

N° 4459⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

sur le projet de loi et sur

- le projet de règlement grand-ducal relatif à l'article 132 du projet de loi concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998
- le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 7 mars 1969 portant exécution de l'article 111, alinéa 8, numéros 1 et 2 de la loi concernant l'impôt sur le revenu
- le projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 24 décembre 1988 portant exécution de l'article 46, numéro 8, de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

(13.10.1998)

TABLE DES MATIERES

I. Généralités

- a) Les antécédents au niveau communautaire
- b) Le PAN

II. Le contexte du projet de loi sous rubrique

- a) La compétitivité des entreprises
- b) La mise en oeuvre du PAN
- c) Le Plan d'action en faveur du secteur des classes moyennes
- d) Une jurisprudence hostile à l'emploi

III. Commentaire des dispositions du projet de loi sous avis

- * Remarque préliminaire concernant la structure du projet de loi

Titre I: Politique active de l'emploi

- a) Les différentes formes de stage
 - * Le stage-initiation
 - * Le stage de préparation en entreprise
 - * La division d'auxiliaires temporaires
 - * Le stage de réinsertion professionnelle
- b) L'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi
- c) Les travailleurs handicapés
- d) Le chômage des indépendants

Titre II: Organisation du travail

- a) Les conventions collectives de travail
- b) Incitation à la réduction du temps de travail
- c) La durée du travail des ouvriers
- d) La durée du travail des employés privés
- e) Le travail à temps partiel
- f) Recours au contrat de travail à durée déterminée
- g) Passage du travail à temps plein au travail à temps partiel
- h) Les jours fériés légaux
- i) La préretraite

Titre III: Politique d'égalité des chances

- a) Le congé parental
- b) Le congé pour raisons familiales
- c) Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active
- d) Actions positives dans le secteur privé

Titre IV: Développement de l'esprit d'entrepreneuriat

- a) Le droit d'établissement
- b) Le travail clandestin
- c) Les heures de fermeture
- d) Les cotisations pour les allocations familiales des indépendants

Titre V: Enseignement et formation professionnelle

Titre VI: Dispositions financières et administratives

- a) L'indice des prix à la consommation
- b) La contribution sociale
- c) Dispositions financières concernant les indemnités de stage
- d) Les mesures fiscales
- e) Disposition administrative

- * Remarques finales
- * Conclusion générale
- * Annexe récapitulative

*

Par sa lettre du 14 août 1998, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu saisir la Chambre de Commerce pour avis du projet de loi sous rubrique.

Le texte sous avis a pour objet de présenter sous forme de projet de loi les conclusions du comité de coordination tripartite, telles qu'elles ont été arrêtées dans son avis du 18 avril 1998 concernant le Plan d'Action National en faveur de l'emploi.

*

I. GENERALITES

a) Les antécédents au niveau communautaire

L'élaboration du Plan d'Action National („PAN“) a été rendue nécessaire suite aux Conclusions du Conseil Européen extraordinaire consacré à l'emploi, qui s'est tenu à Luxembourg les 20 et 21 novembre 1997.

Devant la toile de fond de la crise de l'emploi que connaissent la plupart des Etats membres de l'Union Européenne, le Conseil Européen a déclaré vouloir faire de la lutte contre le chômage l'une des priorités politiques dans tous les Etats membres.

Les mesures destinées à combattre le problème du chômage feront à l'avenir l'objet d'une coordination au niveau de l'Union Européenne sous la forme d'une procédure de convergence et de surveillance multilatérale.

Cette procédure se déroulera en pratique à deux niveaux: d'une part, seront arrêtées annuellement au niveau communautaire des lignes directrices en matière de politique de l'emploi, qui serviront, d'autre part, de base à l'élaboration annuelle de plans d'actions nationaux au niveau des Etats membres.

Le présent projet de loi s'inscrit donc pour la première fois dans le cadre de cette nouvelle approche.

b) Le PAN

Suite aux lignes directrices, arrêtées par le Conseil Européen précité pour l'année 1998, le gouvernement luxembourgeois a décidé d'élaborer, au sein du comité de coordination tripartite, le plan d'action national luxembourgeois.

Les autorités luxembourgeoises ont ainsi opté pour une implication directe des partenaires sociaux dans l'élaboration de nouvelles mesures en matière de politique de l'emploi, implication qui est d'ailleurs expressément réclamée par les lignes directrices 1998 du Conseil Européen.

Ce faisant, le gouvernement luxembourgeois a continué à suivre ce qu'il est convenu d'appeler le „modèle luxembourgeois“, qui s'exprime dans la participation des partenaires sociaux aux travaux du comité de coordination tripartite.

La Chambre de Commerce salue cette démarche de nos autorités gouvernementales; elle est par ailleurs consciente du fait qu'une participation des partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration d'une politique nationale en faveur de l'emploi implique nécessairement une responsabilisation des mêmes partenaires sociaux.

La Chambre de Commerce s'est toujours déclarée ouverte à toute mesure efficace destinée à combattre le fléau du chômage, et elle accueille favorablement les impulsions fournies par les lignes directrices au niveau communautaire.

En même temps, il est un fait que le marché du travail luxembourgeois est un marché spécifique qui connaît d'ailleurs le taux de chômage le moins élevé au sein de l'Union Européenne.

La Chambre de Commerce ne voudrait plus revenir sur une analyse des spécificités luxembourgeoises en ce qui concerne le problème du chômage; cette analyse a d'ailleurs été effectuée dans les diverses contributions émanant aussi bien de la Chambre de Commerce que des fédérations professionnelles défendant les intérêts de leurs ressortissants, transmises au Gouvernement dans le cadre des travaux de la tripartite en date du 19 janvier 1998.

Une synthèse de ces différentes contributions a fait l'objet d'un document du Comité de Liaison Patronal datant du 29 janvier 1998.

La Chambre de Commerce constate qu'il a été tenu compte dans le cadre du projet de loi sous avis d'un certain nombre de spécificités du marché de l'emploi luxembourgeois.

Elle voudrait par ailleurs marquer son adhésion aux conclusions du comité de coordination tripartite, reprises pour l'essentiel dans le présent projet de loi.

Il faut en effet partir du principe que l'avis résultant des négociations de la tripartite correspond à un accord qui lie tant le Gouvernement que les partenaires sociaux.

Le plan d'action national constitue dès lors un ensemble dont on ne saurait mettre en cause certains éléments au risque de compromettre l'équilibre du compromis.

Il s'agit, dans le présent avis de la Chambre de Commerce, d'analyser si les dispositions du projet de loi sous rubrique correspondent effectivement aux conclusions du comité de coordination tripartite du 18 avril 1998.

Au-delà de cette analyse strictement comparative, la Chambre de Commerce voudrait toutefois également, dans le présent avis, exposer brièvement ses appréhensions à l'égard de certaines mesures préconisées, étant rappelé que le projet dans son ensemble rencontre son approbation.

En effet, la Chambre de Commerce estime que les avis des organismes consultés dans le cadre de la procédure législative ont non seulement pour but de conseiller le gouvernement ou de lui faire part des intérêts et préoccupations des secteurs économiques dont ils assument la défense, mais également de fournir à la Chambre des Députés, qui représente la nation et qui en définitive est appelée à se prononcer sur le sort des dispositions qui sont soumises à son vote, les éléments nécessaires pour lui permettre de se prononcer en connaissant les intérêts des différents acteurs économiques de notre pays.

*

II. LE CONTEXTE DU PROJET DE LOI SOUS RUBRIQUE

a) La compétitivité des entreprises

Les lignes directrices pour l'emploi 1998 constituent, à l'échelon communautaire, la base pour tous les plans d'actions nationaux.

Ces lignes directrices reposent sur quatre piliers:

- l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle;
- le développement de l'esprit d'entreprise;
- l'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs;
- le renforcement des politiques d'égalité des chances.

La Chambre de Commerce note avec satisfaction que l'une des prémisses qui se dégage à la lecture des lignes directrices précitées est celle de la compétitivité des entreprises.

Un marché de l'emploi sain ne saurait se concevoir sans entreprises compétitives, prêtes à engager de la main-d'œuvre.

Or, la compétitivité des entreprises est fortement tributaire de l'environnement légal, réglementaire et administratif dans lequel elles évoluent.

La Chambre de Commerce salue le fait que les auteurs du projet de loi sous avis partent de la même prémisses. Il y a lieu de citer à cet égard l'exposé des motifs du projet de loi sous avis (point 6.1.4. II: Développement de l'esprit d'entreprise):

„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 est à la base de quatre emplois.

Il faut donc créer le contexte adéquat permettant aux entreprises de se créer et de se développer.”

La Chambre de Commerce ne peut dès lors que regretter que, dans ce contexte, les autorités gouvernementales semblent envisager à l'heure actuelle un relèvement imminent du niveau du salaire social minimum, alors qu'une telle initiative est préjudiciable à la compétitivité des entreprises et va à l'encontre des déclarations contenues dans l'exposé des motifs lui-même:

„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.” (voir sous l'intitulé „Contenu du projet”)

Ces intentions sont d'autant plus regrettables qu'elles interviennent à un moment qui se situe postérieurement aux conclusions de la tripartite et que cet élément n'a jamais fait l'objet des discussions entre les partenaires sociaux et le Gouvernement.

b) La mise en oeuvre du PAN

Le projet de loi sous avis a repris l'essentiel des conclusions arrêtées par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998.

Néanmoins, certaines décisions du PAN n'ont pas été reprises dans ce projet de loi.

Il en est ainsi par exemple des mesures proposées en vue d'une amélioration du fonctionnement de l'Administration de l'Emploi, de l'identification précoce des besoins des chômeurs et du bilan de compétences à établir pour certaines catégories de chômeurs (cf. notamment points 1.2.4 et 1.2.8 du PAN).

Même si ces mesures n'ont peut-être pas leur place dans le cadre du projet de loi sous rubrique, il n'en reste pas moins que leur réalisation est primordiale pour une meilleure efficacité du cadre institutionnel et opérationnel de la politique de l'emploi des pouvoirs publics.

