

N° 4459**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 1997-1998

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

* * *

*(Dépôt: le 10.8.1998)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (3.8.1998).....	1
2) Texte du projet de loi.....	2
3) Exposé des motifs.....	40
4) Commentaire des articles.....	56

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Cabasson, le 3 août 1998

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
Jean-Claude JUNCKER

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant:
HENRI
Grand-Duc héritier

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Article 1.-

La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et la loi prorogée du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984 sont respectivement complétées et modifiées comme suit:

Chapitre Ier: *Le contrat de stage-initiation*

Art. 1er.- Le contrat de stage-initiation 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 ministre ayant l'emploi dans ses attributions établit le contrat-type écrit à valoir entre l'employeur et le stagiaire.

Art. 2.- L'Administration de l'Emploi peut proposer des contrats de stage-initiation dans le secteur privé et pour les postes, métiers ou professions techniques dans le secteur public aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi.

Art. 3.- Le contrat de stage peut être conclu pour une période de vingt-six semaines au moins et de cinquante-deux semaines au plus.

Art. 4.- (1) L'employeur qui occupe un stagiaire en vertu d'un contrat de stage est obligé de lui verser une indemnité de stage égale à 85% (quatre-vingt-cinq pour cent) du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Toutefois, l'indemnité de stage versée à celui qui n'a pas atteint l'âge de 19 ans accomplis ne pourra excéder le niveau de l'indemnité de chômage qui lui est due en vertu de l'article 30, paragraphe 4, alinéa 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.

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse mensuellement à l'employeur une quote-part correspondant à 50% (cinquante pour cent) de l'indemnité de stage versée en application des alinéas qui précèdent. A titre transitoire, le remboursement de cette quote-part est fixé à 65% (soixante-cinq pour cent) en cas d'occupation de jeunes filles.

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.

Art. 5.- L'indemnité de stage 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.

Art. 6.- Sans préjudice des dispositions des articles 3, 4 et 8 de la présente loi, sont applicables au contrat de stage-initiation les dispositions du chapitre 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéas 2 et 15.

Lorsqu'à l'expiration du contrat de stage-initiation l'employeur engage le stagiaire 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 stage-initiation ne puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Art. 7.- Dans des conditions et limites à définir par règlement grand-ducal le stagiaire est autorisé à s'absenter avec maintien de son indemnité de stage pour répondre à des offres d'emploi.

Lorsqu'un autre emploi approprié est procuré au stagiaire, les parties doivent mettre fin au contrat de stage à moins que l'employeur et le stagiaire ne conviennent de convertir le contrat de stage venu à expiration en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

Art. 8.– (1) Le stagiaire peut mettre fin au stage moyennant la notification d'un préavis de 8 jours, lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

(2) L'employeur peut résilier le contrat de stage, moyennant la notification par lettre recommandée à la poste d'un préavis de huit jours au cours du premier mois de stage.

Art. 9.– Le jeune qui refuse sans motif valable le placement en stage qui lui est proposé par l'Administration de l'Emploi est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 10.– En cas de recrutement de personnel, l'employeur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, dont le contrat de stage est venu à expiration, dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement, et qui est redevenu chômeur. A cet effet, l'employeur doit informer en temps utile son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés.

Art. 11.– (1) Tout employeur qui désire conclure un ou plusieurs contrats de stage en informera l'Administration de l'Emploi après avoir informé et entendu les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise.

Il soumettra en même temps un programme de stage contenant la description sommaire des tâches et fonctions auxquelles le stagiaire sera initié, le plan général de la formation pratique et, le cas échéant, théorique envisagée ainsi que le lieu où le stage s'accomplira.

(2) Le délégué à l'emploi des jeunes procédera, en collaboration avec les services de l'orientation professionnelle, les organisations professionnelles et syndicales et les chambres professionnelles, à la prospection de postes de stage.

S'il y a lieu, il établira, ensemble avec les employeurs, des programmes-types de stage. Ces programmes peuvent aussi être élaborés pour une tranche ou un secteur déterminé.

Art. 12.– (1) En cas d'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes, les employeurs occupant au moins 100 travailleurs salariés sont obligés d'occuper, dans les conditions inscrites dans les dispositions qui précèdent, des stagiaires dans une proportion de 1% (un pour cent) de l'effectif du personnel salarié qu'ils occupent, sans tenir compte d'autres stagiaires de l'entreprise.

Après avoir entendu 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, le Gouvernement peut déclencher l'application des dispositions du présent article par la voie d'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. Le même règlement déterminera en outre les secteurs et branches économiques tombant sous l'application des dispositions qui précèdent.

(2) 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) qui précède.

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

Les dispositions du Livre 1er du code pénal ainsi que la loi modifiée du 18 juin 1879 portant attribution aux cours et tribunaux de l'appréciation des circonstances atténuantes sont applicables.

(3) Le numéro II 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 ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.“

Chapitre 2: Stage de préparation en entreprise

Art. 13.– Un stage de préparation en entreprise, 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 auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi et n'ayant pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis.

Art. 14.— 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 préparation lui proposé par l'Administration de l'Emploi.

Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de préparation qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 15.— (1) Le demandeur d'emploi placé en stage de préparation touche de la part de l'employeur une indemnité de base fixée à 80% (quatre-vingts pour cent) du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. L'entreprise peut en outre 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.

A titre transitoire, le fonds pour l'emploi prend en charge 65% (soixante-cinq pour cent) de l'indemnité de base en cas d'occupation de jeunes filles dans le cadre du stage de préparation en entreprise.

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.

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

Art. 16.— Le placement en stage de préparation est réservé aux entreprises couvertes par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'Emploi, soit directement, soit par le biais d'une organisation ou chambre professionnelle d'employeurs.

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

Art. 17.— Le placement en stage de préparation 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. 18.— En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, dont le contrat de stage est venu à expiration, dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement, et qui est redevenu chômeur. A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés.

Art. 19.— Les périodes d'occupation en stage de préparation sont mises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Chapitre 3: Constitution d'une division d'auxiliaires temporaires

Art. 20.— (1) Il est constitué une division d'auxiliaires susceptibles d'être affectés temporairement à des tâches d'utilité publique ou sociale ainsi qu'à des tâches d'intérêt commun et d'intérêt culturel proposées et exécutées par l'Etat, les communes, les syndicats de communes, les établissements publics, les établissements d'utilité publique ou tout autre organisme, institution, association ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif.

(2) Le délégué à l'emploi des jeunes recrutera les effectifs parmi les jeunes demandeurs d'emploi inscrits depuis un mois au moins, qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis et qui se trouvent inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi.

Art. 21.— (1) Le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire susceptible de procurer du travail pour une durée minimale d'un mois, le soumet à l'agrégation du délégué à l'emploi des jeunes en l'accompagnant de toutes indications utiles sur la nature et la durée des tâches à accomplir ainsi que sur le plan de formation. Il est tenu d'informer et d'entendre préalablement les délégations du personnel et, s'il y a lieu, le comité mixte d'entreprise.

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

(3) 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 publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation, notamment continue.

(4) La durée maximale normale d'une occupation par le biais de la DAT est de six mois. Elle est renouvelable, en cas de besoin, pour six mois au maximum.

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, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions peut prolonger la durée maximale de douze mois d'une période de six mois.

(5) En cas d'agrément du projet de programme de mise au travail temporaire, le délégué à l'emploi des jeunes proposera à un ou plusieurs jeunes qui font partie de la division la conclusion d'un contrat de mise au travail temporaire. Sans préjudice des dispositions des articles 21, 22 et 24 du présent chapitre, sont applicables au contrat de mise au travail temporaire visé à l'alinéa qui précède les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, à l'exception de celles des articles 11 et 12, alinéa 2.

Lorsqu'à l'expiration du contrat de mise au travail 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 de mise au travail temporaire puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.

Il en sera de même pour le contrat de mise au travail temporaire qui aura été prorogé pour une nouvelle période déterminée dépassant un mois.

(6) Celui qui refuse sans motif valable la conclusion d'un contrat de mise au travail temporaire qui lui est proposé par le délégué à l'emploi des jeunes est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Il en est de même du jeune qui refuse de suivre les mesures de formation visées au paragraphe (3) de l'article 21 de la présente loi.

(7) A l'expiration de la mise au travail temporaire le promoteur doit délivrer au jeune un certificat de travail sur la nature et la durée de l'occupation.

Art. 22.– (1) Le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire est tenu de verser au jeune qui n'a pas dépassé l'âge de 25 ans accomplis occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire une indemnité égale à 85% (quatre-vingt-cinq pour cent) du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Le jeune ayant dépassé l'âge de 25 ans accomplis a droit à une indemnité égale à 85% (quatre-vingt-cinq pour cent) du salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur qualifié.

(2) 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 de mise au travail temporaire conclu par l'Etat ou par un établissement public de l'Etat.

(3) Le fonds pour l'emploi rembourse aux communes, aux syndicats de communes, aux établissements publics, aux établissements d'utilité publique et aux autres organismes, institutions, associations ou groupements de personnes poursuivant un but non lucratif 85% (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.

Art. 23.— L'indemnité visée à l'article qui précède est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaire.

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

Art. 24.— Lorsqu'il a trouvé un autre emploi, le jeune peut mettre fin au contrat de mise au travail temporaire moyennant la notification d'un préavis de huit jours à moins que le promoteur et le jeune ne conviennent de convertir le contrat de mise au travail, venu à expiration, en relation de travail à durée déterminée ou indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

Chapitre 4: Disposition commune

Art. 25.— Au cas où l'indemnité versée au stagiaire en application des articles 4, 15 et 22 de la présente loi est inférieure à l'indemnité de chômage le cas échéant touchée par le stagiaire, le fonds pour l'emploi lui verse la différence entre les deux montants.

Chapitre 5: Prime d'orientation

Art. 26.— 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 du travail 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 6: Aides à la promotion de l'apprentissage

Art. 27.— 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 7: Dispositions abrogatoires

Art. 28.— La loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et 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 tel que prorogé par la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998, sont abrogés.

Chapitre 8: Surveillance de l'application de la loi

Art. 29.— La surveillance de l'application des dispositions des articles 1 à 27 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.

Article II.—

Il est institué un stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.

Art. 30.– 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 vingt-cinq ans accomplis et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi depuis trois mois au moins.

Art. 31.– 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 lui proposé par l'Administration de l'Emploi. Lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion qui lui est proposé, il est exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Art. 32.– (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. 33.– Une quote-part correspondant à 50% (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 de sexe féminin, la participation de l'entreprise est ramenée, à titre transitoire, à 35% (trente-cinq pour cent) de l'indemnité touchée par les femmes admises au stage.

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.

Art. 34.– 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. 35.– 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. 36.– (1) En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire dont le stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement, et qui est redevenu chômeur. A cet effet, l'entreprise doit informer en temps utile son ancien stagiaire s'il répond aux qualifications et au profil exigés.

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

Art. 37.– La surveillance de l'application des dispositions des articles 30 à 36 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.

Article III.–

La loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi est respectivement modifiée et complétée comme suit:

Art. 38.– 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, 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 les juridictions administratives.

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."

Art. 39.– L'article 13 prend la teneur suivante:

„**Art. 13.**– L'Administration de l'Emploi doit être informée par les employeurs ou leurs représentants des annonces de places vacantes par la voie de la presse, de la radio, de la télévision ou de tout autre moyen de publication. Cette disposition s'applique également aux annonces de places vacantes émanant d'employeurs établis à l'étranger.

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."

Art. 40.– 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."

Art. 41.– L'article 15 prend la teneur suivante:

„**Art. 15.**– (1) Les demandeurs d'emploi sont tenus de se présenter aux bureaux de placement publics aux jours et heures qui leur sont indiqués par ces bureaux. Ceux qui, sans excuse valable, ne répondent pas aux convocations, aux actions d'orientation, de formation et de placement de l'Administration de l'Emploi verront la gestion de leur dossier suspendue pour une durée de deux mois.

(2) Les agents de placement peuvent, sur approbation 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."

Art. 42.– 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."

Art. 43.– 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."

Art. 44.– 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.–

L'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est respectivement modifié et complété comme suit:

Art. 45.– 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 ou psycho-social.

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 30% (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 travail de 30% (trente pour cent) au moins.

Est à considérer comme personne ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique ou psycho-social, 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 30% (trente pour cent) au moins."

Art. 46.– Les paragraphes (2) et (3) de l'article 3 prennent la teneur suivante:

„**Art. 3.**– (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 40% (quarante pour cent), ni supérieure à 60% (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."

Art. 47.— 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."

Art. 48.— 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 ou psycho-social, 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."

Art. 49.— 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 ou psycho-social, 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."

Article V.—

L'article C de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifié comme suit:

Art. 50.— 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 ou psycho-social 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'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 VI.–

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 complétée comme suit:

Art. 51.– L'article 34 paragraphe 1 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.

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article VII.–

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

Art. 52.– 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 15% 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 oeuvre 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."

Article VIII.— Incitations à la réduction du temps de travail en vue de l'embauche de chômeurs

Art. 53.— Au cas où la convention collective prévoit une réduction du temps de travail en vue de rendre possible l'embauche de chômeurs, le fonds pour l'emploi prend en charge, pendant cinq ans au maximum, les cotisations sociales – part patronale et part salariale – en cas d'embauche, pour une durée minimale de douze mois, de chômeurs inscrits à l'Administration de l'Emploi. Le remboursement par le fonds pour l'emploi cesse au cas où le chômeur embauché quitte l'entreprise.

Article IX.—

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 respectivement modifiée et complétée comme suit:

Art. 54.— L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.—** (1) Sans préjudice des articles 6 à 10, 12 à 14 et 24 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 et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

Le plan fixera également les principes régissant l'organisation du travail en cas d'imprévu ou de cas de force majeure.

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.

Le plan sera préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente.

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."

Art. 55.– 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."

Art. 56.– 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."

Art. 57.– 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."

Art. 58.– 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."

Art. 59.– L'article 8 prend la teneur suivante:

„**Art. 8.**– Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1) de l'article 4bis, 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 suffisamment à l'avance."

Art. 60.– 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."

Art. 61.– 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."

Art. 62.– L'article 8 actuel est abrogé.

Art. 63.– 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.

Art. 64.– 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.

(4) Les paragraphes (2) et (3) du présent article ne sont pas applicables aux employeurs occupant régulièrement cinq salariés au maximum."

Article X.–

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 respectivement modifiée et complétée comme suit:

Art. 65.– 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 (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.

(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 (2) du présent article, un plan d'organisation du travail couvrant l'ensemble de la période de référence et portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence.

Le plan fixera également les principes régissant l'organisation du travail en cas d'imprévu ou de cas de force majeure.

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.

Le plan sera préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente.

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 (2) 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 (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 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) 1. La durée du travail ne pourra en principe 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 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) 1. 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.

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

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

2. 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 au point 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 suivants:

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 suffisamment 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."

Art. 66.— Le point 4 actuel de l'article 6 est abrogé, à l'exception de l'alinéa 2.

Art. 67.— Les points 6. à 19. actuels de l'article 6 sont renommés paragraphes (12) à (25).

Art. 68.— Le point 12. actuel de l'article, devenu paragraphe (18) de l'article 6. par l'effet de l'article 67 qui précède, prend la teneur suivante:

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

2. Toutefois les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré conformément au point 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 du point 2. alinéa 1er qui précède.

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 point 2. alinéas 1er et 2 du présent paragraphe.

Le point 2. du présent paragraphe n'est pas applicable aux employeurs occupant régulièrement cinq salariés au maximum.

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."

Art. 69.— Dans le point 18. actuel de l'article 6, devenu le paragraphe (24) par l'effet de l'article 14 de la présente loi, la référence au „paragraphe 11. du présent article" est remplacée par la référence au „paragraphe (17) du présent article".

Article XI.—

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

Art. 70.— 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, dans la teneur leur conférée par les articles 54 et 65 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.

(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 50% 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, dans la teneur leur conférée par les articles 54 et 65 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998."

Art. 70bis.— 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 (3) de l'article 1er de la présente loi."

Art. 71.— L'alinéa 1er de l'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.**— 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."

Art. 72.– L'intitulé de l'article 12 paragraphe 4. 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:“

Art. 73.– L'application des dispositions des articles 70, paragraphes (2) et (3), 70bis et 71 de la présente loi prendra fin le 31 décembre 2003.

Avant cette date d'expiration il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions en question sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité, l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin ainsi que le taux de chômage.

L'application des dispositions peut être prorogée, sur base de l'évaluation visée à l'alinéa qui précède, soit à durée indéterminée, soit pour une période déterminée.

Article XII.–

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

Art. 74.– Le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 prend la teneur suivante:

„L'emploi d'un demandeur d'emploi inscrit à l'Administration de l'Emploi, notamment dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active“

Article XIII.– *Passage du travail à temps plein au travail à temps partiel*

Art. 75.– (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 prendra en charge 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 fonds pour l'emploi prendra également en charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à temps plein vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à temps plein ou si elle concerne un demandeur d'emploi de sexe féminin.

(3) Le fonds pour l'emploi prendra en charge, pendant sept ans au plus, 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 de sexe féminin, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à temps plein, le fonds pour l'emploi prendra également à charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

(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.

(5) Le présent article s'applique aux embauches de chômeurs effectuées avant le 1er janvier 2004.

Avant cette date, il sera procédé à une évaluation des effets de ses dispositions sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité, l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin et le taux de chômage.

L'application du présent article pourra être prorogée, sur base de l'évaluation visée à l'alinéa qui précède, soit à durée indéterminée, soit pour une période déterminée.

Article XIV.–

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

Art. 76.– 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 XV.–

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

Art. 77.– 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 XVI.–

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

Art. 78.– L'alinéa 1 de l'article 16-2 prend la teneur suivante:

„**Art. 16-2.**– Le salarié âgé de 57 ans accomplis au moins, qui est occupé à plein temps dans une entreprise éligible conformément aux dispositions de l'article 16-1 de la présente loi, et qui accepte la transformation de son emploi à plein temps en emploi à temps partiel a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article 17 au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.”

Art. 79.– 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 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.”

Art. 80.– L'alinéa 1 du paragraphe (4) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„(4) 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.”

Art. 81.– L'alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„(5) 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.”

Art. 82.– L'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 16-3 prend la teneur suivante:

„(6) 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."

Art. 83.– 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."

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Article XVII.– *Introduction d'un congé parental*

Art. 84.– *Objet*

Il est institué un congé spécial dit „congé parental“ en faveur de toute personne ayant la qualité de parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi, selon les conditions et modalités y prévues.

Art. 85.– *Définition*

Est considéré comme parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi la personne

- 1) à l'égard de laquelle l'enfant, âgé de moins de cinq ans, pour lequel le congé parental est demandé, remplit 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;
- 2) qui s'adonne principalement à l'éducation de l'enfant visé à l'alinéa 1er du présent article, et n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à mi-temps une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée normale de travail lui applicable sur une année en vertu de la loi ou de la convention collective de travail;
- 3) qui est soumise à la législation luxembourgeoise en ce qui concerne les conditions d'emploi prévues par l'article 86 ci-après et qui soit est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, soit relève du champ d'application des règlements communautaires.

Les conditions visées par le présent article doivent être remplies pendant toute la durée du congé.

Art. 86.– *Champ d'application*

Les articles 84 à 102 de la présente loi s'appliquent à tout parent visé à l'article 85 à condition qu'il soit

1. occupé 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'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire 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;
2. 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 le début du congé;

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions des articles 84 à 102 de la présente loi les salariés occupés 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 sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Art. 87.– Droit au congé parental

1. Chaque parent, remplissant les conditions prévues aux articles 85 et 86, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.
2. En accord avec l'employeur, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois.
3. Par dérogation à l'alinéa 1er, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, de deux mois à plein temps par enfant et de quatre mois à mi-temps et par enfant.
4. Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 vient à défaillir.

Art. 88.– Modalités du congé parental

1. Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Conformément à l'article 87 alinéa 4, le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant.
Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 93 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 mi-temps, 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, 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, priorité sera accordée à la mère.
7. Par exception à l'alinéa 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. 89.– Notification de la demande du congé parental

1. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 4 doit notifier sa demande à son employeur. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité.
2. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 5 doit notifier sa demande à son employeur en indiquant le début souhaité du congé parental. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avec un préavis de quatre mois.
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 alinéas 1er et 2.
Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 90.– Obligations de l'employeur

1. L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 89 alinéa 1er.

2. L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 89 alinéa 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 visée à l'article 86 alinéa 2 ci-avant 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 travailleurs liés par contrat de travail, ouvriers et employés indistinctement.

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 de l'enfant nécessitant la présence 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 et en cas d'absence de réponse endéans quatre semaines.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié endéans 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 deux mois est porté à six 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 applanir 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'État.

Art. 91.– *Maintien des droits*

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 89 alinéas 1er 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 de 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 de travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du

greffe, devant le magistrat président 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, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

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 86 alinéa 2 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. 92.– Dispositions de non-cumul

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. 93.– Indemnisation

Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire dénommée ci-après „l'indemnité“ selon les conditions et modalités prévues aux articles 94 à 97 et 102.

Art. 94.– Montants

1. L'indemnité 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 mi-temps. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévu 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 cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé qui sera déduite d'office par la caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

Art. 95.– Modalités

1. Le paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 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 88, alinéa 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 88, alinéa 5.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande et notifiée à la caisse conformément à l'article 89, alinéa 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 dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

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 aux articles 85 et 86 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 90, alinéa final.

5. L'indemnité demandée conformément aux alinéas 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 des 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. 96.– Dispositions de non-cumul

1. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 4 n'est pas due en cas de paiement, pour le même enfant, de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. 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 88, alinéa 4.

2. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 5 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 deux 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.

Art. 97.– Voies et moyens

1. Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et 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 132 de la présente loi.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses de la caisse au titre de l'indemnité prévue par l'article 93 de la présente loi, compte tenu 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. Si, à la fin de l'année, les avances excèdent les montants dus en vertu du présent article, l'excédent est restitué à l'Etat, respectivement au fonds pour l'emploi.

Art. 98.– Sanctions

Les infractions aux dispositions des articles 85 alinéa 2 et 90 alinéa 1er seront punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de cinq cent un à cinquante mille francs ou d'une de ces peines seulement.

Les dispositions du livre 1er du code pénal et les articles 130-1 à 132-1 du code d'instruction criminelle sur les circonstances atténuantes, sont applicables aux délits prévus par la présente loi et aux règlements d'exécution.

Art. 99.– Dispositions générales

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. 100.– Fonctionnaires

1. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complétée comme suit:

- a) 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.“
- b) A l'article 28.1 l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental“.
- c) Au paragraphe 3 de l'article 1er, sont insérées entre les mentions „29“ et „30“ les mentions „29bis – à condition que le stagiaire soit en service depuis au moins une année“.
- d) Entre les articles 29 et 30 est intercalé un nouvel article 29bis intitulé „*Congé parental*“ qui est libellé comme suit:

„Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, sur sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.“
- e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er 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.“
- f) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er 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 à mi-temps prévu au présent paragraphe.“

2. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

- a) A l'article 29.1, l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental“.
- b) Entre les articles 30 et 31 est intercalé un nouvel article 30bis intitulé „*Congé parental*“ qui est libellé comme suit:

„Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, sur sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.“
- d) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er 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.“

e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er 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 à mi-temps prévu au présent paragraphe.“

Art. 101.– Modifications du code des assurances sociales

(1) L'article 171 alinéa (1) est complété par le tiret suivant:

„10) les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998“

(2) 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 10) 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.“

Art. 102.– Disposition transitoire

Les droits prévus aux articles 84 à 102 s'ouvrent pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre 1998.

Pour les parents qui ont droit au congé parental, mais dont le début du congé de maternité se situe avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le point de départ des délais prévus à l'article 89, alinéa 1er et à l'article 95, alinéa 2 est le 1er janvier 1999.

Article XVIII.– Introduction d'un congé pour raisons familiales

Art. 103.– (1) Il est institué un congé pour raisons familiales octroyé selon les conditions prévues par les articles 103 à 111 de la présente loi.

(2) Le congé pour raisons familiales a pour objet de permettre aux personnes ayant à charge un ou des enfants de moins de 15 ans accomplis, d'apporter à l'enfant prévisé l'aide et l'assistance dont il a besoin en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant la santé

- soit de l'enfant
- soit du conjoint ou de la personne avec laquelle elle vit en communauté domestique au cas où cette dernière est le parent de l'enfant ou des enfants précités.

(3) Sont considérés comme enfants à charge, les enfants pour lesquels les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

Art. 104.– Peut bénéficier du présent congé pour raisons familiales toute personne assurée obligatoirement à l'assurance maladie maternité conformément à l'article 1er alinéas 1, 2, 4 et 5 du code des assurances sociales.

Art. 105.– (1) Le bénéficiaire tel que défini aux articles 103 et 104 de la présente loi a droit à un congé pour raisons familiales d'une durée maximale de 5 jours.

- (a) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours.
- (b) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé du conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique) ainsi que l'impossibilité de cette dernière de s'occuper pendant au moins 5 jours de l'enfant visé à l'article 103.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application pratiques.

Art. 106.– (1) Dans des situations où l'état de santé de l'enfant présente une gravité exceptionnelle documentée par un certificat médical le contrôle médical de la sécurité sociale peut déroger aux limites prévues à l'article précédent sur requête lui adressée par le bénéficiaire.

(2) Le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte peut préciser les modalités d'application.

Art. 107.– (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) Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(3) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant la maladie de l'enfant ou du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique, telle que définie à l'article 103, paragraphe (2), et sa durée prévisible. L'employeur continue le certificat médical à l'organisme compétent suivant l'article 51 du Code des assurances sociales d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte.

(4) L'employeur averti conformément au paragraphe (2) du présent article ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article 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 la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

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 du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) Les dispositions du paragraphe (4) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement sinon la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article 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.

(6) Les bénéficiaires qui sont assurés à l'assurance maladie maternité au titre de l'article 1er paragraphes 4 et 5 du code des assurances sociales doivent continuer le certificat médical défini à l'article 105 du présent texte à l'organisme compétent d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte.

Art. 108.– Le code des assurances sociales est modifié comme suit:

(1) A l'article 25 est inséré un nouvel alinéa 2 ayant la teneur suivante:

„Pendant la durée du congé pour raisons familiales tel que défini aux articles 103 à 106 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, le bénéficiaire a droit à une indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales calculée et liquidée suivant les mêmes modalités et conditions que l'indemnité pécuniaire de maladie-maternité.“

(2) L'article 40, alinéa 1er, est modifié comme suit:

„*Prestations de maternité et indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales:*

L'Etat prend intégralement en charge l'indemnité pécuniaire de maternité, le forfait de maternité prévu à l'article 26 et l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales.“

(3) A l'article 51, l'alinéa 1 est modifié comme suit:

„Les caisses de maladie sont compétentes pour la liquidation des prestations de soins de santé avancées par les assurés et du forfait de maternité ainsi que pour la liquidation de l'indemnité

pécuniaire de maladie, de maternité et de congé pour raisons familiales ainsi que de l'indemnité funéraire."

(4) A l'article 341 est ajouté un nouveau point 13 ayant la teneur suivante:

„13) le contrôle des maladies en relation avec les certificats médicaux donnant droit à l'indemnité pécuniaire du congé pour raisons familiales ainsi que l'autorisation de dérogation à la limite de durée de 5 jours du congé pour raisons familiales dans les cas prévus à l'article 106 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 109.— Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage et se mouvant entre un employeur d'une part et un salarié d'autre part, est de la compétence des tribunaux de travail.

Toute contestation relative à l'indemnité de congé pour raisons familiales est de la compétence des juridictions sociales.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

Art. 110.— (1) L'article 28.1. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un point m) qui prend la teneur suivante:

„m) le congé pour raisons familiales."

(2) Les limites et conditions du congé pour raisons familiales visé à l'article 28.1, point l) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont définies par le règlement grand-ducal prévu au même article.

(3) L'article 29.1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

„l) le congé pour raisons familiales"

(4) Les limites et conditions du congé pour raisons familiales visé à l'article 29.1., point l) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont définis par le règlement grand-ducal prévu au même article.

Art. 111.— (1) Les infractions aux dispositions relatives à l'article 105, paragraphe (1) et à l'article 107, paragraphe (3) sont punies d'une amende de 10.001 à 150.000 francs.

(2) Les dispositions du livre 1er du Code Pénal et les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sur les circonstances atténuantes, sont applicables aux infractions prévues aux articles 103 à 111 de la présente loi.

(3) Les dispositions de l'article 315 du code des assurances sociales sont également applicables aux articles 103 à 111 de la présente loi.

Article XIX.— *Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active*

Art. 112.— Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les femmes célibataires ou divorcées ayant à charge des enfants dont elles assument la garde et disposant d'un revenu de ménage inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum, ainsi que par les personnes en situation monoparentale à revenu inférieur au salaire social minimum, 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.

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, pourra fixer les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède.

Art. 113.— (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 XX.– Actions positives dans le secteur privé

Art. 114.– 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 des articles 114 à 118 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 à l'article 116 de la présente loi.

(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.

Art. 115.– Champ d'application

Les articles 114 à 118 visent 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.

Art. 116.– 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 des articles 114 à 118 de la présente loi. 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 comité mixte ou, à défaut au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis du Comité interministériel dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

Art. 117.– Critères d'éligibilité

(1) Les projets d'actions positives visés à l'article 116 de la présente loi 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 interministériel dont question à l'article 116(3).

(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 ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

Art. 118.– 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.

Les modalités d'application et de restitution de la participation financière de l'Etat sont définies 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.

*

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Article XXI.–

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, est respectivement modifiée et complétée comme suit:

Art. 119.– L'article 6 a) prend la teneur suivante:

„**Art 6 a).**– 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.“

Art. 120.– 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.“

Art. 121.– 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 entendue en son avis.“

Art. 122.– L'article 22 (1) est modifié comme suit:

„**Art. 22.**– Les officiers de police judiciaire, 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 à cinq millions de francs ou d'une de ces peines seulement.“

Article XXII.–

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:

Art. 123.– 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, ainsi que par les agents compétents de l'Inspection du Travail et des Mines, d'une part, et par les fonctionnaires et employés du département délivrant les autorisations d'établissement dûment mandatés à cet effet par le ministre du ressort, d'autre part.“

Article XXIII.–

La loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat est respectivement modifiée et complétée comme suit:

Art 124.– (1) L'article 2 h) prend la teneur suivante:

„(2 **h**) – 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 l) qui prend la teneur suivante:

„l) 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 XXIV.–

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 est modifié comme suit:

Art. 125.– La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 13 est abrogée.

Article XXV.–

L'article 16, alinéa 3, point d) de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales est modifié comme suit:

Art. 126.– „(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 vieillesse, d'invalidité ou d'orphelin ou qu'elle n'ait atteint l'âge de soixante-cinq ans.“

*

TITRE V

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article XXVI.– *Modification de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue*

Art. 127.– Les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Article 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 socio-professionnelle 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.

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 XXVII.– *Modification de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle*

Art. 128.– L'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle est remplacé par la disposition suivante:

„**Art. VII.**– (1) 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, etc.,
- 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.

(2) Elles sont recrutées parmi les demandeurs d'emploi de niveau postsecondaire inscrits à l'administration de l'emploi et engagées pour une période non renouvelable de deux ans. Elles bénéficient d'une initiation pédagogique de base organisée par le directeur.

