art. 10.— Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires régissant la procédure d'admission dans la fonction publique, l'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien auxiliaire temporaire, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'employeur doit informer en temps utile son ancien auxiliaire temporaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 11.— Lorsqu'à l'expiration du contrat d'auxiliaire temporaire l'employeur engage le jeune dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, sont applicables à ce contrat les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans que la période du contrat d'auxiliaire temporaire puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat d'auxiliaire temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période.

Chapitre 2. *Le stage d'insertion*

Art. 12.— Un stage d'insertion, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inscrits, depuis un mois au moins, auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le jeune de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord écrit de la personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le prédit bilan de compétences.

Art. 13.— Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage d'insertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage d'insertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 14.— (1) Le demandeur d'emploi placé en stage d'insertion touche, en lieu et place de l'indemnité de chômage complet, une indemnité de base fixée à quatre-vingts pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés versée par l'Administration de l'emploi. L'entreprise peut, à titre facultatif, lui verser une prime de mérite.

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

Jusqu'au 31 juillet 2003, le fonds pour l'emploi prend en charge soixante-cinq pour cent de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède, sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à quatre-vingt-dix pour cent.

(3) L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 15.— Le placement en stage d'insertion est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'emploi, soit directement, soit par l'entremise d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

La convention-cadre fixe notamment les conditions d'accueil des demandeurs d'emploi placés en stage d'insertion.

Art. 16.— Le placement en stage d'insertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 17.— En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire qui est redevenu chômeur et dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

Art. 18.— Les périodes d'occupation en stage d'insertion sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3. Dispositions communes

Art. 19.— (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs du secteur privé occupant au moins 100 travailleurs salariés, sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des jeunes demandeurs d'emploi dans une proportion de un pour cent de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

Les dispositions prévues à l'alinéa qui précède sont mises en vigueur par règlement grand-ducal, le comité de coordination tripartite visé à l'article 3 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, entendu en son avis, sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

Art. 20.— (1) Est puni d'une amende de dix mille et un à quatre cent mille francs l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe (1) de l'article 19.

La même disposition s'applique aux mandataires et préposés des personnes morales, lesquelles sont responsables de l'observation de l'obligation susmentionnée.

(2) Le numéro 11 de l'article 1er sous B de la loi du 26 février 1973 portant extension de la compétence des tribunaux de police en matière répressive est complété comme suit:

„31° La loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes.“

Art. 21.— Au cas où l'indemnité, versée au jeune en application des articles 5 et 14 de la présente loi, est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le jeune avant le début de son contrat d'auxiliaire temporaire ou de son stage d'insertion, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 4. Prime d'orientation

Art. 22.— Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi sans emploi ou sous préavis de licenciement, inscrits à l'Administration de l'emploi, qui n'ont pas dépassé l'âge de trente ans accomplis et qui prennent un emploi salarié ou s'engagent sous le couvert d'un contrat d'apprentissage dans une branche économique ou dans un métier déclarés éligibles par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

Les conditions et les modalités d'attribution de cette prime sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 5. Aides à la promotion de l'apprentissage

Art. 23.– Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut, à charge du fonds pour l'emploi, attribuer des aides financières de promotion de l'apprentissage dont les conditions et modalités sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

Le ministre ayant l'emploi dans ses attributions désigne chaque année les métiers et les branches économiques éligibles pour l'attribution de l'aide, après consultation de la Commission nationale de l'emploi.

L'Administration de l'emploi est chargée de l'application des dispositions du présent article.

Chapitre 6. Dispositions transitoires

Art. 24.– (1) Les contrats de stage-initiation et d'auxiliaires temporaires conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à être régis par les dispositions sous l'empire desquelles ils ont été conclus.

(2) En attendant l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux prévus par la présente loi, les règlements grand-ducaux pris sur la base de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et sur la base de l'article 36 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 restent en vigueur.

Chapitre 7. Surveillance de l'application de la loi

Art. 25.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 1er à 25 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

Article II.–

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 modifiée comme suit:

1. Les points 8, 9, 10 et 16 du paragraphe (1) de l'article 2 sont remplacés par les dispositions suivantes:
 - „8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article 5 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
 9. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article 3 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
 10. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, conformément aux articles 3, paragraphe (2) et 12 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes ainsi qu'à l'article 34 de la présente loi;
 16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois socio-économique visée à l'article 25 du règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique.“
2. L'article 2, paragraphe (1), est complété par les points 26 à 34 suivants:
 - „26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article 14 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;

27. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle, prévu au chapitre 3bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet;
28. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 43 de la présente loi;
29. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article 44 de la présente loi;
30. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article 15, paragraphes (2) et (3) de 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;
31. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article 45 de la présente loi;
32. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article 21 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
33. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
34. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité."

3. L'article 7bis est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 7bis.**– (1) Pour les années d'alimentation du fonds de l'emploi, les huiles minérales légères et les gasoils ci-après destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, qui sont mis à la consommation dans le pays, sont soumis à un droit d'accises autonome additionnel dénommé contribution sociale ne pouvant dépasser les taux suivants par 1.000 litres à la température de 15° C:

essence au plomb	2.750 francs
essence sans plomb	2.750 francs
gasoil	250 francs.

(2) Les conditions d'application du présent article sont arrêtées par voie de règlement grand-ducal.

(3) Sont applicables au droit d'accises autonome additionnel les dispositions légales et réglementaires relatives au droit d'accises sur les huiles minérales."

4. A l'article 8, point 2, le taux de la contribution de chaque commune est fixé à zéro pour cent.

5. Il est complété par un chapitre 3bis nouveau intitulé: *Stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.*

Ce chapitre comprend les articles 34 à 41 nouveaux:

Art. 34.– Un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, peut être proposé par l'Administration de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'emploi depuis trois mois au moins.

L'Administration de l'emploi peut faire bénéficier le demandeur d'emploi de l'établissement d'un bilan de compétences. Ce dernier peut être établi, dans le respect de la législation concernant la protection des données personnelles, par un organisme tiers, sur la base d'un accord par écrit de la

personne concernée, énumérant limitativement les données nominatives que l'Administration de l'emploi est autorisée à transmettre à l'organisme tiers en vue d'établir le pré-dit bilan de compétences.

Art. 35.– Le demandeur d'emploi, admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion ou l'établissement d'un bilan de compétences lui proposés par l'Administration de l'emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé ou lorsqu'il refuse l'établissement d'un bilan de compétences, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 36.– (1) En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

(2) Le demandeur d'emploi ne bénéficiant pas de l'indemnité de chômage complet touche une indemnité de stage versée par l'Administration de l'emploi à charge du fonds pour l'emploi et égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

(3) L'indemnité visée au paragraphe (2) qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Art. 37.– Une quote-part correspondant à cinquante pour cent du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés est versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi. En cas d'occupation de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée, la participation de l'entreprise est ramenée, jusqu'au 31 juillet 2003, à trente-cinq pour cent de l'indemnité touchée par les stagiaires.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des députés peut modifier les taux prévus à l'alinéa qui précède sans que ces taux ne puissent devenir ni inférieurs à vingt-cinq pour cent ni supérieurs à soixante-quinze pour cent.