Le point 1.3.5.6. du Titre III du PAN prévoit l'extension du bénéfice de la législation sur le chômage-intempéries aux entreprises relevant du secteur HORECA; cette mesure ne se retrouve pourtant pas dans le projet de loi sous avis.

D'autres mesures qui ne nécessitent pas, ou du moins pas directement, une initiative législative sont les suivantes:

- un meilleur accès des entreprises au capital à risque;
- la simplification administrative et la réduction des charges administratives;
- le niveau modéré des cotisations sociales;
- le contrôle de l'application du droit social et la lutte contre le dumping social.

La modification de la loi sur les établissements dangereux, insalubres ou incommodes est engagée depuis longue date, sans qu'elle n'ait pu aboutir jusqu'à l'heure actuelle.

La Chambre de Commerce demande dès lors l'évacuation dans les meilleurs délais d'un projet de loi tenant compte des exigences justifiées des entreprises.

La réforme de notre droit des faillites fait actuellement l'objet d'un groupe de travail ad hoc, tandis qu'un projet de loi ayant pour objet d'assurer, en cas de faillite, l'opposabilité à la masse des créanciers d'une clause de réserve de propriété vient d'être soumis pour avis à la Chambre de Commerce.

La modernisation du Registre de Commerce et la création d'une Centrale des bilans, accompagnées de l'introduction d'un plan comptable général, font l'objet d'études.

La Chambre de Commerce voudrait également rappeler l'importance de l'instauration d'un Centre de Formalités unique pour les déclarations et formalités administratives nécessaires lors de la création ou de l'extension d'entreprises.

Elle note avec satisfaction que le PAN attribue à cet égard un rôle-clé aux chambres professionnelles.

Le projet de loi est cependant muet à cet égard, ce qui voudrait dire que dans la vue des auteurs du projet de loi une intervention du législateur ne serait pas requise.

La Chambre de Commerce n'est pas de cet avis. Elle estime que la réalisation du Centre de Formalités selon le modèle français n'ira pas sans modification de certaines dispositions légales, voire la création de nouvelles règles.

En France, les chambres de commerce et d'industrie font fonction de centres de formalités lors de la création d'entreprises relevant de leur compétence; il faut souligner que le passage par un centre de formalités y est obligatoire. Une telle disposition a été introduite par l'article 3 du décret No 96-650 du 19 juillet 1996 relatif aux centres de formalités des entreprises.

c) Le Plan d'action en faveur du secteur des classes moyennes

La Chambre de Commerce ne voudrait pas à cet endroit passer en revue l'ensemble des revendications émanant des secteurs qu'elle représente; les exemples qui précèdent montrent cependant que le projet de loi sous avis ne constitue qu'un élément, certes important, d'une politique destinée à renforcer la compétitivité des entreprises et, par là, à créer les bases nécessaires pour réduire à un strict minimum le nombre de personnes qui sont sans emploi.

Il y a cependant lieu de compléter ces développements en mentionnant le Plan d'action en faveur du secteur des classes moyennes, présenté par le Gouvernement en 1996.

Certains points de ce programme méritent d'être rappelés.

Citons à titre d'exemple:

- point 1.2.1: renforcer le capital de couverture des mutualités d'aide aux PME afin d'augmenter leurs capacités de cautionnement de jeunes entrepreneurs démunis de garanties réelles suffisantes;
- point 1.2.2: ajuster les modalités d'allocation de la prime d'épargne de premier établissement qui sera étendue aux S. à r. l. unipersonnelles;
- point 2.1.3: encourager la création de zones d'activité à caractère régional ou local accessibles notamment aux PME;
- point 2.3.1: maintenir un niveau élevé des investissements publics;
- point 4.2: créer des décharges en nombre suffisant et décentralisées afin de permettre aux entreprises indigènes d'évacuer les déchets inertes à des conditions analogues à celles de leurs concurrents étrangers;
- point 7.1: améliorer les relations entre administrations et administrés;
- point 7.4: simplifier les travaux administratifs relatifs aux enquêtes statistiques.

d) Une jurisprudence hostile à l'emploi

Finalement, la Chambre de Commerce estime que le projet de loi sous avis devrait contenir une disposition additionnelle modifiant l'article 14 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.

En effet, la jurisprudence luxembourgeoise a, par un arrêt de la Cour de Cassation du 30 octobre 1997, opéré un revirement de jurisprudence ayant pour effet de créer une situation intolérable pour les entreprises et préjudiciable notamment pour l'emploi résident au Luxembourg.

Suite à cet arrêt, non autrement motivé par ailleurs, un employeur peut être condamné, en cas de licenciement avec préavis déclaré abusif, de rembourser les indemnités de chômage versées au salarié licencié, alors qu'auparavant, une telle sanction ne pouvait être prise qu'en cas de licenciement avec effet immédiat déclaré abusif.

Cette nouvelle jurisprudence est hostile à l'emploi au Luxembourg, puisqu'elle engendre le risque que les employeurs luxembourgeois hésitent à embaucher de la main-d'oeuvre, notamment résidente, craignant de ne plus pouvoir se délier des services d'un salarié sans s'exposer à la sanction prédécrite pour chaque licenciement.

*

III. COMMENTAIRE DES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI SOUS AVIS

Le projet de loi sous avis comprend 6 titres concernant respectivement:

- la politique active de l'emploi;
- l'organisation du travail;
- la politique d'égalité des chances;
- le développement de l'esprit d'entreprise;
- l'éducation et la formation professionnelle;
- les dispositions financières et administratives.

*** Remarque préliminaire concernant la structure du projet de loi**

Avant d'aborder l'analyse de ces différents titres, la Chambre de Commerce se doit de faire une remarque générale concernant la forme du projet de loi sous avis.

Tout lecteur des dispositions sous avis constatera en effet la complexité de la structure du texte.

Même si la Chambre de Commerce est consciente de la difficulté consistant à présenter un texte homogène au vu de l'envergure du projet de loi, il n'en reste pas moins qu'il est difficile de se retrouver parmi toutes les dispositions respectivement modificatives, respectivement nouvelles.

En effet, certains articles ne visent que la modification de textes légaux existants, alors que d'autres articles, intercalés, créent des dispositions tout à fait nouvelles qui ne se retrouvent pas dans d'autres lois.

Il sera difficile de citer à l'avenir des articles de certaines lois, déjà d'une structure complexe, à laquelle s'ajoute la complexité du présent projet de loi modificatif.

L'on peut prendre à titre d'exemple:

L'article IV du projet de loi sous avis modifie l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés, l'article 1er de la loi de 1991 précitée prenant par cette modification, aux termes de l'article 45 du projet de loi sous avis, une teneur nouvelle.

Par ailleurs, il arrive qu'une même loi est modifiée par le projet de loi sous avis à deux endroits différents.

Exemple: la loi du 30 juin 1976 est modifiée aussi bien par l'article VI-51 que par l'article XXXI-132 du projet de loi sous avis.

L'intitulé du projet de loi sous avis n'indique pas, pour des raisons compréhensibles, l'ensemble des lois qui vont être modifiées par le projet de loi sous rubrique.

La Chambre de Commerce estime néanmoins qu'il aurait été utile de dresser, dans une annexe par exemple, une liste des textes modifiés avec indication des articles modificatifs correspondants, même si une telle démarche n'est pas usuelle dans le cadre d'un projet de loi.

Finalement, la Chambre de Commerce est d'avis qu'une mise à jour sous forme de textes coordonnés des lois modifiées par l'effet du projet de loi sous avis devrait être effectuée dans les meilleurs délais.

Concernant le titre I: Politique active de l'emploi

Ce titre regroupe les dispositions ayant trait aux différents contrats de stage et aux incitations financières dont peuvent bénéficier certaines catégories de chômeurs au titre de mesures d'insertion, de réinsertion et de formation, de même que certaines modifications à la législation concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et à la législation sur les travailleurs handicapés.

a) Les différentes formes de stage

En ce qui concerne les différentes mesures proposées au titre de stages, l'objectif visé est celui d'une harmonisation des conditions de stage dans le secteur public et dans le secteur privé.

La Chambre de Commerce souscrit à cet objectif dans la mesure où le but recherché est celui d'orienter les jeunes demandeurs d'emploi vers des stages offerts par le secteur privé.

L'intitulé de ***l'article I*** indique qu'il modifie et complète 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. La Chambre de Commerce estime qu'il aurait été plus correct de prévoir que les deux lois précitées sont „abrogées et remplacées par les dispositions suivantes“.

**** Le stage-initiation***

Les articles 1er à 12 constituent le chapitre sur le contrat de stage-initiation.

L'article 1er décrit l'objectif du contrat de stage-initiation et prévoit que le ministre du travail établit un contrat-type écrit.

L'article 2 détermine les catégories de demandeurs d'emploi éligibles pour un contrat de stage-initiation, ainsi que les domaines dans lesquels le recours à cet instrument est possible.

L'article 3 prévoit la durée minimale (26 semaines) et maximale (52 semaines) de cette mesure d'insertion qui de par sa nature ne peut revêtir qu'un caractère temporaire.

La Chambre de Commerce n'a pas d'observations particulières à formuler à l'égard de ces dispositions.

Le paragraphe (1) de l'*article 4* définit le niveau de l'indemnité à laquelle peut prétendre le stagiaire. Le niveau de cette indemnité reste étroitement lié au niveau de l'indemnité d'apprentissage dans le but d'éviter que les jeunes demandeurs d'emploi préfèrent une mesure d'insertion à un apprentissage en raison de considérations pécuniaires.

Le paragraphe (2) relève de 25% à 50% la quote-part remboursée mensuellement à l'employeur par le fonds pour l'emploi.

La Chambre de Commerce approuve ce relèvement qui contribuera certainement à un recours plus large à cette mesure d'insertion par les entreprises, alors que les inconvénients résultant du statut spécial du stagiaire sont mieux compensés.