(3) Elles ont une tâche hebdomadaire de 40 heures et bénéficient du régime des congés prévus pour les employés de l'Etat. Le directeur de l'établissement en tant que chef hiérarchique fixe leur horaire de travail.

(4) Elles auront droit à une rémunération mensuelle à charge du fonds pour l'emploi.

(5) Les modalités de recrutement et de rémunération des demandeurs d'emploi ainsi que l'exécution des tâches seront 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."

Article XXVIII.– *Reconduction de certaines dispositions concernant les chargés de cours engagés dans les Centres de formation professionnelle continue*

Art. 129.– Les dispositions de l'article 18, alinéa 1 de la loi 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, ainsi que du règlement grand-ducal du 2 septembre 1993 fixant les conditions d'engagement à durée indéterminée et à tâche complète des chargés de cours engagés à durée déterminée aux Centres de formation professionnelle continue sont reconduites pour les chargés de cours occupés à titre temporaire et à tâche complète depuis trois ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES**Article XXIX.–**

La loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

Art. 130.– L'article 3 inséré par la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises, 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 XXX.–

Le règlement grand-ducal du 27 décembre 1996 concernant l'établissement de l'indice des prix à la consommation est complété comme suit:

Art. 131.– A l'article 5 paragraphe 1er, il est inséré:

„Si en raison de modifications méthodologiques apportées à l'indice publiée sur la base 100 au 1er janvier 1948, le rapport entre la valeur de celui-ci et celle de l'indice établi sur la base 100 en 1996 se trouve modifié, le coefficient de raccord sera ajusté en conséquence par règlement ministériel.“

Article XXXI.–

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, est respectivement modifiée et complétée comme suit:

Art. 132.– L'article 7bis, inséré par la loi du 17 juin 1994 fixant les mesures en vue d'assurer le maintien de l'emploi, la stabilité des prix et la compétitivité des entreprises prend la teneur suivante:

„**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 les 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	4.000 francs
essence sans plomb	4.000 francs
gasoil	1.000 francs

(2) Les taux à appliquer dans le cadre des limites définies à l'alinéa 1 ainsi que les dispositions d'application du présent article sont arrêtés 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.“

Art. 133.– Le point 8 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„8. du remboursement à l'employeur de la quote-part du fonds pour l'emploi dans l'indemnité de stage visée à l'article 4 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.“

Art. 134.— Le point 9 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„9. de la prise en charge de l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire visée à l'article 22 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, du remboursement au promoteur d'un programme de mise au travail temporaire de la quote-part visée à l'article 22 paragraphe (3) qui précède.“

Art. 135.— Le point 10 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„10. de la prise en charge de la part patronale des charges sociales visées au paragraphe (1) de l'article 22 de la loi précitée.“

Art. 136.— Le point 16 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet est modifié comme suit:

„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.“

Art. 137.— Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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 un point 26. libellé comme suit:

„26. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage de préparation en entreprise conformément à l'article 15 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.“

Art. 138.— Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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 un point 27. libellé comme suit:

„27. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi non indemnisé au cours du stage de réinsertion professionnelle.“

Art. 139.— Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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, un point 28. libellé comme suit:

„28. de la prise en charge des cotisations sociales en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article 75 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.“

Art. 140.— Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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, un point 29. libellé comme suit:

„29. de la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche des 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 53 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.“

Art. 141.— Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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, un point 30. libellé comme suit:

„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."

Art. 142.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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 un point 31. libellé comme suit:

„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 112 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 143.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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 un point 32. libellé comme suit:

„32. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article 25 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 144.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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 un point 33. libellé comme suit:

„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 du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue tel que modifié par l'article 127 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi."

Art. 145.– Est ajouté au paragraphe (1) de l'article 2 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 un point 34. libellé comme suit:

„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."

Article XXXII.–

La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée et complétée, à partir de l'année d'imposition 1999, par les dispositions suivantes:

Art. 146.– A l'alinéa 1er de l'article 109 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, 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 soule 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 XXXIII.–

Les modifications suivantes sont apportées à la loi du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et s'appliquent aux exercices d'exploitation clôturés après le 31 décembre 1998:

Art. 147.– Au paragraphe 8 les dispositions des numéros 5 et 6 sont supprimées.

Art. 148.– 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 XXXIV.–

La loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998 est modifiée et complétée comme suit:

Art. 149.– L'article suivant est ajouté à la section 13.1 – Service d'action socio-familiale – Enfants et Adultes.

„ 13.1.33.0.17 Participation de l'Etat aux frais de mise en place et de fonctionnement de projets-pilotes de garde pour enfants: 10 millions“

Article XXXV. – Engagement de personnel supplémentaire

Art. 150.– Le Ministère 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.

Art. 151.– (1) Le Ministère 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, de la période de stage et de l'examen de fin de stage.

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.

Art. 152.– Le Ministère 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.

Art. 153.– Le Ministère 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.

Art. 154.– Le Ministère 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) pour les lycées techniques organisant des classes du régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique.

Art. 155.– 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, de la période de stage et de l'examen de fin de stage aux Centres de formation professionnelle continue.

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.

Art. 156.— Pour les besoins de la Caisse Nationale des Prestations Familiales, le Ministère 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 six unités.

Art. 157.— Le Ministère 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.

Art. 158.— Le Ministère 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.

Art. 159.— L'article 12 point 3 de la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998 est complété par le point g) qui prend la teneur suivante:

„g) 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.“

Art. 160.— Les engagements définitifs au service de l'Etat résultant des articles 150 à 159 de la présente loi se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998.

Article XXXVI.— *Disposition administrative*

Art. 161.— L'article 329 du Code des assurances sociales est complété par un alinéa 2 libellé comme suit:

„Un règlement grand-ducal peut préciser les indications à fournir sur l'employeur, sur l'assuré et sur la relation de travail.“

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. OBJET

Le présent projet de loi contient la quasi-totalité des interventions législatives devenues nécessaires en vue de la mise en oeuvre des mesures contenues dans le plan d'action national en faveur de l'emploi pour 1998, arrêté par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998.

Un tel plan d'action a dû être élaboré par tous les Etats membres de l'Union Européenne suite aux Conclusions du Conseil Européen extraordinaire consacré à l'emploi, qui a eu lieu à Luxembourg les 20 et 21 novembre 1997. Le Conseil Européen y a décidé d'anticiper l'application du Traité d'Amsterdam, et plus particulièrement du nouveau chapitre „emploi“ intégré au Traité.

L'emploi figure désormais au rang des préoccupations communes de l'Union Européenne.

Les questions d'emplois et de lutte contre le chômage en Europe bénéficient d'une coordination au niveau de l'Union Européenne et font l'objet d'une procédure de convergence et de surveillance multilatérale comparables à celles existant en matière de politique économique et budgétaire. Même si cette procédure n'a pas encore le caractère coercitif attaché à celle en vigueur en matière monétaire, et notamment de surveillance des critères de stabilité, elle se rapproche sensiblement de la convergence économique inscrite au Traité depuis Maastricht.

Deux piliers essentiels de cette nouvelle procédure sont, d'une part, l'adoption annuelle de lignes directrices en matière de politique de l'emploi, et, d'autre part, l'établissement annuel des plans d'actions nationaux, qui se baseront sur ces lignes directrices et qui seront annuellement évalués par le Conseil Européen de décembre.

Dans ce contexte, il est important de faire remarquer que les plans de tous les Etats membres devront expressément prendre position sur chacune des lignes directrices adoptées.

Par ailleurs le Conseil Européen peut le cas échéant formuler des recommandations individuelles à l'encontre de chacun des Etats membres.

Le présent projet de loi s'inscrit donc dans le cadre de l'exécution du plan d'action luxembourgeois en faveur de l'emploi dont il constitue la principale mesure. Des actions au niveau réglementaire, administratif et budgétaire compléteront l'éventail du dispositif à mettre en oeuvre en vue de l'application du plan d'action.

Le Gouvernement a décidé de regrouper l'ensemble des textes dans un projet unique, afin de ne pas rompre l'équilibre du texte et de permettre un travail plus rationnel, donc plus rapide des institutions législatives.

*

2. BASE TRIPARTITE

Le plan d'action luxembourgeois est le seul parmi les quinze plans d'action nationaux à avoir été adopté d'un commun accord par les trois partenaires sociaux. Cet accord tripartite est documenté dans l'avis du comité de coordination tripartite du 18 avril 1998. Le Luxembourg s'approche donc au plus près des recommandations du Conseil Européen qui exige une responsabilisation accrue des partenaires sociaux.

Cet accord tripartite du 18 avril 1998 constitue un compromis équilibré entre des positions parfois diamétralement opposées des partenaires sociaux.

A noter que le comité de coordination tripartite avait été élargi à des représentants des fédérations patronales et à des experts des organisations syndicales afin d'impliquer les acteurs directement concernés sur le terrain.

Le projet de loi se tient strictement aux solutions négociées, souvent en détail, par le comité de coordination tripartite, cela d'autant plus que le libellé lui-même du texte a été reconnu conforme à l'avis tripartite du 18 avril 1998 par le comité permanent de l'emploi réuni les 15 et 16 juillet 1998.

*

3. RESPONSABILISATION DES PARTENAIRES SOCIAUX LEGISLATION SUR LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Les Conclusions du Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi, et plus particulièrement les lignes directrices concernant la politique de l'emploi, exigent à différentes reprises une implication, voire une responsabilisation plus directe et plus concrète des partenaires sociaux.

Ces dispositions se fondent d'ailleurs sur une revendication commune des organisations des partenaires sociaux au niveau de l'Union Européenne.

Les parties aux négociations tripartites sont convenues d'engager la responsabilité des partenaires sociaux en inscrivant dans la loi sur les conventions collectives, en tant que sujets obligatoires des négociations collectives, le texte des lignes directrices arrêtées lors du Conseil extraordinaire de Luxembourg. L'emploi deviendra dès lors un sujet dominant des relations collectives du travail.

*

4. LE TITRE DE LA LOI

Etant donné que le projet de loi doit modifier une multitude de textes et contient d'autres innovations importantes, le Gouvernement estime nécessaire de se départir, à cette occasion, de la pratique consistant à mentionner, dans le titre, l'ensemble des textes concernés par la loi, mais d'y mentionner l'objet final du texte.

Le titre choisi doit par ailleurs apporter un surplus de clarté et de visibilité quant à la finalité du projet.

*

5. LE SUIVI DU PLAN D'ACTION

Le suivi de la mise en oeuvre du plan d'action, et notamment des mesures inscrites dans la présente loi, sera confié au comité permanent de l'emploi institué par la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

*

6. CONTENU

6.1. Les lignes directrices pour la politique de l'emploi

6.1.1. Pour bien situer le rôle et l'importance des lignes directrices sur l'emploi arrêtées par le Conseil européen extraordinaire sur l'emploi les 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg, il faut décrire le contexte général dans lequel elles s'inscrivent.

Ces lignes directrices ne se lisent en effet pas de manière isolée, mais tant par rapport aux grandes orientations de politique économique de l'Union européenne que dans le cadre général des Conclusions du Sommet de Luxembourg dont elles constituent une partie.

Pour la première fois l'emploi se trouve inscrit dans le cadre d'une stratégie européenne globale et ne se trouve plus réduit aux politiques actives du marché du travail décidées au niveau des Etats membres.

La stratégie coordonnée européenne en matière de politique de l'emploi se base sur les considérations suivantes:

1. Les causes du chômage européen ne sont ni un déficit en matière de compétitivité internationale de l'économie européenne, ni l'impact prétendument négatif de l'Union économique et monétaire.
2. Les causes profondes du chômage de masse en Europe sont, d'une part, l'incapacité de l'Europe de réagir à des crises macro-économiques, et, d'autre part, l'incapacité de l'Europe de réformer ses marchés de l'emploi et ses systèmes de protection sociale.

Les réponses politiques de l'Europe sont de deux ordres:

1. La réaction à l'incapacité de l'Union européenne de bien négocier les crises macro-économiques est l'Union économique et monétaire et la coordination des politiques économiques.
2. La réponse à l'incapacité européenne d'adapter les marchés de l'emploi est la mise en place d'une certaine union européenne de l'emploi marquée par une plus grande coordination des stratégies en faveur de l'emploi et de lutte contre le chômage.

L'ensemble des politiques constitue un véritable programme de convergence en faveur de l'emploi et contre le chômage.

6.1.2. Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi sont donc un élément – certes central – de la politique globale prédécrite.

La prise en compte systématique des questions liées à l'emploi se reflète entre autres dans la Communication de la Commission sur la prise en compte de la politique de l'emploi dans l'ensemble des politiques communautaires.

La stratégie globale se déduit par ailleurs du fait que les lignes directrices se trouvent imbriquées dans un ensemble de Conclusions comprenant le souci d'une perspective de croissance économique soutenue et stable, l'assainissement des finances publiques, la modération salariale, la mise en place complète du Marché Intérieur, la recherche et le développement, le réseau de transports transeuropéen et la société de l'information.

6.1.3. Deux autres éléments fondamentaux des Conclusions du Conseil européen de Luxembourg sont:

- a) la plan d'action de la Banque Européenne d'Investissement qui a pour objectif de traduire les orientations de la Résolution du Conseil européen d'Amsterdam du 16 juin 1997 sur la croissance et l'emploi

en possibilités concrètes d'investissement, susceptibles de contribuer à la création d'emplois en Europe.

- b) l'initiative européenne pour l'emploi consistant dans un renforcement des moyens budgétaires en faveur de l'emploi visant pour l'essentiel de nouveaux instruments de soutien financier aux PME innovatrices et créatrices d'emploi.

Ces nouveaux instruments doivent renforcer la facilité technologique européenne, financée par la BEI et gérée par le Fonds Européen d'Investissement, par l'ouverture d'un „guichet capital risque“, soutenir la création d'entreprises conjointes transnationales et instaurer auprès du FEI un fonds spécial de garantie pour faciliter la prise de risque par les institutions finançant les PME.

6.1.4. La stratégie globale en matière d'emploi découle aussi de la structure elle-même des lignes directrices qui ne se limitent pas à la politique active de l'emploi mais se basent sur les quatre piliers suivants.

I. Amélioration de la capacité d'insertion professionnelle (employabilité)

Dans ce chapitre, qui correspond, dans les grandes lignes, à la traditionnelle politique active de l'emploi, il y a lieu de noter le changement le plus radical dans l'approche européenne.

En effet trois objectifs quantifiés doivent être atteints endéans un certain délai.

C'est le coeur même du programme de Luxembourg. Les objectifs quantifiés sont à comparer aux critères de convergence en matière monétaire. Des objectifs précis qui réclament une réorientation de la politique de l'emploi, la rendent plus active tout en responsabilisant les acteurs impliqués, y compris les chômeurs. L'accent est par ailleurs à mettre sur l'approche préventive.

Les objectifs quantifiés par les lignes directrices à atteindre endéans un délai maximal de cinq ans sont les suivants:

- a) veiller à ce que tout jeune ait une nouvelle possibilité de départ avant qu'il n'atteigne six mois de chômage (formation, reconversion, expérience professionnelle, stages, etc.);
- b) veiller à ce que les chômeurs adultes aient la possibilité d'un nouveau départ avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage, par un des moyens cités sous a) auxquels il y a lieu d'ajouter l'accompagnement individuel et l'orientation professionnelle;
- c) veiller à remplacer de plus en plus les mesures passives par des mesures actives, dont la formation professionnelle des chômeurs ainsi que leur responsabilisation, en offrant à au moins 20% des chômeurs une formation ou toute autre mesure analogue.

Le même chapitre insiste sur la nécessité d'une implication directe des partenaires sociaux qui sont invités à conclure des accords en vue d'accroître les possibilités de formation, de stages, etc.

Dans le même pilier I il faut aussi relever l'aspect de la facilitation du passage de l'école au travail (réduction du nombre des jeunes quittant prématurément le système scolaire, doter les jeunes d'une plus grande capacité d'adaptation aux mutations technologiques et économiques et de qualifications correspondant aux besoins du marché du travail).

II. Développement de l'esprit d'entreprise (entrepreneurship)

Ce chapitre tient compte du fait que les emplois sont créés par les entreprises, par des personnes qui ont de l'initiative et prennent des risques, et non pas par des directives politiques.

En moyenne un indépendant européen crée quatre emplois.

Il faut donc mettre en place un environnement adéquat permettant aux entreprises de se créer et de se développer.

Ce chapitre regroupe les lignes directrices visant la facilitation du démarrage et de la gestion des entreprises, la réduction des frais généraux et des charges administratives et l'élimination des obstacles fiscaux à l'activité indépendante.

Par ailleurs, ce chapitre contient la ligne directrice incitant les Etats membres à exploiter les opportunités nouvelles de créations d'emploi (économie locale, sociale, nouveaux besoins, etc.).

III. *Encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs (adaptability)*

Ce chapitre des lignes directrices s'articule autour de deux piliers.

- a) la modernisation de l'organisation du travail (aménagement du temps de travail, compromis entre souplesse et sécurité);
- b) la formation professionnelle continue.

IV. *Renforcement des politiques d'égalité des chances*

Les lignes directrices regroupées dans ce chapitre visent à s'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi, l'augmentation du taux d'activité féminin, la sous-représentation des femmes dans certains métiers ou secteurs, la conciliation de la vie professionnelle et familiale (garde d'enfants etc.), ainsi que la réintégration des personnes rentrantes dans la vie active.

Par ailleurs une ligne directrice demande aux Etats membres d'accorder une attention particulière aux problèmes que peuvent rencontrer les personnes handicapées pour s'insérer sur le marché de l'emploi.

6.2. **Le plan d'action national en faveur de l'emploi**

La plan d'action en faveur de l'emploi, dû suite aux décisions du Conseil européen des 20 et 21 novembre 1997 a été arrêté, par consensus, lors de la réunion du comité de coordination tripartite du 18 avril 1998.

Il reflète donc, et il faut le souligner, un accord des partenaires sociaux.

Comme demandé par les Conclusions du Conseil européen de Luxembourg, le plan d'action national prend position à propos de l'ensemble des lignes directrices.

Le PAN luxembourgeois consacre une approche très large en matière de politique de l'emploi.

6.3. **Contenu du projet de loi**

Le projet de loi transpose le plus fidèlement et complètement possible le plan d'action national.

Le regroupement d'un ensemble très disparate de dispositions s'imposait, de l'avis du Gouvernement, pour garder la cohérence et l'équilibre du compromis sous-jacent au PAN et assurer par ailleurs une évacuation plus rapide et concomitante de toutes les dispositions.

Néanmoins, certaines décisions tripartites, très rares, seront mises en pratique par des lois particulières qui seront déposées soit en même temps que le présent projet, soit plus tard, ou bien ne nécessitent pas d'intervention législative, mais seulement des procédures administratives. Par ailleurs certains règlements grand-ducaux pourraient s'avérer nécessaires.

Décisions du PAN non reprises dans le présent projet

1. Les dispositions pratiques concernant *l'accès au capital à risque* sur base de l'accord entre BEI et SNCI seront prises sur base de discussions avec la SNCI. Une intervention législative par le biais du présent projet n'est pas nécessaire.
2. La modification de la loi sur les *établissements dangereux, insalubres ou incommodes* (loi com-modo) visant à prévoir la mise en place, dans certains cas, d'autorisations-type, modification décidée par le comité de coordination tripartite, sera introduite par amendement dans le projet de réforme de la loi en question qui est de toute manière en instance législative (cf. PAN, pilier II, sous 1.2.1. pages 27 et 28).
3. La *simplification administrative et la réduction des charges administratives* ne nécessite pas d'autres interventions législatives que celles en cours.
C'est un problème d'ordre horizontal qui sera à aborder sur base de programmes d'action.
Il nécessitera la mise en place de procédés techniques et administratifs allégés (cf. PAN, pilier II, sous 1. et 2.).
4. En ce qui concerne les questions liées aux cotisations d'assurance maladie, et notamment le retrait, une fois le déficit absorbé, de la décision de l'Union des Caisses de Maladie ayant augmenté le taux

de cotisation dans le régime ouvrier, il y a lieu de relever que cette décision relève de la compétence de l'Union des Caisses de Maladie (cf. PAN, pilier II, sous 6.2.).

5. Quant à la *périodicité de déclaration et de paiement de la TVA*, des discussions avec l'administration compétente sont en cours pour déterminer s'il y a nécessité d'intervention législative ou, plus probablement, réglementaire (cf. PAN, pilier II, sous 2.3.4.).
6. En ce qui concerne finalement les mesures de *contrôle de l'application du droit social, la lutte contre le travail au noir ou illégal et la lutte contre le dumping social*, le présent projet prévoit le renforcement substantiel du personnel de l'Inspection du travail et des mines. Ce personnel supplémentaire est surtout destiné à renforcer le contrôle de l'application du droit du travail et la fonction de conseil des entreprises et des salariés dévolue à l'Inspection du travail et des mines, ce qui implique la nécessité de renforcer surtout le personnel juriste de l'Inspection du travail et des mines, voire d'y intégrer un économiste.

Pour les autres questions qui se posent sous cette rubrique, il y a lieu de renvoyer au projet de loi concernant le contrôle de l'application du droit social et portant transposition de la directive européenne concernant le détachement des travailleurs, projet qui sera déposé sous peu.

*

CONTENU DU PROJET

Le plan d'action luxembourgeois porte le titre „une mobilisation dans la continuité“.

Le Luxembourg entend poursuivre une politique basée sur la stabilité macro-économique, la gestion saine des finances publiques, le développement et la diversification de son économie, tout en dynamisant le marché de l'emploi afin d'augmenter le taux d'activité des résidents.

Les mesures contenues dans le plan d'action national ont été arrêtées en accord avec les partenaires sociaux. Une grande attention est accordée à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, notamment par la poursuite d'une politique consensuelle de modération salariale que les partenaires sociaux mènent depuis les conclusions du comité de coordination tripartite du 8 mars 1994. Si la flexibilité et l'aménagement du temps de travail permettent aux entreprises de s'adapter aux contraintes économiques tout en ayant un impact positif sur le maintien ou la création de l'emploi, les partenaires sociaux sont prêts à en discuter les modalités dans le cadre de conventions collectives selon les lignes arrêtées en commun dans le plan d'action. Les réductions du temps de travail éventuellement convenues entre partenaires sociaux doivent profiter au marché de l'emploi.

Tous les acteurs sont prêts à relever le défi du chômage et à se mobiliser afin de donner une activité à tous.

Pour compléter la politique „passive“ qui consiste à procurer un revenu de remplacement aux personnes temporairement privées d'emploi ou à favoriser les retraits d'activité avant l'âge normal de la retraite, une politique de plus en plus „active“ doit être mise en place. Dans ce cadre l'accent sera de plus en plus mis sur une politique préventive et proactive, afin d'éviter, surtout à des groupes cibles à risque, de s'enliser soit dans le chômage, soit dans l'engrenage du chômage de longue durée et de l'exclusion sociale.

L'action sur les stocks existants de chômeurs, notamment de longue durée, ne sera pas pour autant négligée.

Le plan d'action vise à garantir les emplois existants, à proposer des emplois à ceux qui en recherchent et à offrir à ceux qui sont exclus du marché du travail une formation, une activité, un nouveau départ.

Il ne s'agit pas simplement d'inciter les chômeurs à rechercher un emploi, mais aussi, voire surtout, de leur permettre d'améliorer leur qualification, de les mettre en situation de pouvoir répondre à la demande du marché; de promouvoir leur employabilité et de les accompagner par des mesures appropriées.

Cette offre s'adresse tant aux jeunes qu'aux adultes et aux chômeurs âgés. Elle doit par ailleurs, dans le contexte luxembourgeois, viser tout particulièrement les femmes, dont le taux d'activité est parmi les plus bas en Europe. Voilà pourquoi ce plan d'action combine utilement des mesures de création d'emploi et de promotion de l'égalité des chances.

*

REMARQUES GENERALES

1. Un des fils rouges du projet, comme du PAN et des Conclusions du Conseil européen de Luxembourg, est la responsabilisation accrue des partenaires sociaux qui doivent désormais obligatoirement aborder, lors des négociations collectives, le contenu des lignes directrices pour l'emploi. L'emploi sera désormais au centre des négociations collectives.
2. Le principe du mainstreaming en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes est appliqué de manière généralisée dans le projet.

Un axe clé de la démarche choisie est de mettre en application de manière concomitante et complémentaire le principe de l'intégration de la perspective du genre dans ses politiques, ainsi que la stratégie des actions positives aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

On peut renvoyer dans ce contexte à la participation plus élevée du fonds pour l'emploi quand les mesures actives en faveur des chômeurs visent une femme, l'obligation de négocier un plan d'égalité dans les conventions collectives, les subventions pour la mise en oeuvre d'actions positives, l'accès à la formation intra-entreprises des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi.

*

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Remarques introductives

Ce titre regroupe les dispositions se rapportant aux mesures d'insertion, de réinsertion et de formation des chômeurs, donc ce que l'on appelle communément la politique active de l'emploi.

En fait ce titre a trait à l'activation du marché de l'emploi, notion traduite dans les lignes directrices pour les politiques de l'emploi par la notion d'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle ou d'employabilité. Cette finalité est visée par le pilier I des lignes directrices et du plan d'action luxembourgeois en faveur de l'emploi.

Le titre Ier regroupe les initiatives législatives devenues nécessaires en vertu des mesures tendant à combattre le chômage des jeunes et à prévenir le chômage de longue durée, à passer des mesures passives à des mesures actives, les buts visés étant à atteindre par une approche de partenariat et une responsabilisation accrue des partenaires sociaux.

La quatrième composante de ce pilier I, la facilitation du passage de l'école au travail, est traitée dans le Titre V du projet de loi ayant trait à l'enseignement et à la formation professionnelle.

Les objectifs quantifiés

Il échet de rappeler que le premier pilier des lignes directrices et, donc du PAN, reflète le changement le plus radical dans la politique européenne de l'emploi.

Tous les Etats membres se sont en effet mis d'accord sur trois objectifs quantifiés avec précision, à atteindre dans un certain délai.

1. Rappelons que les lignes directrices demandent aux Etats membres, *dans un délai de cinq ans*, d'offrir une *nouvelle chance de départ* aux jeunes chômeurs *avant* qu'ils n'atteignent *six mois* de chômage, et aux chômeurs *adultes* avant qu'ils n'atteignent *douze mois* de chômage, ainsi que d'offrir une *formation à au moins 20% des chômeurs*.
2. Le PAN luxembourgeois s'est assigné un délai plus court de *18 mois endéans lesquels les objectifs quantifiés seront à atteindre*.

Par ailleurs les objectifs sont plus ambitieux, afin d'accentuer le caractère préventif des mesures. Ainsi 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.

Par ailleurs, le pourcentage de chômeurs devant bénéficier d'une *mesure de formation* est fixé à 25% (cf. PAN, pilier I, sous 3.1.).

Ces objectifs signifient que, sur base des chiffres connus au 31 décembre 1998, ± 1.800 possibilités de nouveau départ supplémentaires devront être ouvertes jusqu'au 30 juin 2000 (date d'entrée en vigueur de la loi +18 mois).

3. Il est évident que ces objectifs quantifiés ne peuvent être fixés par une mesure législative. C'est pourquoi les chiffres en eux-mêmes n'apparaissent pas dans le texte.

Le texte de loi regroupe donc les modifications et améliorations dans les mesures actives ainsi que les nouvelles mesures qui doivent permettre d'atteindre les objectifs fixés.

Les réformes administratives

1. Mis à part les renforcements du personnel devenus nécessaires pour atteindre les finalités précitées (cf. article XXXIV du projet), le texte du projet ne reflète évidemment pas les restructurations en cours ou devant être entamées au niveau administratif.

Ainsi la réforme de l'Administration de l'emploi, en cours depuis les audits réalisés dans cette administration, sera-t-elle continuée et accélérée. Des innovations importantes doivent y avoir lieu en vue de mettre en pratique les décisions du PAN concernant l'établissement de profils et de bilans de compétences des chômeurs ainsi que l'orientation et l'accompagnement individuel plus efficace des chômeurs, notamment adultes.

Ces mesures entraînent une modification fondamentale dans l'approche de l'Administration de l'emploi.

D'autres services seront aussi impliqués, dont le service de l'orientation scolaire. La collaboration entre les deux institutions doit être rationalisée et améliorée.

2. Pour atteindre une plus grande dynamique du marché de l'emploi, le comité de coordination tripartite a réclamé une approche plus flexible de l'Administration de l'emploi dans l'interprétation des textes actuels concernant les revenus accessoires ainsi que les travaux de courte durée. Une approche plus large doit rendre possible l'insertion progressive par des travaux à durée déterminée ou par intérim, sans que les chômeurs n'aient à craindre des suites négatives au niveau de leur indemnisation.

Cette décision ne demande pas une modification des textes. Il paraît néanmoins important de la rappeler à cet endroit.

L'article I modifie les dispositions concernant l'emploi des jeunes et les regroupe dans un texte coordonné.

Les modifications visent surtout une harmonisation des conditions (notamment d'indemnisation) des stages dans le secteur public et le secteur privé, afin d'inciter les jeunes à s'orienter plus qu'actuellement vers les stages-initiation et de préparation.

Par ailleurs, un ajustement dans la durée du maintien des jeunes chômeurs dans la division d'auxiliaires temporaires doit éviter d'en faire un simple instrument de parcage et donc améliorer son efficacité.

Le montant de l'indemnité de la DAT sera ramené à 85 % du salaire social minimum (donc plus ou moins au niveau des stages dans le secteur privé) et la durée sera limitée à 12 mois, comme pour les stages dans le secteur privé.

Il paraît d'ailleurs important de noter que la DAT *n'a jamais été conçue comme un instrument visant l'insertion des jeunes dans le secteur public*. Il s'agissait simplement d'ouvrir des places de stages dans le secteur public comme dans le secteur privé, afin de parfaire la formation pratique des chômeurs et de leur faciliter l'insertion sur le marché général de l'emploi.

La participation du fonds pour l'emploi dans les stages-initiation et de préparation en entreprise sera relevée de 25% à 50% de l'indemnité à verser par le patron de stage. Cette participation est relevée à 65% quand il s'agit de stagiaires de sexe féminin.

En ce qui concerne la DAT, la participation du fonds pour l'emploi en faveur des communes et groupements sans but lucratif est relevée de 50% à 85% de l'indemnité.

Finalement, le texte concernant le stage de préparation en entreprise, jusqu'à présent créé et prorogé par les lois budgétaires, sera intégré dans le texte même de loi concernant l'emploi des jeunes.

L'article II introduit une nouvelle mesure d'insertion en faveur des chômeurs adultes, le stage de réinsertion professionnelle.

Ce stage fonctionne comme le stage de préparation pour les jeunes.

L'Administration de l'emploi fera donc 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. S'il s'agit d'un stagiaire féminin, cette participation de l'entreprise est réduite à 35%.

A noter, comme pour les mesures „jeunes“ et notamment le stage de préparation, les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

L'article III modifie la loi du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi.

Cette modification est devenue nécessaire, suite à un avis motivé de la Commission européenne incriminant le monopole de placement, afin d'aménager les dispositions afférentes de manière à ce que l'institution européenne puisse les accepter.

Le texte a été discuté avec la Commission européenne.

Le monopole est maintenu et réaménagé de manière à ne pas constituer d'entrave à la libre prestation de services.

Les articles IV et V modifient la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

La modification la plus importante est la prise en compte des handicaps psychiques et psychosociaux.

Le projet tient donc compte des demandes des organisations actives dans ce domaine et d'une proposition de loi en ce sens.

L'article VI introduit une modification fondamentale dans la législation concernant la computation de la période de stage en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage complet.