Art. 38.– En outre, l'entreprise peut verser au demandeur d'emploi une prime de mérite facultative.

Cette prime ne peut être prise en compte comme autre revenu pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Art. 39.– Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise, et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de douze mois.

Art. 40.– (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

L'employeur doit informer en temps utile son ancien stagiaire, s'il répond aux qualifications et au profil exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(2) Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Art. 41.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 34 à 40 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus est exercée par l'Administration de l'emploi et par l'Inspection du travail et des mines dans les limites de leurs compétences respectives.

6. L'article 34 devient l'article 42 nouveau. Le paragraphe 1 de cet article est complété par un deuxième alinéa libellé comme suit:

„Toutefois, pour la computation de la période de stage de cinq ans visée à l'alinéa qui précède, les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont cumulables à la

condition que l'indépendant ait exercé une activité indépendante depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation."

7. Il est intercalé, à la suite du chapitre 4, un chapitre 4 nouveau libellé comme suit: *Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active.*

Ce chapitre comprend les articles 43 à 45 nouveaux avec la teneur suivante:

Art. 43.— Au cas où la convention collective de travail prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant une durée minimum de douze mois et une durée maximum de cinq ans, une prime correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié nouvellement embauché, inscrit à l'Administration de l'emploi avant son embauche.

Le paiement de la prime cesse dès que le chômeur embauché quitte l'entreprise.

Art. 44.— (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question, à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à plein temps vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à plein temps ou si elle concerne un demandeur d'emploi du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(3) Le fonds pour l'emploi versera à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (1) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité et/ou dans la profession en question, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à plein temps, le montant de la prime visée à l'alinéa qui précède correspondra à l'intégralité des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

(4) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

Art. 45.— Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les parents en situation monoparentale disposant d'un revenu de ménage égal ou inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'emploi ou le service national d'action sociale ou dans un centre de formation professionnelle continue.

8. Les articles 35 à 43 deviennent les articles 46 à 54 nouveaux.

9. L'article 35, devenu article 46 nouveau, point 2, prend la teneur suivante:

„2. Les décisions portant attribution, maintien, reprise, prorogation, refus ou retrait de l'indemnité de chômage, suspension de la gestion du dossier et retardement du début de l'indemnisation, ainsi que les décisions ordonnant le remboursement des indemnités sont prises par le directeur de l'Administration de l'emploi ou les fonctionnaires par lui délégués à cet effet.

Les décisions portant refus d'attribution, refus de maintien, refus de prorogation, retrait de l'indemnité, suspension du traitement du dossier et retardement du début de l'indemnisation doivent être motivées et notifiées au requérant par lettre recommandée à la poste."

Article III.–

Les articles 9, 13 à 16, 18 et 28 de 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 sont modifiés comme suit:

1. L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.–** (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 travailleurs étrangers, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration 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'Administration 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.

L'employeur qui n'exécute pas les obligations lui imposées par le présent article est passible, en cas d'une première infraction, d'une amende d'ordre de dix mille à cent mille francs.

Les décisions d'infliger l'amende d'ordre sont prises par le directeur de l'Administration 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 41 est applicable.

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

- a) l'indication exacte de l'identité de l'employeur, le genre d'emploi vacant ainsi que la formation, l'aptitude professionnelle et la qualification requises pour chaque emploi offert;
- b) les conditions de travail et de rémunération offertes.

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

2.– L'article 13 prend la teneur suivante:

„**Art. 13.–** L'obligation d'informer l'Administration de l'emploi des places vacantes 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'Administration de l'emploi s'abstiendra de révéler l'identité de l'employeur à des tiers."

3.– L'article 14 prend la teneur suivante:

„**Art. 14.–** (1) Le placement au sens de la présente loi relève de la compétence de l'Administration de l'emploi, sans préjudice de la libre prestation de services transfrontalière au sein de l'Espace Economique Européen, qui reste soumise à l'obligation d'information visée aux articles 9 et 13.

(2) Les opérations de placement effectuées par l'Administration de l'emploi sont gratuites."

4.– L'article 15 prend la teneur suivante:

„**Art. 15.–** (1) Tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux convocations, aux actions d'orientation, y compris l'établissement d'un bilan de compétences, de formation et de placement de l'Administration de l'emploi, verront la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois. Le début de l'indemnisation conformément à 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 retardé d'autant.

(2) Les agents de placement peuvent, de l'accord du directeur de l'Administration de l'emploi ou de son délégué, proposer au demandeur d'emploi de se soumettre à un examen médical ou à un examen psychologique.

(3) Les frais occasionnés par ces examens sont à charge du fonds pour l'emploi."

5.- L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.**– (1) Le recrutement de travailleurs non ressortissants de l'Espace Economique Européen dans les Etats non membres de l'Espace Economique Européen est de la compétence exclusive de l'Administration de l'emploi.

(2) Dans ce cas, l'Administration de l'emploi peut, sur demande préalable, autoriser un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle d'employeurs, à recruter des travailleurs.

(3) Cette demande spécifiera:

- a) les postes de travail offerts, leur nombre et les qualifications requises;
- b) la période pendant laquelle le recrutement sera effectué;
- c) le ou les lieux de recrutement;
- d) les conditions de recrutement, d'embauchage et de travail offertes aux travailleurs;
- e) les personnes chargées du recrutement.

(4) L'autorisation prévue au paragraphe (2) du présent article peut être révoquée si les conditions de recrutement prescrites par l'Administration de l'emploi ne sont pas observées.

(5) Les conditions à remplir par les travailleurs visés au paragraphe (1) du présent article pour l'admission et l'embauchage dans le Grand-Duché de Luxembourg sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires régissant la matière."

6.- Il est ajouté un nouvel article 18bis de la teneur suivante:

„**Art. 18bis.**– (1) Un(e) délégué(e) à l'emploi des jeunes, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la gestion des mesures en faveur de l'emploi des jeunes.

(2) Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil, assumera, sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'emploi, la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi."

7.- Le paragraphe (2) de l'article 28 prend la teneur suivante:

„**Art. 28.**– (2) L'orientation, la formation, le placement, la rééducation et l'intégration professionnelles des personnes reconnues comme travailleurs handicapés sont assurés par le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi."