Elle se demande néanmoins si la disposition transitoire prévoyant une quote-part plus importante (65%) en cas d'occupation de jeunes femmes est compatible avec l'article 11 paragraphe (2) de la Constitution qui dispose que „tous les Luxembourgeois sont égaux devant la loi“.

L'*article 5* dispose que l'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires et que la part patronale des charges sociales est prise en charge par le fonds pour l'emploi. Cet article ne donne pas lieu à observation de la part de la Chambre de Commerce.

L'*article 6* établit un parallélisme entre le contrat de stage-initiation et le contrat à durée déterminée, à l'exception de quelques dispositions qui se justifient par la spécificité de cette forme de contrat de travail.

Le contrat de stage-initiation étant une mesure d'insertion transitoire, l'*article 7* prévoit que le stagiaire pourra s'absenter pour répondre à des offres d'emploi dans des conditions et limites à définir par règlement grand-ducal.

La Chambre de Commerce se doit d'insister à ce que ce règlement soit pris dans les meilleurs délais afin d'éviter toute insécurité juridique.

Ce même article prévoit que les parties peuvent également décider de poursuivre le contrat de stage venu à expiration par un contrat à durée déterminée.

L'*article 8* prévoit au paragraphe (1) la procédure à respecter par le stagiaire pour mettre fin au contrat de stage-initiation s'il est engagé dans les liens d'un contrat de travail. Il faudrait préciser que cette procédure ne vaut que si la relation de travail s'établit avec un autre employeur. L'alinéa est à compléter en ce sens.

Le paragraphe (2) prévoit la possibilité pour l'employeur de résilier le contrat de stage pendant la période d'essai qui est d'un mois au maximum.

La Chambre de Commerce estime que l'employeur doit pouvoir résilier le contrat de stage même au-delà du premier mois moyennant respect d'un préavis qui serait à calculer conformément à l'article 34 paragraphe (4) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La Chambre de Commerce se doit également de remarquer qu'aucune procédure n'est prévue en cas d'existence d'un motif grave dans le chef de l'une des parties contractantes. Le présent article serait à compléter par une procédure analogue à celle de l'article 34 de la loi sur le contrat de travail en cas de motifs graves.

L'*article 9* ne donne pas lieu à commentaire de la Chambre de Commerce.

L'*article 10* dispose qu'une priorité d'embauche est accordée au stagiaire dont le contrat est venu à expiration. Il est évident que l'employeur doit rester le seul à pouvoir établir la description du poste à pourvoir et à pouvoir apprécier si l'ancien stagiaire correspond au profil défini par lui.

L'*article 11* dispose au paragraphe (1) que l'employeur est obligé d'informer et de consulter les instances de représentation du personnel lorsqu'il désire recourir au stage-initiation.

La Chambre de Commerce se demande si cette procédure préalable n'enlève pas à cet instrument la flexibilité nécessaire pour pouvoir valoir comme mesure efficace dans la lutte contre le chômage; elle demande dès lors la suppression de ce paragraphe.

Le paragraphe (2) prévoit que le délégué à l'emploi des jeunes procédera à la prospection de postes de stage et définira le contenu des programmes des stages.

Le paragraphe (2) de l'article 12 prévoit que le non-respect par l'employeur des règles définies au paragraphe (1) sera sanctionné par une peine dont les minima et maxima ont été quadruplés par rapport aux dispositions actuellement en vigueur.

La Chambre de Commerce ne comprend pas en quoi un tel relèvement des peines en vigueur jusqu'à présent serait justifié et demande le maintien des dispositions actuelles.

** Le stage de préparation en entreprise*

Les articles 13 à 19 forment ensemble le chapitre 2 du présent projet de loi qui concerne le stage de préparation en entreprise.

L'article 13 définit les demandeurs d'emploi éligibles pour le stage de préparation en entreprise.

Cet article, tout comme l'article 14 ne donnent pas lieu à commentaire particulier de la part de la Chambre de Commerce.

Le paragraphe (1) de l'article 15 détermine l'indemnité de stage à laquelle le stagiaire peut prétendre. La Chambre de Commerce appuie l'objectif d'harmonisation du niveau de l'indemnité de base avec celui de l'indemnité qui est versée dans le cadre des autres mesures d'insertion.

Le paragraphe (2) de l'article 15 définit la contribution de l'entreprise dans le financement de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative.

La Chambre de Commerce réitère sa remarque formulée dans le cadre de l'article 4 paragraphe (2) ci-dessus en cas d'occupation de jeunes femmes.

L'article 16 ne donne pas lieu à commentaire.

L'article 17 détermine la durée maximale du stage de préparation en entreprise, et prévoit qu'il prend fin en cas de placement dans un emploi approprié soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise.

La Chambre de Commerce demande à ce que la procédure à respecter dans ce dernier cas soit définie. L'article est à compléter en ce sens.

L'article 17 ne prévoit pas non plus que le contrat peut prendre fin pour d'autres raisons. La Chambre de Commerce voudrait à cet égard réitérer les remarques formulées au sujet de l'article 8 du présent projet de loi.

L'article 18 confère une priorité d'embauche à l'ancien stagiaire, sous condition qu'il réponde aux qualifications exigées.

La Chambre de Commerce voudrait renvoyer à ses remarques formulées au sujet de l'article 10.

L'article 19 ne donne pas lieu à commentaire.

** La division d'auxiliaires temporaires*

Le chapitre 3 du projet de loi sous avis, constitué par les articles 20 à 24, concerne la constitution d'une division d'auxiliaires temporaire.

Les dispositions de l'article 20 ne donnent pas lieu à des commentaires spécifiques.

La Chambre de Commerce se demande toutefois en quoi, malgré les efforts d'harmonisation des trois mesures d'insertion pour les jeunes demandeurs d'emploi poursuivis par les auteurs du projet de loi sous avis, une inscription minimale d'un mois en vue d'être placé dans cette mesure est justifiée.

Le paragraphe (1) de l'article 21 ne donne pas lieu à commentaire de la part de la Chambre de Commerce.

En ce qui concerne le paragraphe (2), la Chambre de Commerce voudrait avoir des précisions quant à la personne qui pourra être tuteur au cours de la mise au travail temporaire.

La fin du 2^{ème} alinéa du paragraphe (5) devrait se lire comme suit: „... sans que la période du contrat de mise au travail temporaire **ne** puisse être prise en considération pour l'application de ses articles 8 et 9.”

Le paragraphe (1) de l'*article 22* prévoit que le jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire touchera une indemnité égale à 85% du salaire social minimum pour travailleur non qualifié.

Par contre, pour le jeune qui a dépassé 25 ans, l'indemnité sera calculée sur base du salaire social minimum pour travailleur qualifié.

La Chambre de Commerce ne comprend pas pourquoi les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 19 ans respectivement de plus de 25 ans placés dans le cadre de la DAT sont privilégiés en ce qui concerne le niveau de leur indemnité par rapport à ceux placés respectivement dans un stage-initiation et un contrat de stage de préparation en entreprise.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce note avec étonnement que le régime d'indemnisation dans le cadre de la DAT n'opère pas de discrimination „positive” en faveur des femmes, contrairement au stage-initiation, au stage de préparation en entreprise et au stage de réinsertion professionnelle.

L'article 23 ne donne pas lieu à commentaire.

L'article 24 prévoit la résiliation de la mesure d'insertion au cas où le jeune a trouvé un autre emploi.

La Chambre de Commerce constate qu'aucune procédure n'est prévue si le promoteur veut mettre fin à la mesure. Elle exige qu'une procédure analogue à celle du paragraphe (4) alinéas 1 et 2 de l'article 34 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail soit introduite.

Il faudrait en outre prévoir la possibilité de résiliation du contrat avec effet immédiat pour motif grave.

L'article 25 qui concerne une disposition commune aux 3 chapitres précédents ne donne pas lieu à observation.

L'article 26 concerne la prime d'orientation.

La Chambre de Commerce se demande pourquoi au début du 1^{er} alinéa, il est fait référence au ministre ayant l'emploi dans ses attributions alors qu'à la fin du même alinéa, il est fait référence au ministre du travail. Il échet d'harmoniser cette formulation.

Les *articles 27 à 29* ne donnent pas lieu à commentaire.

** Le stage de réinsertion professionnelle*

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

L'article 30 vise l'introduction d'un tel stage pour les demandeurs d'emplois de plus de 25 ans et inscrits depuis 3 mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Administration de l'Emploi.

La Chambre de Commerce, même si elle approuve l'introduction de cette mesure de lutte contre le chômage de longue durée, constate que cette disposition couvre une partie de la période éligible pour les jeunes âgés de 25-30 ans. Elle se demande dès lors si cette mesure ne fait pas double emploi avec les trois mesures d'insertion prévues aux articles 1^{er} à 24 du présent projet de loi. D'après la Chambre de Commerce, il ne faudrait faire débiter cette mesure de réinsertion qu'après la tranche d'âge couverte par les trois autres mesures.

L'article 31 ne donne pas lieu à commentaire.

L'article 32 règle l'indemnisation des demandeurs d'emplois placés en stage de réinsertion.

L'*article 33* détermine la quote-part de l'indemnité de stage qui devra être versée par l'entreprise au fonds pour l'emploi.

Quant à l'inégalité du taux de participation entre les travailleurs masculins et féminins, la Chambre de Commerce renvoie à ses remarques concernant l'article 4 paragraphe (2).

L'*article 34* prévoit que l'entreprise peut verser une prime de mérite facultative au demandeur d'emploi, sans que cette prime ne soit prise en compte pour le calcul de l'indemnité de chômage complet.

La Chambre de Commerce voudrait réitérer dans le cadre de l'*article 35* ses remarques formulées au sujet de l'article 17 du projet de loi sous avis.

Concernant l'*article 36*, la Chambre de Commerce renvoie à ses observations émises au sujet de l'article 10 du présent projet de loi.

L'*article 37* ne donne pas lieu à observation de la part de la Chambre de Commerce.

b) L'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi

L'*article III* modifie et complète 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.

L'*article 38* vise à compléter l'article 9 de la loi modifiée du 21 février 1976.