Actuellement un indépendant n'a droit à l'indemnité de chômage que s'il justifie de cinq ans d'affiliation à la sécurité sociale, en qualité d'indépendant.

Comme cette disposition créé des injustices parfois flagrantes, désormais les périodes d'affiliation, même comme salariés, sont cumulables pour atteindre les cinq ans de stage requis.

Pour éviter des fraudes, l'indépendant doit avoir exercé en cette qualité depuis six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation.

Cette mesure est à voir dans le contexte de l'abolition des obstacles à l'activité indépendante (PAN, pilier II sous 3.2.).

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Ce titre rassemble l'ensemble des dispositions qui ont trait à l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

Il transpose donc les décisions du PAN dans le cadre du pilier III visant *la capacité d'adaptation des entreprises* (adaptability).

A noter que *la capacité d'adaptation des travailleurs par la formation continue* est traitée dans le cadre du titre V du présent projet ayant trait à l'enseignement et à la formation professionnelle.

Le titre II a donc trait à la modernisation de l'organisation du travail afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité.

Cette notion regroupe les aspects comme les périodes de référence, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel et les interruptions de carrière notamment en vue de la formation tout au long de la vie.

Toutes ces questions visent prioritairement l'emploi et la lutte contre le chômage. Il appartiendra aux partenaires sociaux de juger dans quelle mesure les mécanismes précités pourront aussi viser, dans chaque entreprise, l'humanisation des conditions de travail.

Les Lignes directrices arrêtées lors du Sommet de Luxembourg mettent toute la responsabilité de la mise en œuvre de ces mesures à charge des partenaires sociaux.

Le PAN luxembourgeois accroît *la responsabilisation des partenaires sociaux* tout en fixant un cadre législatif.

Comme la priorité revient aux partenaires sociaux, la législation sur les conventions collectives oblige désormais les partenaires sociaux à obligatoirement négocier, non seulement l'organisation du travail, mais aussi les autres sujets découlant des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi dans le but de faire de l'emploi le point central des négociations collectives (*article VII*). A noter qu'il y a obligation de négociation et non obligation de résultat.

Par ailleurs la primauté réservée aux partenaires sociaux se reflète aussi dans les modifications qui apporte le présent projet à la législation sur la durée du travail.

Le comité de coordination tripartite, dans son avis du 18 avril 1998, a décidé de ne pas procéder à une *réduction du temps de travail* par la voie législative.

Par contre il a été convenu de prévoir une incitation financière au cas où une convention collective prévoit une réduction du temps de travail permettant l'embauche de chômeurs inscrits à l'Administration de l'emploi.

Le fonds pour l'emploi prendra en charge, dans ce cas, les cotisations sociales dues du fait de l'embauche des chômeurs et ce pendant cinq ans au plus (*article VIII*).

Rappelons que les négociations collectives sur la durée du travail peuvent porter sur tous les éléments tels que la réduction ou l'augmentation du temps de travail, les périodes de référence, la réduction des heures supplémentaires etc.

Les *articles IX et X* modifient la législation luxembourgeoise sur la durée du travail pour tenir compte des finalités visées par les lignes directrices et le PAN.

Les nouveautés déterminantes sont l'introduction d'une *période de référence légale* de quatre semaines pour l'ensemble des entreprises, le rôle fondamental revenant aux conventions collectives en matière de durée de la période de référence et de son aménagement et le rôle subsidiaire du ministre à défaut de convention collective respectivement au cas où la convention collective ne prévoit pas de période de référence.

Il s'agit donc d'introduire dans la législation sur la durée du travail une certaine souplesse, indispensable au fonctionnement optimal des entreprises dans le contexte économique actuel et donc susceptible d'avoir des incidences bénéfiques sur l'emploi, tout en sauvegardant la sécurité des salariés inhérente au droit du travail luxembourgeois.

Une autre modification importante, en faveur des salariés, est l'introduction obligatoire d'un *temps de pause minimal* de trente minutes. Cette disposition devient nécessaire en application de la directive européenne sur l'aménagement du temps de travail.

Finalement, toujours dans l'optique de plus de souplesse, favorable pour l'employeur et le salarié, le *système d'indemnisation des heures supplémentaires se trouvera complété*.

La majoration du salaire, actuellement applicable, peut désormais être remplacée par l'octroi de temps libre rémunéré à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire travaillée. Cette disposition peut avoir un effet positif sur l'organisation du temps du salarié, donc aussi sur le maintien ou l'accroissement de l'emploi. Si l'octroi du temps libre est en effet bien géré, le système pourrait débloquer des emplois, le cas échéant à temps partiel ou à durée déterminée. Des chômeurs pourraient en bénéficier dans le cadre d'une des nombreuses mesures d'insertion.

Lors de l'examen des statistiques de l'emploi par le comité de coordination tripartite, il a été constaté que *le travail à temps partiel* se trouve très peu développé au Luxembourg.

Deux mesures visent donc une augmentation des offres de postes à temps partiel. Il s'agit, d'une part, de *certaines assouplissements - certes bien limités - apportés à la loi du 26 février 1993 sur le travail volontaire à temps partiel (article XI)*.

La souplesse introduite ne met d'aucune manière en cause la sécurité dont bénéficie le travailleur à temps partiel.

Conformément à la décision retenue par le comité de coordination tripartite, la souplesse consiste dans l'introduction, comme pour le travail à temps plein, d'une période de référence légale de quatre semaines que les conventions collectives peuvent modifier vers le haut ou vers le bas.

Le nouveau système tient donc compte des critiques des employeurs qui expliquent l'offre réduite de postes à temps partiel par la trop grande rigidité de la législation actuelle.

Pour imprimer un peu de souplesse dans le système, mais afin de sauvegarder la sécurité des salariés à temps partiel, l'application de la période de référence ne peut que faire augmenter le temps de travail effectif de 50% au plus de la durée de travail contractuelle.

Etant donné que les mesures en question constituent une certaine entorse à la philosophie sous-jacente à la loi de 1993, il est proposé de les limiter à cinq ans, pour en juger l'impact positif sur le marché de l'emploi.

D'autre part, *l'article XIII* introduit une incitation financière au passage du travail à temps plein au travail à temps partiel.

Au cas où un salarié de plus de 50 ans passe d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, et où au moins la fraction libérée de son poste est occupée par un chômeur inscrit à l'Administration, le fonds pour l'emploi prend en charge, de manière graduée selon la nature plus ou moins définitive de l'embauche, les cotisations sociales tant pour le chômeur embauché que pour le salarié acceptant de passer au travail à temps partiel.

Pour faire contrepoids aux éléments – très prudents – de souplesse introduits, la législation prévoit désormais l'obligation d'élaborer et de communiquer aux salariés un *plan d'organisation du travail* concernant la période de référence.

Finalement trois mesures sont destinées à apporter une dynamique supplémentaire au marché de l'emploi par un meilleur fonctionnement des instruments existants:

- la législation sur la préretraite, notamment la préretraite progressive se trouve améliorée par l'élimination de la trop grande rigidité et bureaucratie (*article XVI*);
- le système des jours fériés de rechange est optimisé par le remplacement des jours fériés tombant sur un dimanche non pas par le lundi suivant, mais par une journée de congé supplémentaire (*article XIV*);
- l'embauche de chômeurs moyennant contrat à durée déterminée revêtira désormais plus de sécurité pour les employeurs par une retouche apportée à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (*article XII*).

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Ce titre transpose les mesures décidées dans le cadre du quatrième pilier des lignes directrices, donc du PAN.

Il a été rendu attentif, dans l'introduction au contenu du présent projet, à l'élément de mainstreaming inhérent au texte, c'est-à-dire à la prise en considération de la perspective du genre dans l'ensemble des politiques.

Le titre III regroupe néanmoins certaines dispositions spécifiques qui sont devenues nécessaires suite aux décisions prises dans le cadre du pilier IV du PAN.

Ces décisions doivent avoir pour effet de combattre la discrimination entre hommes et femmes, de rendre possible la conciliation de la vie professionnelle et familiale et de faciliter la réintégration dans la vie active.

Le taux d'activité féminin, faible au Luxembourg, doit s'en trouver augmenté tant pour des raisons de justice sociale que pour des raisons strictement économiques.

Les mesures en question ont d'ailleurs, en dehors de leur impact sur le marché du travail, un aspect sociétal très développé.

Il s'agit de l'introduction d'un congé parental (*article XVII*), d'un congé pour raisons familiales (*article XVIII*), de mesures spécifiques en faveur de la réintégration dans la vie active (*article XIX*) et de l'encadrement législatif des actions positives dans le secteur privé (*article XX*).

1. L'introduction d'un congé parental (article XVII)

1.1. L'accord-cadre européen

L'accord cadre sur le congé parental a eu, au niveau européen, une longue histoire.

En fait, c'est le 24 novembre 1983 que la commission présenta pour la première fois la proposition de directives du conseil relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales.

Cette proposition fut, à l'époque, basée sur l'article 100 du traité qui demande l'unanimité au sein du Conseil pour son adoption. En novembre 1984, la commission a présenté une proposition modifiée de la directive. Le travail sur cette proposition de directive a duré pendant 12 années jusqu'au 22 septembre 1994, où l'adoption de la directive dont s'agit a échoué lors du Conseil des Ministres par l'opposition du Royaume-Uni. Dès lors, la commission a entamé, sur base du protocole social annexé aux traités, un dialogue social européen sur ce dossier. En juillet 1995, les négociations ont commencé entre les partenaires sociaux et ont abouti le 6 novembre à une proposition d'accord-cadre qui a été signé en décembre 1995 par les responsables de l'UNICE, du CEEP et de la CES en présence du commissaire européen compétent en matière de politique sociale.

L'accord une fois approuvé fut soumis sous forme de directive à l'approbation du Conseil des Ministres afin de lui donner une valeur juridique au sein de 14 Etats membres de l'Union européenne. Les ministres des affaires sociales réunis au Conseil à Bruxelles ont, en date du 29 mars 1996, approuvé la proposition de directive relative au congé parental.

A la suite de l'accord intervenu au Conseil Européen d'Amsterdam selon lequel le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord, dans l'attente de l'entrée en vigueur du futur traité, mettront en oeuvre les directives déjà adoptées au titre du protocole social, la directive 96/34/CE a été adoptée formellement par le Conseil des Affaires sociales le 15 décembre 1997. Celle-ci étend ce congé parental également au Royaume-Uni.

En conséquence ce congé est de droit dans toute la communauté.

La directive dont s'agit prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet 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 et le travailleur a le droit de retrouver, après le congé parental, son poste de travail où, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire.

1.2. Transposition de la directive sur le congé parental au Luxembourg

La déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994 précisait que:

„Par des campagnes de sensibilisation et un programme de création d'emplois, le Gouvernement accentuera ses efforts pour encourager le retour sur le marché du travail des femmes qui ont interrompu leur carrière professionnelle pour élever leurs enfants. L'offre de formation de réinsertion professionnelle sera renforcée, les cours de recyclage seront diversifiés.

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.

De même 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."

Lors des discussions de la tripartite sur le plan d'action national en faveur de l'emploi, l'introduction d'un congé parental a été décidée et les modalités suivantes ont été retenues:

- le père et la mère auront un droit individuel à un congé parental pour s'occuper d'un enfant pendant 6 mois.
- le congé parental ne sera pas fractionnable afin de favoriser le remplacement temporaire sur le poste de travail et créer ainsi des possibilités d'occuper des chômeurs.
- un des parents aura le choix d'opter entre l'allocation d'éducation et le congé parental. Le congé parental sera indemnisé à raison de plus ou moins 60.000.- francs par mois (même coût que les 22 mois d'allocation d'éducation).
- un des parents devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant à la fin du congé de maternité. Le deuxième parent pourra prendre son congé parental avant que l'enfant ait atteint l'âge de 5 ans.

- le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps et sera, dès lors, étendu à 12 mois avec une allocation répartie sur 12 unités (12 x ± 30.000.– francs).

Les professions indépendantes ressortissant tant des Chambres des Métiers, de Commerce que de la Chambre d'Agriculture ainsi que les indépendants exerçant une profession libérale pourront également bénéficier d'un congé parental de 6 mois.

Le présent projet de loi poursuit donc, en résumé, trois finalités différentes:

1. Marché du travail

Le congé parental non fractionnable de 6 mois auquel on peut ajouter, dans un grand nombre de cas, 4 ou 5 mois de congé de maternité, donc au total 10 ou 11 mois, permettra de dégager pour une durée déterminée un certain nombre de postes de travail et ainsi à occuper des chômeurs.

Soulignons, par ailleurs, une des caractéristiques essentielles de ce congé parental qu'est la garantie de réemploi. Jusqu'à présent existait uniquement, dans le cadre de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, la possibilité, pour les femmes, de s'abstenir de reprendre leur emploi à l'issu du congé de maternité et bénéficier, dès lors, d'une priorité au réembauchage pendant une année. Mais, il s'agissait, en l'occurrence, d'une simple priorité au réemploi alors que le présent congé parental introduit, tant pour l'homme que pour la femme en bénéficiant, une véritable garantie de réemploi, assurant par là que les parents puissent véritablement exercer leur droit au congé parental.

2. Harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Le congé parental permettra à de nombreuses familles de dégager le temps nécessaire pour s'occuper de l'éducation des enfants pendant un certain nombre de moments critiques de cette éducation. Ainsi, un des partenaires aura la possibilité de prendre son congé parental après la naissance de l'enfant, respectivement après le congé de maternité, et de se consacrer à l'éducation pendant les premiers mois de la vie de l'enfant. Par la suite, le second partenaire pourra prendre son congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 5 ans, c'est-à-dire en principe jusqu'à son entrée dans le système scolaire.

3. Egalité des chances entre hommes et femmes

Il s'agit, en l'occurrence, d'un congé dont peuvent bénéficier tant la mère que le père. Etant donné qu'il s'agit d'un droit individuel, le congé n'est pas transférable. Cette égalité des droits, qui fait également partie de la politique d'égalité des chances, est un pas important dans une conception de la vie familiale équilibrée dont les responsabilités éducatives devraient être partagées entre hommes et femmes.

1.3. Introduction d'un congé pour raisons familiales (article XVII)

La directive 96/34/CE dont question ci-dessus comporte un volet concernant un congé pour raisons familiales. Pour compléter la transposition de cette directive il a donc fallu intégrer dans le présent projet des dispositions relatives à un tel congé.

2. Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active (article XIX)

Il s'agit de faciliter le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui ont quitté leur emploi depuis un certain temps.

Sont avant tout concernées par ces mesures les femmes dites rentrantes.

Le projet prévoit les mesures suivantes:

1. le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et de garde d'enfants, sous certaines conditions, de femmes participant à des formations (PAN, pilier IV, sous 3.2.4.);
2. Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière (PAN, pilier IV, sous 3.2.1. et 3.2.2).

3. Actions positives (article XX)

La Commission des Communautés Européennes s'est rendue compte au début des années 80 que les dispositions législatives établissant l'égalité de traitement – directives sur l'égalité des rémunérations (75/117/CEE), sur l'égalité de traitement dans l'emploi (76/207/CEE) et l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (79/7/CEE) n'étaient pas en soi suffisantes pour éliminer les inégalités de fait dont les femmes souffrent en tant que sexe sous-représenté dans la vie professionnelle et que les obstacles à l'application du principe de l'égalité des chances se situent au niveau de la conception traditionnelle de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes.

C'est de cette constatation que naît l'idée des actions positives.

L'action positive va au-delà de la garantie des droits, elle tend à corriger les inégalités de fait dans le but de promouvoir les femmes et les hommes dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité.

L'action positive est l'instrument d'une politique qui prend naissance dans les dispositifs institutionnels et législatifs pour réaliser les conditions d'égalité et surmonter les obstacles non juridiques.

La Commission émet en date du 13 décembre 1984 une recommandation relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.

Un guide, publié par l'Unité Egalité des Chances en 1988, a défini les lignes directrices en matière d'actions positives.

Le Conseil recommande en premier lieu aux Etats membres „d'adopter une politique d'actions positives destinée 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”.

La Commission est consciente que le progrès vers l'égalité de fait est lié à l'évolution des mentalités et suit donc un processus long et difficile.

Deux Etats ont cependant statué l'exemple: la Belgique et l'Italie, qui pratiquent une politique active d'actions positives.

Le Luxembourg n'ayant jusqu'à ce jour pas encore légiféré dans le domaine des actions positives, il importe de souligner toutefois que le Ministère du Travail et de l'Emploi a mis sur pied en 1993 en collaboration avec les Ministères de l'Economie et des Classes Moyennes, de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle et les Chambres Professionnelles le Prix Féminin de l'Entreprise destiné à récompenser parmi les entreprises ayant posé leur candidature celle(s) qui a (ont) présenté les meilleures mesures innovatrices en matière de promotion du personnel féminin et/ou en vue d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, mesure de promotion du travail féminin qui par la suite à partir de l'année 1995 a été continuée par le Ministère de la Promotion Féminine. Ce dernier est allé plus loin en instituant à côté du Prix Féminin, la possibilité d'accorder dans les limites du crédit budgétaire de l'année en cours des subventions pour des projets d'entreprise dont le but est de promouvoir l'emploi féminin et de prendre des mesures d'organisation du travail permettant d'améliorer la compétitivité de l'entreprise tout en conciliant vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises ayant introduit ou qui sont prêtes à introduire des actions positives ont compris que le développement des compétences de l'ensemble de leur personnel et le maintien d'un haut niveau de motivation leur garantissent une productivité élevée et les meilleures chances d'adaptation aux changements de l'environnement économique et technologique.

Or, outre le sentiment d'équité auquel les chefs d'entreprise peuvent être sensibles, l'investissement en faveur de l'emploi du sexe sous-représenté dépend largement de la législation nationale relative à l'égalité des chances, des moyens de contrôle et des incitations d'ordre financier mis en place par le législateur.

L'élaboration d'une législation visant une réglementation générale des actions positives en faveur de l'emploi féminin a trouvé l'accord de tous les acteurs, partenaires sociaux et Gouvernement.

L'objectif majeur du présent texte réside par conséquent dans la détermination d'un cadre général à la disposition des entreprises qui restent libres d'en faire usage ou non, et gardent en même temps à l'intérieur de ce cadre une large liberté de négociation.

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Les dispositions de ce titre contiennent les dispositions législatives devenues nécessaires pour mettre en oeuvre les décisions du PAN ayant trait au deuxième pilier des lignes directrices.

L'axe du plan d'action national en faveur de l'emploi concernant le développement de l'esprit d'entreprise prévoit des améliorations au niveau du démarrage et de la gestion des entreprises, du développement de l'activité indépendante et de la simplification des procédures administratives.

Le présent projet de loi vise la réalisation de plusieurs de ces mesures. Il s'agit notamment des mesures en relation avec l'accès à la profession, l'exploitation de succursales, les heures de fermeture des magasins de détail, le combat du travail non déclaré, des installations sanitaires et des cotisations pour les allocations familiales de certains indépendants.

Afin de faciliter le démarrage d'une entreprise, l'accès à la profession d'artisan est facilité. En effet, le projet de loi prévoit de réduire la pratique professionnelle pour les détenteurs d'un CATP pour pouvoir effectuer à titre indépendant des travaux de réparation et d'entretien. Par ailleurs, le projet de loi rend possible l'exercice d'un métier secondaire à titre indépendant par une personne qui est salariée auprès d'une autre entreprise.

Pour permettre aux entreprises commerciales et artisanales de rentabiliser leur savoir-faire et de faciliter ainsi leur gestion, la limitation du nombre de succursales sera supprimée. Afin de garantir cependant la qualité du service offert dans les succursales, un règlement grand-ducal pourra exiger une qualification professionnelle de la part de la personne en charge de la gestion de chaque succursale.

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 de ses concurrents établis dans les régions limitrophes, la législation en question sera légèrement modifiée en ce qui concerne les heures de fermeture des cinémas et des stations-service situées sur les autoroutes.

Pour combattre le travail non déclaré et éviter une situation de concurrence déloyale par la présence d'acteurs ne respectant pas la législation en matière de droit d'établissement, les agents de la douane seront associés aux contrôles de ces dispositions.

Afin de promouvoir l'embauche de femmes dans les Petites et Moyennes Entreprises par une réduction des frais généraux, l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe sera abolie.

Pour développer l'activité indépendante par l'amélioration du régime de sécurité sociale, le paiement d'une cotisation pour les allocations familiales par les indépendants ressortissants des Chambres de Commerce et des Métiers et les indépendants exerçant une profession libérale, seul groupe professionnel encore soumis à cette cotisation, sera pris en charge par l'Etat.

*

TITRE V

EDUCATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions de ce titre sont prises en application des décisions du PAN se rapportant tant au pilier I (facilitation du passage école-travail) qu'au pilier III (promotion de la capacité d'adaptation).

1. Le plan d'action national en faveur de l'emploi préconise un certain nombre de mesures susceptibles *d'améliorer le passage de l'école au travail des élèves de l'enseignement secondaire technique.*

Ces mesures s'inscrivent dans le *double objectif visant à réduire le nombre de jeunes qui quittent prématurément le système scolaire et à mieux préparer les jeunes à un monde du travail en mutation.*

Pour l'enseignement secondaire technique, qui assure la formation d'élèves qui désormais doivent se mesurer dans le cadre d'un marché du travail devenu régional avec des personnes qui ont été formées dans d'autres systèmes scolaires, le défi, aujourd'hui, est triple:

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

La loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue a créé les fondements permettant de construire un système de formation différencié et ouvert, notamment en instaurant à partir de la fin de la scolarité obligatoire une offre de trois voies de formation à spécificité différente: le régime professionnel, le régime de la formation de technicien et le régime technique, les deux derniers permettant également d'accéder à des études supérieures.

La mise en oeuvre progressive de la loi a permis de revoir fondamentalement les formations les plus importantes en effectifs et plus particulièrement les formations à haute technicité.

Cette révision s'est faite dans une collaboration exemplaire avec les entreprises. Aujourd'hui, les programmes de formation suivent l'évolution technologique et la transmission des qualifications-clé, les compétences requises pour pouvoir s'adapter à un monde du travail en mutation, se met en place dans le curriculum et l'évaluation. Par ailleurs, des comparaisons qui ont été effectuées récemment lors d'échanges scolaires dans la région Saarlorlux ne laissent subsister aucun doute quant à la bonne qualité des formations qui ont été réformées au cours des dernières années; ceci ne les dispense pas pour autant d'une révision périodique en fonction des informations reçues des entreprises.

Pourtant, le prix à payer en échecs scolaires demeure trop élevé. Faute d'informations précises et univoques sur les finalités de certaines formations, faute de renseignements sur les possibilités d'emploi et de carrière et en l'absence de structures permettant une orientation réaliste de nombreux jeunes continuent à s'engager dans des formations où ils sont rapidement dépassés par les exigences.

Les modifications proposées dans le contexte actuel ont d'abord pour objectif de clarifier la finalité de l'enseignement secondaire technique dans son ensemble et de la formation de technicien en particulier. Elles n'apportent ni un bouleversement de l'enseignement secondaire technique ni un retour en arrière par rapport aux dispositions de la loi actuelle. Il s'agit de réécrire en précisant et en délimitant les significations d'un certain nombre de dispositions.

L'effet escompté de cet exercice formel est de mettre un terme aux conflits d'interprétation sur la finalité des formations dans le monde enseignant, aux incertitudes et aux faux espoirs nourris par les élèves et leurs parents. Ces équivoques sont la source de nombreuses illusions et d'orientations manquant de réalisme qui aboutissent à l'échec et à l'abandon, ce fléau de l'enseignement secondaire technique.

Conjointement, il s'agit d'inscrire dans la législation les moyens permettant d'améliorer l'orientation et le transfert des élèves, notamment au moment du passage du cycle inférieur au cycle moyen et du cycle moyen au cycle supérieur, étant bien entendu que les passerelles seront à double voie de circulation. Elles ne serviront pas seulement à récupérer les élèves qui ne progressent plus dans la voie où ils se sont engagés, mais également à offrir à des élèves, qui s'en sont avérés capables, d'accéder à des voies de formation supérieures et à valoriser ainsi le succès et la motivation de ceux dont l'effort dépasse les exigences habituelles.

Finalement l'opportunité d'une révision de la loi actuelle doit être saisie pour tisser plus étroitement les mailles du réseau de formations afin d'offrir, dans le cadre de l'école, à ceux qui sont menacés d'exclusion davantage de possibilités de formation et de qualification.

2. Quant à la formation professionnelle, il y a lieu de mettre l'accent sur l'ouverture de l'apprentissage à des personnes adultes, c'est-à-dire à des personnes âgées de plus de 18 ans. Les personnes concernées qui au cours de leur jeunesse n'ont pas obtenu de formation professionnelle qualifiante, auront la possibilité de se soumettre encore à un apprentissage en vue d'obtenir une qualification professionnelle au niveau d'un CITP, d'un CCM, voire d'un CATP. Elles feront l'apprentissage sous contrat d'apprentissage à conclure entre le patron formateur et l'intéressé, selon les modalités de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage. Les indemnités d'apprentissage à payer par le patron formateur seront les mêmes que celles auxquelles ont droit les jeunes apprentis, cependant ces apprentis adultes bénéficieront en plus d'un complément d'indemnité à supporter par des moyens financiers publics. L'indemnité et le complément au total ne pourront pas dépasser le niveau du salaire social minimum qui reviendrait aux intéressés en cas d'occupation comme travailleur non qualifié. Ces nouvelles dispositions ont pour objectif de motiver les chômeurs de passer encore une formation professionnelle structurée dans le but d'augmenter leurs chances sur le marché de travail.

Les auteurs de ces concepts espèrent par ce biais pouvoir occuper des postes d'apprentissage offerts dans les secteurs de l'artisanat et de la vente, non occupés par de jeunes candidats. Les nouvelles dispositions offriront également des solutions flexibles à des personnes adultes qui voudront obtenir une

reconversion professionnelle, du fait que cette démarche permet aux intéressés de suivre un apprentissage et d'obtenir en même temps la possibilité de gagner leur vie.

Le présent projet de loi contient également les dispositions nécessaires pour offrir à ces apprentis adultes un enseignement adapté à leur maturité.

Par ailleurs, ces personnes, qui souvent nécessitent un encadrement socio-pédagogique en vue de les aider à atteindre leur but, pourront bénéficier également des nouvelles structures créées dans le présent projet de loi.

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

Dans ce titre il y a lieu de relever essentiellement deux aspects:

1. Le financement de la mise en oeuvre du PAN

Le coût découlant de la mise en oeuvre du PAN peut être chiffré, sous toutes réserves, à 2,45 milliards de francs.

D'un autre côté, il faut mentionner la disparition des dépenses pour l'allocation d'éducation dans le budget du Ministère de la Famille (750 millions de francs).

Le financement des actions spécifiques prévues dans le PAN se fait partiellement par un relèvement de un franc de la contribution sociale sur l'essence, affectée au fonds pour l'emploi. Les rentrées supplémentaires prévisibles peuvent être chiffrées à 750 millions de francs.

Comme un certain nombre de mesures seront à financer par le fonds pour l'emploi, un nombre de nouvelles lignes doivent être ajoutées aux missions du fonds pour l'emploi (article XXXI) par le biais d'une modification du paragraphe (1) de l'article 2 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.

2. Le renforcement du personnel (article XXXV)

La mise en oeuvre du PAN nécessite le renforcement substantiel du personnel de certaines administrations dont l'Administration de l'emploi, l'Inspection du travail et des mines, le Centre de psychologie et d'orientation scolaires, le Service de la formation professionnelle et la Caisse nationale des prestations familiales.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE Ier

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

L'article 1 complète et modifie la loi du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes et la loi prorogée du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984.

Le 1er chapitre englobe les articles 1er à 12 et régit le contrat de stage-initiation.

Article 1er

L'article 1er définit le contrat de stage-initiation qui vise à rencontrer les difficultés des jeunes pour s'insérer dans la vie professionnelle.

Le même article abandonne au ministre du Travail et de l'Emploi l'établissement d'un contrat-type.

Article 2

L'article 2 confère à l'Administration de l'Emploi toute latitude pour proposer à un employeur déterminé la conclusion d'un contrat de stage-initiation et, partant, le bénéficie à la fois du régime d'aide et du

régime juridique propre à ce contrat. Le modèle du contrat retenu empêche le recours généralisé et systématique des employeurs à l'embauche temporaire de jeunes. L'Administration de l'Emploi n'accordera le bénéfice de la formule du contrat de stage-initiation et les aides qui en dépendent qu'aux seuls employeurs offrant des garanties suffisantes pour une application correcte du régime.

En outre il détermine les bénéficiaires potentiels de la mesure.

L'application de la formule du contrat de stage-initiation se trouve restreinte aux demandeurs d'emploi inscrits à l'Administration de l'Emploi qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis. Le contrat de stage-initiation s'applique dans le secteur privé en général et dans le secteur public pour les postes techniques.

Article 3

Compte tenu de la nature essentiellement temporaire du stage, l'article 3 fixe sa durée à 26 semaines au moins et 52 semaines au plus.

Article 4

L'article 4 fixe le niveau de l'indemnité de stage à laquelle peut prétendre le stagiaire.

Le *paragraphe (1)* fixe l'indemnité de stage à 85% du salaire social minimum qui reviendrait au jeune, compte tenu des abattements en fonction de l'âge, en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Dans le souci d'inciter les jeunes demandeurs d'emploi à préférer la voie de l'apprentissage à la formule du stage-initiation, le Gouvernement propose de plafonner le niveau de l'indemnité de stage pour les jeunes âgés de 16, 17 et 18 ans à celui de l'indemnité d'apprentissage correspondante. Il importe en effet de décourager dans le chef du jeune toute velléité d'emprunter la voie du stage en raison de considérations exclusivement pécuniaires sans relation aucune avec des considérations de promotion professionnelle ultérieure.

Le *paragraphe (2)* dispose que l'indemnité de stage est versée par l'employeur, auquel le fonds pour l'emploi rembourse tous les mois une quote-part correspondant à 50% de l'indemnité de stage versée.

Comme il a été constaté que peu de jeunes femmes recouraient à la formule du stage-initiation, le Gouvernement propose, à titre transitoire, afin de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, de faire bénéficier l'employeur en cas d'occupation de jeunes femmes d'un remboursement de 65% de l'indemnité de stage versée.

Afin d'avoir la possibilité, en cas de besoin, d'adapter plus rapidement les taux en vigueur, le présent article habilite le Gouvernement à y procéder par la voie d'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.

Article 5

L'alinéa 1er de l'article 5 soumet l'indemnité de stage aux charges sociales et fiscales applicables aux rémunérations salariales.

Le second alinéa exonère l'employeur, à titre d'aide à l'embauche de stagiaires, de la part patronale des charges sociales qui sera prise en charge par le fonds pour l'emploi.

Article 6

L'alinéa 1er confère à la relation de stage la nature et les effets d'un contrat à durée déterminée à l'exception des dispositions relatives à la durée (article 3), au montant de l'indemnité de stage (article 4) et au délai de préavis (article 8).

Par ailleurs les dispositions relatives aux règles du tiers temps et de l'essai prévues par les articles 11 et 12, alinéa 2 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ne sont pas applicables au contrat de stage-initiation.

En revanche les dispositions relatives à la durée maximale de 24 mois du contrat de travail à durée déterminée ainsi que celles relatives à son renouvellement prévues respectivement par les articles 8 et 9 de la loi précitée du 24 mai 1989 ne sont pas à prendre en considération pour le contrat de stage-initiation.