Article IV.–

La loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifiée comme suit:

1. Les articles 1er, 3, 4, 9 et 11 figurant sous l'article B sont modifiés comme suit:

a.- L'article 1er prend la teneur suivante:

„**Art. 1er.**– Ont la qualité de travailleurs handicapés au sens de la présente loi et sous réserve des dispositions des alinéas 2, 3 et 4 qui suivent, les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial.

Est à considérer comme accidenté du travail tout travailleur qui, par suite d'un accident de travail survenu auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme invalide de guerre, tout Luxembourgeois et tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne, qui par suite d'événements de guerre ou de mesures de l'occupant, a subi une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, tout Luxembourgeois, tout ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et tout non-ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne travaillant auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire luxembourgeois, dont la capacité de travail se trouve réduite par suite d'une cause de maladie, de causes naturelles ou accidentelles de trente pour cent au moins."

b.- Les paragraphes (2) et (3) de l'article 3 prennent la teneur suivante:

„(2) Lorsque la qualité de travailleur handicapé a été reconnue, la commission susvisée 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 et résiduelles de travail, des mesures d'orientation, de formation et de placement ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail.

(3) Le directeur de l'Administration de l'emploi fixe les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelles.

La forme et le contenu de ces mesures, qui peuvent comporter notamment l'attribution d'une participation au salaire, d'une participation aux frais de formation, d'une prime d'encouragement ou de rééducation, la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail, la participation aux frais de transport ou la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés, sont déterminés par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

La participation au salaire visée à l'alinéa qui précède peut être limitée dans le temps et est fixée, suivant la gravité du handicap, sans qu'elle puisse être inférieure à quarante pour cent, ni supérieure à soixante pour cent du salaire versé au travailleur handicapé, y compris la part patronale des cotisations de sécurité sociale.

Cette participation de l'Etat peut être allouée aux employeurs du secteur privé et du secteur communal.

Le taux de la participation aux salaires peut être réduit périodiquement par le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnelle, compte tenu notamment de l'évolution du handicap et/ou de l'adaptation du travailleur handicapé au milieu du travail."

c.- Le paragraphe (1) de l'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.-** (1) Si le travailleur handicapé refuse d'occuper un poste qui correspond à ses aptitudes de travail et qui lui a été assigné ou s'il refuse de se soumettre aux mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par le directeur de l'Administration de l'emploi, il perd ses droits à un des postes réservés aux travailleurs handicapés par l'article 5 qui suit."

d.- Le paragraphe (1), alinéa 1er et le point 1) de l'article 9 prennent la teneur suivante:

„**Art. 9.-** (1) Au cas où le directeur de l'Administration de l'emploi, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel, décide des mesures d'orientation, de formation ou de rééducation professionnelles, ou des mesures d'initiation ou de stage, les frais sont à supporter:

1) par l'Etat, pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, ainsi que pour les invalides de guerre dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre."

e.- Le paragraphe (1) de l'article 11 prend la teneur suivante:

„**Art. 11.-** (1) Les décisions de refus ou de retrait visées aux articles 3 et 4 qui précèdent peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès de la commission spéciale instituée par l'article 35 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. Cette commission de réexamen est complétée à cet effet par des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des accidentés du travail, des mutilés de guerre et des prisonniers et déportés politiques, ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, qui pourront assister aux délibérations avec voix consultative. Il sera nommé un suppléant à chaque représentant des

associations privées précitées. La composition et le fonctionnement de cette commission seront déterminés par règlement grand-ducal.”

2.– L'article C prend la teneur suivante:

„Article C:

L'article 4 de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel des salariés du secteur privé est modifié comme suit:

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément à l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux travailleurs handicapés engagés.

L'article 6, alinéa 1er de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est modifié comme suit:

L'employeur occupant un salarié qui, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle, se trouve hors d'état de fournir en son emploi un rendement normal, peut être autorisé par décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines, sur avis de la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article 3 de l'article B de la présente loi, à appliquer à ce travailleur pour le paiement du salaire social minimum un taux d'abattement déterminé.”

Article V.–

La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est modifiée comme suit:

1.– L'article 4 prend la teneur suivante:

„Art. 4.– (1) La convention collective de travail déterminera obligatoirement:

1. les qualités des parties;
2. son champ d'application professionnel et territorial;
3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation;
4. les conditions de travail dont les parties conviendront.

(2) Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicables, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;
2. des majorations pour travail de nuit, qui ne pourront être inférieures à quinze pour cent de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;
3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage; les lignes directrices sur l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet du plan d'action national en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié."

2.- Il est ajouté un article 4bis ayant la teneur suivante:

„**Art. 4bis.**– (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article."

Article VI.–

La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est modifiée comme suit:

1.– L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.**– (1) Sans préjudice des articles 4bis, 6 à 10 et 12 à 14 de la présente loi, la durée du travail des ouvriers ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer les limites inférieures à ces seuils.

(2) Les ouvriers peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (1) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens de l'alinéa 1 du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée au paragraphe qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(5) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (4) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ces attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (2) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (2) du présent article.
3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.

5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(6) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (2) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (5) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (1) à (5) du présent article deviennent applicables."

2.- Il est ajouté un article 4bis de la teneur suivante:

„**Art. 4bis.**— (1) La durée du travail maximale ne pourra dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

(2) Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation sera limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année."

3.- L'article 5bis prend la teneur suivante:

„**Art. 5bis.**— (1) Tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(3) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée au paragraphe (1) du présent article.

Pour les catégories de personnel définies aux articles 2 et 5, alinéa 2, de la présente loi, un règlement grand-ducal peut déroger à la règle énoncée à l'alinéa 1 du présent paragraphe."

4.- L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.**— La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes 4 à 6 de l'article 4 de la présente loi ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des ouvriers dans les cas et selon les modalités fixés aux articles 7 à 10 qui suivent."

5.- L'article 7 prend la teneur suivante:

„**Art. 7.**— Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée du travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'établissement ou l'entreprise concernés."

6.- L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 8.**— Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 4, dans les entreprises où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les ouvriers peuvent être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Toutefois la durée de travail maximale journalière ne peut pas dépasser dix heures.

Le paragraphe (3) de l'article 4 de la présente loi est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance."

7.- L'article 9 prend la teneur suivante:

„**Art. 9.**— Le ministre ayant le travail dans ses attributions pourra autoriser la prestation d'heures excédant la durée normale du travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe.

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée au paragraphe (1) de l'article 4 de la présente loi."

8.- L'article 10 prend la teneur suivante:

„**Art. 10.**— Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (2), (4) et (5) de l'article 4 de la présente loi, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire."

9.- Dans le deuxième alinéa de l'article 11, la référence aux articles 6, 7, 8, 9 et 10 est remplacée par la référence aux articles 4, paragraphes (4) à (6), 6, 7, 8, 9 et 10.