L'article 9 paragraphe (1) nouveau traite de la déclaration que l'employeur doit obligatoirement faire à l'Administration de l'Emploi.

La Chambre de Commerce estime que l'alinéa 1er du paragraphe (1) serait à reformuler en ce sens que toute *vacance de poste* doit obligatoirement être déclarée par l'employeur.

Elle estime également que la dernière phrase de l'alinéa 2 du paragraphe (1) devrait être précisée dans le but de savoir quels sont les emplois du secteur public soumis à des conditions d'admission légales et réglementaires.

Pour la Chambre de Commerce, l'*article 39* contient un formalisme qui fait double emploi avec l'article 9 de la loi de 1976 précitée.

La Chambre de Commerce propose de compléter l'article 9 paragraphe (1) par le 2^{ème} alinéa de l'article 13 et d'abroger l'article 13 tel que proposé.

Les *articles 40 à 42* ne donnent pas lieu à commentaire.

L'*article 43* vise à intégrer le (la) délégué(e) à l'emploi des jeunes dans la loi modifiée du 21 février 1976 et la création d'un(e) délégué(e) à l'emploi féminin.

La Chambre de Commerce ne comprend pas pourquoi ces deux attributions importantes, qui au fond poursuivent le même objectif, c'est-à-dire le placement de demandeurs d'emplois particulièrement exposés au problème du chômage, ne sont pas regroupées au sein d'une seule fonction.

L'*article 44* ne donne pas lieu à commentaire.

c) Les travailleurs handicapés

L'*article IV* dispose que l'article B de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est respectivement modifié et complété.

Les *articles 45 à 49* adaptent et complètent l'article A de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

La Chambre de Commerce n'a pas de commentaires particuliers au sujet de ces articles.

L'**article V** dispose que l'article C de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est modifié.

L'**article 50** prévoit dans son alinéa 2 que „Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander ...”.

d) Le chômage des indépendants

La Chambre de Commerce ne voit pas qui pourraient être „les employeurs des communes” et propose de reformuler cet alinéa en commençant cette phrase tout simplement par „Les communes et les syndicats des communes ...”.

L'**article VI** complète 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.

L'**article 51** tend à faciliter le passage à l'activité d'indépendant en prévoyant que les périodes d'affiliation à titre de salarié auprès d'un régime d'assurance pension sont prises en compte en vue de l'attribution d'une indemnité de chômage à un indépendant, à la condition que cet indépendant ait exercé son activité depuis au moins six mois avant le dépôt de la demande d'indemnisation.

La Chambre de Commerce approuve cette mesure.

Concernant le titre II: Organisation du travail

Ce titre vise à modifier les lois du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, celle du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et celle du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

L'objectif visé par la modification des lois précitées est celui d'une modernisation de l'organisation du temps de travail notamment par l'introduction d'une période de référence plus longue que la période hebdomadaire applicable à l'heure actuelle.

D'une façon générale, le rôle des partenaires sociaux est renforcé pour leur permettre de négocier, aux niveaux adéquats, les modèles d'organisation du temps de travail les mieux adaptés à l'envergure et à la nature d'une entreprise ou d'un secteur économique.

La Chambre de Commerce accueille favorablement ces nouvelles dispositions qui créent un cadre légal plus flexible répondant à une nécessité absolue pour les entreprises.

Elle exprime également sa satisfaction que lors des discussions de la tripartite il a été décidé de ne pas opter pour une réduction généralisée du temps de travail par la voie législative.

a) Les conventions collectives de travail

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

L'**article 52** modifie l'article 4 de la loi précitée.

Les **paragraphes 1 et 2** ne donnent pas lieu à observation de la part de la Chambre de Commerce.

Au **paragraphe 3**, le point 1 oblige les partenaires sociaux à prévoir 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.

Même si cette disposition figure déjà à l'article 4 dans sa teneur actuelle, la Chambre de Commerce est néanmoins d'avis qu'elle fait double emploi avec celles de la loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements; elle demande dès lors la suppression de ce paragraphe.

Le **paragraphe 4** nouveau introduit l'obligation de consigner dans la convention collective le résultat des négociations portant sur un certain nombre de points.

Il est bien spécifié dans le commentaire des articles qu'il s'agit d'une obligation de négociation, donc d'une obligation de moyens et non pas d'une obligation de résultat.

Le premier point vise l'organisation du travail portant notamment sur des 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.

Il ressort de la lecture de ce point que les négociations devront porter obligatoirement, entre autres, sur la question de la réduction du temps de travail et sur celle des interruptions de carrière.

Le point 1.3.1.1. du PAN prévoit à cet égard que „la nouvelle loi sur les conventions collectives ... mentionnera le texte intégral de la Ligne Directrice parmi les sujets que toute convention collective devra obligatoirement traiter“.

La ligne directrice dont il s'agit porte le numéro 70 qui prévoit que: „Ces accords peuvent porter *par exemple* sur l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail ...“

La Chambre de Commerce est dès lors d'avis que le terme „notamment“ utilisé au point 1 du paragraphe 4 devrait être remplacé par celui de „par exemple“.

Le deuxième point rend obligatoires des négociations sur „la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable ...“.

La Chambre de Commerce estime à cet égard que la question de la politique de formation, englobant des sujets comme la possibilité d'offrir des postes de stage ou d'apprentissage, ne peut, dans la majorité des cas, se négocier qu'au niveau de l'entreprise.

On imagine mal quelles mesures concrètes pourraient être arrêtées à cet égard au niveau d'un secteur ou d'une branche, surtout s'il s'agit de secteurs ou de branches constitués par des entreprises fortement hétérogènes.

Il est donc à prévoir qu'au niveau sectoriel ou à celui d'une branche, une convention collective ne pourra, en ce qui concerne le domaine touché par ce point 2, contenir que tout au plus une déclaration d'intention dépourvue de tout effet pratique.

La Chambre de Commerce voudrait d'ailleurs relever que la même remarque vaut en ce qui concerne le point 1 analysé ci-avant. Elle voudrait dans cet ordre d'idées insister sur l'importance de l'alinéa 2 du paragraphe 4, qui prévoit la faculté de réserver, dans une convention collective de branche, sectorielle ou couvrant plusieurs entreprises, à des accords subordonnés la possibilité de régler les modalités d'application concrètes des mesures arrêtées.

La Chambre de Commerce est d'accord avec les auteurs du projet de loi sous avis qui estiment, au commentaire des articles, que les sujets énumérés au paragraphe 4 sous rubrique devraient pouvoir être traités de préférence au niveau de l'entreprise elle-même.

Les points 3 et 4 du paragraphe 4 ne suscitent pas d'observations supplémentaires de la part de la Chambre de Commerce.

b) Incitation à la réduction du temps de travail

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

La Chambre de Commerce continue à croire qu'une telle disposition constitue un mauvais signal, la réduction du temps de travail n'étant pas une solution permettant de résorber le chômage.

En outre, les incitations financières aux entreprises en vue de réduire le temps de travail créeront une situation artificielle et limitée dans le temps, dont l'impact sur l'emploi est par ailleurs incertain.

c) La durée du travail des ouvriers

L'**article IX**, comprenant les articles 54 à 64, modifie la loi du 9 décembre 1970 concernant la durée du travail des ouvriers.

L'**article 54** reformule l'article 4 de cette loi, qui prévoit actuellement que, sous réserve d'un certain nombre de dérogations, la durée du travail des ouvriers ne pourra excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Le **paragraphe 1** nouveau ajoute que la convention collective pourra fixer des limites inférieures à ces seuils.

Le renvoi opéré à l'article 24, repris du texte actuel de l'article 4, semble désuet, alors que l'article 24 contenant une disposition transitoire a été abrogé par la loi du 24 décembre 1977.

Le *paragraphe 2* introduit d'une façon générale une période de référence de 4 semaines pour la computation du temps de travail.

La Chambre de Commerce salue cette nouvelle règle et insiste sur le fait que cette période de référence est immédiatement applicable à l'ensemble des entreprises, donc également à celles non couvertes par une convention collective.

Ceci est d'ailleurs corroboré aussi bien par le commentaire des articles concernant ce *paragraphe 2* que par le point 1.3.5.2 du PAN.

Le *paragraphe 3* introduit l'obligation pour l'entreprise d'établir, au plus tard cinq jours avant le début de la période de référence, 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 cette période.

L'alinéa 3 prévoit que lorsque la période de référence applicable dans une entreprise ou dans un secteur diffère de la période de référence légale, en vertu de la convention collective applicable, cette dernière fixe les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à l'intérieur des entreprises.

D'après le commentaire des articles, les détails doivent à cet égard toujours être réglés au niveau de l'entreprise elle-même.

La Chambre de Commerce approuve cette précision, qui lui semble s'imposer.

Il y a lieu de relever qu'au cas où une entreprise, soumise à la période de référence légale, est tenue d'établir cinq jours à l'avance son plan d'organisation du travail, cette exigence risque de poser des problèmes pour certaines catégories d'entreprises, où l'activité est par nature imprévisible.

Il en est ainsi par exemple des entreprises de gardiennage ou de travail intérimaire.

L'alinéa 5 du *paragraphe 3* exige l'affichage du plan d'organisation du travail aux entrées principales du lieu de travail ainsi que la transmission du plan à la délégation du personnel et au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

La Chambre de Commerce se demande si les auteurs du projet de loi sous avis se rendent compte du nombre de plans qui devront le cas échéant être adressés à l'Inspection du Travail et des Mines; pour le surplus, elle ne voit pas l'utilité d'une telle exigence, alors qu'un contrôle sur place sera toujours possible.

Le *paragraphe 4* fixe la période de référence maximale à douze mois, à fixer par convention collective.

L'alinéa 2 prévoit la faculté de réserver dans la convention collective la possibilité de conclure des accords subordonnés, aux niveaux appropriés définis par la convention collective, portant sur l'aménagement de la durée de travail.

La Chambre de Commerce approuve cette disposition, alors qu'elle est persuadée que l'organisation du temps de travail devrait prioritairement se discuter au niveau de l'entreprise elle-même.