Il va sans dire que ce régime exceptionnel par rapport au droit commun devra garder un caractère essentiellement temporaire. D'abord, dans l'intérêt de l'insertion du jeune dans la vie active, le contrat

devra comporter une durée minimale de 6 mois. Ensuite, et afin de limiter dans le temps la période de précarité d'emploi du jeune, il importe de limiter le régime de faveur accordé à l'employeur au seul contrat dont la durée n'excède pas une année.

Article 7

L'article 7 confère au stagiaire un crédit d'heures rémunérées lui permettant de répondre à des offres d'emploi. Les modalités d'octroi de ce congé spécial seront déterminées par voie de règlement grand-ducal.

Le second alinéa oblige les parties à se délier mutuellement de leurs engagements contractuels lorsque les services de placement se trouvent en mesure de procurer au stagiaire un emploi définitif.

Le texte précise toutefois que l'obligation de mettre fin à la relation de stage ne jouera pas au cas où l'employeur et le stagiaire tombent d'accord pour convertir la relation de stage, dès qu'elle sera venue à expiration, en relation de travail à durée indéterminée ou en relation d'apprentissage.

Article 8

Le *paragraphe (1)* de l'article 8 autorise le stagiaire à dénoncer unilatéralement la relation de stage, moyennant observation d'un délai de préavis de 8 jours, lorsqu'il s'est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Les dispositions du *paragraphe (2)* confèrent à l'employeur la possibilité de prévoir une période d'essai ne pouvant dépasser la durée d'un mois dans le cadre du contrat de stage et ceci moyennant la notification d'un préavis de huit jours.

Article 9

L'article 9 prive de l'indemnisation du chômage complet le jeune qui refuse, sans motif valable le placement en stage qui lui est proposé par l'Administration de l'Emploi.

Le texte est à mettre en relation avec les dispositions de l'article 13 sous a) de la loi du 30 juin 1976 lequel subordonne l'indemnisation du chômeur complet à la condition expresse qu'il soit „prêt à accepter tout emploi approprié“.

Article 10

L'article 10 confère une priorité d'embauchage au stagiaire dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement de personnel par l'employeur.

Le texte précise que l'employeur doit avertir en temps utile son ancien stagiaire de cette vacance de poste. Cependant cette priorité ne pourra être invoquée par le stagiaire qu'à la condition qu'il possède effectivement les qualifications exigées par l'employeur au moment de l'embauche.

Article 11

Le *premier paragraphe* de l'article 11 fixe la procédure préalable au placement en stage à observer par l'employeur.

D'une part, le recours à la formule du stage devra être précédé par la consultation des représentants du personnel à l'échelon des délégations du personnel et, le cas échéant, à celui des comités mixtes d'entreprise.

D'autre part, le succès de la formule dépendra dans une mesure prépondérante du contenu et de la valeur des programmes de stage établis et proposés par l'employeur.

Le *second paragraphe* de l'article 11 charge le délégué à l'emploi des jeunes, institué par 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, à procéder en collaboration avec les chambres professionnelles à la prospection de postes de stage et de proposer aux employeurs des programmes-type de stage.

Article 12

Le *premier paragraphe* de l'article 12 ouvre au Gouvernement la faculté de conférer à la formule du stage-initiation le caractère d'un régime contraignant dès lors qu'il estimera que l'aggravation de la crise de l'emploi des jeunes prendra des dimensions inquiétantes. C'est ainsi que le Gouvernement pourra, par

la voie réglementaire, obliger les employeurs occupant au moins 100 travailleurs salariés à engager des stagiaires dans une proportion de 1% de leur effectif salarié.

Il demeure toutefois que le régime contraignant ne sera pas généralisé, le Gouvernement étant appelé à définir les secteurs et branches économiques tombant sous l'application du régime obligatoire.

Le déclenchement de la procédure d'adoption d'un tel règlement ne pourra se faire qu'après consultation du comité de coordination tripartite.

Le *second paragraphe* érige en délit pénal le fait pour un employeur de ne pas observer l'obligation découlant du texte.

Le chapitre 2 regroupant les articles 13 à 19 réglemente le stage de préparation en entreprise.

Article 13

Le stage de préparation en entreprise vise à familiariser les jeunes demandeurs d'emploi, inscrits auprès de l'Administration de l'Emploi et âgés de moins de 30 ans accomplis avec la vie réelle de l'entreprise et à permettre leur orientation professionnelle par une possibilité de choix élargie.

Contrairement à la formule du stage-initiation et de la division d'auxiliaires temporaires, le stage de préparation en entreprise ne crée pas de liens contractuels entre l'employeur et le stagiaire.

Article 14

L'article 14 dispose que le jeune demandeur d'emploi admis ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet peut être déchu du droit à l'indemnité de chômage complet lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de préparation.

Article 15

Le *paragraphe (1)* de l'article 15 traite de l'indemnisation du stagiaire. Il a droit à une indemnité de base égale à 80% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés ainsi qu'à une prime de mérite facultative.

Le *paragraphe (2)* prévoit que l'indemnité de base du stagiaire est prise en charge à moitié par le fonds pour l'emploi, alors que l'autre moitié, ainsi que la prime de mérite facultative tombent à charge de l'entreprise.

Pour améliorer les chances de placement des jeunes femmes dans le stage de préparation, il est prévu, à titre transitoire, de porter à 65% la prise en charge par le fonds pour l'emploi de l'indemnité de base.

Pour permettre, en cas de besoin, une adaptation plus rapide des différents taux, l'article confère au Gouvernement la faculté d'y procéder par voie de règlement grand-ducal.

Le *paragraphe (3)* stipule que l'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales applicables aux rémunérations salariales.

Article 16

L'occupation de jeunes dans le cadre de la formule du stage de préparation est réservée aux employeurs couverts par une convention-cadre conclue avec l'Administration de l'Emploi.

La convention-cadre fixe les conditions d'accueil du jeune stagiaire au regard notamment les obligations de l'entreprise et du stagiaire, ainsi que de l'Administration de l'Emploi, de même que les conditions de travail et de rémunération.

Article 17

L'article 17 précise que le placement en stage de préparation en tant que mesure d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle ne peut dépasser une période d'occupation d'une année.

Article 18

L'article 18 confère au jeune sortant d'un stage de préparation, s'il répond aux qualifications exigées, une priorité d'embauche en cas de recrutement de personnel par l'entreprise qui l'a occupé. Le texte précise que l'employeur doit avertir en temps utile son ancien stagiaire de cette vacance de poste.

Article 19

Pour assurer l'égalité de traitement à tous les jeunes, bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi des jeunes, en matière de droits d'ouverture à l'indemnité de chômage complet, l'article 19 prévoit la prise en compte des périodes d'occupation dans le cadre du stage de préparation.

Le chapitre 3 comprend les articles 20 à 24 et met en place une division d'auxiliaires temporaires.

Article 20

Le *paragraphe 1er* de l'article 20 prévoit la constitution d'une division d'auxiliaires susceptibles d'être affectés temporairement à des tâches d'utilité publique ou sociale ainsi qu'à des tâches d'intérêt culturel proposées et exécutées par l'Etat, les communes, les syndicats de communes, les établissements publics, les établissements d'utilité publique ou tout autre organisme, institution ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif.

Le *second paragraphe* confère au délégué à l'emploi des jeunes la tâche de recruter parmi les demandeurs d'emploi inscrits depuis un mois au moins et qui n'ont pas dépassé l'âge de 30 ans accomplis, ceux qui sont appelés à composer la division d'auxiliaires temporaires.

Article 21

Le *paragraphe (1)* de l'article 21 fixe la procédure d'établissement et d'agrégation d'un programme de mise au travail temporaire. Il pose la règle de l'agrégation préalable du programme de mise au travail temporaire par le délégué à l'emploi des jeunes.

Afin d'assurer un encadrement adéquat aux jeunes au cours de leur mise au travail temporaire, le *paragraphe (2)* de l'article 21 oblige le promoteur à désigner un tuteur pour assister le jeune.

Le *paragraphe (3)* prévoit que parallèlement à leur formation pratique les jeunes occupés dans le cadre de la division d'auxiliaires temporaires suivront, en cas de besoin, des cours théoriques décidés et/ou organisés par l'ADEM et le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Education Nationale.

S'il s'avère nécessaire, ces cours seront organisés avec le concours d'organismes et d'institutions publics et privés qui ont une activité dans le domaine de la formation continue.

La durée de la mise au travail temporaire, prévue au *paragraphe (4)* est fixée à une durée de six mois au moins, renouvelable pour une nouvelle période de six mois.

De l'avis d'associations sans but lucratif ayant pour raison sociale la remise au travail ou l'insertion ou réinsertion professionnelle de jeunes à employabilité réduite au marché du travail, il peut s'avérer nécessaire de prolonger la durée prévue de la mise au travail temporaire. A cet effet, le Gouvernement est habilité, par la voie d'un règlement grand-ducal, à prolonger la durée maximale de 12 mois d'une période de 6 mois.

Cette possibilité ne concerne toutefois que les associations sans but lucratif ayant signé une convention avec l'Etat luxembourgeois.

Le *paragraphe (5)* retient qu'après l'agrégation d'un projet de programme de mise au travail temporaire, le délégué à l'emploi des jeunes proposera à un ou plusieurs des jeunes qui font partie de la division d'auxiliaires temporaires la conclusion d'un contrat de mise au travail temporaire.

Ce dernier est assimilé quant au régime juridique qui lui est applicable aux règles légales régissant le contrat de travail à durée déterminée à l'exception des dispositions relatives au délai de préavis, à la motivation du licenciement avec préavis et à l'indemnité de départ prévues respectivement par les articles 21, 22 et 24 de la loi précitée du 24 mai 1989 sur le contrat du travail.

Par ailleurs les dispositions relatives aux règles du tiers temps et de l'essai prévues par les articles 11 et 12, alinéa 2 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ne sont pas applicables à la division d'auxiliaires temporaires.

En revanche les dispositions relatives à la durée maximale de 24 mois du contrat de travail à durée déterminée ainsi que celles relatives à son renouvellement prévues respectivement par les articles 8 et 9

de la loi précitée du 24 mai 1989, ne sont pas à prendre en considération pour la division d'auxiliaires temporaires.

Le *paragraphe (6)* de l'article 21 propose de priver du bénéfice de l'indemnisation du chômage complet le jeune qui refuse sans motif valable, l'affectation à un emploi dans le cadre d'un programme de mise au travail temporaire destiné aux jeunes privés d'emplois.

Au moment de la cessation de la relation de travail, le *paragraphe (7)* prévoit que le promoteur délivre au jeune un certificat précisant la nature et la durée de l'occupation.

Article 22

Le *paragraphe (1)* de l'article 22 règle la question de l'indemnisation du jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire agréé par le délégué à l'emploi des jeunes.

Il oblige le promoteur du programme à verser au jeune âgé de moins de 25 ans accomplis une indemnité qui est égale à 85% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, compte tenu des abattements en fonction de l'âge.

Pour le jeune ayant dépassé l'âge de 25 ans accomplis, l'indemnité s'élève à 85% du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

Le *paragraphe (2)* de l'article 22 prévoit la prise en charge par le fonds pour l'emploi de l'indemnité versée au jeune.

Le *troisième paragraphe* prévoit le remboursement au promoteur autre que l'Etat ou un établissement public de l'Etat de 85% de l'indemnité.

Pour permettre, en cas de besoin, une adaptation plus rapide des taux visés à l'article 22, le Gouvernement est habilité à y procéder par voie réglementaire.

Article 23

L'article 23 soumet l'indemnité versée par le promoteur aux charges sociales et fiscales communes. Toutefois il met à la charge du fonds pour l'emploi la part patronale des charges sociales afférentes à l'indemnité.

Article 24

Cet article reprend les règles applicables au contrat de stage-initiation lorsqu'un autre emploi approprié est procuré au jeune ou lorsqu'il a trouvé de sa propre initiative un autre emploi.

Le chapitre 4 contient une disposition commune au stage-initiation, au stage de préparation en entreprise et au contrat de mise au travail temporaire.

Article 25

Cet article stipule que, au cas où l'indemnité de stage touchée par un chômeur indemnisé dans le cadre d'un stage-initiation, d'un stage de préparation en entreprise ou d'une mise au travail temporaire est inférieure à l'indemnité de chômage à laquelle il a droit, le fonds pour l'emploi prend en charge la différence entre les deux montants.

Le chapitre 5 (article 26) prévoit l'attribution sous certaines conditions, d'une prime d'orientation aux jeunes demandeurs d'emploi alors que le chapitre 6 (article 27) traite des aides à la promotion de l'apprentissage.

Article 26

Le présent article reprend les dispositions de l'article 19 de la loi du 27 juillet 1975 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Les termes „le ministre du travail“ sont remplacés par „le ministre ayant l'emploi dans ses attributions“.

Article 27

L'article 27 reprend les dispositions, de l'article 19bis de la loi modifiée du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes. Les termes „le ministre du travail“ sont remplacés par „le ministre ayant l'emploi dans ses attributions“.

Le chapitre 7 (article 28) contient les dispositions abrogatoires devenues nécessaires.

Article 28

L'article 28 détermine les dispositions à abroger en cas d'adoption de la nouvelle loi.

Le chapitre 8 (article 29) identifie les instances compétentes pour la surveillance de l'application de la loi.

Article 29

L'article 29 confie l'exécution des dispositions des articles 1 à 27 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus à l'Administration de l'Emploi et à l'Inspection du Travail et des Mines, dans les limites de leurs compétences respectives.

L'article II institue aux articles 30 à 37 un stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.

Article 30

Pour entraver la progression du chômage de longue durée et aider les personnes entendant réintégrer le marché de l'emploi après une certaine période d'inactivité professionnelle, l'article 30 propose l'institution d'un stage de réinsertion professionnelle. Par ce biais le demandeur d'emploi inscrit à l'Administration de l'Emploi depuis trois mois au moins se voit offrir une nouvelle chance de réinsertion dans la vie active.

Article 31

L'article 31 dispose que le demandeur d'emploi admis ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet peut être déchu du droit à l'indemnité de chômage complet lorsqu'il refuse, sans motif valable, le placement en stage de réinsertion professionnelle.

Il est rappelé que l'article 33 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, retient en ses paragraphes (2) et (3) le principe général que le bénéficiaire de l'indemnité de chômage complet peut être contraint, sous peine de retrait du bénéfice de l'indemnité, à suivre des cours de formation professionnelle ou d'enseignement général.

Article 32

Pour ce qui est de l'indemnisation au cours du stage de réinsertion, le *paragraphe (1)* prévoit pour le chômeur indemnisé le maintien de l'indemnité de chômage complet et le *paragraphe (2)* pour le demandeur d'emploi non indemnisé une indemnité de stage équivalant au salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Le *paragraphe (3)* de l'article 32 soumet l'indemnité de stage aux charges sociales et fiscales applicables aux rémunérations salariales.

Article 33

En cas de placement de demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés dans un stage de réinsertion professionnelle, l'article 2 paragraphe (1) prévoit le versement par l'entreprise au fonds pour l'emploi d'une quote-part correspondant à 50% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Pour améliorer les chances de placement des femmes dans ces stages, il est prévu, à titre transitoire, de réduire la participation de l'entreprise à 35% du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Pour permettre, en cas de besoin, une adaptation plus rapide des différents taux, l'article confère au Gouvernement la faculté d'y procéder par voie de règlement grand-ducal.

Article 34

L'article 34 prévoit l'octroi au demandeur d'emploi d'une prime de mérite facultative par les soins de l'entreprise qui n'est pas pris en compte comme autre revenu pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

Article 35

L'article 35 précise que le placement en stage de réinsertion professionnelle en tant que mesure d'insertion dans la vie professionnelle ne peut dépasser une période d'occupation d'une année.

Article 36

Le *paragraphe (1)* de l'article 36 confère au stagiaire, s'il répond aux qualifications exigées, sortant d'un stage de réinsertion professionnelle une priorité d'embauche en cas de recrutement de personnel par l'entreprise qui l'a occupé. De même que pour les mesures en faveur des jeunes, l'employeur doit informer son ancien stagiaire en temps utile de cette vacance de poste.

En matière de droits d'ouverture à l'indemnité de chômage complet, le *paragraphe (2)* prévoit la prise en compte des périodes d'occupation dans le cadre du stage de réinsertion professionnelle.

Article 37

L'article 37 confie l'exécution des dispositions des articles 30 à 36 de la présente loi et des règlements d'exécution y prévus à l'Administration de l'Emploi et à l'Inspection du Travail et des Mines dans les limites de leurs compétences respectives.

L'article III a pour objet de modifier les articles 9, 13, 14, 15, 16 et 28 paragraphe 2 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 est respectivement modifiée et complétée comme suit et d'y ajouter un article 18bis.

Article 38

Les dispositions de l'article 9 demeurent inchangées, exception faite pour deux adaptations mineures.

Au paragraphe (1) les termes de „devant le Conseil d'Etat, Comité du Contentieux qui statue en dernière instance et comme juge du fond“ sont remplacés par les termes „devant les juridictions administratives“.

Au paragraphe (2) les données relatives aux déclarations de places vacantes ont été reformulées pour des raisons de clarté.

Articles 39 et 40

Suite aux observations émises par la Commission de l'Union Européenne au sujet de la non-compatibilité des articles 13, 14 et 16 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 en ce qui concerne le placement des travailleurs avec la libre prestation des services prévue à l'article 59 du Traité CE, le Gouvernement entend mettre à profit la présente révision de la loi organique de l'Administration de l'Emploi pour adapter suivant le vœu de la Commission de l'Union Européenne les articles 13, 14 et 16.

La reformulation des articles 13 et 14 vise à remplacer le système d'autorisation actuel par un système d'information, indispensable à une gestion transparente du marché de l'emploi sans pour autant entraver l'accès au marché des services dans un Etat membre aux entreprises d'autres Etats membres dans une situation transfrontalière.

Article 41

Le paragraphe (1) de l'article 15 vise à frapper d'une sanction administrative les demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, qui ne répondent pas aux convocations de présentation ou de participation aux actions d'orientation, de formation et de placement de l'Administration de l'Emploi.

Ainsi le directeur de l'Administration de l'Emploi pourra décider de suspendre la gestion des dossiers des demandeurs d'emploi concernés pendant une durée de deux mois.

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, une sanction administrative est de mise à l'égard des récalcitrants.

Les paragraphes (1) et (2) restent en l'état et deviennent respectivement les paragraphes (2) et (3).

Article 42

L'article 16 vise à limiter, à la demande de la Commission de l'Union Européenne, le système de l'autorisation de recrutement de travailleurs à l'étranger au seul recrutement de travailleurs dans des pays non membres de l'Espace Economique Européen.

Article 43

La fonction de délégué(e) à l'emploi des jeunes, instituée par la loi du 27 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de l'emploi de jeunes, a été retirée du texte du projet relatif au stage-initiation et à la division d'auxiliaires temporaires et a été inscrite, pour des raisons de cohérence, dans la loi organique de l'Administration de l'Emploi sous un article 18bis paragraphe (1).

En vue d'augmenter le taux d'activité des femmes sur le marché de l'emploi, le paragraphe (2) de l'article 18bis prévoit la création par le Gouvernement de la fonction d'un(e) délégué(e) à l'emploi féminin au sein de l'Administration de l'Emploi.

Article 44

Le nouveau libellé du paragraphe (2) de l'article 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, propose une nouvelle mesure dont peuvent bénéficier les personnes qui sont reconnues comme travailleurs handicapés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel.

En effet, suite aux conclusions du comité de coordination tripartite du 18 avril 1998, un accompagnement individualisé des jeunes et des chômeurs adultes handicapés sera offert par l'intermédiaire des services spécialisés de l'Administration de l'Emploi, afin de promouvoir de manière significative les chances de (ré)insertion professionnelle des handicapés sans emploi.

Il convient d'élaborer un système d'évaluation des capacités résiduelles de travail permettant de déceler l'attitude personnelle du handicapé envers ses perspectives socio-professionnelles et de déterminer les voies de réinsertion professionnelles appropriées. Une telle approche permettra de rechercher l'adéquation maximale entre le potentiel de la personne handicapée et le profil exigé par l'employeur.

L'article IV modifie et complète les articles 1er, 3 paragraphes (2) et (3), 4 paragraphe (1), 9 paragraphe (1) alinéa 1er et point 1) et 11 paragraphe (1) de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Article 45

L'alinéa 1 de l'article 1er de la loi modifiée de 1991 définit les catégories de personnes susceptibles de demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, à savoir les accidentés du travail, les invalides de guerre ainsi que les personnes présentant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique ou psycho-social.

La notion de handicap psychique ou psycho-social a été ajoutée par rapport au texte initial, afin que la nouvelle loi couvre 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, il importe en effet de faire bénéficier de la loi du 12 novembre 1991 toutes les personnes handicapées défavorisées notamment par leur état psychique et leur situation sociale désavantagée.

L'alinéa 2 du même article énonce la condition d'éligibilité dans le chef des accidentés du travail: l'entreprise qui occupe l'accidenté du travail doit être établie légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et être en possession des autorisations requises. Le taux de 30% relatif à la diminution de la capacité de travail est ajouté en toutes lettres dans l'ensemble du texte.

Dans les alinéas 3 et 4 de l'article 1er, les termes de „Communautés Européennes“ sont remplacés par „Union Européenne“.

L'alinéa 4 de ce même article 1er détermine de façon précise le champ d'application de cette nouvelle loi pour les personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique ou psycho-social à leur nationalité. En effet, la législation actuelle ne s'applique pas à toutes les catégories de personnes présentant un handicap dûment reconnu; elle est applicable aux ressortissants nationaux, aux ressortissants des

Etats Membres de l'Union Européenne et aux ressortissants de pays tiers dans la mesure où ils sont nés sur le territoire luxembourgeois ou y ont subi un handicap. Le nouvel article s'applique également aux ressortissants de pays tiers, qui ont subi un handicap par suite d'une maladie, de causes naturelles ou accidentelles et qui sont occupés par une entreprise établie légalement sur le territoire du Grand-Duché du Luxembourg et en possession des autorisations requises.

Article 46

Les mesures à prendre par le directeur de l'Administration de l'Emploi, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, prévues au paragraphe (2) de l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sont complétées par une mesure d'orientation professionnelle énumérée par l'article 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.

Le choix 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 se fera en fonction de l'âge, du degré et de la nature de l'invalidité, et sur le vu de des capacités antérieures et résiduelles de travail du candidat.

Le paragraphe (3) du même article énumère les mesures que le directeur de l'Administration de l'Emploi est en droit de prendre à l'égard des travailleurs handicapés. Les mesures d'aide mentionnées dans ce paragraphe, telles la nouvelle aide relative à la prise en charge financière des frais de déplacements au lieu du travail, sont déterminées par règlement grand-ducal.

En ce qui concerne l'octroi d'une participation aux frais de salaire, le projet propose d'allouer également les aides publiques aux employeurs du secteur communal occupant des travailleurs handicapés. En effet, le secteur communal peut jouer un rôle-pilote dans la relance du reclassement professionnel des travailleurs handicapés, ceci dans une période où les demandeurs d'emploi handicapés devraient de toute façon être pris en charge par les institutions sociales comme le Fonds national de solidarité ou le service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'Emploi.

Article 47

L'article 4 est complété par des dispositions traitant de la situation où un travailleur handicapé refuse de se soumettre à une mesure d'orientation décidée par le directeur de l'Administration de l'Emploi. Il appartiendra alors au directeur de cette même administration de lui enlever le droit à un des postes réservés aux travailleurs handicapés.

Article 48

En ce qui concerne la prise en charge financière des mesures d'orientation, de formation ou de rééducation professionnelles, des mesures d'initiation ou de stage dans les limites prévues par la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre, la nouvelle formulation de l'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 9 de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés inclut la notion du handicap psychique ou psycho-social.

Article 49

La nouvelle version de la deuxième phrase du paragraphe (1) de l'article 11 de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés a pour objet de compléter la composition des représentants d'associations privées ayant pour but la sauvegarde des intérêts des personnes handicapées par un mandataire représentant des associations de handicapés en matière de handicap psychique ou psycho-social.

L'article V modifie l'article C de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Article 50

La modification proposée à l'article C vise à instituer en son alinéa 2 la possibilité d'allouer un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables aux personnes dont le handicap a été reconnu conformément aux dispositions modifiées de l'article 3 de l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel. L'indemnité journalière du congé supplémentaire n'est pas à charge des employeurs du secteur privé et communal, mais des crédits budgétaires de l'Etat.

L'article VI complète l'article 34 paragraphe 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.

Article 51

Le présent article vise à prendre en considération la ou les périodes d'affiliation sous le statut de salarié pour la computation de la période de stage qu'un indépendant doit accomplir pour avoir droit aux indemnités de chômage.

Cette modification tend notamment à faciliter le passage à l'activité indépendante.

*

TITRE II

ORGANISATION DU TRAVAIL

Remarques générales

Ce titre rassemble toutes les dispositions gravitant autour des sujets concernant la durée du travail, l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail ainsi que le travail à temps partiel.

Ces dispositions se basent essentiellement sur les lignes directrices rassemblées sous le troisième pilier des Conclusions du Conseil Européen extraordinaire de Luxembourg et du plan d'action national en faveur de l'emploi.

Ce pilier vise l'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs et tourne autour de deux sujets principaux que sont la modernisation de l'organisation du travail et le soutien à la capacité d'adaptation des entreprises par un rehaussement des niveaux de qualification au sein des entreprises.

Comme exigé par les lignes directrices sur l'emploi, le comité de coordination tripartite s'est mis d'accord sur une responsabilisation plus concrète et plus directe des partenaires sociaux. La philosophie du présent titre est largement influencée par le rôle accru revenant aux partenaires sociaux, à l'intérieur d'un encadrement législatif et réglementaire que le Gouvernement ne rechigne évidemment pas à mettre en oeuvre.

L'article VII fixe par conséquent les points sur lesquels les négociations collectives doivent désormais obligatoirement porter. Ces points sont évidemment liés à l'emploi, la formation et la lutte contre le chômage. L'emploi doit désormais devenir le point central des relations collectives du travail au Luxembourg.

L'article VII complète respectivement modifie la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Article 52

L'article 52 modifie l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail conformément aux principes développés ci-avant.

L'implication concrète des partenaires sociaux, lors des négociations collectives, en faveur de l'emploi, telle que demandée par les lignes directrices et convenue par le comité de coordination tripartite, semble pouvoir être atteinte plus aisément dans le cadre d'une trame fixée par la législation.

Les paragraphes (1), (2) et (3) reprennent, tout en le structurant de manière légèrement différente, le texte actuel de l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail.

Le paragraphe (4) introduit les nouvelles dispositions devenues nécessaires suite à l'avis tripartite du 18 avril 1998. Il faut souligner que le nouveau paragraphe (4) introduit une obligation de négociation, et non pas une obligation de résultat quant aux quatre points liés à l'emploi qui feront désormais l'objet d'une discussion obligatoire lors des négociations collectives.

L'obligation porte donc, d'une part, sur la discussion des quatre sujets, d'autre part, sur la mention des résultats des discussions dans le texte de la convention collective. Au cas où le résultat serait par impossible négatif, il sera consigné dans le texte de la convention.

Les quatre sujets à discuter, obligatoirement, sont:

1. l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail;
2. la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, concernant tant les salariés que les chômeurs;
3. le développement ou le maintien de l'emploi dans l'entreprise ou le secteur;
4. la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise ou le secteur.

Il est inutile de passer en revue tous les éléments mentionnés dans les quatre points donnant lieu à négociation obligatoire.

Relevons les éléments suivants:

Dans le point 1, le terme „organisation du travail“ englobe tous les éléments correspondant aux notions d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

L'énumération qui suit est exemplative et non exhaustive. Ainsi une augmentation du temps de travail peut faire l'objet des négociations collectives au même titre qu'une réduction du temps de travail.

La notion de „interruptions de carrières“ englobe des éléments tels que les comptes épargne-temps, le congé sabbatique, le congé de formation, etc.

Le texte met ainsi en pratique les décisions suivantes retenues par le comité de coordination tripartite et figurant dans le plan d'action national en faveur de l'emploi:

- **Pilier I: Amélioration de la capacité d'insertion professionnelle**
Ligne directrice: approche du partenariat; texte du PAN sous I, 4. page 22;
- **Pilier III: Amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs**
Ligne directrice: modernisation de l'organisation du travail; texte du PAN sous III, 1.3.1.1.; page 41;
- **Pilier IV: Egalité des chances**
Ligne directrice: facilitation de la réintégration dans la vie active; texte du PAN sous IV, 1.2.7. et 3.2.2. pages 46 et 48.

L'alinéa 2 du paragraphe (4) prévoit que les parties à une convention collective peuvent décider d'un commun accord si les détails de la mise en oeuvre des mesures concernées en application des quatre points nouveaux de négociations collectives obligatoires peuvent être réglés par des accords à des niveaux de négociation inférieurs, notamment celui de l'entreprise.

La convention collective fixera aussi les conditions auxquelles doivent répondre ces accords subordonnés. Cette disposition est surtout indispensable pour les conventions collectives s'appliquant à une branche, un secteur ou plusieurs entreprises.

Vu le nombre d'entreprises parfois concernées et leur nature foncièrement différente, les détails concernant l'application des principes retenus pour les quatre points de négociations obligatoires doivent pouvoir être déferés à des niveaux inférieurs. On peut en avoir pour preuve, entre autres, le nombre de places de stagiaires ouvertes dans chaque entreprise ou encore les formations mises en place par chaque entreprise.

L'article VIII met en place des incitations à la réduction du temps de travail en vue de l'embauche de chômeurs.

Article 53

L'article 53 fixe le soutien financier qu'apportera le fonds pour l'emploi aux entreprises dans le cas où une réduction conventionnelle du temps de travail est destinée à et permettra l'embauche de chômeurs.

Le fonds pour l'emploi prendra en charge les cotisations sociales – part patronale et part salariale – au cas où un employeur embauche un chômeur à la faveur d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective applicable. La relation causale doit évidemment être établie. La prise en charge est limitée à cinq ans, étant entendu qu'au cas où le chômeur quitte l'entreprise l'intervention du fonds pour l'emploi cesse.

Pour que le fonds pour l'emploi intervienne, il faut que le chômeur soit engagé pour douze mois au moins.

Il échet de souligner qu'au cas où une mesure plus favorable peut s'appliquer en cas d'embauche d'un chômeur, celle-ci sera applicable (exemple: prise en charge des cotisations sociales pour sept ans en cas d'embauche d'un chômeur de plus de 50 ans).

L'article IX modifie respectivement complète 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.

Article 54

L'article 54 reformule l'article 4 de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers.

Le *paragraphe (1)* reprend le texte actuel de l'article 4, en modifiant les références conformément à la présente loi.

Ce paragraphe fixe la durée maximale normale du travail:

- huit heures par jour
- quarante heures par semaine.

Ce faisant le texte se conforme au point 1.3.2.2., sous pilier III, de l'accord tripartite concernant le plan d'action national en faveur de l'emploi (page 41).

Il est évident que la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures.

Le *paragraphe (2)* met en oeuvre l'accord tripartite, point 1.3.5.2., pilier III (page 42).

Le comité de coordination tripartite y demande au législateur d'instituer une période de référence minimale de quatre semaines pour toutes les entreprises, y compris pour le travail à temps partiel.

Il en résulte que le temps de travail sera désormais calculé, moyennant un système de compensation, sur une période de référence de quatre semaines.