10.- L'article 16 prend la teneur suivante:

„**Art. 16.**— (1) L'ouvrier a droit, pour chaque heure supplémentaire, à un salaire normal majoré de 25%.

(2) Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au paragraphe (1) qui précède, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

(3) Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par le paragraphe (2) du présent article."

Article VII.—

La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est modifiée comme suit:

1.- L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.**— (1) On entend par durée du travail le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles l'employé n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs.

(2) Sans préjudice des dérogations prévues au présent article, la durée de travail normale des employés privés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

(3) Les employés privés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites fixées au paragraphe (2) qui précède, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du paragraphe (4), alinéa 1, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Le plan règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par quatre avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du travail et des mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Copie du plan d'organisation du travail doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(5) La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

La convention collective visée à l'alinéa qui précède peut prévoir que les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés définis par la convention collective et conformément aux conditions y fixées, peuvent conclure des accords subordonnés à la convention collective portant sur l'aménagement de la durée du travail, et notamment sur la période de référence.

(6) A défaut de convention collective de travail, et au cas où la convention collective ou l'accord visés au paragraphe (5) qui précède, conclus après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne contiennent pas de dispositions relatives à une période de référence, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, à la demande d'une entreprise et sans préjudice du principe fixé au paragraphe (3) du présent article, autoriser une période de référence déterminée.

L'autorisation ministérielle visée à l'alinéa qui précède est soumise aux modalités suivantes:

1. Le ministre soumettra la demande de l'entreprise à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.
2. Sur base de cet avis, le ministre peut subordonner l'autorisation demandée à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés; cet accord sectoriel peut fixer

une période de référence inférieure ou supérieure à la durée de quatre semaines fixée au paragraphe (3) du présent article.

3. L'accord sectoriel éventuellement conclu sera soumis, avant son entrée en vigueur, à l'approbation du ministre.
4. A défaut d'un accord sectoriel, le ministre peut, avant d'accorder l'autorisation demandée, consulter encore une fois les partenaires sociaux préqualifiés.
5. Avant d'accorder l'autorisation pour une période de référence déterminée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée.

(7) Au cas où une convention collective de travail conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et non déclarée d'obligation générale prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, le ministre ayant le travail dans ses attributions peut, par dérogation au principe fixé au paragraphe (3) du présent article, pour une durée qu'il déterminera, rendre applicable la période de référence précitée à l'ensemble du secteur ou de la profession.

La procédure prévue par le paragraphe (6) alinéa 2 du présent article est applicable.

Après la venue à terme ou la dénonciation de la convention collective en question, les règles fixées aux paragraphes (2) à (6) du présent article deviennent applicables.

(8) La durée du travail ne pourra en principe dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Un règlement grand-ducal pourra déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquelles la convention collective de travail applicable, ou, à défaut, le ministre ayant le travail dans ses attributions, peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale de douze heures, à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas quarante heures.

Le règlement grand-ducal visé à l'alinéa qui précède déterminera les conditions et modalités auxquelles la convention collective ou le ministre peuvent autoriser une durée de travail de douze heures par jour. Il pourra notamment prévoir que cette autorisation est limitée dans le temps ou à certaines périodes de l'année.

(9) Tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable.

(10) L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée visée à l'alinéa 1 du paragraphe (9) du présent article.

Pour les catégories d'employés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail, et à défaut, des règlements d'administration publique pourront déterminer le temps pendant lequel l'employé est à la disposition de son ou de ses employeurs.

Pour ces mêmes catégories de personnel, un règlement grand-ducal peut déroger à la disposition prévue à l'alinéa 1 du présent paragraphe (10).

(11) La convention collective de travail et la décision ministérielle visées aux paragraphes (5) à (7) du présent article ne peuvent pas empêcher la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail des employés privés dans les cas et selon les modalités suivantes:

1. Lorsque les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours ou moins, la durée du travail normale peut d'office être portée jusqu'à neuf heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée du travail normale hebdomadaire à plein temps en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement concernés.
2. Dans l'entreprise où le travail, à raison de sa nature, ne souffre ni interruption, ni retard, ou est organisé par équipes successives, les employés privés pourront être occupés au-delà de huit heures par jour et de quarante heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période de référence maximale de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures.

Le paragraphe (4) du présent article est applicable. La direction de l'Inspection du travail et des mines en sera informée à l'avance.

3. Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que des accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise du travail.

Hormis les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les temps de travail ainsi récupérés ne pourront avoir pour effet d'augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

Dans les cas prévus aux paragraphes (3), (5) et (6) du présent article, les heures de récupération ne pourront excéder de plus d'une heure la limite journalière prévue à l'alinéa qui précède.

La délégation du personnel et la direction de l'Inspection du travail et des mines devront aussitôt être informées avant le commencement de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire."

2. Les points 6. à 11. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (12) à (17).

3. Le paragraphe (18) nouveau qui remplace le point 12. de l'article 6 prend la teneur suivante:

„(18) L'employé privé a droit pour chaque heure supplémentaire à son salaire normal tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 50%.

Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément à l'alinéa 1 du présent paragraphe, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Au cas où une convention collective est applicable, celle-ci fixera le principe et les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

Lorsque la convention collective s'applique à un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer les modalités d'application du principe établi par les alinéas 2 et 3 du présent paragraphe.

3. L'employé a droit, pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de cent pour cent ainsi qu'une indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus les suppléments de cent pour cent ainsi que l'indemnité prévue par l'article 6 de la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

Le salaire horaire normal prévu aux alinéas qui précèdent est calculé selon les dispositions du paragraphe 19 du présent article."

4. Les points 13. à 19. actuels de l'article 6 deviennent les paragraphes (19) à (25). Au paragraphe (24) nouveau, la référence au paragraphe (11) est remplacée par la référence au paragraphe (17).

Article VIII.–

La loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel est modifiée comme suit:

1. L'article 1er prend la teneur suivante:

„(1) Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

(2) Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans leur contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Sont applicables les paragraphes (4) à (6) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, ainsi que les paragraphes (5) à (7) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

(3) Sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application des dispositions du paragraphe (2) du présent article ne peut excéder de plus de 20% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

(4) Le plan d'organisation du travail établira avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dispositions du paragraphe (3) du présent article.

Sont applicables l'article 4, paragraphe (3) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et l'article 6, paragraphe (4) de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés."

2. L'article 5 est complété par un point 4° de la teneur suivante:

„4° les limites et les modalités s'appliquant à la mise en oeuvre des dispositions du paragraphe (2) de l'article 1er de la présente loi."

3. L'alinéa 1er de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Est à considérer comme temps de travail supplémentaire du sens de l'article 5, sous 3° de la présente loi, le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà des limites résultant de l'application des paragraphes (2) et (3) de l'article 1er de la présente loi."