Le *paragraphe 5* détermine les conditions et modalités selon lesquelles le Ministère du Travail peut fixer une période de référence déterminée, sur demande d'une entreprise.

Cette possibilité existe en cas d'absence de convention collective ou au cas où une convention collective, conclue après l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis, ne contient pas de dispositions relatives à la période de référence.

Il est précisé à bon escient que dans un tel cas, en l'absence d'autorisation ministérielle spécifique, la période de référence légale de quatre semaines sera applicable dans une telle entreprise.

En cas de demande spécifique de la part d'une entreprise, le ministre devra dans un premier temps solliciter l'avis des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national.

La Chambre de Commerce comprend cette procédure dans le sens que, du côté patronal, seront impliquées les fédérations professionnelles qui, en l'état actuel des choses, sont compétentes pour mener dans un secteur déterminé les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives ou pour assister les entreprises lors de telles négociations.

Il est bien entendu que seul sera sollicité l'avis de la fédération professionnelle active dans le secteur auquel appartient l'entreprise qui a pris l'initiative de la demande d'autorisation.

Sur base des avis précités, le ministre pourra ensuite subordonner l'autorisation à la conclusion préalable d'un accord sectoriel entre les partenaires sociaux concernés.

Au cas où un tel accord sectoriel est effectivement conclu, celui-ci doit recevoir l'approbation du ministre.

Au cas contraire, les partenaires sociaux précités peuvent être consultés une nouvelle fois par le ministre; de même, l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise concernée sera sollicité avant l'octroi éventuel de l'autorisation ministérielle.

Le *paragraphe 6* vise l'hypothèse où une convention collective non déclarée d'obligation générale, conclue avant l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis, prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines.

Dans un tel cas, le ministre du travail pourrait, pour une durée qu'il détermine, rendre applicable cette période de référence à l'ensemble du secteur ou de la profession, après observation de la procédure prévue par le *paragraphe 5* ci-dessus.

La Chambre de Commerce s'oppose catégoriquement à cette disposition et demande sa suppression.

En effet, il est inadmissible que les entreprises d'un secteur non couvertes par une convention collective puissent être pénalisées du seul fait qu'une entreprise du même secteur a conclu une convention collective qui, pour des raisons qui peuvent être bien spécifiques à cette entreprise, prévoit une période de référence inférieure à quatre semaines.

D'ailleurs, cette possibilité d'extension de la période de référence ne se retrouve pas dans les conclusions de la tripartite concrétisées au PAN.

La Chambre de Commerce demande donc aux auteurs du projet de loi sous avis de s'en tenir au principe selon lequel la période de référence légale de quatre semaines s'applique d'office et immédiatement à toutes les entreprises non couvertes par une convention collective.

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

Cet article fixe la durée de travail maximale à dix heures par jour et à quarante-huit heures par semaine.

Il est précisé dans le commentaire des articles que cette durée maximale est à comprendre heures supplémentaires et complémentaires comprises. La Chambre de Commerce note cependant à cet égard que les articles 13 à 15 de la loi de 1970 restent inchangés; il en découle que dans les secteurs, branches ou entreprises souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre (article 13) et en cas de travaux urgents ou destinés à faire face à un accident (article 14), la limite des dix heures par jour n'est pas applicable (article 15).

Le *paragraphe 2* de l'article 55 ajoute qu'un règlement grand-ducal peut déterminer un nombre limité de secteurs, branches, activités ou professions dans lesquels soit la convention collective applicable, soit, à défaut, le ministre du travail peuvent autoriser une durée journalière maximale de douze heures, à condition que la durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas quarante heures.

Il semblerait à la lecture de ce *paragraphe* que, dans un tel cas, la période de référence légale de quatre semaines instituée par l'article 4 *paragraphe 2* ne s'applique pas.

La Chambre de Commerce est cependant d'avis que cette période de référence, constituant dorénavant la règle, devrait également valoir dans le cadre de ce *paragraphe*.

La dernière phrase du *paragraphe 2* sous avis devrait dès lors se lire in fine comme suit: à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas quarante heures."

L'article 56 introduit deux nouveaux paragraphes à l'article 5bis de la loi de 1970.

Ces dispositions nouvelles sont destinées à transposer en droit luxembourgeois l'article 4 de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Le *paragraphe 1* de l'article 5bis dispose que tout travailleur doit bénéficier d'un temps de repos non rémunéré de trente minutes au minimum, si la durée de travail journalière est supérieure à six heures.

Dans beaucoup d'entreprises, cette exigence ne pose pas de problèmes, puisque l'horaire de travail comprend de toute façon une pause d'au moins 30 minutes après quatre heures de travail.

Il n'en est pas ainsi cependant par exemple dans les entreprises travaillant en cycle continu.

Pour ces entreprises, une application stricte de cette nouvelle exigence à partir du 1er janvier 1999 risque de poser d'énormes problèmes, puisqu'il faudra réorganiser l'ensemble des horaires de travail, fixés par les différents contrats de travail ou, le cas échéant, par la convention collective de travail.

La Chambre de Commerce constate cependant que l'article 4 de la directive précitée ne fixe pas de durée minimum pour le temps de pause, mais se contente de prévoir que les „modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale“.

Le paragraphe 2 de l'article 5bis précise également que „les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable“.

La Chambre de Commerce demande dès lors qu'aussi bien la durée du temps de repos que ses modalités d'application concrète fassent prioritairement l'objet d'un accord entre partenaires sociaux ou soient réglées à l'intérieur du contrat de travail individuel.

L'article 57 introduit un nouvel article 6 dans la loi de 1970 aux termes duquel la durée journalière de travail pourra être augmentée dans un certain nombre d'hypothèses, indépendamment de la période de référence en vigueur en vertu d'une convention collective ou d'une autorisation ministérielle spécifique.

Il s'agit en premier lieu (article 7 de la loi de 1970) des dérogations compensatoires dans les entreprises où les heures de travail sont réparties sur cinq jours ou moins, possibilité reprise de l'article 6 actuel de la loi de 1970 (*article 58* du projet de loi sous avis).

Cet article garde dès lors sa raison d'être au cas où la période de référence dans une entreprise est calculée sur base hebdomadaire: au cas où la période de référence légale de quatre semaines est applicable, les dispositions de l'article 7 n'ont pas de pertinence.

L'article 59 vise les entreprises travaillant en cycle continu, où la durée maximale journalière de travail ne peut pas dépasser dix heures et la durée hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de référence de quatre semaines, ne peut pas dépasser quarante heures.

Par dérogation au paragraphe 1er de l'article 4bis, la durée hebdomadaire maximale de travail peut être portée à cinquante-six heures.

Il est à remarquer que cette limite maximale ne se retrouve pas dans le texte de l'article 59 sous avis, mais découle du commentaire des articles y relatif.

Les *articles 60 et 61* reprennent les dispositions des articles 9 et 10 actuels de la loi de 1970 et ne donnent pas lieu à commentaire.

L'article 64 modifie l'article 16 actuel de la loi de 1970 en ce qui concerne l'indemnisation pour heures supplémentaires prestées.

Le paragraphe 1er maintient le principe d'une majoration de la rémunération de 25% pour les heures supplémentaires prestées.

Le paragraphe 2 nouveau prévoit cependant la possibilité d'une compensation en nature des heures supplémentaires: dans ce cas, la compensation se fera à raison d'une heure et demie de temps de repos rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Cette possibilité de compensation n'est toutefois pas applicable aux employeurs occupant régulièrement cinq salariés au maximum. Dans la mesure où les petites entreprises pourraient également être intéressées par le système de la compensation en nature, la Chambre de Commerce estime que celles-ci devraient également bénéficier de la possibilité d'opter pour l'un ou l'autre système. Il est dès lors proposé de supprimer le paragraphe 4 de l'article 64.

d) La durée du travail des employés privés

L'article X du projet de loi sous avis modifie les dispositions en matière de durée de travail applicables aux employés privés (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).

Les nouvelles dispositions introduites par les articles 65 à 69 s'alignent sur le régime applicable en matière de durée de travail des ouvriers et ne suscitent pas de commentaires supplémentaires de la part de la Chambre de Commerce.

e) Le travail à temps partiel

L'**article XI** a pour objet de modifier la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel; l'objectif déclaré de cette modification est une flexibilisation du régime juridique applicable au travail à temps partiel.

L'**article 70** modifie l'article 1er de la loi modifiée du 26 février 1993 précitée.

Le paragraphe 2 de cet article introduit une période de référence de quatre semaines pour la computation de la durée de travail des salariés à temps partiel.

Le paragraphe 3 prévoit que, sauf disposition contraire du contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effectivement prestée par le salarié à temps partiel ne peut excéder de plus de 50% la durée de travail normale fixée au contrat de travail.

Le commentaire des articles insiste à cet égard sur la faculté pour le salarié de renoncer expressément, dans le contrat de travail, aux limites ainsi posées.

L'**article 71** modifie l'alinéa 1er de l'article 6 de la loi de 1993 pour préciser que les heures supplémentaires sont celles qui, soit dépassent la moyenne hebdomadaire calculée en fonction de la période de référence, soit dépassent de plus de 50% la durée journalière et hebdomadaire contractuellement déterminée, au cas où le salarié a expressément déclaré renoncer aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 70 ci-dessus.

Aux termes de l'**article 72**, l'application des dispositions des articles 70, paragraphes 2 et 3, 70bis et 71 prendra en principe fin le 31 décembre 2003.

Il sera procédé auparavant à une évaluation des effets des dispositions susvisées; le cas échéant, ces dispositions pourront être prorogées, soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée.

La Chambre de Commerce approuve ces nouvelles règles s'appliquant au travail à temps partiel.

f) Recours au contrat de travail à durée déterminée

L'**article XII** modifie le point 7 du paragraphe 2 de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Par l'effet de cette modification, il sera dorénavant toujours possible pour un employeur d'embaucher moyennant contrat à durée déterminée un demandeur d'emploi inscrit à l'Administration de l'Emploi.

g) Passage du travail à temps plein au travail à temps partiel

L'**article XIII** institue une mesure d'incitation pour le passage du travail à temps plein au travail à temps partiel.