En simplifiant, les heures travaillées en trop pendant une partie de la période seront compensées par du temps libre pendant d'autres parties de la période de référence.

Il faudra, à la fin de cette période, que la moyenne hebdomadaire travaillée ne dépasse pas quarante heures, c'est-à-dire la durée de travail maximale hebdomadaire fixée par le paragraphe (1) de l'article 4.

Les heures de travail excédant, à la fin de la période, après compensation, 160 heures, pendant les quatre semaines, donc 40 heures en moyenne par semaine, seront à traiter comme heures supplémentaires (demande d'autorisation, paiement de suppléments).

Il est clair que les limites maximales tant journalières qu'hebdomadaires, telles que fixées par l'article 55 ci-après de la présente loi, qui introduit un nouvel article 4bis dans la loi du 9 décembre 1970 sont applicables.

La durée de travail maximale, aussi en régime de compensation, est donc de 10 heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

La moyenne hebdomadaire précitée de quarante heures, à ne pas dépasser durant la période de référence, s'applique au cas où il n'y a pas de convention collective ou au cas où la convention collective applicable reprend les durées maximales normales fixées au paragraphe (1) du présent article, c'est-à-dire huit heures par jour et quarante heures par semaine.

Au cas où la durée de travail conventionnelle est inférieure à ces limites, elle est évidemment applicable.

Dans ce cas la moyenne à ne pas dépasser durant la période de référence n'est pas de quarante heures, mais correspond à la durée de travail hebdomadaire maximale normale telle que conventionnellement fixée (par exemple 38 heures).

Le *paragraphe (3)* oblige l'entreprise, qui bénéficie désormais de la souplesse de la période de référence, à présenter aux salariés, au plus tard cinq jours francs avant la période de référence, un plan d'organisation du travail couvrant les quatre semaines de la période de référence.

Ce plan portera sur l'activité prévisible, et, et c'est normal, devra aussi établir les principes qui s'appliqueront à l'organisation du travail en cas d'imprévu ou de force majeure.

Cette protection est la contrepartie nécessaire de la plus grande souplesse demandée aux salariés. Elle leur permettra d'organiser leur vie suffisamment à l'avance. Ce n'est qu'à cette condition que la plus grande souplesse pourra ainsi pleinement profiter aux salariés.

Par ailleurs un impact positif sur le marché du travail sera plus facilement atteint si une organisation du travail prévisible malgré la souplesse est instituée.

Les deux premiers alinéas règlent la situation au cas où la période de référence légale est applicable, c'est-à-dire quand il n'y a pas de convention collective ou quand la convention collective ne prévoit pas de période de référence distincte.

L'alinéa 3 a trait à l'hypothèse dans laquelle la convention collective prévoit une période de référence distincte, c'est-à-dire supérieure ou inférieure à quatre semaines.

Dans ce cas il appartient aux partenaires sociaux de fixer les règles générales régissant l'établissement des plans d'organisation du travail dans les entreprises. Il est évident que les détails doivent toujours être réglés au niveau de l'entreprise dans laquelle le plan de travail doit s'appliquer.

L'alinéa 4 oblige l'employeur à soumettre le plan d'organisation du travail à la délégation du personnel, préalablement à son application.

L'absence d'avis ou un avis négatif de la délégation ne peut cependant pas empêcher la mise en oeuvre du plan.

La solution contraire constituerait un empiétement direct sur les prérogatives du chef d'entreprise et empêcherait le fonctionnement de l'entreprise pour lequel le chef d'entreprise est seul responsable.

Il n'empêche qu'un bon fonctionnement de l'entreprise présuppose une discussion avec le personnel, ou ses représentants, sur le plan d'organisation du travail, a fortiori en raison de l'introduction d'une période de référence minimale fixée par la loi.

Le plan doit être affiché donc au plus tard cinq jours francs avant son entrée en vigueur, dans l'entreprise et communiqué en même temps à l'Inspection du travail et des mines.

Le paragraphe (4) dispose dans son *alinéa 1er*, toujours dans l'optique de la primauté des partenaires sociaux en matière d'organisation du travail et d'aménagement du temps de travail, que la convention collective applicable peut prévoir une période de référence inférieure ou supérieure à la période légale de quatre semaines. La durée maximale d'une telle période de référence ne peut cependant en aucun cas dépasser douze mois (annualisation).

Ce paragraphe met en oeuvre le point 1.3.5.3. du pilier III de l'accord tripartite (page 42).

Le deuxième alinéa de ce paragraphe permet aux conventions collectives de prévoir la possibilité d'accords concernant l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail, à des niveaux inférieurs de négociations (jusqu'au niveau de l'entreprise). Il reprend ainsi le principe fixé au paragraphe (4), alinéa 2 de l'article 52 de la présente loi.

Le texte se base sur le point 1.3.5.4. du pilier III (page 42) de l'accord tripartite. Cette disposition est strictement indispensable dans le cas de conventions collectives s'appliquant à des secteurs, des branches ou à plusieurs entreprises.

En effet l'organisation du travail en général et la durée respectivement l'application concrète d'une période de référence diffèrent fondamentalement d'entreprise en entreprise.

Les partenaires sociaux peuvent donc décider de laisser à des accords subordonnés, notamment au niveau de l'entreprise, le soin de régler les détails.

La convention collective déterminera les conditions de forme et de fond dans lesquelles un accord subordonné est valable.

En application du point 1.3.5.5. du pilier III (page 42) le *paragraphe (5)* fixe les conditions et modalités selon lesquelles le ministre ayant le travail dans ses attributions peut autoriser une période de référence déterminée, inférieure ou supérieure à quatre semaines, mais n'excédant pas douze mois.

Le ministre peut agir, à la demande d'une entreprise, quand il n'y a pas de convention collective ou quand la convention collective ne contient pas de dispositions relatives à une période de référence.

Pour éviter tout abus et permettre au ministre de décider en pleine connaissance de cause, le deuxième alinéa du paragraphe (5) institue une procédure particulière.

S'il est saisi d'une demande d'une entreprise en vue de l'introduction d'une période de référence déterminée, le ministre la soumettra d'abord à l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.

Ces organisations, présentes aux négociations tripartites, notamment lors de l'établissement des plans nationaux en faveur de l'emploi, peuvent ainsi suivre l'évolution de la situation dans les domaines touchés par le plan national.

Dans une deuxième phase le ministre peut décider de demander aux partenaires sociaux compétents de conclure un accord sectoriel. Il peut en effet paraître logique d'étudier si le système dont la mise en place est demandée par une entreprise du secteur ne peut pas s'avérer intéressant pour l'ensemble du secteur. Par ailleurs il s'agit d'éviter des distorsions de concurrence entre les entreprises du secteur.

L'accord sectoriel éventuellement conclu doit recevoir l'aval du ministre.

Au cas où les partenaires sociaux compétents ne veulent pas conclure ou n'arrivent pas à conclure un accord sectoriel, le ministre peut encore une fois consulter les partenaires sociaux impliqués avant d'accorder l'autorisation demandée.

Finalement, avant d'autoriser la période de référence demandée, le ministre demandera l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise demanderesse.

Cette procédure garantit que toutes les parties concernées sont impliquées.

Il y a lieu de préciser que le paragraphe (5) vise soit l'absence de convention collective, soit les conventions collectives conclues *après* l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le paragraphe (6), quant à lui, règle l'hypothèse d'une convention collective, non déclarée d'obligation générale, qui aurait été conclue *avant* l'entrée en vigueur de la loi et prévoirait une période de référence inférieure à la période de référence légale.

Une telle situation pourrait créer des inégalités injustifiées entre salariés d'un même secteur ou d'une même branche tout comme cela provoquerait de la concurrence déloyale entre les entreprises concernées.

En effet, la compétitivité des entreprises bénéficiant de la période de référence légale de quatre semaines pourrait se trouver, de ce seul fait indépendant de la volonté et de l'action des entreprises, favorisée par rapport à celles des entreprises couvertes par la période de référence plus courte prévue par la convention collective.

Le ministre aura donc le pouvoir d'étendre la période de référence à toutes les entreprises du secteur, de la branche ou de la profession.

Pour ce faire il devra se conformer à la procédure du paragraphe (5), prédécrite.

Lorsque la convention collective sera devenue inapplicable du fait de sa venue à terme ou de sa dénonciation, les règles normales, fixées aux paragraphes (1) à (5), retrouveront application.

Application dans le temps des règles prédécrites

1. La nouvelle période de référence légale de quatre semaines s'applique d'office et immédiatement à toutes les entreprises.

2. Au cas où une convention collective existant avant l'entrée en vigueur de la loi prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines, elle reste d'application.

Le ministre peut étendre cette période de référence à l'ensemble du secteur ou de la branche.

3. Les conventions collectives conclues après l'entrée en vigueur de la loi peuvent prévoir une période de référence négociée par les parties qui peut s'étendre de 0 jour à 12 mois au maximum.

Article 55

L'article 55 ajoute un article 4bis nouveau au texte de la loi de 1970.

Il échet de rappeler que l'article 4 fixe la durée de travail (maximale) normale des ouvriers à huit heures par jour, quarante heures par semaine.

Le nouvel article 4bis met en oeuvre l'accord tripartite du 18 avril 1998 dans ses points, au pilier III, 1.3.2.2., 1.3.3. et 1.3.4. (page 41 du PAN).

Le *paragraphe (1)* énonce clairement et désormais regroupées bien lisiblement dans une même disposition, les règles concernant la durée de travail maximale absolue, heures supplémentaires ou complémentaires comprises.

Aucun ouvrier, ne peut être, en principe, occupé, au total, pendant plus de dix heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

A noter que la durée de travail *hebdomadaire* maximale peut dépasser quarante-huit heures, en application de l'article 8 de la loi sur la durée de travail (cf. article 56 de la présente loi), dans les entreprises travaillant en cycle continu.

La durée maximale hebdomadaire est fixée dans ce cas par la Convention Internationale du Travail No 1.

En application de l'accord tripartite du 18 avril 1998, *le paragraphe (2)*, nouveau, dispose qu'un règlement grand-ducal peut déterminer certains secteurs, branches, activités ou professions pour lesquelles soit la convention collective, soit le ministre ayant le travail dans ses attributions peuvent autoriser l'augmentation de la durée de travail journalière maximale à douze heures.

Dans tous les cas cependant la limite maximale de 40 heures par semaine reste d'application. Dans l'hypothèse de ce paragraphe (2) cette limite ne peut en aucun cas être dépassée, ni par heures supplémentaires, ni par un régime de compensation.

En effet il paraît inopportun et contraire aux exigences de santé et de sécurité d'exiger de salariés d'une part une durée de travail journalière exorbitante de douze heures par jour (par exemple travail pendant trois jours à douze heures et un jour à quatre heures), et, d'autre part un allongement parallèle de la durée de travail hebdomadaire.

Cette nouvelle règle a trois objectifs:

1. la productivité et la compétitivité des entreprises, notamment celles dont l'activité se concentre sur des périodes déterminées; c'est pourquoi d'ailleurs l'alinéa 2 prévoit que le règlement grand-ducal précité peut disposer que les autorisations conventionnelles ou réglementaires peuvent être limitées dans le temps ou à certaines périodes de l'année;
2. l'organisation du temps des individus; un aménagement du temps de travail sur, par exemple, trois fois douze (3 x 12) heures, peut offrir aux salariés des perspectives entièrement nouvelles en matière d'organisation de leur temps;
3. en même temps cette possibilité peut avoir des retombées positives sur le marché de l'emploi; si certains salariés travaillent par exemple trois fois douze (3 x 12) heures, des disponibilités de postes supplémentaires pourraient en résulter.

Article 56

Cet article ajoute deux nouveaux paragraphes (1) et (2) au texte actuel.

Ce faisant il transpose l'article 4 de la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

C'est d'ailleurs la seule disposition de la directive en question qui nécessite une transposition formelle en droit national qui est conforme, dans ses autres dispositions, au texte de la directive.

L'article 4 de la directive crée un droit, pour tout travailleur qui travaille plus de six heures par jour, à un temps de pause dont les modalités seront fixées par des conventions collectives, des accords entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.

Il paraît indispensable au Gouvernement de fixer un temps de pause minimal de 30 minutes, tout en laissant aux partenaires sociaux le soin de fixer d'autres durées et les modalités par la convention collective, un accord subordonné ou, le cas échéant, le règlement interne.

Les alinéas 1 et 2 du paragraphe (3) reprennent le texte actuel de l'article 5bis de la loi de 1970.

Article 57

Ce nouveau texte de l'article 6 de la loi de 1970 est devenu nécessaire pour assurer le joint entre, d'une part, les décisions ministérielles ou conventionnelles concernant les périodes de référence et,

d'autre part, les possibilités exceptionnelles d'augmenter, dans certains cas, la durée journalière du travail. Ces possibilités sont reprises dans les articles 58 à 61 de la loi, soit les articles 7 à 10 de la loi de 1970.

Les décisions concernant les périodes de référence ne pourront pas empêcher l'augmentation de la durée journalière du travail dans les quatre cas visés par les articles 7 à 10 précités.

Ces cas sont:

1. la répartition du travail sur 5 jours ou moins:
neuf heures de durée de travail journalière (art. 7);
2. le travail en continu:
dix heures de travail par jour et 56 heures de travail maximales par semaine (Convention internationale du travail No 1) à condition que, pendant la période de référence de quatre semaines, la durée hebdomadaire de travail ne dépasse pas quarante heures en moyenne (art. 8);
3. les travaux préparatoires ou complémentaires, devant être effectués, pour des raisons techniques, en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise:
compensation de ces heures par un jour de repos quand les dépassements totalisent la durée journalière de travail applicable dans l'entreprise (art. 9);
4. les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure:
récupération de ces heures pendant deux mois à partir de la reprise du travail;
au cas où il n'y a pas de période de référence, cette récupération ne peut augmenter la durée de travail au-delà de dix heures par jour et de quarante-huit heures par semaine;
au cas où il y a une période de référence, la récupération pourra faire dépasser la limite journalière précitée d'une heure au maximum, la durée maximale hebdomadaire restant fixée à quarante-huit heures (art. 10).

Article 58

L'article 58 reprend le texte de l'article 6 de la loi du 9 décembre 1970 qui devient l'article 7 par suite de la renumérotation devenue nécessaire.

Article 59

L'article 59 reprend le texte de l'article 7 de la loi du 9 décembre 1970 qui devient l'article 8 par suite de la renumérotation devenue nécessaire.

Article 60

L'article 60 reprend le texte de l'article 9 de la loi du 9 décembre 1970. La numérotation reste la même par suite de la disparition de l'article 8 actuel de la loi de 1970.

Article 61

L'article 60 reprend le texte de l'article 9 de la loi du 9 décembre 1970. Les références nécessaires dans les alinéas 2 et 3 ont été adaptées conformément à la présente loi (cf. commentaire des articles sous article 57).

Article 62

L'article 62 abroge l'article 8 actuel de la loi de 1970. Cet article définissait les hypothèses dans lesquelles le ministre du travail pouvait accorder une période de référence à certaines entreprises.

Cet article est devenu superflu suite au nouveau système institué par l'article 54 de la loi qui modifie l'article 4 de la loi de 1970.

Ce système prévoit, faut-il le rappeler, une période de référence légale de quatre semaines et la possibilité de fixation de périodes de référence par la convention collective ou par le ministre du travail.

Article 63

Sans commentaire.

Article 64

L'article 64 modifie l'article 16 de la loi du 9 décembre 1970, qui a trait à l'indemnisation due aux ouvriers pour heures supplémentaires.

Actuellement la loi prévoit une majoration de 25% du salaire de l'ouvrier.

Le *paragraphe (1)* reprend ce principe.

Le *paragraphe (2)*, conformément aux conclusions du comité de coordination tripartite du 18 avril 1998 (Pilier III, sous 1.3.6., page 42), ouvre désormais la possibilité d'une compensation par temps de repos rémunéré.

Pour inciter les salariés à tirer profit de cette possibilité, une heure supplémentaire sera compensée par une heure et demie de temps de repos rémunéré.

Cette mesure peut augmenter la flexibilité de l'entreprise, tout en offrant des possibilités nouvelles d'organisation de leur temps aux salariés.

Si le système est bien géré, il peut même en découler des retombées positives pour le marché de l'emploi. Le regroupement d'heures de compensation peut créer des emplois, ne fussent-ils que temporaires, qui peuvent entre autres bénéficier aux chômeurs dans le cadre de diverses mesures de réinsertion.

Le *paragraphe (3)* dispose que la convention collective le cas échéant applicable déterminera si une compensation par temps libre peut se faire et selon quelles modalités.

Le *paragraphe (4)* exempte de la possibilité de compensation des heures supplémentaires par temps libre les très petites entreprises qui n'occupent régulièrement pas plus de cinq salariés (accord tripartite, pilier III sous 1.3.6. page 42).

L'article X modifie les dispositions en matière de durée de travail des employés privés, en l'occurrence la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 concernant le contrat de travail des employés privés.

Habituellement ce texte est consulté dans le texte coordonné du 5 décembre 1989.

Comme le texte nouveau s'aligne presque totalement sur le nouveau texte de la loi de 1970 concernant la durée de travail des ouvriers, tel qu'institué par les articles 54 à 64 de la présente loi, il suffira, pour ce commentaire des articles, de renvoyer aux commentaires correspondants des articles 54 à 64.

Article 65

Cet article reformule l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 en l'alignant, dans sa forme et dans sa teneur, sur les articles 4 et suivants, tels que modifiés par la présente loi, de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée de travail des ouvriers.

La construction logique a été légèrement modifiée et alignée sur celle de l'article 54.

Ainsi le *paragraphe (1)* commence-t-il par définir la durée du travail. Le texte reprend à cette fin, textuellement, en le plaçant logiquement en tête de l'article, l'alinéa 1er du point 1.3. de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937.

Le *paragraphe (2)* pose les limites de la durée de travail maximale normale des employés privés (8 heures par jour, 40 heures par semaine).

Il reprend textuellement le point 1.1. de l'article 6 précité.

cf. commentaire sous article 54 (art. 4, paragraphe (1) de la loi de 1970 sur la durée de travail des ouvriers).

Le *paragraphe (3)* introduit la période légale de référence de quatre semaines.

cf. commentaire sous article 54 (art. 4, paragraphe (2) de la loi de 1970).

Le *paragraphe (4)* a trait à l'obligation d'établir un plan d'organisation du travail.

cf. commentaire sous article 54 (art. 4, paragraphe (3) de la loi de 1970).

Le *paragraphe (5)* a trait à la possibilité pour une convention collective de prévoir une période de référence plus courte ou plus longue que la période de référence légale.

cf. commentaire sous article 54 (art. 4 paragraphe (4) de la loi de 1970).

Les *paragraphes (6) et (7)* ont trait au pouvoir du ministre du travail en matière de périodes de référence.

cf. commentaire sous article 54 (art. 4, paragraphes (5) et (6) de la loi de 1970).

Les textes sont rigoureusement identiques dans les deux cas.

Le *paragraphe (8)* fixe la durée de travail maximale absolue qui ne peut jamais être dépassée, même en cas de période de référence (dix heures par jour, quarante-huit heures par semaine, douze heures par jour dans certains secteurs définis par règlement grand-ducal).

cf. commentaire sous article 55 (art. 4bis de la loi de 1970).

Le *paragraphe (9)* introduit un temps de pause obligatoire de 30 minutes.

cf. commentaires sous article 56 (art. 5bis, paragraphes (1) et (2) de la loi de 1970).

Le *paragraphe (10)* reprend intégralement le texte actuel du point I.2. et du point I.3., alinéa 2 de la loi de 1937.

cf. commentaire sous article 56 (art. 5bis, paragraphe (3) de la loi de 1970).

Le *paragraphe (11)* est le pendant exact de l'article 57 ayant trait aux situations exceptionnelles dans lesquelles la durée journalière de travail peut être augmentée, même si une période de référence est instituée par le ministre ou la convention collective.

cf. commentaire sous article 57.

Les points 1., 2. et 3. du *paragraphe (11)* reprennent textuellement les points I.3., I.4. (alinéa 2) et I.5. de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937.

cf. commentaire sous les articles 58, 59 et 61.

Article 66

Cet article abroge le point I.4. actuel de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937, sauf l'alinéa 2.

Ce texte, qui fixait les conditions dans lesquelles le ministre du travail pouvait accorder une période de référence, est devenu superflu du fait de l'introduction d'une période de référence légale et de tout le système s'y greffant conformément aux paragraphes (3) à (8) de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937 dans la teneur leur conférée par l'article 65 de la présente loi.

cf. commentaire sous article 62.

Article 67

Sans commentaires.

Article 68

L'article 68 reformule le point I.12. actuel de la loi du 7 juin 1937, texte qui devient le nouveau paragraphe (18) de l'article 6 par l'effet de la présente loi.

Les points 1. et 2. du *paragraphe (18) nouveau de l'article 6* de la loi de 1937 ont trait aux heures supplémentaires effectuées par les employés privés.

Le point 1. maintient le principe actuel d'une majoration salariale de 50%.

Le point 2., nouveau, introduit une compensation par du temps libre rémunéré. Le texte est identique à celui des paragraphes (2) à (4) de l'article 16 de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée du travail des ouvriers dans la teneur leur conférée par l'article 64 de la présente loi.

cf. commentaire sous article 64.

Le point 3. reprend textuellement les alinéas 2, 3. et 4. du point I.12. actuel de la loi du 17 juin 1937 et ne nécessite donc pas de commentaire particulier.

Article 69

Sans commentaires.

L'article XI modifie la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Article 70

L'article 70 modifie l'article 1er de la loi du 26 février 1993.

Le *paragraphe (1)*, qui contient la définition du travail à temps partiel, reprend textuellement le contenu de l'article 1er actuel de la loi de 1993.

Il ne nécessite donc pas d'autres commentaires que ceux se rapportant à cette loi.

Le *paragraphe (2)* introduit, pour le calcul de la durée du travail, une période de référence légale de quatre semaines, la même que pour le travail à temps plein.

Les commentaires relatifs à l'article 54 (article 4, paragraphe (2) de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée de travail des ouvriers) et à l'article 65, (article 6, paragraphe (3) de la loi du 7 juin 1937 concernant la durée de travail des employés privés), sont transposables au travail à temps partiel.

Ce texte met en oeuvre les décisions du plan d'action national en faveur de l'emploi conformément aux points 1.3.5.2 et 1.3.10. du pilier III.

L'alinéa 2 du paragraphe (2) nouveau de l'article 1er de la loi du 26 février 1993 rend applicables au travail à temps partiel les dispositions des paragraphes (4) à (6) nouveaux de l'article 4 de la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée de travail des ouvriers (article 54 de la présente loi) et des paragraphes (5) et (7) nouveaux de l'article 6 de la loi du 7 juin 1937 sur la durée de travail des employés privés (article 65 de la présente loi).

Ces textes concernent les modalités selon lesquelles les conventions collectives ou le ministre ayant le travail dans ses attributions peuvent fixer et régler des périodes de référence.

cf. commentaires afférents sous articles 54 et 65.

L'introduction d'une période de référence est censée apporter un élément de flexibilité qui semble actuellement manquer à la législation sur le travail à temps partiel. Par ailleurs, elle assure l'égalité de traitement entre travail à plein temps et travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel est actuellement très peu développé au Luxembourg, en dépit d'une demande pour ce type de travail existant manifestement.

La mesure prise pourrait constituer une incitation pour les employeurs d'offrir plus d'emplois à temps partiel.

Le *paragraphe (3)* introduit un élément de protection pour le salarié. Cet élément doit contrebalancer la flexibilité lui demandée du fait de la mise en place d'une période de référence.

Pour éviter qu'un travail à temps partiel ne puisse être transformé sans autres formalités en travail à temps plein, le paragraphe (3) limite la durée de travail, journalière et hebdomadaire maximale.

Du fait de la période de référence, 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% de celle-ci.

Ainsi, par l'effet de la période de référence, un salarié à temps partiel dont le contrat prévoit une durée de travail hebdomadaire de 16 heures ne peut-il pas être contraint à travailler plus de 24 heures par semaine.

Ce mécanisme essaye de trouver un équilibre entre les besoins de plus de flexibilité pour l'entreprise en matière de travail à temps partiel et une protection adéquate du salarié.

Etant donné que le salarié à temps partiel a des raisons bien précises d'avoir choisi ce type de travail et l'organisation précise de son travail telle que retenue au contrat (cf. article 5 de la loi du 26 février 1993), il n'est pas possible de modifier systématiquement, et à l'improviste, cette organisation.

Comme le contrat de travail à temps partiel doit fixer avec précision tous les éléments concernant l'organisation du travail, ce contrat peut aussi contenir l'accord du salarié pour déroger à la règle ci-avant

expliquée. Le salarié peut donc, dès le début, se déclarer d'accord à ce que du fait de la période de référence, il travaille plus longtemps (par jour ou par semaine) que la „règle des 50%“ le lui permettrait en vertu de la loi.

Le *paragraphe (4)* rend applicables les dispositions concernant le plan d'organisation du travail.

Article 70bis

L'article 70bis complète l'article 5 de la loi du 26 février 1993.

Cet article règle minutieusement le contenu du contrat de travail à temps partiel.

Conformément aux remarques faites à propos du paragraphe (3) nouveau de l'article 1er (cf. commentaire sous article 70), le contrat doit expressément mentionner si le salarié est d'accord, du fait de l'application de la période de référence, de travailler plus que la durée de travail contractuelle augmentée de 50%, et selon quelles modalités.

Article 71

L'article 71 reformule le premier alinéa de l'article 6 de la loi du 26 février 1993 qui définit la notion de travail supplémentaire en régime de travail à temps partiel.

Par application du nouvel article 1 (cf. commentaire sous article 70), et notamment de la période de référence, les heures supplémentaires commencent quand la moyenne hebdomadaire, sur la période de référence applicable, dépasse la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat, le cas échéant dépassée de 50%, en application du paragraphe (3) nouveau de l'article 1er, respectivement la norme fixée au contrat de travail conformément à ce même paragraphe.

L'exemple suivant illustre les propos qui précèdent:

Un salarié à temps partiel a convenu d'une durée de travail hebdomadaire de 16 heures et s'est mis d'accord avec l'employeur à travailler, par application de la période de référence, 80% de plus que sa durée contractuelle hebdomadaire, soit 16 heures + 12,8 heures (80%) = 28,8 heures par semaine.

Les heures supplémentaires commencent quand la durée de travail, sur quatre semaines, dépasse 115,2 heures (moyenne hebdomadaire: 28,8 heures).

Article 72

Au cours de la procédure d'adoption du projet de loi concernant le travail volontaire à temps partiel, le terme „alinéa 1er“ qui devait figurer à l'article 12 paragraphe 4 après les termes „l'article 16 paragraphe 1.“ a été omis par inadvertance. Pour des raisons de sécurité juridique il est indiqué de mettre à profit les modifications proposées à la loi précitée du 26 février 1993 dans le contexte du présent projet de loi pour redresser cette omission involontaire.

Article 73

L'article 73 limite l'application du système de la période de référence à 5 ans.

En effet le comité de coordination tripartite a voulu donner les moyens au comité permanent de l'emploi, chargé de suivre la mise en oeuvre du plan d'action national, de vérifier si la mesure a un impact bénéfique sur le marché de l'emploi, et notamment sur le taux de travail à temps partiel ainsi que sur le taux d'activité en général (accord tripartite, pilier III, sous 1.3.10, in fine).

Le système peut être prorogé soit indéfiniment, soit pour une période déterminée.

La prorogation nécessitera l'intervention du législateur.

L'article XII modifie la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Article 74

L'article 74 modifie le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi de 1989.

C'est l'article qui définit les cas où il peut y avoir recours au contrat de travail à durée déterminée.

Le comité de coordination tripartite et le comité permanent de l'emploi ont toujours prôné le recours au contrat à durée déterminée comme moyen d'insérer ou de réinsérer les chômeurs.

Or, certaines décisions judiciaires ont interprété restrictivement le point 7. du paragraphe (2) de l'article 5 en ce qu'il n'autoriserait le recours au contrat à durée déterminée que dans le cadre de mesures de politique active de l'emploi prévues par la loi ou les règlements.

Or, l'intention des partenaires sociaux était d'étendre le recours au contrat à durée déterminée à l'insertion des chômeurs, même en dehors des mesures prévues par la loi ou les règlements.

L'article 74 reflète cette intention commune.

L'article XIII institue une nouvelle mesure, l'incitation au passage du travail à temps plein au travail à temps partiel.

Article 75

Cette mesure, consistant dans une incitation financière, à savoir la prise en charge des cotisations sociales par le fonds pour l'emploi, doit ouvrir des possibilités de travail à temps partiel puis à temps plein, revenant prioritairement aux chômeurs, par la décision des salariés âgés de 50 ans au moins de se retirer progressivement de la vie professionnelle.

Cette mesure constitue un complément à la préretraite progressive.

Le principe de l'intervention incitative du fonds pour l'emploi est le suivant:

le fonds pour l'emploi prend en charge les cotisations sociales, de manière graduée, au cas où, d'une part, un salarié âgé de plus de 50 ans décide de passer du travail à temps plein au travail à temps partiel, et, d'autre part, l'employeur embauche un chômeur.

La prise en charge porte sur les cotisations sociales dues tant du chef du salarié qui accepte une réduction de son temps de travail (paragraphe (1) et (2)) que du chef du chômeur embauché en compensation (paragraphe (4)).

Les paragraphes (1) et (2) règlent la prise en charge des cotisations sociales dues du chef du salarié passant au travail à temps partiel.

1. Au cas où le chômeur est embauché à temps partiel (notamment pour la fraction libérée du poste du salarié de 50 ans) le fonds pour l'emploi prend en charge la part patronale des cotisations dues pour le salarié passant au travail à temps partiel.
2. Il en est de même quand le chômeur est embauché à durée déterminée (pour 18 mois au moins).
3. La prise en charge est étendue à la part salariale des cotisations dues du chef du salarié étant passé au travail à temps partiel quand l'embauche du chômeur se fait à durée indéterminée.
4. Il en est de même quand le chômeur est embauché à temps plein.
5. Il en est encore de même quand le chômeur embauché est une femme.

Le paragraphe (3) a trait à la prise en charge des cotisations sociales dues du chef du chômeur embauché.

A noter que cette prise en charge se cumule avec la prise en charge des cotisations dues pour le salarié passant au travail à temps partiel.

Elle est limitée à sept ans au maximum.

Cette règle est reprise de celle applicable à la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche de chômeurs âgés (loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi). La durée maximale est censée assurer l'intervention du fonds pour l'emploi jusqu'à l'âge du départ théorique du salarié passant du travail à temps partiel en préretraite ou en pension de vieillesse anticipée.

1. Quand le chômeur est embauché à durée déterminée (18 mois au moins) le fonds pour l'emploi prend en charge la part patronale des cotisations dues de son chef.
2. Il en est de même lorsque le chômeur est embauché à temps partiel, notamment pour la fraction libérée du poste.
3. La prise en charge est étendue à la part salariale des cotisations dues pour le chômeur, quand son embauche se fait à durée indéterminée.
4. Il en est encore de même quand il est embauché à temps plein.
5. Finalement, il en est encore de même quand le chômeur embauché est une femme.

Remarques générales

1. Le système de graduation des interventions du fonds pour l'emploi se justifie par rapport au degré plus ou moins élevé de „précarité“ attachée à l'embauche de chômeurs.