4. La première phrase du paragraphe 4. de l'article 12 prend la teneur suivante:

„L'article 16, paragraphe 1. alinéa 1er 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, prend la teneur suivante:"

Article IX.-

La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifiée comme suit:

Le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

„L'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiendront notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue."

Article X.-

La loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est modifiée comme suit:

L'article 3 prend la teneur suivante:

„**Art. 3.-** (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé.

(2) Le jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

(3) Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum."

Article XI.–

La loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé est modifiée comme suit:

L'article 16 alinéa 1er, 2e tiret est remplacé par les tirets suivants:

- „– 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
- 2 jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
- 2 jours en cas de déménagement.“

Article XII.–

La loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite est modifiée comme suit:

1. L'alinéa 3 de l'article 6 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite, avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste libéré par le salarié admis à la préretraite.

Peuvent également être prises en considération les embauches effectuées dans les quatre mois suivant l'admission à la préretraite.“

2. L'alinéa 1 du paragraphe (4) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois suivant l'admission à la préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif à la retraite soit établie par l'employeur.“

3. L'alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite avec l'objectif d'initier le salarié embauché sur le poste ou la fraction de poste libérée par le salarié admis en préretraite, à condition que la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif soit établie par l'employeur.“

4. L'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„Le droit au remboursement par le fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans, tant du poste à plein temps concerné par la préretraite progressive que du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.“

5. Le paragraphe (2) de l'article 16-4 prend la teneur suivante:

„(2) L'embauche compensatrice prévue à l'article 16-2 peut se faire moyennant:

- contrat de travail à temps plein,
- contrat de travail à temps partiel conformément à la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel,
- contrat d'apprentissage.“

Article XIII.–

La loi modifiée du 28 décembre 1988

1. *réglémentant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales;*

2. *modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers, est modifiée comme suit:*

1. Le point a) de l'article 6 prend la teneur suivante:

„L'autorisation d'ouverture de succursales est accordée aux entreprises artisanales et commerciales légalement établies et qui en font la demande.

Un règlement grand-ducal à prendre, sur avis du Conseil d'Etat et sur avis conforme de la commission de travail de la Chambre des Députés pourra déterminer dans différents métiers la qualification professionnelle requise par la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement."

2. L'article 14 est modifié comme suit:

„**Art. 14.**— Pour effectuer dans certains métiers à déterminer par règlement grand-ducal des travaux de réparation et d'entretien ne comportant pas engagement de main-d'oeuvre de plus de trois personnes, le Ministre compétent peut, sur avis de la commission prévue à l'article 2, attribuer une qualification suffisante:

- a) aux travailleurs reconnus handicapés en application de la loi du 12 novembre 1991;
- b) aux détenteurs d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle dans la branche ou d'un diplôme reconnu équivalent, ayant une pratique d'au moins 6 ans dans cette branche et ayant suivi des cours de gestion d'entreprise."

3. Le quatrième alinéa de l'article 15 aura la teneur suivante:

„Des exceptions peuvent être consenties en ce qui concerne les métiers secondaires ou pour des raisons impérieuses, la Chambre des Métiers demandée en son avis."

4. Le paragraphe (1) de l'article 22 est modifié comme suit:

„**Art. 22.**— Les officiers de police judiciaire et les agents de la gendarmerie et de la police sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la présente loi et ses règlements d'exécution. Le Directeur de l'Administration des douanes et accises pourra en outre charger ses agents à partir du grade de brigadier principal de rechercher et de constater ces infractions.

Dans l'accomplissement de leurs fonctions relatives à la présente loi, les fonctionnaires de l'Administration des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal ont la qualité d'officiers de police judiciaire.

Ils constatent les infractions par des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire. Leur compétence s'étend à tout le territoire du Grand-Duché.

Les infractions et tentatives d'infractions aux dispositions des articles 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, alinéa 2, 21 et 25 de la présente loi et à ses règlements d'exécution sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de dix mille et un à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement."

Article XIIIbis.—

La loi du 3 août 1977 ayant pour objet:

- I. *d'interdire le travail clandestin*
- II. *de modifier l'article 26 a) de la loi du 2 juin 1962 déterminant les conditions d'accès et d'exercice de certaines professions ainsi que celles de la constitution et de la gestion d'entreprises, modifiée et complétée par la loi du 26 août 1975 est respectivement modifiée et complétée comme suit:*

La première phrase de l'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.**— Les infractions à la présente loi sont recherchées et constatées par les officiers et agents de la police ou de la gendarmerie, par les agents des douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, par le personnel d'inspection de l'Inspection du travail et des mines à partir de la carrière moyenne et par les fonctionnaires, à partir du grade de commis adjoint, du département délivrant les autorisations d'établissement, dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort."

Article XIV.—

La loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat est modifiée comme suit:

1. L'article 2, lettre h, prend la teneur suivante:

- „ les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes pour ce qui est du remorquage de véhicules, de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le

dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires;

- les autres stations de service pour véhicules automoteurs pour ce qui est du remorquage de véhicules de la vente de carburant, de lubrifiant, de pièces de rechange, accessoires ou produits d'entretien de première nécessité pour le bon fonctionnement et le dépannage de véhicules automoteurs ainsi que de la vente de produits alimentaires et non alimentaires de premier besoin à condition que la surface de vente nette de ces derniers se situe dans le rayon délimité de la caisse de la station et ne dépasse pas 20 m², et ceci sans préjudice des dispositions de la loi du 21 février 1976 ayant pour objet d'instaurer un jour de fermeture hebdomadaire dans les stations de vente de carburant et de lubrifiant pour véhicules automoteurs."

2. L'article 2 est complété par un point 1) qui prend la teneur suivante:

- „1) les cinémas et les magasins se trouvant dans un cinéma ou un complexe de cinéma et se limitant exclusivement à la vente d'articles ayant un lien direct avec l'art et la culture du cinéma."

Article XV.–

La loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue est modifiée comme suit:

Les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 1er.**– L'enseignement secondaire technique, commun aux garçons et aux filles, prépare, en collaboration avec le monde économique et social, à la vie professionnelle en assurant aux élèves une formation générale, sociale, technique et professionnelle. Il permet aussi d'accéder à l'enseignement supérieur."

„**Art. 12.**– Les élèves, dont les résultats obtenus avant l'entrée en apprentissage ou au cours de l'apprentissage font apparaître que les objectifs du régime professionnel ne pourront être atteints dans les délais impartis par la loi ou ses mesures d'exécution, peuvent s'inscrire:

- soit à la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) qui vise une insertion socioprofessionnelle des détenteurs de ce certificat;
- soit à la voie de formation préparatoire au certificat de capacité manuelle (CCM) qui prépare à la partie pratique de l'examen de fin d'apprentissage dans les professions et métiers concernés.