Cette mesure, qui constitue une sorte de complément à la préretraite progressive, prévoit la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales patronales lorsqu'un salarié âgé de plus de 49 ans et engagé à temps plein décide d'accepter un poste de travail à temps partiel, et qu'en même temps l'employeur embauche par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée de plus de dix-huit mois un demandeur d'emploi inscrit depuis trois mois au moins auprès de l'Administration de l'Emploi.

Sous certaines conditions, la part salariale des cotisations sociales pourra également être prise en charge par le fonds pour l'emploi.

Il s'agit également d'une mesure transitoire qui, sauf volonté future contraire du législateur, cessera ses effets pour les embauches de chômeurs effectuées après le 1er janvier 2004.

h) Les jours fériés légaux

L'**article XIV** modifie la loi modifiée du 10 avril 1976 concernant la réglementation des jours fériés légaux.

Il est proposé de modifier l'article 3 de la loi précitée pour abandonner le système actuellement pratiqué selon lequel un jour férié légal qui tombe sur un dimanche est reporté, par la voie d'un arrêté ministériel, au lundi suivant.

Dorénavant, dans un tel cas, les salariés se verront attribuer, conformément à ce qui se passe lorsqu'un jour férié légal tombe sur un jour où ils n'auraient pas travaillé en vertu de leur contrat de travail, un jour de congé additionnel à prendre endéans les trois mois qui suivent le jour férié légal tombé sur un dimanche.

Ce jour férié de rechange doit obligatoirement être pris en nature.

Cette modification rencontre l'approbation de la Chambre de Commerce alors qu'elle répond à une revendication de longue date de la part de ses ressortissants.

La Chambre de Commerce avait d'ailleurs fait parvenir au Premier Ministre, en date du 16 octobre 1997, une proposition de loi qui allait dans le même sens et dont le bien-fondé a donc été consacré dans le cadre du projet de loi sous avis.

Il y a cependant lieu de relever que la première phrase de l'article 6 paragraphe 2 actuel vise toujours l'hypothèse où un jour férié légal *ou un jour férié de rechange* tombe sur un jour où le salarié n'aurait normalement pas travaillé, en vertu de son contrat de travail.

Etant entendu que le nouveau régime tel que proposé donne la faculté au salarié lui-même de fixer ce jour férié de rechange endéans un délai de trois mois, il est peu probable que ce jour puisse coïncider avec un jour où le salarié n'aurait normalement pas travaillé.

Il y aurait donc lieu de supprimer, dans la première phrase de l'article 6 paragraphe 2, la notion de „jour férié de rechange“.

L'article XV modifie la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

L'article 16 de cette loi est modifié pour prévoir que le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ne profite pas seulement aux pères mariés d'un nouveau-né, mais à tout père d'un enfant légitime ou d'un enfant naturel reconnu.

Cette disposition, qui reprend l'objet de la proposition de loi du député Bettendorf déposée le 23 janvier 1997, rencontre l'approbation de la Chambre de Commerce, dans la mesure où, à l'heure actuelle déjà, beaucoup d'entreprises ne procèdent pas à une interprétation restrictive des dispositions légales en vigueur.

i) La préretraite

L'article XVI procède à une modification de la loi modifiée du 24 décembre 1990 sur la préretraite.

Les modifications proposées tendent vers un assouplissement des conditions posées pour être admis à la préretraite-solidarité ou à la préretraite progressive, dans la mesure où les périodes au cours desquelles les embauches compensatrices de chômeurs peuvent être effectuées sont rallongées de trois mois à six mois.

De même, le temps pendant lequel le chômeur engagé doit rester dans l'entreprise est ramené de cinq ans à deux ans.

La Chambre de Commerce n'a pas d'observations particulières à formuler à cet égard.

Concernant le titre III: Politique d'égalité des chances

Ce titre comprend quatre volets:

- l'institution d'un congé parental;
- l'institution d'un congé pour raisons familiales;
- l'introduction de mesures en faveur de la réintégration dans la vie active;
- la mise en oeuvre d'actions positives dans le secteur privé.

a) Le congé parental

L'article XVII introduit en droit luxembourgeois le droit des salariés à un congé parental en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

L'institution d'un tel congé a été rendue nécessaire au vu de l'existence de la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et le CES.

La Chambre de Commerce n'entend pas remettre en cause les modalités retenues par le comité de coordination tripartite pour la transposition de la directive précitée.

Elle voudrait toutefois relever que, d'une manière générale, la portée et surtout l'indemnisation envisagée vont bien au-delà de l'objectif de la directive.

Par ailleurs, l'impact positif allégué sur la situation de l'emploi lui semble douteux.

Si un accord a pu être trouvé au sein du comité de coordination tripartite sur le principe et sur l'instrument du congé parental, il convient toutefois de rappeler que les fédérations et chambres professionnelles patronales ont, à plusieurs reprises, fait part de leurs réserves, et ce notamment à deux titres.

D'une part, l'indemnisation substantielle envisagée laisse prévoir que certains secteurs, employant un nombre important de salariés peu ou pas qualifiés, souffriront particulièrement de cette mesure.

D'autre part, il semble pour le moins incertain que tous les postes temporairement libérés grâce au congé parental soient effectivement occupés par des demandeurs d'emploi.

L'article 84 du projet de loi sous avis définit l'objet de l'article XVII sous rubrique.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, cet article 84 devrait se lire comme suit:

„Il est institué un congé spécial dit „congé parental“ en faveur de toute personne ayant la qualité de parent au sens de l'article 85 de la présente loi, selon les conditions et modalités prévues aux articles 85 à 102.“

L'article 85 contient la définition de la notion de „parent“, en posant plusieurs conditions cumulatives.

Il découle du paragraphe 1 que le congé parental est dû pour tout enfant légitime, adoptif ou naturel reconnu et élevé dans le ménage de l'auteur.

Le paragraphe 2 exige que le parent ne doit en principe exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental; il peut cependant avoir pendant ce temps une ou plusieurs activités professionnelles *à mi-temps*, à condition que la durée hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse pas 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.

La Chambre de Commerce voudrait relever que la notion de „mi-temps“ ne constitue pas une notion juridique définie; il convient dès lors de la remplacer par „temps partiel“, même si la Chambre de Commerce comprend que les auteurs du projet de loi ont voulu retenir comme seule possibilité soit l'abandon de toute activité professionnelle pendant le congé parental, soit la division par deux de la durée normale du travail.

Par ailleurs, la combinaison de l'article 85 paragraphe 2 avec l'article 86 paragraphe 1 crée aux yeux de la Chambre de Commerce une incertitude laissant ouvertes plusieurs questions.

Il n'est en effet pas clairement indiqué à l'article 85 paragraphe 2 que le parent sollicitant le congé parental doit réduire son activité professionnelle antérieure.

Aux termes de l'article 86 paragraphe 1, un salarié doit, pour avoir droit au congé parental, exercer une activité professionnelle à raison, au moins de la moitié, de la durée de travail normale légale ou conventionnelle lui applicable.

En même temps, un salarié peut prétendre au congé parental d'après l'article 85 paragraphe 2, soit à temps plein pendant six mois s'il n'exerce plus aucune activité professionnelle, soit à „mi-temps“ pendant douze mois si sa durée de travail hebdomadaire ne dépasse pas la moitié de la durée de travail normale légale ou conventionnelle lui applicable.

Ainsi, un salarié travaillant habituellement vingt heures par semaine et sollicitant l'octroi du congé parental aurait, à défaut de clarification du texte, plusieurs options:

- solliciter un congé parental à „mi-temps“ tout en continuant de travailler au même rythme hebdomadaire, bénéficiant d'une indemnité de 30.000.- francs par mois pendant douze mois sans avoir réduit d'aucune manière son activité professionnelle;

- solliciter un congé parental à temps plein s'il interrompt totalement son activité professionnelle: il devrait alors bénéficier du congé parental à plein temps, touchant pendant six mois une indemnité de 60.000.- francs par mois.

Il est à noter qu'en comparaison avec un salarié travaillant à temps plein et interrompant entièrement son activité professionnelle, la perte de salaire sera dans ce dernier cas nettement moindre, voire inexistante.

D'autre part, un salarié travaillant habituellement trente, respectivement vingt-deux heures par semaine pourrait solliciter un congé parental à „mi-temps” et continuer à travailler pendant vingt heures par semaine; une réduction de son activité de dix, respectivement de deux heures par semaine le ferait bénéficier d'une indemnisation à raison de 30.000.- francs par mois pendant douze mois.

La Chambre de Commerce est d'avis que les auteurs du projet de loi sous avis ne pouvaient pas avoir l'intention de créer des situations telles que prédécrites.

Les auteurs du projet ont raisonné dans la seule hypothèse d'emplois à temps plein (quarante heures par semaine) et d'emplois à „mi-temps” (vingt heures par semaines) et d'un congé parental allant de pair avec une réduction proportionnelle ou un arrêt total de l'activité professionnelle.

De même, le montant de l'indemnisation a été fixé arbitrairement par analogie avec l'allocation d'éducation, sans prendre en compte le revenu antérieur des ayants droit.

Or, il est un fait que les conditions de travail sont en réalité nettement plus différenciées.

Ainsi, l'indemnisation substantielle couplée au défaut de proportionnalité de la réduction du travail par rapport à l'indemnisation créera des inégalités injustifiables.

La Chambre de Commerce demande dès lors, d'une part, de clarifier la notion de „mi-temps” et, d'autre part, d'introduire une condition de réduction de la durée de travail antérieure.

Pour le moins, il y aurait lieu de modifier le paragraphe 2 in fine de l'article 85 en remplaçant „.... 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” par „la moitié de la durée normale de travail lui applicable sur une année en vertu de son ou de ses contrats de travail”.