Il semble évident que l'attrait financier d'une embauche d'un chômeur à temps plein et à durée indéterminée doit être plus important que celui découlant d'une embauche à durée déterminée et à temps partiel.

Le système n'ignore cependant pas qu'une embauche, même à durée déterminée et à temps partiel, peut jouer un rôle important en vue de l'insertion d'un chômeur.

2. La condition d'une inscription minimale de trois mois reflète les considérations suivantes:

le souci du Conseil européen sur l'emploi, et donc du plan d'action national en faveur de l'emploi, d'intervenir en temps utile afin d'éviter au chômeur d'entrer dans l'engrenage du chômeur difficile à placer, puis de longue durée:

sans pour autant perdre de vue l'obligation pour le chômeur de devenir lui-même actif dans la recherche d'un emploi:

- la durée d'inscription de trois mois semble constituer un compromis viable et valable entre les deux considérations;
- finalement la nécessité d'une durée d'inscription minimale permet à l'Administration de l'emploi de juger s'il s'agit de chômeurs qui sont effectivement à sa charge et d'éviter certaines fraudes.

3. L'intervention plus favorable du fonds pour l'emploi en cas d'embauche d'un chômeur de sexe féminin s'inscrit dans la ligne du mainstreaming inhérent au présent projet de loi. Les discriminations positives se justifient par le fait de la sous-représentation des femmes dans l'emploi et leur surreprésentation dans le chômage, la faible présence de femmes dans certaines professions et la faiblesse du taux d'activité féminin au Luxembourg.

Paragraphe (4): Sans commentaires particuliers.

Paragraphe (5): L'application de la nouvelle mesure est limitée dans le temps. Elle cessera le 31 décembre 2003, étant donné que pour les embauches de chômeurs effectuées avant le 1er janvier 2004, l'intervention du fonds pour l'emploi continuera jusqu'à son terme déterminé dans les paragraphes (1) à (3).

Sur base d'une évaluation de l'impact de la mesure, le législateur peut la proroger soit à durée indéterminée, soit pour une nouvelle période limitée dans le temps.

L'article XIV modifie la loi modifiée du 10 avril 1976 concernant la réglementation des jours fériés légaux

Article 76

L'article 76 modifie l'article 3 de la loi du 10 avril 1976 qui traite des jours fériés de rechange.

Dans le système actuel, si un des jours fériés légaux tombe sur un dimanche, il est remplacé, moyennant arrêté ministériel, par un jour férié de rechange qui est habituellement fixé au lundi suivant.

Ce système pénalise les entreprises luxembourgeoises, notamment dans le commerce, en ce que leurs concurrents étrangers travaillent notamment les lundis en question. C'est donc une question de compétitivité pouvant avoir un impact positif en termes d'emploi.

Le nouvel article 3 remplace ce système par l'ajout d'un jour de congé additionnel à prendre endéans les 3 mois du jour férié ayant dû être remplacé (*paragraphe (1)*).

Le *paragraphe (2)* dispose que ce jour de congé doit obligatoirement être pris en nature. Il ne peut être compensé financièrement. Il paraît indiqué d'accorder aux salariés leur journée libre, ce qui leur permettra certaines activités qu'ils auraient autrement pu entreprendre le lundi suivant le jour férié légal tombant sur un dimanche.

Le *paragraphe (3)* limite le remplacement de jours fériés tombant sur un dimanche à 3 par année de calendrier.

Cette disposition est la suite nécessaire du texte actuel qui limite le remplacement à 2 jours fériés par année de calendrier plus la célébration de l'anniversaire du Grand-Duc.

Il faudra tenir ouverte cette possibilité.

L'article XV modifie et complète l'article 16 alinéa 1er de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Article 77

La présente proposition étend le bénéfice du congé paternel actuellement réservé aux hommes mariés à tous les pères d'un nouveau né. Il s'agit en fait de rendre responsable les hommes par rapport à la paternité: Cette proposition s'inscrit également dans une approche égalitaire permettant à tous les pères, légitimes et naturels de bénéficier de cet avantage. De même le présent texte met en vigueur les dispositions pertinentes de la Convention internationale de l'enfant qui dispose qu'il est dans l'intérêt de l'enfant d'avoir ses deux parents et donc également de s'occuper de lui. Du point de vue psychologique, le père doit adhérer le plus tôt à son rôle de père à défaut, les études le montrent, les conséquences sont désastreuses pouvant aller à la violence à l'égard de l'enfant ou au simple rejet de l'enfant.

L'article XVI apporte certaines modifications à la législation sur la préretraite (loi modifiée du 24 décembre 1990).

Les modifications proposées, surtout à propos de la préretraite progressive, tiennent compte des critiques de la part des employeurs qui expliquent le peu de réussite de la préretraite progressive par un excès de formalisme et des conditions d'ouverture trop strictes.

Il est un fait que l'instrument de la préretraite progressive n'a guère eu de retombées positives. Comme les critiques sont unanimes à dénoncer les mêmes éléments, il semble légitime et opportun au Gouvernement d'assouplir le texte, sans pourtant ouvrir des opportunités à des fraudes faciles. L'instrument en soi est en effet des plus intéressants. Il faut donc tout faire pour le rendre viable et efficace.

Article 78

L'article 78 n'apporte aucune modification de fond.

Dans l'article 16-2 de la loi modifiée de 1990, le texte qui avait été inséré dans la loi par la loi „tripartite“ du 31 juillet 1995 concernant l'emploi et la formation professionnelle, une simple erreur technique avait subsisté suite à la rénumérotation du texte par le Conseil d'Etat à cette occasion.

Dans la deuxième ligne du texte il y a lieu de remplacer la référence à l'article 10, erronée, par la référence à l'article 16-1.

Article 79

L'article 79 modifie l'alinéa 3 de l'article 6 de la loi de 1990.

Cet article a trait à l'intervention du fonds pour l'emploi en cas de préretraite-solidarité.

Cette intervention est conditionnée par l'embauche compensatrice d'un chômeur.

Actuellement ne sont prises en considération, à part les embauches concomitantes au départ en préretraite, les embauches effectuées dans les trois mois précédant le départ à la préretraite avec l'objectif d'initier le chômeur au travail à effectuer.

Pour donner plus de souplesse au système – étant entendu que pour beaucoup de professions la technicité devient telle qu'une phase d'initiation de trois mois est trop courte – il est proposé d'étendre cette période à six mois avant le départ à la préretraite et de rajouter une période de quatre mois pendant laquelle l'employeur peut embaucher un chômeur après le départ en préretraite. Cela donnera aussi à l'Administration de l'emploi plus de souplesse pour trouver un chômeur approprié pour le poste à pourvoir.

Articles 80 et 81

Les articles 80 et 81 modifient les paragraphes (4) et (5) de l'article 16-3 se rapportant à la préretraite progressive.

Le but de la modification est identique à celui décrit ci-dessus pour l'article 79.

Il s'agit d'étendre à six mois la durée des périodes précédant et suivant le départ à la préretraite pendant lesquelles l'embauche d'un chômeur peut être prise en considération pour donner droit à l'intervention du fonds pour l'emploi. Actuellement ces périodes sont limitées à trois mois.

Pour la motivation de cette modification, il y a lieu de se référer au commentaire de l'article 79 ci-dessous.

Article 82

L'article 82 introduit une modification importante dans le paragraphe (6) de l'article 16-3 de la loi de 1990, donc en matière de préretraite progressive.

Actuellement, le fonds pour l'emploi n'intervient qu'à la condition que le chômeur embauché en compensation, en remplacement d'un travailleur parti en préretraite progressive, soit maintenu dans l'entreprise pendant cinq ans après la période de préretraite.

Cette condition paraît actuellement excessive au vu du développement de l'économie et les contraintes souvent très changeantes et imposant des décisions souvent à très court terme. Elle pourrait desservir les intérêts des chômeurs dont l'embauche risque de devenir plus difficile.

Il est par conséquent proposé de réduire à deux ans la période pendant laquelle le chômeur doit être maintenu dans l'entreprise.

L'intérêt de la mesure reste entier alors que l'insertion d'un chômeur s'en trouvera grandement facilitée.

Article 83

L'article 83 complète le paragraphe (2) de l'article 16.4 en réparant un simple oubli.

Il est évident que l'embauche compensatrice doit pouvoir, a fortiori, être prise en considération en cas d'une embauche à temps plein d'un chômeur.

Or, actuellement le texte ne mentionne que l'embauche compensatrice à temps partiel et moyennant contrat d'apprentissage.

La présente modification répare cet oubli.

*

TITRE III

POLITIQUE D'EGALITE DES CHANCES

Le titre III comprend quatre volets:

- l'institution d'un congé parental
- l'institution d'un congé pour raisons familiales
- la mise en place de mesures en faveur de la réintégration dans la vie active
- l'introduction d'actions positives dans le secteur privé

L'article XVII (articles 84 à 102) a pour objet d'introduire un congé parental.

Article 84

Le présent article définit l'objet des articles 84 à 102 de la présente loi, à savoir l'institution d'un congé spécial dit congé parental. Pour mettre en oeuvre la directive visée et notamment de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle, et pour permettre aux parents de s'occuper de l'éducation de leurs enfants en bas âge, un droit au congé parental est introduit en faveur de toute personne ayant la qualité de parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi et telle que spécifiquement définie aux articles 85 et 86.

Article 85

Les articles 85 et 86 définissent les ayants droit au congé parental. Plusieurs conditions sont cumulativement à remplir. Le présent article définit les conditions familiales à remplir.

1. Pour des raisons de gestion technique et de contrôle et afin de garantir une certaine cohérence en matière de prestations familiales, sont pris en considération les enfants tels que définis par 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. Ainsi le travail administratif sera considérablement réduit lors de la mise en oeuvre de la présente loi étant donné qu'un grand nombre de familles sont d'ores et déjà saisi dans la banque de données de la CNPF (les enfants recevant les allocations familiales luxembourgeoises au taux plein ou une allocation différentielle pour ce qui est des enfants résidant dans l'espace communautaire ou assimilé et dont un des parents travaille au Luxembourg).

L'alinéa 2 de l'article 2 de la loi précitée détermine les enfants tombant sous le champ d'application, à savoir les enfants légitimes ou légitimés issus des mêmes parents. L'alinéa 3 étend le bénéfice également aux enfants naturels et adoptifs et garantit ainsi l'égalité des enfants en la matière.

2. Comme le congé parental est accordé également dans l'intérêt des enfants, une seconde condition doit être remplie, à savoir la condition relative à l'éducation de l'enfant. En effet, la clause de l'accord-cadre sur le congé parental prévoit en son article 1: *„En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins 3 mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux.“*

Le point 2 de l'article 85 de la présente loi reprend donc cette clause de l'accord-cadre en précisant que le congé parental est accordé aux parents qui s'occupent de l'enfant. Comme les parents ont le choix entre l'allocation d'éducation et le congé parental il convient, pour autant que faire se peut, de maintenir une certaine cohérence entre les dispositions. Aussi le présent alinéa reprend partiellement la formule qui a déjà été utilisée pour la définition des conditions d'octroi de l'allocation d'éducation, à savoir que *„le parent doit s'adonner principalement à l'éducation des enfants et n'exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental“*.

Le présent alinéa fait également le lien avec les conditions d'emploi telles que prévues à l'article suivant.

Etant donné que le plan national pour l'emploi prévoit de soutenir la formule du travail à temps partiel, les présentes dispositions prévoient la possibilité d'un congé parental à temps partiel.

L'article 85 prévoit par conséquent que peuvent également bénéficier du congé parental à temps partiel les parents qui travaillent à temps partiel sans que pour autant la durée hebdomadaire totale de travail ne puisse dépasser la moitié de la durée normale de travail applicable soit en vertu de la loi, soit en vertu d'une convention collective de travail. Il s'agit en l'occurrence d'une formule similaire à celle utilisée pour l'octroi de la moitié de l'allocation d'éducation telle que prévue à l'article 2.3 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

3. La présente condition précise le champ d'application territoriale de la présente législation.

Il a été retenu que l'ayant droit doit soit résider d'une façon continue au Luxembourg soit relever du champ d'application des règlements communautaires.

Article 86

Le présent article précise les conditions d'emploi qui s'ajoutent à la définition du parent telle que précisée à l'article 85. Nonobstant l'application territoriale par rapport à la fonction parentale, la loi précise également, en ce qui concerne l'emploi ou l'occupation professionnelle de l'ayant droit, qu'il doit, d'une part, se trouver soumis à la législation du travail luxembourgeoise et, d'autre part, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. En effet, le droit en vertu duquel le congé parental est accordé est le droit luxembourgeois. D'autre part, le droit du travail par sa spécificité de la protection de l'ordre public social et de la protection des salariés est une loi de police qui s'applique à tous les salariés au Luxembourg en vertu de l'article 3, alinéa 1er, du code civil. Par ailleurs, pour des raisons de contrôle et à défaut d'une coordination au niveau communautaire des différents congés de travail, il convient d'appliquer le principe de la territorialité de la présente loi en essayant de rattacher les travailleurs par un double lien, l'emploi et l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Le présent article reprend par ailleurs la clause 1, point 2, de l'accord-cadre sur le congé parental qui précise, pour sa part, que *„le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant*

un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque Etat membre". (clause 1 pt. 2)

Ainsi, le parent souhaitant bénéficier du congé parental doit, suivant le présent article:

- soit avoir un contrat de travail auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché. Son lieu de travail doit, en outre, être situé sur le territoire du Grand-Duché au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Pour ce qui est de cette condition territoriale du lieu de travail, le dernier alinéa du présent article prévoit une exception pour les salariés soumis à la législation luxembourgeoise mais détachés à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption, à condition qu'ils soient normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois;

- soit disposer d'un contrat d'apprentissage répondant aux mêmes conditions que sub 1er tiret;
- soit exercer une profession indépendante ou libérale de façon légale sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant;
- soit être fonctionnaire, employé ou ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fers.

Le point 2 de l'article 86 introduit une période de stage de douze mois devant précéder le début du congé parental. La durée du stage a été choisie d'une part pour des raisons techniques quant à la mise en oeuvre de la législation et d'autre part au regard des dispositions communément appelés „baby-years" prévues à l'article 171 point 7 du code des assurances sociales en ce qui concerne la mise en compte comme période effective d'activité professionnelle pour l'assurance pension. La durée de douze mois est prouvée par le nombre de mois d'affiliation obligatoires à l'assurance pension.

Sont comptées comme affiliation obligatoire les périodes d'activité professionnelles ou périodes y assimilées pour lesquelles des cotisations ont été versées, à savoir, pour ce cas:

- les périodes correspondantes à une activité professionnelle exercée pour le compte d'autrui,
- les périodes correspondantes à une activité professionnelle exercée pour le propre compte, par les ressortissants de la Chambre des Métiers, de la Chambre de Commerce ou de la Chambre d'Agriculture ou ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial; y sont assimilées les périodes pendant lesquelles l'associé d'une société ou association ayant pour objet une telle activité, soit participe d'une façon effective et continue à la gestion courante, soit détient seul ou ensemble avec son conjoint plus de la moitié des parts sociales;
- les périodes pour lesquelles est versé un revenu de remplacement sur lequel une retenue de cotisations au titre de l'assurance pension est prévue;
- les périodes correspondant au titre d'un apprentissage pratique à des périodes de formation professionnelle indemnisées, pour autant qu'elles se situent après l'âge de 15 ans accomplis;
- les périodes accomplies par le conjoint et, pour les activités ressortissant de la Chambre d'Agriculture, par les parents et alliés en ligne directe ou collatérale jusqu'au 3e degré inclusivement d'un assuré, pourvu que le conjoint, parent ou allié soit âgé de 18 ans au moins et prête au prédit assuré des services nécessaires dans une mesure telle que ces services peuvent être considérés comme activité principale (article 171 du Code des assurances sociales, alinéa 1er, tirets 1, 2, 3, 5 et 6).

Article 87

Conformément au plan d'action national en faveur de l'emploi, le présent article prévoit les différents types de congé parental possibles. Le plan d'action national en faveur de l'emploi a, pour sa part, précisé:

„La directive sur le congé parental sera transposée dans le cadre de ce plan d'action. Le père et la mère auront un droit individuel à un congé parental pour pouvoir s'occuper d'un enfant pendant 6 mois. (...)

Le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps: dans ce cas, il sera étendu à douze mois et l'allocation sera répartie sur douze unités."

Le présent article prévoit, par conséquent, que:

- chaque parent a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant. Ce congé est de droit et l'employeur ne peut pas le refuser:

- le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. En ce cas, l'employeur doit donner son accord au préalable. Ce congé parental à temps partiel est donc prévu comme une possibilité qui doit correspondre cependant au besoin d'une entreprise déterminée;

le point 3 de l'article 87 prévoit que le congé parental peut, en cas d'accouchement multiple, être prolongé de deux mois à plein temps par enfant et de quatre mois à mi-temps par enfant. Cette prolongation vaut bien évidemment pour les deux parents et est introduite afin de compenser le travail supplémentaire engendré par les naissances multiples.

Article 88

L'article 88 précise les modalités du congé parental conformément à ce qui avait été décidé par le Gouvernement et les partenaires sociaux lors de l'établissement du plan d'action national pour l'emploi. Ce plan d'action national pour l'emploi précise en la matière:

„Ce congé parental ne sera pas fractionnable, ce qui favorisera le remplacement temporaire sur le poste de travail et créera des possibilités d'occuper des chômeurs pendant six mois ou, le cas échéant, dix à onze mois. Son application ne sera pas rétroactive. Un lien sera établi avec l'allocation d'éducation.

Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation, versée sur 22 mois à raison de 16.640.- F par mois, sans garantie de réemploi, soit pour le congé parental d'une durée de six mois, avec garantie de réemploi et indemnisé à hauteur de plus ou moins 60.000.- francs luxembourgeois par mois, si bien que le coût pour un parent sera le même dans les deux cas de figures. Ce parent devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant, à la fin du congé de maternité.

Le deuxième parent pourra profiter de son congé parental en touchant la même allocation, sans toutefois avoir le choix d'opter pour l'allocation d'éducation, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans, mais toujours en une période non fractionnable.

Le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps: dans ce cas, il sera étendu à 12 mois et l'allocation sera répartie sur douze unités.“

L'article 88 reprend donc les principes suivants :

- le congé parental n'est pas fractionnable. Dans une optique de politique de marché de l'emploi, le présent texte prévoit que le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Ceci permet à l'entreprise de mieux gérer les congés et par ce biais, il sera également possible de libérer un poste de travail pour une durée prédéfinie, relativement longue de 6 respectivement de 10 à 11 mois si le congé parental est pris consécutivement à un congé de maternité.

Par ailleurs, le texte prévoit que le congé parental doit être pris en entier c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de renoncer à une partie du congé parental.

En effet, l'employeur qui doit s'occuper du remplacement de la personne qui pourrait disposer d'un congé parental, doit avoir la possibilité de pouvoir engager un remplaçant pendant une durée précise ce qui lui permettra de pourvoir plus facilement à ce remplacement;

- le congé ne peut être pris simultanément par les deux partenaires.

Etant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, également d'une mesure devant permettre aux parents de s'occuper pendant une période déterminée et à des moments éducatifs importants de l'évolution de l'enfant, le congé parental ne peut pas être pris conjointement par les deux partenaires. Dans l'intérêt de l'enfant, la prise du congé parental doit s'étendre sur deux périodes de six mois différentes l'une de l'autre, permettant ainsi aux parents de se consacrer, chacun pour sa part, à des moments différents à l'éducation de l'enfant.

Cependant, en cas de congé parental à mi-temps, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant. Dans ce cas, une prise conjointe d'un congé parental à mi-temps est rendue possible par le présent article. Cette façon de procéder permettra aux parents d'organiser au mieux leur vie familiale et d'harmoniser celle-ci avec leur vie professionnelle: prise du congé parental consécutivement au congé de maternité.

Le fait que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité permettra à l'employeur, le cas échéant, de recruter pendant la durée du congé parental un remplaçant pour la durée de 10 respectivement de 11 mois. Par ailleurs, il est évident que les premiers mois de l'enfant

sont très importants dans l'éducation de ce dernier. L'obligation d'utiliser un des congés parentaux pendant les premiers mois de l'enfant, s'explique également par l'importance éducative de la présence d'un des parents auprès de l'enfant pendant ces premiers mois. Comme le note pertinemment le Conseil d'Etat dans son avis du 15 mai 1984 relatif à la proposition de loi tenant à instaurer un régime de congé parental (doc. parl. No 2717). „En fait, la possibilité, notamment pour la mère, de renoncer à son emploi consécutivement au congé de maternité, est entrée dans nos moeurs ...”

Le présent projet prévoit non pas une rupture définitive de travail mais une suspension permettant tant au père qu'à la mère de prendre un congé parental consécutif au congé de maternité et de réintégrer ensuite son activité professionnelle:

- possibilité de prendre le second congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant.

Le terme de cinq ans retenu par le présent texte, conformément à ce qui avait été décidé lors de l'élaboration du plan d'action national pour l'emploi, s'explique par le fait que cette date couvre tout le temps précédant l'entrée de l'enfant dans le système préscolaire. Ceci permettra aux parents, s'ils le souhaitent, de prendre le congé parental au moment de la transition de l'enfant d'une éducation éventuellement exclusivement à domicile vers le système préscolaire:

- priorité de choix accordée à la mère.

Le texte légal ne saurait imposer lequel des partenaires est obligé de prendre son congé parental suite au congé de maternité. Si un désaccord entre parents surgit en la matière, deux options étaient possibles: soit le recours au juge ce qui risque d'engouer les tribunaux et n'est pas dans l'intérêt ni des parents, ni de l'enfant; soit de donner priorité à un des parents. Il a paru logique d'accorder ce droit à la mère, celle-ci ayant en général des relations plus fortes avec l'enfant en bas âge.

Au cas où ce premier congé parental à prendre immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil, n'est pas pris, le congé parental est perdu pour un des partenaires. Etant donné qu'il s'agit d'un droit individuel, le droit au congé parental restera acquis au second partenaire.

Dans ce cas également, il sera, selon toute vraisemblance, parfois difficile de déterminer lequel des deux partenaires aura ce droit. Pour les mêmes raisons, la préférence a été accordée à la mère:

- choix de la date du congé parental ouverte pour les familles monoparentales.

Etant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, d'un droit individuel, les monoparentaux n'auront droit également qu'à un seul congé parental. Afin cependant de leur permettre d'organiser leur vie familiale parfois plus difficile que celle des couples, le présent texte propose de ne pas obliger le parent dont il s'agit de prendre obligatoirement ce congé parental directement après le congé de maternité, mais de laisser ce droit ouvert jusqu'à l'âge de cinq ans:

- le congé parental n'est pas transférable.

La clause 2.2 de l'accord-cadre sur le congé parental prévoit que: „*Pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.*”

Le présent article retient ce caractère non transférable du congé parental qui est explicitement inscrit dans ce texte. En effet, l'aspect d'égalité des chances entre les hommes et les femmes ainsi que le partage „obligatoire” de la responsabilité éducative auprès d'un enfant est une notion importante que les partenaires de la tripartite ont voulu inscrire de façon explicite dans le texte dont s'agit.

Article 89

Le présent article précise les modalités de la notification de la demande du congé parental.

Etant donné que le congé parental tel qu'il est prévu par le plan d'action national pour l'emploi est également une mesure pour l'emploi, les bénéficiaires du congé parental devront demander le congé parental le plus tôt possible afin de permettre aux entreprises de disposer des délais suffisants pour engager un chômeur pour remplacer les personnes qui prennent le congé parental. Dès lors, il a paru logique que le congé parental qu'on souhaite prendre immédiatement après le congé de maternité soit demandé avant le début du congé de maternité.

Cela permettrait en effet à l'entreprise de connaître la durée exacte pour laquelle elle doit recruter un remplaçant et aura pour avantage supplémentaire de permettre à la CNPF de préparer à temps le dossier et de verser l'indemnité prévue suivant les délais qui s'imposent.

Se pose cependant, dans ce cas de figure, le problème des cas où l'enfant ne survit pas à la naissance. Dans ce cas, l'annulation du congé parental devra être un droit et les contrats de remplacement devront prévoir explicitement une clause précisant que la fin du contrat de remplacement est définie par le retour de la personne disposant d'un congé parental, celui-ci pouvant survenir avant le délai normal suite à une interruption motivée dudit congé parental.

Pour ce qui est de la demande du congé parental pour le 2e partenaire, il a été retenu, pour les mêmes motifs que ceux énoncés précédemment, que le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur en indiquant le début souhaité du congé parental avec un préavis de 4 mois.

Pour ce qui est des parents exerçant une activité indépendante, des délais de notification similaires à ceux pour les parents salariés ont été prévus pour la notification de la demande du congé parental à la caisse nationale des prestations familiales.

Ces délais ne doivent pas être regardés comme étant trop contraignants pour les ayants droit étant donné qu'ils sont établis également dans leur intérêt.

En effet, ces délais permettront à l'administration concernée de préparer les dossiers suffisamment à l'avance pour permettre les vérifications nécessaires et pouvoir payer le moment venu l'indemnité pour congé parental.

Article 90

L'article 90 précise les obligations de l'employeur en ce qui concerne le congé parental.

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Pour ce qui est du congé parental pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant, l'employeur a la possibilité de reporter le congé sollicité à une date ultérieure mais seulement pour des raisons prédéfinies et dans des conditions strictes. L'article 90 précise les raisons et les conditions dont s'agit. L'article 90 prévoit également qu'en cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié endéans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois (respectivement six mois pour les entreprises occupant moins de 15 salariés) après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de la personne qui a sollicité ce congé parental. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Le présent article précise également les procédures à suivre lors d'un tel refus, à savoir l'information par l'employeur de la délégation du personnel. En cas de désaccord sur le motif du report, le salarié, la délégation du personnel ou un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines dont le Directeur ou son délégué, selon la mission leur accordée légalement, peuvent prévenir ou aplanir des divergences (Art. 2 (1) de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines). Si le désaccord demeure, la saisine du Tribunal de travail statuant en matière de référé est prévue.

Cette procédure n'est pas applicable aux fonctionnaires et employés de l'Etat. En effet, le statut général des fonctionnaires ne connaît pas la fonction du „délégué du personnel“ et, d'autre part, l'inspection du travail n'est pas compétente en cas de litige entre l'Etat-employeur et ses agents. Il est donc préférable de faire jouer en cette matière les règles traditionnelles du statut général et en particulier le droit de recours des fonctionnaires contre les actes de leurs supérieurs qui les lèsent dans leurs droits statutaires.

Article 91

Cet article précise les droits du salarié en matière de droit du travail et lui garantit ses droits.

L'alinéa premier pose le principe général que le congé parental, qui est un congé extraordinaire sui generis, maintient les relations de travail en les suspendant seulement pendant la durée du congé. A la fin du congé parental, le salarié voit de nouveau revivre pleinement les relations de travail antérieures.

Afin de garantir ce droit au salarié celui-ci est protégé contre le licenciement de la part de l'employeur à partir du dernier jour du délai pour la notification obligatoire du congé parental à celui-ci.

En conséquence, l'employeur ne pourra plus notifier au salarié avant la fin du congé parental la résiliation de son contrat de travail à partir du quatrième mois précédent le congé parental, c'est-à-dire pour

le congé parental pris consécutivement au congé de maternité, à partir du congé de maternité jusqu'à la fin du congé parental.

A l'instar des dispositions de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant 1) la maternité de la femme au travail 2) la modification de l'art. 13 du CAS modifié par la loi du 2 mai 1974 notamment l'article 10 alinéa 2 (modifiée par la loi du 24 mai 1989), la résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet. Pour la mère, cette année est partiellement protégée par le congé de maternité lorsqu'elle choisit le congé parental consécutivement au congé de maternité. Cependant il a paru plus simple de prévoir une disposition générale de protection en la matière.

Pour le surplus, il est renvoyé aux dispositions de la loi précitée de 1975.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction de 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.

Le litige doit être jugé selon une procédure rapide – le référé – et sans autre forme comme en matière sommaire. Cette procédure n'appelle pas d'autres commentaires. On se réfère pour le surplus aux lois du 6 décembre 1989 sur les juridictions de travail resp. sur le référé auprès du tribunal du travail.

Si cependant avant la notification du contrat de travail un terme est prévu ou une faute grave a eu lieu, le contrat de travail pourra être résilié immédiatement. Par ailleurs, le contrat de travail pourra également être résilié lorsque les conditions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail se trouvent remplies, à savoir en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur.

Enfin, le présent article précise que le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, ne pourra pas bénéficier du congé parental. En effet, la prise du congé parental durant cette période empêcherait l'employeur d'utiliser effectivement les mois prévus par la clause d'essai pour vérifier l'adéquation du salarié pour le poste déterminé.

Afin d'éviter tout malentendu en ce qui concerne les effets de la suspension du contrat de travail pendant le congé parental et au moment de l'échéance du congé parental, il a paru nécessaire de préciser que, pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi. Ce n'est que d'une façon exceptionnelle et objectivement justifiée, p.ex. pour les cas de force majeure, que l'employeur peut offrir un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente au salarié absent. L'essentiel consiste à ce que les conditions de travail après le congé parental ne soient pas diminuées. Il est cependant loisible à l'employeur d'accorder un meilleur poste de travail après le congé parental.

Comme le congé parental ne doit pas avoir de conséquences négatives sur les droits du travailleur, les droits du salarié doivent être garantis de sorte que le congé parental ne doit pas avoir de conséquence sur la détermination des droits liés à l'ancienneté. Par ailleurs, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le congé parental est également pris en compte pour le stage prévu à l'article 25 CAS notamment pour avoir droit à une indemnité pécuniaire de maternité et pour le stage prévu à l'article 83 alinéa 2 ci-avant, à savoir l'affiliation à l'assurance pension obligatoire.

Au cas où un bénéficiaire du congé parental, après avoir été réintégré à son poste de travail à l'issue du congé parental, est privé d'emploi la période du congé parental est mise en compte, en cas de besoin, pour le calcul de la période de stage prévue à l'article 16 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.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de chômage complet, il est tenu compte du salaire brut touché par l'ancien bénéficiaire du congé parental après, et le cas échéant avant, le début de la période du congé parental.

Article 92

L'article 92 énumère les différentes dispositions de non-cumul avec d'autres types de congé.

1. Le présent alinéa précise que le congé parental ne fait pas partie des absences assimilées au travail effectif et, par conséquent, ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Ainsi, le salarié qui prend son congé parental n'a droit, pendant cette année légale, qu'à la moitié de son congé légal normal. Cette mesure se justifie par la longue durée du congé parental, qui porte sur 6 mois. Par ailleurs, le

présent alinéa précise que le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

2. Le présent alinéa précise que, si un congé de maternité respectivement un congé d'accueil survient pendant le congé parental, le premier se substitue au second. Cela signifie que, dans ce cas, l'indemnité pour le congé parental est également remplacée par l'indemnité pécuniaire de maternité calculée, pour sa part, par référence au salaire brut que le salarié aurait gagné en cas de continuation du travail pendant le congé de maternité, respectivement, pour le fonctionnaire, par la continuation du traitement qu'il a touché avant le congé parental.

Dans ce cas, le congé parental prend fin et ne peut plus être continué après le congé de maternité où s'ouvre le droit à une nouvelle période de congé parental.

Article 93

Sans commentaires.