Les deux voies de formation peuvent être organisées sous forme d'unités capitalisables, à préciser par la voie d'un règlement grand-ducal.

Les détenteurs d'un CITP ou d'un CCM peuvent ultérieurement se préparer au certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), soit dans le cadre de la formation professionnelle continue, soit dans le cadre de la formation initiale.

Tout élève ou apprenti désireux de se faire inscrire dans une de ces voies de formation doit présenter une demande à une commission spéciale qui décide de son admissibilité.

La composition et le fonctionnement de la commission spéciale mentionnée à l'alinéa précédent, les conditions d'admission, les modalités de fonctionnement et le contenu ainsi que la liste des professions et métiers dans lesquels un apprentissage préparatoire au CITP ou au CCM est organisé sont déterminés par règlement grand-ducal."

„**Art. 13.**– Les études du régime professionnel sont sanctionnées par un examen de fin d'apprentissage qui se situe à la fin de la dernière année de l'apprentissage et confère, soit un certificat de capacité manuelle (CCM), soit un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

L'examen de fin d'apprentissage est un examen national. Il comprend une partie théorique et une partie pratique, qui peuvent être organisées sous forme intégrée. Les résultats de la formation théorique et pratique de l'année de fin d'apprentissage peuvent être pris en compte.

Les élèves détenteurs du certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien, tels que décrits aux articles 14 et 16, sont admissibles à une classe de douzième de la division et section correspondantes du régime professionnel.

Un règlement grand-ducal fixe les modalités suivant lesquelles les détenteurs du certificat d'aptitude technique et professionnelle peuvent être admis à une classe de douzième d'une division et

section correspondantes du cycle supérieur du régime technique et du régime de la formation de technicien.”

„**Art. 14.**– Le régime de la formation de technicien du cycle moyen est un régime à temps plein préparant aux études de technicien au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen.”

„**Art. 16.**– Le régime technique à plein temps du cycle moyen prépare essentiellement aux études du régime technique au cycle supérieur. Aux élèves ayant réussi la classe de onzième est délivré un certificat de réussite du cycle moyen.”

„**Art. 19.**– Le régime de la formation de technicien du cycle supérieur prépare les élèves à la vie active.”

„**Art. 20.**– Le cycle supérieur du régime de la formation de technicien est sanctionné par un examen organisé sur le plan national.

Aux candidats ayant réussi cet examen il est délivré un diplôme de technicien spécifiant la division, ainsi que les branches dans lesquelles les candidats ont été examinés, et certifiant qu'ils sont admissibles à des études techniques supérieures dans une spécialité correspondant à leurs études.”

„**Art. 25.**– Le passage du cycle inférieur au cycle moyen se fait sur la base d'un profil d'orientation. Il indique les régimes, divisions et sections auxquels l'élève est admis compte tenu de ses capacités et des exigences des études ultérieures.

Les modalités de l'établissement et de l'application du profil d'orientation ainsi que les modalités de recours sont déterminées par règlement grand-ducal.

Une information annuelle sur les possibilités de recrutement des entreprises luxembourgeoises est fournie par l'Administration de l'emploi et jointe au profil d'orientation.”

„**Art. 26.**– L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicien et les études en régime technique sont également ouverts à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

L'indemnité d'apprentissage est à payer par le patron formateur, alors que le complément d'indemnité est supporté pour les chômeurs par le Fonds pour l'emploi et pour les non-chômeurs par des crédits budgétaires à prévoir dans le budget du Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.

Les modalités d'admission et les conditions de séjour dans les différentes classes ainsi que les conditions d'attribution du complément d'indemnité visé aux alinéas 2 et 3 du présent article sont déterminées par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.”

„**Art. 28.**– Les mesures suivantes nécessaires à l'exécution de la présente loi sont déterminées par règlement grand-ducal:

1. l'organisation du cycle inférieur et des différents régimes de l'enseignement secondaire technique;
2. l'admission des élèves dans les différentes classes de l'enseignement secondaire technique;
3. l'organisation des examens et la certification.”

„**Art. 30.**– Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

- répondre à d'éventuels besoins particuliers des enfants de migrants;
- offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité;
- offrir à des élèves qui se trouvent exclus de l'école la possibilité de réintégrer une formation. Au besoin, d'autres institutions, publiques ou privées, peuvent être chargées, par le ministère de

l'éducation nationale et de la formation professionnelle, sur base d'une convention, d'une partie ou de l'intégralité de la mesure de réinsertion."

Article XVI.–

La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est modifiée comme suit:

Le paragraphe (1) de l'article VII est remplacé par la disposition suivante:

„Il est créé un pool de personnes chargées d'assister les directeurs des établissements d'enseignement ainsi que le directeur du CPOS dans les domaines suivants:

- le maintien de la discipline par la surveillance des salles de classes, des salles spéciales, des cours de récréation, des structures d'accueil,
- la tenue des études surveillées,
- la surveillance des classes momentanément sans titulaire,
- le remplacement de titulaires absents avec l'obligation d'occuper les élèves utilement,
- la participation à l'organisation d'activités périscolaires,
- la participation à l'organisation de l'orientation scolaire.

Ces mêmes personnes pourront être chargées de travaux administratifs par le directeur. Elles ne sont pas chargées de leçons d'enseignement."

Article XVII.–

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

L'alinéa 3 du paragraphe (1) de l'article 11 est modifié comme suit:

„Le montant de la contribution sociale visée à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant: 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, et qui s'applique aux biens spécifiés audit article, vient en déduction des prix de ces biens relevés par le STATEC pour l'établissement de l'indice des prix à la consommation publié sur la base 100 au 1er janvier 1948."

Article XVIII.–

La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1. Le point 1er, point 3 est complété comme suit:

„– l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins."

2. A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

„Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après."

3. A l'article 28, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

„l) le congé parental

m) le congé pour raisons familiales."

4. Entre les articles 29 et 30 sont intercalés les articles 29bis et 29ter nouveaux libellés comme suit:

„Art. 29bis.– Congé parental

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

„Art. 29ter.– Congé pour raisons familiales

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article."

5. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 30 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

6. Entre les alinéas 1er et 2 point 1. de l'article 31 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XIX.–

La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

1. A l'article 29, point 1., l'énumération des congés est complétée comme suit:

- „k) le congé parental
- 1) le congé pour raisons familiales."

2. Entre les articles 30 et 31 sont intercalés les articles 30bis et 30ter nouveaux libellés comme suit:

„Art. 30bis.– Congé parental

Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales."