Au paragraphe 3 de l'article 85, il y aurait lieu de préciser in fine: „.... soit relève du champ d'application des règlements communautaires applicables.”

L'article 86 détermine le champ d'application du régime du congé parental.

Le paragraphe 1 établit pour le salarié du secteur privé une condition de durée de travail minimale pour pouvoir bénéficier du congé parental, puisqu'il faut pouvoir justifier d'un 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.

A la lecture de ce paragraphe 1, il semble que cette condition de durée de travail minimale ne s'applique pas aux fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer.

Ainsi, une femme de charge travaillant pour le compte d'une commune à raison de seize heures par semaine pourrait bénéficier du congé parental, alors qu'une femme de charge travaillant dans le secteur privé pendant seize heures par semaine n'y aurait pas droit.

Afin de garantir une égalité de traitement entre ces diverses catégories de salariés, la Chambre de Commerce estime que les mêmes conditions d'octroi du congé parental doivent prévaloir pour tous les travailleurs.

Le paragraphe 2 exige une période d'affiliation obligatoire minimale en matière de sécurité sociale de douze mois continus précédant le début du congé.

La Chambre de Commerce approuve cette disposition, tout en renvoyant à cet égard au commentaire de l'article 100 ci-après.

Le dernier paragraphe devrait être clarifié.

Le texte étend le champ d'application du congé parental aux „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”.

Il ne découle pas clairement du texte si c'est l'activité normale de l'entreprise ou celle du salarié qui doit se dérouler sur le territoire luxembourgeois.

La Chambre de Commerce est dès lors d'avis que le texte devrait préciser plus clairement que l'activité en question doit être celle du salarié.

Le commentaire des articles relatif à ce paragraphe fait expressément référence à la notion de détachement.

Il conviendrait donc d'insérer la même précision dans le texte de l'article 86 paragraphe 3, qui commencerait dès lors comme suit:

„Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions des articles 84 à 102 de la présente loi les salariés *détachés* sur un lieu de travail ...“

Il s'agit en effet d'éviter des abus en écartant du champ d'application des dispositions légales des salariés ayant un lien purement factice avec une entreprise luxembourgeoise.

L'article 87 détermine le droit au congé parental.

Ce congé parental connaît plusieurs modalités:

- un congé parental de six mois par parent et par enfant, ce congé étant de droit pour les parents remplissant les conditions définies aux articles 85 et 86;
- un congé parental à temps partiel de douze mois, qui peut être pris en accord avec l'employeur;
- un congé parental prolongé en cas d'accouchement multiple.

En cas de disparition d'une des conditions prévues aux articles 85 et 86, le congé parental prend fin.

Pour ce qui est du cas d'un accouchement multiple prévu au paragraphe 3, il y a lieu de préciser que les prolongations prévues valent „pour tout enfant au-delà du premier“, et non pas par enfant.

Ainsi, en cas de naissance de jumeaux, les parents ont droit chacun à un congé parental de six plus deux mois ou d'un congé à temps partiel de douze plus quatre mois, et non pas de six plus deux plus deux, respectivement de douze plus quatre plus quatre mois, comme le texte dans sa teneur actuelle pourrait le laisser supposer.

Il faudrait également modifier le début de phrase du paragraphe 3 précité, qui devrait commencer comme suit:

„Par dérogation aux paragraphes 1 et 2, ...“

L'article 88 a trait aux modalités du congé parental.

En ce qui concerne le paragraphe 1er, la Chambre de Commerce approuve le fait que le congé parental n'est pas fractionnable. Ce principe permet en effet à l'entreprise de mieux gérer ces congés et, le cas échéant, les remplacements.

Quant aux conséquences du décès de l'enfant pendant le congé parental, la Chambre de Commerce peut exprimer son accord avec le principe que le congé parental prendra fin dans un tel cas.

Elle estime néanmoins que le texte devrait contenir des modalités de notification dans un bref délai à l'employeur.

En effet, il est prévu que le salarié réintègre son poste de travail au plus tard un mois après le décès, sans que des modalités de notification, voire d'accord entre les parties ne soient prévues.

Le commentaire des articles relatif à l'article 89 donne une précision importante en conseillant aux employeurs de conclure, pour le remplacement du salarié parti en congé parental, un contrat à durée déterminée ne comportant pas de terme fixe, mais indiquant que son échéance est conditionnée par la date de retour du salarié absent.

Au paragraphe 3, 2ième phrase, le terme de „mi-temps“ est à remplacer par celui de „temps partiel“.

L'article 89 concernant la notification de la demande du congé parental ne donne pas lieu à observation.

L'article 90 précise les obligations de l'employeur.

Le congé parental qui suit le congé de maternité est un droit absolu que l'employeur ne peut donc ni refuser, ni reporter.

Il peut cependant refuser d'accorder le congé parental à temps partiel, conformément à l'article 87 paragraphe 2.

Quant au congé parental du deuxième parent, il peut, dans certaines hypothèses et sous certaines conditions, être reporté de deux mois au maximum.

Si la Chambre de Commerce peut marquer son accord global quant aux dispositions de l'article 90 sous rubrique, dans la mesure où elles correspondent aux discussions menées lors des discussions de la tripartite, plusieurs remarques semblent toutefois s'imposer:

- le parent qui est un cadre supérieur sera tenté de prendre son congé parental immédiatement après la fin du congé de maternité s'il veut éviter un éventuel report;
- quel que soit le cas de figure, il est évident que le congé parental engendrera des problèmes importants de gestion du personnel pour les entreprises, notamment pour les PME;
- quelle sera la solution lorsqu'un parent, travaillant à temps partiel auprès de plusieurs employeurs, demande le congé parental conformément à l'article 89 paragraphe 2 et, se verra accorder immédiatement le congé par un ou plusieurs de ses employeurs, alors que d'autres exigeront un report du congé?
- au paragraphe 2, 2ième tiret, la référence à l'article 86 alinéa 2 est erronée et devrait être remplacée par une référence à l'article 89 alinéa 2;
- au paragraphe 2, alinéa 2, premier tiret, la Chambre de Commerce propose de préciser qu'est visé le cas d'une „maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence *permanente* d'un parent ...”;
- au dernier alinéa, il est prévu que 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 l'Inspection du Travail et des Mines d'une réclamation contre une décision de report d'un employeur; à défaut d'accord, les mêmes parties pourraient saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

La Chambre de Commerce est d'avis à cet égard qu'une délégation du personnel n'a pas qualité pour agir en justice, de sorte qu'une telle requête serait à déclarer comme irrecevable.

L'article 91 a trait au maintien des droits.

Le paragraphe 1er contient la précision importante que, pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu.

Cette suspension répond aux demandes des fédérations et chambres professionnelles.

Il y a lieu à cet égard de critiquer la disposition contenue au paragraphe 6, alinéa 2 de l'article 91, aux termes de laquelle la durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

D'un côté, ce paragraphe 6 alinéa 2 est en contradiction flagrante avec le principe énoncé au paragraphe 1, une suspension de la relation de travail devant signifier que cette période ne peut précisément pas être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

D'autre part, l'ancienneté d'un salarié est importante à plusieurs égards: elle sert à déterminer les délais de préavis en cas de résiliation du contrat de travail, de même que le montant de l'indemnité de départ éventuellement due. Elle sert aussi, dans le cadre de nombreuses conventions collectives de travail ou contrats de travail, de base pour le calcul des gratifications, primes de présence, treizième mois etc.

La Chambre de Commerce demande dès lors que l'alinéa 2 du paragraphe 6 dispose que la durée du congé parental n'est *pas* prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

La Chambre de Commerce insiste d'autant plus sur ce point que la jurisprudence a déjà assimilé le congé de maternité à une période de travail devant être prise en compte pour le calcul des gratifications et que les tribunaux semblent avoir de plus en plus tendance à interpréter toute prime de ce genre comme un droit acquis, quelle que soit la base contractuelle.

Ainsi, une femme ayant pris un congé de maternité, suivi d'un congé d'allaitement et d'un congé parental aurait donc droit – dans tous les cas où une gratification est déterminée à partir de l'ancienneté ou peut être interprétée comme un usage – à une gratification entière pendant une année où elle aurait pourtant totalisé onze mois d'absence, ou même ne paraîtrait pas du tout dans l'entreprise puisque son congé de maternité lui ouvre droit à un congé de récréation de dix jours.

Le paragraphe 2 de l'article 91 fait courir la période de protection contre le licenciement à partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, c'est-à-dire quatre mois ou même cinq mois en cas de congé de maternité prolongé pour cause d'allaitement avant le début du congé parental.

Il faut se poser la question si le report du congé parental conformément à l'article 90 paragraphe 2 doit également être pris en considération, ce qui porterait la période de protection contre le licenciement à six mois, respectivement même à dix mois pour une entreprise occupant moins de quinze salariés.

La protection contre le licenciement joue également pendant toute la durée du congé parental, donc soit pendant six mois en cas de congé à temps plein soit même pendant douze mois en cas de congé à temps partiel.

Dans cet ordre d'idées se pose d'ailleurs la question si un salarié prenant son congé parental à temps partiel et continuant donc pendant douze mois à travailler à temps partiel dans l'entreprise est également couvert par cette protection contre le licenciement.

Si la réponse à toutes les questions posées ci-dessus était positive, la durée de la protection contre le licenciement pourrait s'étendre jusqu'à un maximum de vingt-deux mois (quatre mois de préavis + report de six mois + congé à temps partiel de douze mois).

La Chambre de Commerce se doit dès lors de constater que les périodes de protection instaurées par le projet de loi sous avis seront, au vu des incertitudes prédécrites, excessivement longues.

De plus, le cas d'une résiliation pour motif économique ou d'une cessation d'entreprise n'est pas prévu.

Ceci pourrait conduire à des situations où une entreprise, surtout en cas de cessation de son activité, devrait maintenir une relation de travail pendant dix, ou même dans le pire des cas, dix-huit mois, pour ensuite devoir payer au retour du salarié les indemnités de préavis et le cas échéant l'indemnité de départ, alors que l'entreprise n'existe plus.