Article 94

L'article 94 fixe le montant de l'indemnité pour le congé parental. Celle-ci s'élève à 11.000.- F/mois pour le congé parental et à 5.500.- F/mois pour le congé parental à temps partiel. Ces chiffres correspondent au nombre indice 100 de l'indice du coût de la vie, ce qui signifie au n.i. de 548,67 le montant de 60.354.- F/mois pour le congé parental et de 30.177.- F/mois pour le congé parental à temps partiel.

Le montant global sur 6 mois, respectivement sur 12 mois s'élève à quelque 362.120.- F. Ce montant est identique à celui de l'allocation d'éducation qui, pour sa part s'élève à 3.000.- F au n.i. 100, ce qui signifie 16.460.- F/mois au n.i. actuel, ce qui signifie sur 22 mois d'attribution la somme globale de 362.120.- F.

Rappelons que le plan d'action national pour l'emploi prévoyait que:

„Un lien sera établi avec l'allocation d'éducation.

Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation, versée sur 22 mois à raison de LUF 16.640.- F/mois et sans garantie de réemploi, soit pour le congé parental d'une durée de six mois, avec garantie de réemploi et indemnisé à hauteur de plus ou moins LUF 60.000.- F/mois, si bien que le coût pour un parent sera le même dans les deux cas de figure.“

Le deuxième alinéa du présent article précise que l'indemnité pour le congé parental est exempte d'impôts. Cette exemption fiscale correspond à l'exemption fiscale de toutes les prestations familiales et est nécessaire pour sauvegarder le parallélisme avec l'allocation d'éducation prévue par le plan d'action national pour l'emploi.

Par ailleurs, le présent alinéa prévoit également que l'indemnité pour le congé parental est exempte de cotisations d'assurances sociales à l'exception de la cotisation d'assurance maladie.

En effet, il a été considéré que la période de congé parental devait donner lieu à la continuation de l'affiliation aux assurances sociales. Pour ce faire, il a été retenu que les cotisations pour l'assurance maladie seraient à déduire de l'indemnité pour le congé parental et que cette déduction se ferait automatiquement par l'organisme chargé du versement de l'indemnité dont s'agit, à savoir la Caisse nationale des prestations familiales. Pour ce qui est des cotisations pour l'assurance pension, il a été retenu de traiter le congé parental par analogie au soi-disant „baby-years“, c'est-à-dire en reprenant les cotisations à charge du budget de l'Etat (cf. article 97).

Article 95

L'article 95 précise les modalités de paiement de l'indemnité pour le congé parental. La Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) sera chargée de l'administration des dossiers dont s'agit.

Le parent qui souhaite obtenir un congé parental doit en informer, dans les délais prévus à l'article 89, son employeur. Par la suite, il adresse une demande écrite à la CNPF. Cette demande écrite doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur.

Pour le congé parental prévu à l'article 88 alinéa 4 du présent texte, et pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, la naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans la huitaine à partir de la déclaration à l'état civil.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

Pour ce qui est des parents exerçant une activité indépendante, ceux-ci doivent présenter une demande à la Caisse nationale des prestations familiales dans les mêmes délais que les parents salariés. Ils doivent y joindre une déclaration sur l'honneur certifiant qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article 85 alinéa 2 du présent texte, à savoir qu'ils s'adonnent principalement à l'éducation de l'enfant et n'exercent aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou n'exercent pendant la durée du congé parental à mi-temps qu'une activité professionnelle dont la durée hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse pas la moitié de la durée normale de travail. Cette procédure est la même que celle retenue pour l'allocation d'éducation.

Avant le début du congé parental, la Caisse confirme aux parents et, le cas échéant, 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.

L'indemnité est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due. En cas de présentation tardive et non conforme aux alinéas 2 et 3 du présent article, l'allocation est versée après l'instruction du dossier par la Caisse.

Article 96

L'article 96 précise les dispositions de non-cumul avec l'allocation d'éducation.

Le plan d'action national pour l'emploi prévoit en effet que: *„Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation (...) soit pour le congé parental d'une durée de 6 mois (...). Ce parent devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant, à la fin du congé de maternité. Le deuxième parent pourra profiter de son congé parental en touchant la même allocation, sans toutefois avoir le choix d'opter pour l'allocation d'éducation, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans, mais toujours en une période non fractionnable.“*

Le présent article prévoit donc en son point 1 que l'indemnité pour le congé parental pris conformément à l'article 88, alinéa 4, c'est-à-dire immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil, n'est pas due en cas de versement de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. Il précise, par ailleurs, que l'allocation d'éducation n'est plus due pour le même enfant lorsqu'une indemnité de congé parental pris conformément à l'article 88, alinéa 4, a déjà été versée à l'un des parents.

Par ailleurs, le point 2 de l'article 96 prévoit, pour sa part, que l'allocation d'éducation pour l'un des parents et l'indemnité pour le congé parental pour l'autre parent ne peuvent être versées simultanément. Parallèlement à l'impossibilité de prendre 2 congés parentaux simultanément, cette option a été retenue afin que l'enfant puisse bénéficier de la présence d'un des parents à domicile pendant la période la plus longue possible.

Toutefois, pour les parents ayant en charge un troisième enfant ou un enfant handicapé et pour lesquels l'allocation d'éducation est prolongée jusqu'à quatre ans, cette clause de non-cumul temporaire n'est pas prévue. En effet, dans les cas d'une allocation d'éducation de quatre années, la période de possibilité de prise du congé parental se situerait uniquement pendant la quatrième année de l'enfant. Etant donné cette réduction sensible de la période où un tel congé parental pourrait être pris ainsi que vu le fait de la grande charge de travail à partir du troisième enfant ou dû à un enfant handicapé, il a été retenu, dans ces cas, de permettre aux parents de bénéficier du congé parental pendant la période de versement de l'allocation d'éducation.

Article 97

Sans commentaires.

Article 98

Les infractions aux dispositions des article 85 alinéa 2 – à savoir s'occuper principalement de l'éducation de l'enfant et ne plus exercer d'activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou n'exercer qu'une activité à mi-temps ou plusieurs activités à temps partiel ne dépassant ensemble pas le mi-temps pendant la durée du congé parental à temps partiel – ainsi que de l'article 90 alinéa 1er – c.-à-d. lorsque l'employeur refuse le congé parental consécutif au congé de maternité – sont sanctionnées par des peines correctionnelles.

Les dispositions quant aux circonstances atténuantes peuvent être appliquées.

Article 99

Pour des raisons pratiques il est renvoyé à certaines dispositions de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu. Il s'agit de l'art. 24 qui prévoit des sanctions pénales en cas de manoeuvres frauduleuses pour l'octroi de l'indemnité, de l'article 25 en matière de prescription, de l'art. 27 en ce qui concerne la modification ou la suppression de l'indemnité, des art. 30 à 32 en ce qui concerne les contestations et recours en matière d'octroi de l'indemnité pour congé parental.

Article 100

La loi sur le congé parental s'applique aux fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et des chemins de fer (art.83 al.1). La situation spécifique des fonctionnaires en matière de congé postnatal – droit à un congé sans traitement de deux ans ou d'un congé pour travail à mi-temps de six ans, faculté de demander un de ces deux congés jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de quinze ans – exige cependant une solution particulière pour cette catégorie de personnel en matière de congé parental.

Toutefois, le présent texte ne retient pas la possibilité de ne pas permettre le cumul du congé parental avec les congés sans traitement ou pour travail à mi-temps dont le fonctionnaire est en droit de bénéficier et qui comptent comme période d'activités de service. Cette clause de non-cumul des congés existe par ailleurs déjà à l'heure actuelle en matière d'allocation d'éducation.

Il importe de préciser que le bénéficiaire d'un congé parental pourra toujours demander un congé sans traitement ou pour travail à mi-temps sur base des articles 30, §2 ou 31, §2 du statut (congés pour „élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans“).

Il faut enfin remarquer que le congé parental est assimilé à une période de travail effectif et qu'il est dès lors mis en compte pour les avancements en échelon et en traitement, pour les promotions, pour le droit d'admission à l'examen de promotion ainsi que pour la détermination du droit à la pension et le calcul de la pension. Toutefois cette mise en compte n'est pas formellement inscrite dans le statut alors qu'elle ressort clairement de l'article 88 („Maintien des droits“) du projet.

Par ailleurs, étant donné la durée du congé parental, le présent article suspend les stages prévus à l'article 2 du statut général des fonctionnaires pendant la durée du congé parental.

Article 101

L'article 171 du code des assurances sociales est modifié de manière à ce que les personnes bénéficiant du congé parental bénéficient pendant cette période de l'assurance pension dont les cotisations sont prises à charge par l'Etat. Ainsi, le point 1 du présent article inscrit les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la présente loi, dans l'énumération des périodes effectives d'assurance obligatoire. Le deuxième article modifie l'article 240 du code des assurances sociales qui précise que les cotisations des mois de congé parental sont à charge de l'Etat.

Elles sont calculées comme pour les „baby-years“ sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables au cours des 12 mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental pour ce qui est du congé parental qui n'est pas pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil.

Article 102

Le droit au congé parental s'ouvrira pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre 1998. Il ne sera pas rétroactif.

Etant donné cependant que les articles 81 à 98 devront s'appliquer aux naissances à partir du 1er janvier 1999, il faudra, par dérogation aux délais prévus aux articles 86 et 92 du présent texte, prévoir une procédure transitoire pour les cas où le congé de maternité (phase prénatale) a déjà débuté avant cette date. Pour ces cas, il a été prévu que les délais prévus commenceront leurs effets à partir de l'entrée en vigueur de la loi, c.-à-d. à partir du 1er janvier 1999.

L'article XVIII a pour objet d'introduire un congé pour raisons familiales.

Article 103

L'article 103 définit le congé pour raisons familiales lequel a pour objectif de permettre aux personnes exerçant une activité professionnelle et qui ont à charge au moins un enfant de 15 ans, de s'occuper

de cet enfant en cas d'urgence, de maladie grave, d'accident ou d'une autre raison impérieuse concernant sa santé.

Par ailleurs, peuvent également bénéficier du congé pour raisons familiales les personnes dont le conjoint ou la personne avec laquelle elle vit en communauté domestique, au cas où cette dernière est le parent de l'enfant ou des enfants précités, est gravement malade et dans l'impossibilité de s'occuper elle-même des enfants.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé pour raisons familiales, la maladie de l'enfant, respectivement des personnes prévisées, doit avoir un caractère grave et une certaine durée qui sera précisée à l'article 105.

Il semble en effet important que les parents puissent s'occuper eux-mêmes de leur enfant dans les cas où une présence constante auprès de son chevet est nécessaire, respectivement lorsque la gravité de la maladie le requiert. La présence des parents peut dans nombre de cas éviter des hospitalisations, respectivement leur présence constante à l'hôpital peut éviter des peurs dues à un environnement étranger ce qui ne peut être que favorable à la guérison de l'enfant.

Article 104

L'article 104 définit le champ d'application personnel et donc les bénéficiaires potentiels du congé pour raisons familiales.

Si le bénéficiaire doit, bien évidemment, avoir à sa charge un enfant de moins de 15 ans, il doit également exercer une activité professionnelle entraînant l'obligation de s'assurer à l'assurance maladie maternité conformément à l'article 1er alinéa 1, 2, 4 et 5 du code des assurances sociales.

Cela signifie, en l'occurrence, que les personnes suivantes peuvent bénéficier du congé pour raisons familiales:

- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg contre rémunération une activité professionnelle pour le compte d'autrui;
- les apprentis bénéficiant au Grand-Duché de Luxembourg d'une formation professionnelle indemnisée;
- les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg pour leur propre compte une activité professionnelle ressortissant de la chambre des métiers, de la chambre de commerce ou de la chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial; sont assimilés à ces personnes les associés qui, soit participent d'une façon effective et continue à la gestion courante, soit détiennent seuls ou ensemble avec leur conjoint plus de la moitié des parts sociales d'une société ou association ayant pour objet une telle activité;
- le conjoint et, pour les activités ressortissant de la chambre d'agriculture, les parents et alliés en ligne directe ou collatérale jusqu'au troisième degré inclusivement d'un assuré au titre du numéro 4), pourvu que le conjoint, le parent ou allié soit âgé de dix-huit ans au moins et prête à cet assuré des services nécessaires dans une mesure telle que ces services peuvent être considérés comme activité principale.

Article 105

Le présent article définit des conditions selon lesquelles les bénéficiaires potentiels définis à l'article 104 ont droit au congé pour raisons familiales ainsi que les modalités selon lesquelles ils peuvent demander l'obtention de ce droit.

Etant donné qu'il s'agit, en l'occurrence, d'un congé destiné à permettre au père ou à la mère de s'occuper de son enfant de moins de 15 ans lorsque celui-ci ou le conjoint respectivement la personne avec laquelle il vit en communauté domestique est soit atteint d'une maladie grave soit a dû être hospitalisé p.ex. à cause d'un accident, la présentation d'un certificat médical attestant la gravité de la maladie est requise.

Etant donné, que dans ces cas il s'agit des problèmes dépassant une certaine durée, le certificat médical indiquera la durée prévue de la maladie qui devra dépasser 5 jours pour ouvrir le droit au congé pour raisons familiales.

Dès lors s'ouvrira le droit au congé pour raisons familiales qui aura une durée maximale de 5 jours, ce qui devra permettre aux parents d'être près de l'enfant pendant les moments importants de la maladie et de rechercher d'éventuelles solutions de garde si la maladie durait plus longtemps.

Article 106

Cet article prévoit la possibilité d'extension du congé pour raisons familiales si dans le chef de l'enfant un cas d'urgence grave se manifeste, tel un accident grave ou une hospitalisation subite et conséquente.

Le contrôle médical de la sécurité sociale sera appelé à statuer d'urgence, à la requête du bénéficiaire. Il pourra étendre le régime du congé pour raisons familiales dans le temps suivant les exigences spéciales et la gravité de la situation à la lumière soit du certificat médical répondant aux spécificités du cas en question soit de contrôles effectués conformément aux nouvelles missions qui lui sont accordées par l'article 108 de la présente loi.

A cet effet, il convient donc que le certificat médical soit précis et contienne une appréciation objective d'opportunité sur la présence des parents auprès de l'enfant.

Article 107

Le présent article précise que le bénéficiaire du congé pour raisons familiales est soumis à une protection contre le licenciement pratiquement identique à celle définie en matière d'incapacité de travail du salarié notamment à l'article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le bénéficiaire doit également se soumettre aux mêmes procédures que dans le cas où il s'agit d'une incapacité de travail du salarié même.

Par ailleurs, le paragraphe (6) du présent article précise les modalités selon lesquelles les bénéficiaires non salariés doivent agir afin de pouvoir bénéficier du congé pour raisons familiales.

Article 108

Le bénéfice du congé pour raisons familiales étant acquis en cas de maladie, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant la santé d'un enfant de moins de 15 ans accomplis, il a été jugé opportun d'appliquer les modalités et les conditions de calcul et de liquidation des indemnités pécuniaires de maladie maternité telles que définies à partir de l'article 10 du code des assurances sociales.

Le code des assurances sociales a donc été complété en ses articles 25, 40, 51 et 341 par l'inscription complémentaire de l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales.

– A l'article 25 il est précisé que le bénéficiaire du congé pour raisons familiales a droit à une indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales calculée et liquidée suivant les mêmes modalités et conditions que l'indemnité pécuniaire de maladie maternité.

– L'article 40 du code des assurances sociales précisera qu'outre l'indemnité pécuniaire de maternité et le forfait de maternité, dorénavant l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales sera à charge de l'Etat, et, dès lors, remboursée aux caisses de maladie selon les mêmes conditions que l'indemnité pécuniaire de maternité.

– L'article 51 pour sa part précise que ce sont les caisses de maladie qui sont compétentes en matière de liquidation de l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales. L'article dont il s'agit précise en outre la compétence des différentes caisses de maladie pour ce qui est des catégories de bénéficiaires du congé pour raisons familiales.

– L'article 341 règle les compétences du contrôle médical. Il est ajouté à ce texte un nouveau point 13 qui précise que le contrôle médical aura également pour mission de vérifier des maladies en relation avec les certificats médicaux donnant droit à l'indemnité pécuniaire du congé pour raisons familiales. Ces contrôles pourront se faire selon les mêmes conditions et modalités que les contrôles effectués en matière d'indemnité pécuniaire de maladie. En outre, il est précisé à cet article que le contrôle médical aura dorénavant également comme mission de donner les autorisations de dérogation à la durée maximale de 5 jours du congé pour raisons familiales, et ceci pour les cas où l'état de santé de l'enfant présente une gravité exceptionnelle.

Article 109

Les contestations à naître du chef d'une demande de congé pour raisons familiales sont de deux ordres:

- Si la contestation est relative à un congé pour raisons familiales dans le cadre d'un contrat de travail ou d'apprentissage et si elle se meut entre un employeur d'une part et un salarié d'autre part, alors les juridictions du travail seront compétentes en la matière.

- Toute contestation relative à l'indemnité de congé pour raisons familiales et notamment à la liquidation des droits en vertu de l'article 108 qui précède, seront de la compétence des juridictions sociales à l'instar de l'indemnité pécuniaire de maladie maternité.

Article 110

Le présent article introduit la possibilité de l'introduction d'un congé pour raisons familiales également dans la fonction publique. Ainsi, tant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que la loi du 24 décembre 1995 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont complétées par l'inscription du congé pour raisons familiales.

Dans les deux cas, il est prévu de régler les modalités, les limites et les conditions du congé pour raisons familiales par la voie du règlement grand-ducal tel qu'il est déjà prévu dans les articles 28, respectivement 29 des textes de loi prémentionnés.

Article 111

Sans commentaire.

L'article XIX met en place des mesures en faveur de la réintégration dans la vie active.

Article 112

Une prise en charge par l'Etat à travers le fonds pour l'emploi permettra aux personnes visées la participation aux formations proposées dans le but d'adapter leur faculté de travail aux exigences du marché de l'emploi et de favoriser ainsi leur intégration, voire réintégration sur le marché du travail et d'assurer par cela leur indépendance économique.

Un règlement grand-ducal pourra préciser les conditions et modalités d'application de cette mesure innovatrice.

Article 113

Par l'obligation imposée aux entreprises d'intégrer le personnel temporairement absent de l'entreprise aux mesures de formation continue organisées, le législateur tend d'un côté à faciliter la réintégration du personnel concerné ce qui permettra de l'autre côté à l'entreprise de profiter rapidement et pleinement de l'entièreté du potentiel de travail susceptible d'être fourni par ces personnes.

L'article XX introduit des actions positives dans le secteur privé.

Article 114

Le *paragraphe (1)* définit les actions positives.

La définition retenue se veut délibérément générale. La recommandation du Conseil (84)635/CEE du 13.12.1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes identifie l'action positive sur la base des objectifs – multiples – qui lui sont assignés, objectifs que le législateur luxembourgeois se propose d'atteindre par un catalogue de mesures figurant au *paragraphe (2)*.

Cette énumération de mesures n'est nullement exhaustive, mais seulement indicative. Toute autre mesure envisagée par une entreprise qui rentre dans les objectifs assignés à l'action positive peut trouver l'accord de l'autorité compétente.

Le *paragraphe (3)* définit l'entreprise: en vue de l'application de la présente loi, l'on entend par le terme entreprise, d'une manière générale, des entreprises commerciales, industrielles ou artisanales, des exploitations agricoles, forestières, horticoles et viticoles et des associations légalement établies au Grand-Duché, de même que des professions libérales qui y sont exercées.

La définition susvisée comprend tant les entreprises et exploitations individuelles que celles d'organismes à caractère collectif, qui aux termes de leurs statuts ont au Grand-Duché leur établissement stable, leur siège social, une filiale ou encore une succursale.

Article 115

Par secteur public, il y a lieu d'entendre l'administration centrale (les départements ministériels et les services généraux qui en dépendent) et les établissements publics de l'Etat ainsi que les communes.

Article 116

Cet article précise les modalités et critères indispensables pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la réalisation des actions positives proposées par l'entreprise.

En vertu du *paragraphe (1)*, les projets d'actions positives peuvent concerner une ou plusieurs entreprises, un secteur économique ou une branche économique.

Le *paragraphe (2)* précise que, si les actions positives sont réglées par convention collective, celle-ci se limite à tracer le cadre général, conformément aux dispositions de la présente loi tandis qu'un projet d'entreprise se greffant sur la convention collective fixe les détails.

Le *paragraphe (3)* assure l'implication des représentants du personnel dans l'établissement d'un projet d'action positive, par la consultation du comité mixte ou du/de la délégué-e à l'égalité.

Cette règle s'applique évidemment aussi aux projets venant se greffer sur une convention collective „cadre“, alors qu'ils concernent le personnel d'une entreprise déterminée.

Exception est faite dans l'hypothèse d'une petite entreprise n'ayant pas de représentation du personnel. Dans ce cas, l'avis du Comité interministériel dont la composition est fixée par règlement grand-ducal est requis.

Article 117

Sont énumérés les éléments sur lesquels au moins doivent porter les projets d'actions positives. L'énumération n'est pas limitative. Ces éléments, garants de la qualité des projets d'entreprise en matière d'actions positives, doivent être précisés par règlement grand-ducal.

Article 118

La quote-part prise en charge par l'Etat dépend de l'investissement total pour la réalisation des actions positives par l'entreprise. Le régime d'aide à fixer par règlement grand-ducal est un régime par tranches auxquelles correspond un taux de subvention croissant.

*

TITRE IV

DEVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

L'article XXI modifie respectivement complète les articles 6a), 14b) et 22(1) 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.

Article 119

Le Comité de coordination tripartite, qui a adopté un plan d'action national pour l'emploi le 18 avril 1998, avait suggéré de supprimer la limitation de succursales „afin de permettre aux entreprises commerciales et artisanales de rentabiliser leur savoir-faire et de faciliter ainsi leur gestion“.

La présente modification s'inspire de cette démarche en l'encadrant toutefois de certaines garanties.

Il s'agit en effet à la fois de ne pas limiter les opportunités qui se présentent au chef d'entreprise dans un contexte de concurrence accrue dans un marché ouvert et en même temps d'assurer le respect d'un niveau de qualité satisfaisant pour le consommateur, en particulier dans l'artisanat, où celui-ci n'est pas toujours armé pour juger lui-même de manière satisfaisante de la qualité du produit.

Au besoin, un règlement grand-ducal pourra exiger une qualification professionnelle de la part de la personne en charge de la gestion de chaque succursale, s'il s'avère que cela est nécessaire pour satisfaire cet objectif.

Article 120

Afin d'encourager la création d'entreprises nouvelles, le plan d'action national pour l'emploi a retenu le principe d'une réduction de la durée de la pratique professionnelle que doit accomplir le détenteur

d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) pour effectuer à titre d'indépendant des travaux de réparation et d'entretien.

La faculté de pouvoir engager du personnel est motivée par la volonté de faciliter la création de nouveaux emplois et de permettre aux futurs indépendants de réaliser des travaux nécessitant l'intervention de plusieurs personnes pour des raisons de sécurité et/ou d'efficacité. Afin d'éviter tous risques de distorsion de concurrence avec les entreprises artisanales ne rentrant pas sous le champ d'application de l'article en question, le nombre de travailleurs est limité à trois personnes.

La présente modification diminue donc cette durée qui passe de 20 ans à 6 ans. Elle favorise la création d'entreprises et offre aux titulaires de CATP – et tout particulièrement à ceux d'entre eux qui sont jeunes – des perspectives professionnelles nouvelles.

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'entreprise.

Article 121

Afin de permettre l'exercice d'un métier secondaire à titre d'indépendant par une personne qui est salariée auprès d'une entreprise, la modification envisagée rend possible l'exercice conjoint d'une activité indépendante et d'une activité salariée. Ce faisant, elle favorise l'esprit d'entreprise et le développement d'une activité indépendante, conformément au plan d'action national en faveur de l'emploi.

Cette mesure ne peut en outre que favoriser l'emploi des femmes puisque ces dernières pourront exercer un nombre considérable de métiers secondaires.

Article 122

Une amélioration de la lutte contre les infractions en matière de droit d'établissement passe avant tout par une constatation efficace et systématique de ces infractions. Malgré tous leurs efforts, les agents de la police et de la gendarmerie ne peuvent constater en définitive qu'une partie des infractions. Avec la suppression des frontières intérieures le contrôle du respect des dispositions légales par les entreprises étrangères venant travailler au Grand-Duché doit être assuré.

Afin d'éviter une distorsion de concurrence au détriment des entreprises respectant la législation en matière de droit d'établissement, de droit de travail, de législation fiscale et de législation relative à la sécurité sociale, les contrôles, notamment sur les chantiers sont renforcés.

D'où la volonté d'appuyer et de renforcer le respect des dispositions des lois du 28 décembre 1988 en associant les agents de douane à cette mission.

L'article XXII modifie et complète l'article 6 de la loi du 3 août 1977 ayant pour objet 1. 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.

Article 123

L'article 123 renforce le respect des dispositions de la loi du 3 août 1977 en ce sens qu'il associe les agents des douanes et accises à la recherche des infractions y relatives.

L'article XXIII modifie respectivement complète la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

Article 124

La limitation des surfaces de vente de produits alimentaires dans les stations de service telle que prévue au *paragraphe (1)* du présent article, se justifie dans un esprit d'équilibre entre ces magasins et les magasins de produits alimentaires traditionnels.

Cependant les stations-service situées sur les autoroutes ont une obligation de rester ouvertes 24 heures sur 24.

Partant, il n'est pas opportun de limiter les heures de fermeture des points de vente attenants aux stations situées le long des autoroutes.

Il est évident qu'en l'absence de points de vente attenants aux stations-service, cette dernière catégorie de consommateurs se contenterait de faire le plein et n'effectuerait pas une sortie de l'autoroute pour réaliser des achats dans une localité voisine.

En outre, il n'apparaît pas souhaitable de limiter outre mesure la surface des points de vente situés le long de l'autoroute étant donné l'afflux considérable de consommateurs de passage et venant en grande partie de l'étranger.

Les modifications apportées par le *paragraphe (2)* visent à inclure dans la liste des exceptions dérogeant à l'application de la loi les cinémas ainsi que certains magasins dont l'activité leur est fortement liée.

En effet, un certain nombre d'éléments expliquent que la fréquentation des cinémas est devenue assidue tout au long de la soirée, y compris en semaine. En particulier le comportement du consommateur de loisirs qui ne se limite plus aux sorties les week-ends ou en début de soirée.

Dans ces conditions, il n'est pas souhaitable de limiter – par application du droit commun en matière de fermeture de la loi de 1995 – le fonctionnement des cinémas, ni celle de boutiques ou magasins exclusivement spécialisés dans le commerce d'articles à vocation cinéophile qui, par ailleurs, ne trouveraient pas de débouchés suffisants pour les amateurs.

L'article XXIV modifie 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.

Article 125

L'article 125 abolit l'obligation pour les entreprises de prévoir des installations sanitaires séparées pour les salariés de chaque sexe, telle que prévue par l'article 13 de l'arrêté grand-ducal du 28 août 1924 concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales.

Cette modification vise à promouvoir l'embauche des femmes dans les Petites et Moyennes Entreprises. En même temps elle contribue à réduire les frais généraux de gestion des entreprises.

L'article XXV modifie l'article 16, alinéa 3, point d) de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales.

Article 126

Le présent article prévoit la prise en charge par l'Etat de la cotisation pour les allocations familiales payées jusqu'à présent par les indépendants ressortissant des Chambres de Commerce et des Métiers et des indépendants exerçant une profession libérale. Cette prise en charge de la cotisation par l'Etat devrait faciliter le passage à l'activité indépendante.

*

TITRE V

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

L'article XXVI modifie les articles 1, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 26, 28 et 30 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

Article 127

La modification de l'article 1 a pour objet de faire passer le message politique que l'enseignement secondaire technique a pour première mission de fournir à notre économie les artisans qualifiés et les agents techniques et commerciaux dont elle a besoin et que subsidiairement il prépare aux études supérieures.

La notion „prépare“ n'est plus retenue car elle implique la notion d'obligation de transmettre à tous les élèves suffisamment de connaissances pour qu'ils puissent suivre des études supérieures; elle est remplacée par la notion „permet“.

Les dispositions du présent article 12 concernent les élèves qui connaissent des difficultés scolaires et risquent de ne pas atteindre les objectifs de l'apprentissage menant au CATP.

Deux voies sont offertes à ces élèves :

1. la voie de formation préparatoire au CITP, dont la finalité est changée en une insertion socio-professionnelle. En effet, les analyses menées au cours des dernières années ont montré que, en majeure partie, les détenteurs du CITP ne sont pas en mesure d'obtenir le CATP.
2. la voie de formation préparatoire au CCM, qui a été créée par la loi du 21 mai 1999 sur l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle et qui n'a pas été reprise dans la loi du 4 septembre 1990 sur l'enseignement secondaire technique et la formation professionnelle continue. Les auteurs des textes de 1990 avaient estimé que le CITP devrait progressivement remplacer le CCM. Or, il s'avère que la voie de formation préparatoire au CCM, à finalité essentiellement pratique, garde un rôle prépondérant dans notre système d'apprentissage, notamment pour l'artisanat.

Il est relevé que ces deux voies de formation peuvent se faire sous forme modulaire et que l'accès ultérieur à la préparation au CATP, reste possible par le biais de la formation professionnelle continue de même que par le biais de la formation initiale.

L'objectif de l'article 13 est de maintenir le plus d'ouvertures possibles pour permettre à des élèves qui en cours de route se découvrent de nouvelles capacités de poursuivre des études longues. Permettre à un détenteur du CATP d'accéder au cycle supérieur du régime technique ou du régime de la formation de technicien c'est lui ouvrir l'accès à des qualifications supérieures, notamment dans le cadre des cours du soir. Cette ouverture qui n'est pas inscrite dans la loi actuelle doit néanmoins rester empreinte de réalisme et n'admettre que des candidats qui sont capables d'aborder ces études, d'où l'obligation de réglementer l'admission.

La délivrance d'un certificat de réussite du cycle moyen du régime technique ou du régime de la formation de technicien prévue dans les articles 14 et 16 permet de consolider la notion de cycles à l'enseignement secondaire technique. A l'intérieur de ces cycles des mesures de flexibilisation pourront être progressivement introduites permettant des progressions des élèves plus individuelles sous réserve de faire à chaque fois le bilan des compétences à la fin du cycle. Par ailleurs la délivrance de ce nouveau certificat permet de documenter un niveau de qualification atteint entre la fin d'obligation scolaire et le diplôme de fin d'études.

La finalité du technicien étant la préparation à la vie active, le texte de l'article 19 met cet objectif en exergue.

En ce qui concerne l'article 20, il est actuellement certifié à l'élève qui a réussi l'examen de technicien qu'il „possède les connaissances requises pour aborder des études techniques supérieures“.

Cette disposition contient la double finalité de la formation du technicien et crée, toujours dans la même logique, l'obligation pour l'école de configurer les programmes d'étude en sorte que tous les élèves reçoivent les connaissances nécessaires pour entamer des études supérieures.

La solution ne consiste pas à fermer l'accès aux études supérieures ou d'introduire un diplôme de technicien à deux niveaux. Il s'agit de définir la finalité de la formation du technicien de manière univoque et de créer pour l'école la seule obligation de préparer l'élève à l'exercice de sa profession de technicien.

Que ce diplôme donne accès à des études supérieures constitue une ouverture qui a été introduite à la loi actuelle dans la logique de la Convention européenne relative à l'équivalence des diplômes donnant accès aux études universitaires signée à Paris le 11 décembre 1953 et qu'il convient de maintenir pour ne pas désavantager les élèves de l'école luxembourgeoise.