„Art. 30ter.– Congé pour raisons familiales

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal détermine les mesures d'exécution du présent article."

3. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 31 est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe."

4. Entre les alinéas 1er et 2 du point 1. de l'article 32 il est inséré le texte suivant:

„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps prévu au présent paragraphe."

Article XX.–

La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

A l'alinéa 1er de l'article 109, le numéro 1a est complété *in fine* par la phrase suivante:

„La limitation de la déduction des intérêts débiteurs ne s'applique cependant pas aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloti à des fins de financement d'une soulte à verser à des cohéritiers dans le cadre de la transmission – par voie de partage successoral – d'une entreprise visée à l'article 14 dans les conditions de l'article 37."

Article XXI.–

La loi modifiée du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal est modifiée comme suit:

1. Au paragraphe 8 les dispositions des numéros 5 et 6 sont supprimées.
2. Au paragraphe 11, alinéa 3, l'abattement de „neuf cent mille francs" est remplacé par un abattement de „un million deux cent mille francs".

Article XXII.-

La loi du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs est modifiée comme suit:

L'article 4 est complété par un alinéa 3, libellé comme suit:

„Toutefois, le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

Article XXIII.-

La loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi est modifiée comme suit:

L'article 3 est complété par deux alinéas 3 et 4 nouveaux, libellés comme suit:

„Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une période inférieure à vingt-quatre mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil, conformément à la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dans ce cas, par dérogation aux articles 1 et 2 ainsi qu'à l'alinéa 2 du présent article, le remboursement des cotisations n'est maintenu que pendant la durée du contrat.“

Article XXIV.-

Est introduite la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Les articles de la loi précitée prennent la teneur suivante:

„**Art. 1er.-** Il est institué un congé spécial dit „congé parental“ auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée „le parent“, qui:

- a) élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales. Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été accordé; est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1er (4) et (5) du code des assurances sociales;
- b) s'adonne principalement à l'éducation du et des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de l'activité professionnelle ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail;
- c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
- d) est occupée légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit depuis au moins une année précédant le début du congé parental auprès d'une même entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, selon les mêmes conditions.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, la personne y définie, qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, si au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, elle a été légalement occupée pendant douze mois sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis à l'alinéa qui précède.

- e) – soit est affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé;
- soit est en activité de service en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier d'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions du présent chapitre les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Un règlement grand-ducal peut prévenir les modalités d'application du présent article.

Art. 2.– Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite d'au moins la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective du travail.

Par dérogation aux alinéas qui précèdent, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, pour le travail à plein temps de 2 mois et pour le travail à mi-temps de 4 mois, pour chaque enfant à partir du deuxième.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1er cesse d'être remplie.

Art. 3.– (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 8 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(4) L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité sera accordée à la mère.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent, qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(8) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(9) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 4.– (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante, qui entend prendre son congé parental, doit notifier le début du congé à la Caisse nationale des prestations familiales dans les formes et délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 5.– (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4, paragraphe (1).

(2) L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de 2 mois est porté à 6 mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la

validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Art. 6.– (1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision: elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, point 5.

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(7) La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 1er point c) ci-avant.

(8) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Art. 7.– (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Art. 8.– (1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à 11.000.– francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500.– francs par mois pour le congé à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisation d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la Caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Art. 9.– (1) Le paiement de l'indemnité prévue à l'article 8 incombe à la Caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après „la Caisse“ . Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (4), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3, paragraphe (5).

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à la demande et notifiée à la Caisse conformément à l'article 4, paragraphe (3).

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe (2), un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues à l'article 1er n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 5, alinéa final.

(5) L'indemnité demandée conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

Art. 10.– (1) En cas de paiement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature, le parent bénéficiaire n'a pas droit, pour le même enfant, à l'indemnité prévue

à l'article 8. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 8.

(2) L'indemnité accordée conformément à l'article 8 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de 2 ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

(3) L'indemnité est suspendue pendant la période visée à l'article 6 (2) de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail.

(4) Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.

Art. 11.– (1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor.

Art. 12.– Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Art. 13.– Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit "congé pour raisons familiales".

Art. 14.– Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le travailleur salarié 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.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

Art. 15.– La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux 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, à définir par règlement grand-ducal.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Art. 16.– L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. 17.– (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article 16 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 et de l'article 34, paragraphe (2), 2) troisième alinéa de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe (2) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article 16, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article 35, paragraphe (3), sous 2. de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit de l'employé privé le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. 18.– Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Chapitre 3.- Dispositions finales

Art. 19.– Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduite en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.

La présente loi est mise en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Les dispositions du chapitre 1er sur le congé parental peuvent être invoquées par les parents du chef des enfants nés après le 31 décembre 1998 ou dont la procédure d'adoption est introduite auprès du tribunal compétent après cette date.

Pour les enfants nés entre le 31 décembre 1998 et l'entrée en vigueur de la présente loi, par exception aux délais prévus à l'article 4 de la présente loi, le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans la quinzaine après la mise en vigueur de la présente loi.

La demande pour l'indemnité pécuniaire de congé parental prévue à l'article 8 doit parvenir à la Caisse pendant le mois qui suit la mise en vigueur de la présente loi."

Article XXV.– Dispositions modifiant le Code des assurances sociales

Le Code des assurances sociales est modifié comme suit:

1. L'article 9 est complété par un alinéa 2 libellé comme suit:

„L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes déterminées par référence à l'article 15 de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

2. L'article 12, alinéa 3, est complété à la suite des termes „par les statuts“ par les termes „, , sauf si la prestation est due au titre de l'article 9, alinéa 2“.
3. A l'article 28, alinéa 2, les termes „sauf pour le financement de l'assurance maternité conformément à l'article 40“ sont remplacés par les termes „sauf pour le financement des prestations de maternité et des indemnités pécuniaires dues en cas de congé pour raisons familiales conformément à l'article 40“.
4. L'intitulé précédant l'article 40 prend la teneur suivante „Financement des prestations de maternité et des prestations dues au titre d'un congé pour raisons familiales“.
5. L'article 40, alinéa 1, est complété à la suite des termes „prévu à l'article 26“ par les termes „ainsi que l'indemnité pécuniaire de maladie due au titre de l'article 9, alinéa 2“.
6. L'article 171, alinéa 1, est complété par un numéro 16), libellé comme suit:
„les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

7. L'article 240, dernier tiret, prend la teneur suivante:

„à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 16) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel.“

Article XXVI.–

La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales, est modifiée comme suit:

Le point d) de l'alinéa 3 de l'article 16 est remplacé par la disposition suivante:

„d) à l'Etat pour toute personne affiliée obligatoirement au titre d'une activité non salariée aux termes de l'article 171, alinéa 2 du code des assurances sociales, à moins qu'elle n'exerce une activité ressortissant de la Chambre d'Agriculture ou qu'elle n'exerce une profession salariée à titre principal ou qu'elle ne bénéficie d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou qu'elle n'ait atteint l'âge de 65 ans.“

Article XXVII.– Actions positives dans le secteur privé

1. Définition

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent article sont:

- la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation du travail
- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers

- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu au point 3 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2. *Champ d'application*

Le présent article vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

3. *Modalités*

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent article. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué(e) à l'égalité et au comité mixte de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

4. *Critères d'éligibilité*

(1) Les projets d'actions positives visés au présent article doivent préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu au point 3, paragraphe (3), dernier alinéa.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet
- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels.

Les modalités de la mise en oeuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministre ayant dans ses attributions les actions positives.

5. *Financement*

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Article XXVIII.– Engagement de personnel supplémentaire

1. Le ministre de la Famille est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

2. (1) Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à engager, pour les besoins de l'Administration de l'emploi, les agents suivants:

- six éducateurs gradués,
- trois psychologues,
- deux assistants sociaux,
- trois rédacteurs,
- trois expéditionnaires,
- des employés de l'Etat pour les besoins du service de placement dont le nombre total ne peut dépasser sept unités.

(2) Les trois éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attachés à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition d'avoir subi avec succès un examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

L'éducateur gradué occupé à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle et attaché à l'Administration de l'emploi sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle et qui compte moins de deux ans de service à l'entrée en vigueur de la présente loi peut être admis au stage aux fonctions respectives avec dispense de l'examen d'admission au stage. La durée du stage pourra être réduite en fonction du temps passé en qualité d'agent temporaire et à tâche complète au Service de la formation professionnelle. Il pourra être nommé aux fonctions d'éducateur gradué après avoir passé avec succès l'examen d'admission définitive prévu à l'alinéa 1er du paragraphe (2).

3. Le ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à procéder, pour les besoins de l'Inspection du travail et des mines dans le cadre de sa mission de contrôle de l'application du droit du travail et de lutte contre le travail illégal, à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

4. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à créer trois emplois de renforcement de la carrière de l'éducateur/trice gradué(e), deux emplois dans la carrière de l'assistant social et un emploi dans la carrière du psychologue pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

5. Le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle est autorisé à élargir le cadre personnel du Centre de psychologie et d'orientation scolaires (CPOS) par les emplois supplémentaires suivants:

- vingt-deux assistant(e)s sociaux(ales) ou assistant(e)s d'hygiène sociale pour les lycées et lycées techniques,
- neuf éducateurs(trices) gradué(e)s pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

6. Les huit éducateurs gradués occupés à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle sur la base de l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle pendant deux ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi peuvent être nommés aux fonctions d'éducateur gradué avec dispense de l'examen d'admission et de la période de stage à condition de passer avec succès l'examen d'admission définitive dont le programme et les modalités sont fixés par règlement grand-ducal.

En cas de nomination, leur traitement est fixé sur la base d'une nomination fictive se situant deux ans après la date de leur engagement à titre temporaire et à tâche complète par le Service de la formation professionnelle.

7. La Caisse nationale des prestations familiales est autorisée à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser six unités.

8. Le ministre de la Jeunesse est autorisé à procéder à l'engagement de trois éducateurs gradués et d'un agent éducatif pour les besoins du Service national de la jeunesse.

9. Le ministre de la Promotion féminine est autorisé à procéder à des engagements de personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

10. L'article 13 point 3 de la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999 est complété par le point i) qui prend la teneur suivante:

„i) à des engagements de personnel occupé à titre permanent et à tâche complète ou à tâche partielle dans les différents services de l'Etat et disposant de la qualité de travailleur handicapé telle que définie par la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, dans la limite de 2.000 hommes-heures/semaine.“

11. Les engagements définitifs au service de l'Etat résultant du présent article se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi du 21 décembre 1998 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1999.

12. Les décisions relatives aux engagements de personnel prévu au présent article incombent au Premier Ministre, Ministre d'Etat, sur le vu du rapport motivé du chef d'administration et de l'avis de la commission spéciale prévue à l'article 6 de la loi du 24 décembre 1946.

Article XXIX. - Dispositions transitoires

„Les dispositions de l'article 18, point 1, de la loi modifiée du 1er décembre 1992 portant 1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue et 2. fixation des cadres du personnel des centres de formation professionnelle continue sont applicables aux chargés de cours occupés ou ayant été occupés à titre temporaire et à tâche complète pendant trois ans au moins à la date du 1er janvier 1999.“

Article XXX.- Entrée en vigueur et durée de validité de certaines dispositions

(1) La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial, sauf les exceptions prévues au paragraphe (5) ci-après et celles prévues à l'article XXIV.

(2) Toutefois, la validité des dispositions suivantes est limitée au 31 juillet 2003, étant entendu que les effets financiers, administratifs et autres attachés à des opérations effectuées sur base des textes en question avant la date précitée continueront leurs effets jusqu'à la limite, le cas échéant prévue par les divers textes applicables:

1. la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 5 et la dernière phrase de l'alinéa 1er du paragraphe (2) de l'article 14 de la loi du ... portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes;
2. la deuxième phrase de l'article 37 et l'article 44 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;

3. le paragraphe (4) de l'article 4 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;
4. les paragraphes (2) à (7) de l'article 4 et le paragraphe (3), alinéa 2 de l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
5. les paragraphes (3) à (7) de l'article 4 et le point 2., alinéa 3 du paragraphe (18) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
6. les paragraphes (2) à (4) de l'article 1er, le point 4^o de l'article 5 et l'article 6 de la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

(3) Avant la date d'expiration fixée au paragraphe (2) qui précède, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions concernées sur le marché de l'emploi luxembourgeois, en ce qui concerne notamment le taux d'activité, le taux d'activité féminin, le taux d'activité à temps partiel, l'offre d'emplois à temps partiel et le taux de chômage général et relatif à certaines catégories de chômeurs.

(4) L'application des dispositions peut être prorogée, sur base de l'évaluation visée au paragraphe qui précède, par une loi spéciale.

(5) Par dérogation au paragraphe (1), entrent en vigueur au 1er janvier 1999 les dispositions prévues aux articles

- I, art. 5, paragraphe (4);
- II, pour autant que cet article modifie l'article 2, paragraphe (1) points 8, 27, 28, 29, 31 et 34 et les articles 34 à 45 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;
- IX, XII, XX, XXI, XXVI, XXVII et XXVIII.

Les dispositions prévues à l'article II, point 4, entrent en vigueur au 1er janvier de l'an 2000.

Luxembourg, le 28 janvier 1999.

Le Rapporteur,
Lucien LUX

Le Président-Rapporteur,
Marcel GLESENER