Toutefois en raison même de la nature de la formation du technicien qui est spécialisée et focalisée sur les exigences des entreprises et dont la vocation n'est pas de transmettre des connaissances générales, l'accès aux études techniques supérieures doit être limité à des études correspondant à la spécialité dans laquelle l'élève a été formé.

Pour ce qui est de l'article 25, les dispositions actuellement en vigueur obligeant le conseil de classe à se fonder essentiellement sur les notes, pondérées suivant la formation choisie, ont conduit dès les premières expériences à une arithmétisation rigide de l'orientation au moment où l'élève doit choisir sa voie de formation. De la sorte, l'idée d'un profil d'orientation nuancé, prenant en considération l'ensemble des capacités que l'élève a pu développer au cours du cycle inférieur, idée qui était bonne en soi, s'est

résumée à une opération de calcul qui déresponsabilise les enseignants et qui admet des élèves à des sections où ils sont manifestement dépassés.

Aujourd'hui nous commençons à disposer d'une procédure de bilan, de concertation et d'orientation développée dans le cadre du passage de l'enseignement primaire à l'enseignement postprimaire. Un outil d'évaluation plus nuancé a été introduit; la procédure fondée sur le dialogue avec les parents fonctionne de manière excellente.

Il sera dès lors possible de mettre en place un profil d'orientation fondé sur les éléments suivants:

- * la prise en compte des notes et notes-profil obtenues au cours des 3 années du cycle inférieur;
- * un bilan de compétences nuancé fondé, le cas échéant, sur des épreuves standardisées;
- * les conclusions de la mise en relation des capacités de l'élève avec son projet;
- * les conclusions d'une concertation obligatoire avec les parents de l'élève.

Le profil d'orientation établi par le conseil de classe serait contraignant dans la même mesure que l'avis d'orientation du passage primaire-postprimaire est contraignant. La procédure de recours pourrait être analogue à celle introduite dans la réglementation sur la promotion au cycle inférieur.

L'article 26 ouvre la deuxième voie de qualification aux adultes et crée la possibilité de leur délivrer un certificat officiel.

L'enseignement secondaire technique compte actuellement, tous régimes confondus, plus de 150 classes de type différent et plus de 400 branches différentes. Vouloir déterminer, comme le prévoit la loi actuelle, son fonctionnement jusque dans le moindre détail est irréaliste. Dans l'article 28 il est proposé de recourir à un règlement grand-ducal analogue au règlement grand-ducal du 18 février 1997 déterminant le fonctionnement des classes du cycle moyen et du cycle supérieur de la formation de technicien.

Le but de la modification proposée dans l'article 30, est de mettre en place des dispositions légales permettant au ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle de donner son appui à des initiatives prises dans le cadre de l'école de la 2e chance. Il ressort des expériences qui ont été faites dans plusieurs projets européens que la solution ne consiste pas à reproduire une nouvelle structure scolaire pour accueillir des élèves qui ont été exclus pour une raison ou une autre, mais de leur donner une chance dans le cadre d'un organisme externe ou partiellement externe à l'école.

L'article XXVII modifie l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 128

Une première modification prévoit que des personnes chargées d'assister les directeurs dans les domaines énumérés au paragraphe 1er de l'article VII ne pourront non seulement être affectées à des établissements d'enseignement postprimaire, c'est-à-dire à des lycées et des lycées techniques (comme le prévoyait l'ancien texte), mais également à d'autres établissements d'enseignement comme par exemple l'ISERP, l'IEES, l'IST et le CUNLUX. Même si la tâche de surveillance est très réduite dans ces établissements, il y a néanmoins quantité de travaux administratifs dont ces personnes pourront être chargées.

Une deuxième modification prévoit que ces personnes pourront également être affectées au CPOS et participer à l'organisation de l'orientation scolaire qui joue un rôle de plus en plus important dans notre système scolaire, notamment après l'introduction de la nouvelle procédure du passage des élèves de l'enseignement primaire vers l'enseignement postprimaire.

L'article XXVIII a pour objet de reconduire certaines dispositions concernant les chargés de cours engagés dans les Centres de formation professionnelle continue.

Article 129

Jusqu'en 1992, les cours de formation théorique et pratique étaient prestés par des chargés de cours engagés à durée déterminée, répondant ainsi aux sollicitations multiples d'un monde de travail en mutation profonde et durable.

La loi 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, a offert dans le cadre des mesures transitoires, uniquement aux agents occupés

au moins depuis trois ans sous contrat provisoire avant l'application de la nouvelle loi, la possibilité de régulariser leur situation d'emploi via la réussite d'un examen probatoire, leur accordant le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée.

Afin de consolider les structures pédagogiques d'un secteur de formation qui a besoin, plus que tout autre, de gages de réussite sur l'avenir, cet article a pour objet de régulariser les situations professionnelles de six chargés de cours non satisfaites par les conditions de délais imposées par la loi du 1er décembre 1992 et de ceux engagés après la loi en question qui sont occupés à titre temporaire et à tâche complète depuis trois ans au moins.

*

TITRE VI

DISPOSITIONS FINANCIERES ET ADMINISTRATIVES

L'article XXIX modifie la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Article 130

L'article en question a pour objet d'adapter la terminologie utilisée en matière d'indice des prix à la consommation à celle ayant cours depuis la réforme de l'indice du 27 décembre 1996: Il précise en outre que la neutralisation de l'effet prix de la contribution sociale s'applique à la série indiciaire exprimée sur la base du 1er janvier 1948. En effet, cette neutralisation n'affecte pas la série exprimée sur la base 1996, qui correspond à l'indice des prix à la consommation harmonisé communautaire (IPCH), la méthodologie de ce dernier, fixée par réglementation communautaire, ne permettant aucune opération de neutralisation de ce genre.

L'article XXX complète le règlement grand-ducal du 27 décembre 1996 concernant l'établissement de l'indice des prix à la consommation.

Article 131

L'article 131 porte neutralisation du relèvement de la contribution sociale sur les carburants en ce qui concerne l'indice 100 au 1.1.1948, alors que la hausse de prix se répercutera intégralement dans l'indice base 100 en 1996. Le rapport entre les deux séries indiciaires, fixé par arrêté ministériel du 19 février 1997 à 5,72776, s'en trouvera modifié. L'insertion d'un nouvel alinéa 2 dans le paragraphe 1er de l'article 5 du règlement grand-ducal du 27 décembre introduit la possibilité – initialement non prévue mais indispensable – d'ajuster le coefficient de raccord dans pareil cas.

L'article XXXI modifie respectivement complète 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.

Article 132

Le présent article reflète la décision prise à l'occasion du plan d'action national en faveur de l'emploi de financer partiellement le coût des actions spécifiques prévues dans ce plan par un relèvement de un franc de la contribution sociale sur l'essence avec et sans plomb affectée au fonds pour l'emploi.

Le taux de la contribution sociale actuellement prélevée sur l'essence avec et sans plomb est de 1,75 LUF/litre. Il est de 0,25 LUF/litre sur le diesel. Il passe par conséquent à 2,75 LUF/litre sur l'essence avec et sans plomb et demeure inchangé pour le diesel. Ces taux effectivement appliqués sont mis en oeuvre au moyen d'un règlement grand-ducal.

Les limites plus élevées de 4 LUF/litre sur l'essence et de 1 LUF/litre inscrites dans la présente loi permettront une adaptation ultérieure, si besoin était, de la contribution sociale par règlement grand-ducal sans pour autant devoir modifier la loi.

Article 133

L'article 133 a pour objet d'inscrire dans la législation concernant le fonds pour l'emploi, la prise en charge de la quote-part dans l'indemnité de stage versée au stagiaire occupé dans le cadre d'un stage-ini-

tiation tel que prévu par les articles 1 à 12 de la présente loi ainsi que de la part patronale des charges sociales afférents à cette indemnité.

Article 134

Cet article inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi, la prise en charge de l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire tel que prévu par les articles 20 à 24 de la présente loi, conclu par l'Etat respectivement le remboursement au promoteur d'un programme de mise au travail temporaire de la quote-part dans l'indemnité visée à l'article 22 (3).

Article 135

L'article 135 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire tel que prévu par les articles 20 à 24 de la présente loi

Article 136

Les dispositions de l'article 36 de la loi prorogée du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984, tel que prorogé par la suite, étant abrogées intégralement, y compris les dispositions de prise en charge par le fonds pour l'emploi, il y a lieu de prévoir dans le cadre des dispositions financières un nouvel article réglant la prise en charge par le fonds pour l'emploi de l'aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique prévue par 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.

Article 137

Le présent article a pour objet d'inscrire dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la reprise en charge de la quote-part de l'indemnisation versée au jeune occupé dans le cadre d'un stage de préparation en entreprise tel que prévu par les articles 13 à 19 de la présente loi.

Article 138

L'article 138 prévoit l'inscription de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité versée au stagiaire occupé dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle tel que prévue par les articles 30 à 37 de la présente loi dans la législation concernant le fonds pour l'emploi.

Article 139

Le présent article inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge des cotisations sociales pour un salarié qui passe d'un travail à plein temps vers un travail à temps partiel conformément à l'article 75 de la présente loi.

Article 140

L'article 140 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge des parts patronale et salariale des cotisations sociales pour un chômeur inscrit à l'Administration de l'Emploi, embauché suite à une réduction conventionnelle de la durée de travail conformément à l'article 53 de la présente loi.

Article 141

Cet article prévoit l'inscription dans la législation concernant le fonds pour l'emploi de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi, prévus à l'article 41 (2) de la présente loi.

Article 142

L'article 142 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge des frais de voyage et de garde d'enfants pour certaines catégories de personnes qui suivent une mesure de formation assignée par l'Administration de l'Emploi ou le Service National d'Action Sociale ou dans un Centre de formation professionnelle continue, conformément à l'article 112 de la présente loi.

Article 143

L'article 143 inscrit dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge de la différence entre l'indemnité de stage touchée par un chômeur indemnisé dans le cadre d'un stage-initiation, d'un stage de préparation en entreprise ou d'une mise au travail temporaire et l'indemnité de chômage complet à laquelle il a droit, conformément à l'article 25 de la présente loi.

Article 144

Cet article prévoit l'inscription dans la législation concernant le fonds pour l'emploi de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue tel que modifié par l'article 127 de la présente loi.

Article 145

L'article 145 prévoit l'inscription dans la législation concernant le fonds pour l'emploi des dépenses liées à l'exploitation des opportunités de nouvelles créations d'emplois notamment dans le domaine de la remise en état de vieilles bâtisses, de la protection de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité.

L'article XXXII modifie et complète la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Article 146

Le plafonnement de la déduction des intérêts débiteurs privés en tant que dépenses spéciales par la loi du 6 décembre 1990 avait comme objectif premier de freiner la consommation et de ne plus faire supporter à la communauté publique des frais en relation avec le train de vie de quelques-uns ou la constitution de fortune avec des revenus exonérés du point de vue fiscal. Avec un recul de huit ans on doit néanmoins se rendre compte que dans certains cas cette limitation semble dépasser l'objectif visé.

Ainsi tombent sous le champ d'application de la limitation non seulement les intérêts en relation avec un prêt contracté pour l'acquisition d'une voiture, d'un voilier, d'un voyage, d'un terrain à bâtir, d'un don aux enfants, de meubles meublants, d'objets d'art, de titres isolés etc., mais également les intérêts de prêts en relation avec l'acquisition d'une participation dans une s.à r.l., le paiement d'une soulte dans le cadre d'un partage successoral, le remboursement de dettes pour éviter une faillite, etc.

Comme il y a néanmoins un lien indirect du prêt avec la reprise d'une entreprise, le présent projet de loi, dans le but de favoriser la reprise de l'entreprise familiale, entend réintroduire la déduction intégrale, à titre de dépenses spéciales, des intérêts qui sont en relation avec un prêt servant à payer une soulte aux cohéritiers dans le cadre de la transmission par voie de succession d'une entreprise commerciale au sens de l'article 14 de la loi modifiée concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.).

La référence à l'article 37 L.I.R., qui vise les transmissions à titre gratuit, fait le lien avec les entreprises transmises par voie de succession dans le cadre d'un partage à effet déclaratif. Dans le cadre d'un partage à effet translatif, le problème de la déduction limitée des intérêts à titre de dépenses spéciales ne se pose en effet pas.

Le terme „par voie de partage successoral“ comprend également le partage anticipé. Par contre, la transmission par voie de donation n'est pas visée. Il convient également de noter que l'article 109, alinéa 1er L.I.R. vise les seuls intérêts, à l'exclusion des autres frais de financement comme par exemple les frais d'instruction de dossier, les frais d'inscription hypothécaire, etc.

L'article XXXIII modifie la loi du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal.

Le présent article apporte deux modifications à la loi concernant l'impôt commercial communal. Ces modifications visent avant tout l'environnement fiscal des sociétés de capitaux de type familial et des entreprises individuelles.

Article 147

Les numéros 5 et 6 du paragraphe 8 concernent l'ajout des salaires des associés-gérants – et de leur conjoint – qui possèdent ensemble avec leurs proches parents une participation de plus de 25 pour cent.

Il convient de noter que l'impôt commercial communal prend comme base imposable le bénéfice commercial déterminé d'après les règles de la loi concernant l'impôt sur le revenu (des personnes

physiques et des collectivités). Au niveau de l'impôt commercial les salaires des associés-gérants sont actuellement considérés comme non déductibles; pour cette raison ils sont réintégrés au bénéfice. Il convient de noter qu'au niveau des entreprises individuelles et des associés de sociétés de personnes, les prélèvements de „salaires“ sont considérés au niveau de l'impôt sur le revenu comme bénéfice commercial et qu'ils sont donc automatiquement soumis également à l'impôt commercial.

A partir de l'année d'imposition 1999, les salaires des associés-gérants ainsi que les salaires du conjoint de l'associé-gérant ne font plus partie de la base imposable pour le calcul du bénéfice d'exploitation à soumettre à l'impôt commercial communal. En ce qui concerne les sociétés qui clôturent leur exercice d'exploitation à une autre date que le 31 décembre, les présentes dispositions s'appliquent aux exercices d'exploitation clôturés à partir du 1er janvier 1999.

Article 148

Au niveau des entreprises individuelles et des sociétés de personnes, l'abattement prévu au paragraphe 11 est relevé de façon substantielle ($\approx 33,33\%$). L'abattement de 900.000 francs dont bénéficient actuellement ces entreprises en matière de bénéfice d'exploitation est porté en effet à 1.200.000 francs.

Le présent article n'entend rien changer à l'abattement actuel de 700.000 francs dont bénéficient les sociétés de capitaux.

Le coût des mesures concernant l'impôt sur le revenu est difficile à apprécier, étant donné que le nombre des entreprises individuelles (et des sociétés de personnes) à reprendre dans un proche avenir est inconnu. Actuellement seuls quelques contribuables satisfont aux conditions du projet de loi, de sorte que l'impact sur le budget de l'Etat reste faible.

Les dispositions concernant l'abolition du calcul de l'impôt commercial communal sur les salaires des associés ayant une participation dans une société de capitaux, et le relèvement de l'abattement de 900.000 à 1.200.000 francs, sont de nature à engendrer une moins-value de recettes de » 850 millions de francs.

L'article XXXIV modifie et complète la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998.

Article 149

Le plan national pour l'emploi prévoit sous le chapitre des opportunités de nouvelles créations d'emplois la mise à disposition de moyens financiers supplémentaires pour la mise en place et le fonctionnement de:

projets-pilotes de structures locales pour l'emploi destinées à soutenir la création de nouveaux emplois de proximité et d'exploiter pour ce faire, au maximum la proximité des instances communales qui connaissent tant les chômeurs eux-mêmes, les collaborateurs potentiels pour la mise en place d'un marché de l'emploi local ainsi que les besoins de proximité qui s'expriment de la façon la plus simple et la plus directe au niveau le plus proche (le plan d'action national pour l'emploi prévoit la mise à disposition de 50 millions pour 1998 et de 100 millions pour 1999).

- mesures de garde complémentaires au système d'éducation précoce dont certains projets-pilotes seront mis en place dès la rentrée 98-99. Le plan d'action national pour l'emploi précise qu'étant donné le fait qu'il s'agit en matière d'éducation précoce d'une offre avec des horaires scolaires, il est nécessaire de veiller à ce que des mesures complémentaires de garde soient disponibles afin que cette mesure puisse entièrement bénéficier aux couples où les deux partenaires poursuivent une activité professionnelle.

L'article XXXV prévoit l'engagement de personnel supplémentaire au service de l'Etat.

Article 150

Le plan d'action national pour l'emploi prévoit sous le chapitre „opportunités de nouvelles créations d'emploi“ qu'un certain nombre d'expériences pilotes seront mises en place dans le cadre de structures locales. Il s'agit, en l'occurrence, d'exploiter au maximum la proximité des instances communales qui connaissent tant les chômeurs eux-mêmes, les collaborateurs potentiels pour la mise en place d'un tel marché du travail local que, bien évidemment, les besoins de proximités qui s'expriment de la façon la plus simple et la plus directe au niveau le plus proche. Des ressources financières ont ainsi été mises à disposition. Afin de permettre à l'administration gouvernementale de pourvoir à cette nouvelle mission,

le plan d'action national pour l'emploi prévoit explicitement la mise à disposition de „2 personnes chargées au niveau administratif de la mise en place pour 1999“.

Le présent article permet, par dérogation à l'article 12 de la loi budgétaire de 1998 portant sur des nouveaux engagements de personnel, de prévoir ces 2 nouveaux engagements dès cette année.

Article 151

Le plan d'action national pour l'emploi a retenu la nécessité d'un développement supplémentaire des efforts tendant vers l'identification précoce des besoins des chômeurs et le suivi individuel.

Comme la majeure partie des chômeurs de longue durée présentent une employabilité réduite, une série de mesures individuelles doivent être prises pour augmenter et consolider leur degré d'employabilité: mesure d'orientation professionnelle, acquisition de compétences sociales, mesures de formation spécifiques sur le terrain.

Un bilan de compétences complet sera le point de départ d'un parcours individuel d'insertion des chômeurs concernés.

L'administration de l'emploi, ne dispose actuellement pas du personnel compétent pour effectuer les opérations envisagées. Le *paragraphe (1)* du présent article permet à l'ADEM, par dérogation à l'article 12 de la loi budgétaire pour l'exercice 1998, de procéder à l'engagement supplémentaire de onze agents actifs dans le domaine socio-psycho-éducatif et de six agents administratifs.

En ce qui concerne plus particulièrement les éducateurs gradués, la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle a prévu dans son article VI la création d'un pool de 12 éducateurs/trices gradué(e)s, en vue notamment de l'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi au sein des Centres de formation professionnelle continue, à l'Action Locale pour Jeunes ainsi qu'à l'Administration de l'Emploi.

La durée de ce pool, qui au début a été limitée à 2 ans, a été prorogée jusqu'au 31 décembre 1998 par la loi du 2 août 1997.

Les 4 éducateurs/trices affectés/es à l'Administration de l'Emploi, en 1996, ont mené une enquête auprès de 776 personnes, chômeurs de longue durée, inscrits au moins pendant 12 mois. En 1996 et 1997, la prise en charge individuelle et l'appui socio-pédagogique de quelque 1.000 personnes inscrites depuis au moins trois mois ont été assurés.

Le *paragraphe (2)* du présent article tend notamment à régulariser la situation de ces personnes:

Les trois éducateurs qui font partie du pool pendant 2 ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi bénéficient d'une nomination définitive.

L'éducateur ayant une occupation au pool de moins de 2 ans est dispensé de l'examen d'admission au stage et peut bénéficier d'une réduction de la durée de stage.

Cet article crée également la base légale pour permettre aux sept consultants actuellement en service auprès des bureaux de placement public d'obtenir la qualité d'employés de l'Etat au cas où ils le souhaitent.

Article 152

Le renforcement des effectifs de l'Inspection du travail et des mines est devenu nécessaire suite à la décision retenue dans le Plan d'Action National de combattre davantage le travail illégal et au noir non déclaré et de renforcer les contrôles, notamment sur les chantiers, en vue d'éviter une situation de concurrence déloyale par la présence sur le territoire luxembourgeois d'entreprises ne respectant pas la législation en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

En même temps, l'engagement de six personnes supplémentaires permettra à l'Inspection du travail et des mines de se consacrer plus à sa deuxième mission, à savoir informer et conseiller employeurs et travailleurs.

Ainsi l'intervention de l'Inspection du travail et des mines sera particulièrement importante en matière d'établissement et de suivi du plan d'organisation du travail, que toute entreprise devra désormais établir.

Vu les problèmes que l'Inspection du travail et des mines aura de plus en plus à affronter et qui relèvent de plus en plus souvent du non-respect du droit du travail, le nombre de juristes de l'Inspection du travail et des mines devra être sérieusement augmenté par ce biais.

Article 153

L'article 153 prévoit un renforcement de 6 unités du personnel pour les besoins des Centres de formation professionnelle continue.

Par une motion datant du 13 novembre 1997 et déposée à la Chambre des Députés dans le cadre du débat sur l'emploi, la nécessité d'instituer légalement un encadrement cohérent et structuré des chômeurs a été mise en exergue. Cette même motion salue les résultats positifs que l'encadrement des chômeurs a connus jusqu'à présent et invite le Gouvernement à augmenter le nombre des éducateurs/trices diplômés dans le cadre de l'institution par voie légale du pool, créé par la loi du 31 juillet 1995.

Considérant que le nombre de chômeurs, en nombre général, a augmenté de 10% de 1995 à 1996, que le nombre de personnes encadrées par l'Action Locale pour Jeunes a augmenté de 21% de 1995 à 1996 et de 27% de 1995 à 1997, le nombre de personnes orientées vers les mesures de formation proposées par les Centres de formation professionnelle continue à augmenter parallèlement de 31% de 1995 à 1996 et surtout de 60% de 1995 à 1997.

L'augmentation du personnel de six unités s'avère donc indispensable. D'autre part, depuis l'instauration de la loi du 31 juillet 1995 portant sur l'emploi et la formation professionnelle, et vu l'élargissement des publics cibles à l'égard de l'évolution des qualifications requises au marché de l'emploi, l'enjeu pédagogique et, surtout, social a sensiblement augmenté.

Afin d'optimiser l'assistance socio-pédagogique, le soutien surtout au niveau social devra être renforcé. Les problèmes spécifiques de surendettement, de législation en matière de revenu minimum garanti, d'autorisation de séjour, pour ne citer que ceux-là, devenant de plus en plus complexes, nécessitent surtout au niveau des Centres de formation professionnelle continue également le recours à l'intervention d'un assistant social par Centre de formation professionnelle continue. Ainsi, les éducateurs diplômés pourraient s'investir encore plus dans leur mission éducative.

Actuellement un psychologue a été engagé sur base de la loi du 1er décembre 1992 et ceci pour les deux Centres de formation professionnelle continue d'Esch-sur-Alzette et son annexe de Walferdange, ainsi que d'Ettelbruck. En insistant que d'un côté les mesures d'assistance en cas de difficultés psychologiques, sociales et thérapeutiques ont augmenté, et que d'autre part la coordination des missions éducatives sur le terrain s'est accentuée, l'engagement d'un psychologue supplémentaire dans le cadre de l'extension du pool constitue une plus-value indispensable.

Article 154

L'action sociale au profit des élèves se situe dans le cadre d'un renforcement général du dispositif de prévention. Davantage focalisé sur l'action extérieure à l'école, plus particulièrement sur les relations avec la famille et le cas échéant la médiation, l'assistant social complète la panoplie des services que le Service de psychologie et d'Orientation scolaires (SPOS) implanté dans chaque lycée et lycée technique doit offrir aujourd'hui.

Il est à noter que son action, portée plus particulièrement vers les jeunes les plus en difficulté, menacés de délaissement, de précarisation et de prédélinquance s'inscrit moins dans une logique d'assistance aux familles, voire de prise en charge, que dans une logique d'information, de coopération et de responsabilisation des familles dans le projet scolaire de l'élève. Le service social est ainsi appelé à apporter une contribution importante à la prévention de l'échec scolaire et à ses conséquences.

Dans les lycées techniques organisant le régime préparatoire, le Service de Psychologie et d'Orientation scolaires du lycée technique a été littéralement submergé par le nombre de cas nécessitant une prise en charge tenant compte de l'environnement social et familial de l'élève.

Par ailleurs, du fait de son mode d'organisation et du fait de l'éparpillement de la plupart des centres du régime préparatoire sur plusieurs sites, il devient de plus en plus nécessaire de prendre en charge les élèves les plus délaissés et les plus menacés en dehors des heures de cours et d'assurer un suivi intensif des mineurs en danger qui s'absentent de manière régulière.

Article 155

La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle a prévu dans son article VI la création d'un pool de 12 éducateurs/trices diplômés, en vue notamment de l'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi au sein des Centres de formation professionnelle continue, à l'Action Locale pour Jeunes ainsi qu'à l'Administration de l'Emploi.

La durée de ce pool, qui au début a été limitée à 2 ans, a été prorogée jusqu'au 31 décembre 1998 par la loi du 2 août 1997.

7 éducateurs/trices du pool ont été affecté/es aux Centres de formation professionnelle continue, qui en 1995/96 ont encadré 332 demandeurs d'emploi, et 496 demandeurs d'emploi en 1996/97.

En 1996/97, l'éducatrice graduée affectée à l'Action Locale pour Jeunes s'est occupée de +/- 80 adolescents par année sortis de l'école.

Ces chiffres démontrent le bien-fondé des missions des éducateurs/trices en question.

L'objet de cet article est donc de régulariser la situation des personnes concernées.

Les huit personnes qui font partie du pool pendant 2 ans au moins à l'entrée en vigueur de la présente loi bénéficient d'une nomination définitive.

La disposition est la même que celle prévue à l'article 18.5. de la loi du 1er décembre 1992 portant
1. création d'un établissement public pour le développement de la formation professionnelle continue
2. fixation des cadres du personnel des Centres de formation professionnelle continue.

La situation des quatre éducateurs/trices affecté/és à l'Administration de l'Emploi est régularisée à l'article 151 de la présente loi.

Article 156

Le présent article prévoit l'adaptation de l'effectif de la CNPF afin de lui permettre de répondre aux nouvelles tâches qu'elle devra effectuer à partir du 1er janvier 1999.

Une estimation du nombre de dossiers à traiter et d'opérations à effectuer sur chaque dossier différent a permis d'évaluer le nombre de postes nouveaux requis pour l'application correcte du présent texte à 7 unités.

Etant donné qu'en 1999, le nombre de dossiers à traiter en rythme de croisière ne sera pas encore atteint, les besoins ont été chiffrés à 8 nouveaux postes (6 postes de gestionnaires et 2 postes de contrôleurs) pour 1999.

Afin de permettre à la CNPF de préparer efficacement la mise en place de la gestion de cette nouvelle prestation et de lui permettre de pouvoir démarrer les travaux dans les délais impartis, c.-à-d. à partir du 1er janvier 99, le présent texte permet le recrutement, dès cette année, de six agents supplémentaires pour ce faire.

Article 157

Dans sa contribution écrite préparée en vue d'enrichir le débat national ayant suivi le Conseil extraordinaire sur l'emploi du Luxembourg de novembre 1997, le Département de la Jeunesse a souligné l'existence de plusieurs domaines dans lesquels des besoins d'encadrement et de formation importants ont été constatés.

Il s'agit notamment des organisations jeunesse, du réseau national des maisons de jeunes conventionnées, des centres résidentiels pour jeunes, du concept 'Emploi-Formation-Jeunes' et du service volontaire pour jeunes.

Les trois éducateurs(trices) gradué(e)s prévu(e)s à l'article 3bis joueront le rôle de coordinateurs régionaux chargés

- de prendre en charge les actions de formation prévues dans le cadre du concept 'Emploi-Formation-Jeunes';
- d'assurer les liens nécessaires avec notamment l'Action Locale pour Jeunes et les Centres de Rencontre, d'Information et d'Animation pour Jeunes sur le plan communal.

L'agent éducatif jouera, au niveau national, le rôle d'agent de liaison avec l'ADEM (et notamment avec le Délégué à l'Emploi des Jeunes) et les Centres de formation professionnelle continue.

Article 158

Le personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète aura notamment pour mission d'assurer le déroulement d'actions positives dans les entreprises du secteur privé.

Outre la promotion d'actions positives par une campagne médiatique appuyée par les chambres professionnelles, le travail comportera la sensibilisation et l'information des entreprises intéressées. Le

personnel en question avisera les demandes écrites des entreprises à soumettre pour approbation à la ministre qui statue après avoir entendu en son avis le Comité Interministériel en vue de l'octroi de l'agrément ministériel suivant les critères et les données énumérés à l'article 115 (2). L'aide à la mise en oeuvre de l'action positive et au déroulement ainsi que l'évaluation des actions positives constituera aussi une partie du travail de suivi assuré par le personnel du Ministère de la Promotion Féminine. Il appuiera la transférabilité des exemples de bonne pratique à d'autres entreprises.

Par ailleurs, le personnel sera chargé de participer à la coordination des formations et à la collaboration avec les organismes de formation, à savoir les CFPC, les instituts de formation et les ONG, en vue d'intensifier et de diversifier les mesures de formation pour femmes notamment pour femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi et les femmes en congé sans solde.

Le personnel fournira, de concert avec le Ministère de la Famille, un travail de promotion pour projets pilotes auprès des communes, afin de les sensibiliser à mettre en place des structures locales répondant aux besoins de proximité concernant notamment la garde d'enfants, de jeunes et de personnes dépendantes.

Il contribuera aussi à la mise en application des dispositions du PAN en faveur de l'emploi féminin par des travaux d'information, de sensibilisation et de formation auprès notamment des ONG oeuvrant dans l'intérêt des femmes et auprès des autorités communales.

Article 159

Le plan d'action national pour l'emploi prévoit que en vue d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées dans le secteur public l'Etat s'engage à embaucher au cours de l'année 1998 une cinquantaine de travailleurs handicapés sans emploi et maintiendra son effort pour l'emploi de ces travailleurs dans le même ordre de grandeur dans les années à venir.

Le présent article inscrit la possibilité de recrutement d'un équivalent de 50 postes à plein temps de travailleurs handicapés dans le budget de l'Etat pour l'exercice 1998. Etant donné le fait que l'emploi de travailleurs handicapés doit être effectué de façon extrêmement flexible, c.-à-d. qu'il est nécessaire de veiller à ce que les postes de travail mis à disposition puissent correspondre aux possibilités effectives des personnes handicapées concernées, ces 50 postes à temps plein sont exprimés en hommes heures/semaine, ce qui permet tant la mise à disposition de postes à temps plein que la mise à disposition de postes à temps partiel, selon les besoins des travailleurs handicapés concernés.

Article 160

En vue de permettre au Gouvernement de remplir les missions fixées par le plan d'action national pour l'emploi et afin de ne pas surcharger le nombre de recrutements annuels au service de l'Etat pour les besoins en personnel en découlant, le présent article autorise le Gouvernement à opérer les engagements définitifs nécessaires par dépassement du numerus clausus établi pour 1998.

L'article XXXVI contient une disposition administrative.

Article 161

Afin d'améliorer les possibilités d'analyses statistiques du marché du travail, il y a lieu de créer la base juridique permettant au Centre commun de la sécurité sociale de recueillir, en dehors des données administratives actuelles, des données sur le lieu de travail, la profession exercée, le niveau de formation du salarié et le secteur d'activité de l'entreprise.