Il est vrai que le projet de loi sous avis prévoit expressément le cas de la cessation d'entreprise par suite de décès, de faillite ou d'incapacité physique de l'employeur, tel que prévu par l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Cet article ne vise toutefois pas l'hypothèse d'une cessation volontaire d'entreprise qui peut avoir pour motif l'âge avancé du dirigeant d'entreprise ou des difficultés financières engendrant le risque d'une faillite de l'entreprise.

La Chambre de Commerce demande donc que les considérations développées ci-dessus soient prises en compte dans le cadre du projet de loi sous avis.

Le paragraphe 3 de l'article 91 prévoit la procédure judiciaire tendant à faire constater la nullité du licenciement prononcé pendant la période de protection.

S'agissant d'une procédure de référé, la Chambre de Commerce demande que le délai d'appel soit ramené de quarante jours à quinze jours.

En ce qui concerne le paragraphe 5, la Chambre de Commerce approuve l'option prise par les auteurs du projet de loi sous avis de n'ouvrir le droit au congé parental qu'après la fin de la période d'essai.

Il faudrait cependant y inclure le cas du contrat à durée déterminée, qui peut également prévoir une clause d'essai.

La Chambre de Commerce se doit de relever que la lecture conjointe des articles 88 paragraphe 4, 89 paragraphe 1, 91 paragraphe 5 et de la loi du 7 juillet 1998 sur la protection de la maternité de la femme au travail soulève une question d'interprétation.

En effet, la loi du 7 juillet 1998 prévoit la suspension de la période d'essai pendant la grossesse dûment constatée.

L'article 88 paragraphe 4 prévoit que l'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité; dans la plupart des cas, il est à prévoir que la personne en question sera la mère.

L'article 89 paragraphe 1 exige que le congé parental qui suit le congé de maternité doit être demandé avant le début du congé de maternité.

L'article 91 paragraphe 5 dispose que le droit au congé parental ne naît qu'après la fin de la période d'essai.

Il s'agit donc de clarifier la situation d'une femme dont la grossesse est constatée pendant la période d'essai et qui désire prendre son congé parental après son congé de maternité.

La période d'essai, étant suspendue pendant la grossesse, recommence à courir après le congé de maternité, alors que le congé parental devrait également commencer à ce moment.

Se pose donc la question de savoir si, à l'issue du congé de maternité, le congé parental commence et la période d'essai reprend son cours à l'issue du congé parental ou si, à l'issue du congé de maternité, la période d'essai reprend son cours et le congé parental ne débute qu'à la fin de la période d'essai.

La Chambre de Commerce aurait tendance à retenir la première de ces solutions: en effet, intercaler le restant de la période d'essai entre le congé de maternité et le congé parental ne serait ni dans l'intérêt de l'enfant, ni dans l'intérêt de la mère qui devrait reprendre son travail pendant un laps de temps pouvant être très court, alors qu'en même temps la période d'essai ainsi intercalée perdrait toute raison d'être, puisque l'employeur serait dans l'impossibilité de résilier le contrat de travail, la femme étant à ce moment protégée contre le licenciement du fait qu'elle a déjà sollicité son congé parental.

Les articles 92 et 93 ne suscitent pas de remarques de la part de la Chambre de Commerce.

L'article 94 fixe les montants de l'indemnité payable pendant le congé parental.

La Chambre de Commerce se doit de remarquer que le niveau de l'indemnisation lui semble exagéré.

Non seulement il dépasse de loin le salaire social minimum, mais il correspond en fait, pour un employé privé marié avec un enfant, à un salaire brut de 67.586.- francs et pour un ouvrier dans la même situation familiale à un salaire brut de 69.412.- francs.

Pour certaines catégories de salariés disposant d'une qualification peu élevée, cette indemnité constitue une réelle incitation à s'absenter du lieu de travail pendant six mois.

Même si les auteurs du projet de loi sous avis estiment que ces personnes seront remplacées par des demandeurs d'emploi et que la mesure contribuerait partant à décharger l'Administration de l'Emploi, il ne fait aucun doute que certaines entreprises se verront confrontées à des difficultés importantes de gestion du personnel.

En outre, certains salariés ne pourront être aussi facilement remplacés pendant six mois, sans compter le temps d'initiation nécessaire pour former un nouveau salarié.

Il faut certes saluer le fait que le projet de loi sous avis n'ait pas opté pour une indemnisation du congé parental par l'entreprise.

Le lien établi avec l'allocation d'éducation est également compréhensible.

Néanmoins, la Chambre de Commerce estime qu'il aurait été préférable d'allouer le montant mensuel de l'allocation d'éducation et non de redistribuer le montant total sur six, respectivement douze mois.

L'article 95 précise les modalités de paiement de l'indemnité de congé parental ainsi que les procédures administratives s'y rattachant.

Le paragraphe 4 prévoit une information de la part de la caisse nationale des prestations familiales à l'employeur et aux parents avant le début du congé.

Il faut regretter que le projet de loi n'impose pas de délai pour cette notification, alors qu'au contraire l'employeur est tenu de respecter des délais très contraignants (voir par exemple l'article 90).

Etant donné que la décision de la caisse a une influence non seulement sur la relation de travail entre l'employeur et le parent concerné, mais également sur la gestion de l'entreprise, un délai de notification d'un mois au moins serait indiqué.

L'article 98 concerne les sanctions pénales.

La Chambre de Commerce estime disproportionnée la sanction d'emprisonnement prévue pour une infraction aux dispositions de l'article 90 paragraphe 1, aux termes desquelles le congé parental demandé suite à un congé de maternité ne peut être refusé ou reporté.

Elle demande dès lors de supprimer cette sanction.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce estime qu'il y aurait lieu de préciser qu'au cas où il s'avère qu'une personne en congé parental s'adonne à un travail au noir, le paiement de l'indemnité de congé parental sera supprimé.

Dans cet ordre d'idées, des contrôles systématiques en matière de travail clandestin sont primordiaux.

L'article 99 n'appelle pas de remarques particulières.

La Chambre de Commerce voudrait relever que les dispositions qui précèdent ne traitent pas de l'hypothèse dans laquelle un salarié ne désirerait pas reprendre son travail à l'issue du congé parental.

Dans un tel cas, il est évident que le salarié en question doit démissionner en respectant les délais de préavis légaux.

L'article 100 vise l'introduction d'un congé parental pour les fonctionnaires par le biais de modifications apportées à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

La Chambre de Commerce se doit de critiquer les conditions de stage différentes pour fonctionnaires et salariés.

En effet, l'article 100 exige que le fonctionnaire soit „en activité de service depuis au moins une année“ pour pouvoir solliciter un congé parental.

Or, une telle condition de stage minimale auprès d'un même employeur du secteur privé n'est pas prévue, la condition de l'affiliation obligatoire pendant une année ne devant pas nécessairement être remplie auprès du même employeur auquel le congé parental sera demandé.

Même, si l'on peut arguer que l'employeur privé dispose de la possibilité de prévoir une période d'essai pendant laquelle le droit au congé parental n'existe pas encore, il faut relever qu'une période d'essai d'une année ne peut être convenue que pour les salariés disposant d'un salaire de 118.633.- francs (à l'indice 548,67) par mois au moins, la période d'essai maximale pour un salarié sans qualification étant de trois mois.

Estimant qu'il ne faut pas créer des inégalités supplémentaires entre salariés du secteur privé et salariés du secteur public, la Chambre de Commerce demande dès lors que la même condition de stage auprès d'un même employeur soit prévue dans le secteur privé.

La Chambre de Commerce constate par ailleurs que le commentaire des articles relatif à l'article 100 indique que „le congé parental est assimilé à une période de travail effectif“ pris en compte pour les avancements en échelon et en traitement, renvoyant à l'article 88 en ce qui concerne le maintien des droits.

Il faut relever d'une part, que ce renvoi est erroné, l'article visé étant l'article 91.

D'autre part, la Chambre de Commerce renvoie à ses commentaires relatifs à cet article 91 et estime que la précision susvisée du commentaire des articles relatif à l'article 100 est en contradiction avec le principe de la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé parental.

L'article 102, dans son paragraphe 2, permet aux parents dont le début du congé de maternité se situe avant l'entrée en vigueur de la présente loi, de faire les formalités nécessaires en vue de l'octroi du congé parental à partir du 1er janvier 1999.

Si la Chambre de Commerce peut comprendre cette largesse accordée, il y a toutefois lieu de remarquer que cette mesure raccourcit les délais d'information de l'employeur, ajoutant ainsi encore aux complications dans la gestion des ressources humaines des entreprises concernées.

Finalement, la Chambre de Commerce voudrait insister sur le fait qu'il y a lieu d'ajouter un *nouvel article 102bis* au texte du projet de loi sous avis.

En effet, le PAN prévoit une évaluation des incidences du congé parental, tant en ce qui concerne le marché de l'emploi que la politique de l'égalité des chances, cinq ans après son entrée en vigueur.

En cas de résultats négatifs, la durée du congé parental sera ramenée de six à trois mois.

Or, cette précision importante fait défaut dans le projet de loi sous avis; la Chambre de Commerce exige dès lors qu'elle fasse l'objet d'un nouvel article 102bis.

b) Le congé pour raisons familiales

L'article XVIII comprenant les articles 103 à 111 a pour objet l'introduction d'un congé pour raisons familiales.

Le congé pour raisons familiales constitue l'autre volet de la directive 96/34/CE précitée. Son inclusion dans le projet de loi sous avis s'explique donc par la volonté des auteurs de transposer les deux volets de la directive par une seule initiative législative.

Avant d'analyser plus en détail l'article XVIII, la Chambre de Commerce tient cependant à formuler quelques observations quant aux discussions qui ont précédé l'inclusion de ce volet particulier dans le projet de loi. Il convient en effet de préciser que les modalités du congé pour raisons familiales n'ont pas été discutées par le comité de coordination tripartite. Il est vrai que les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord avec le principe de la transposition par le même instrument, mais ni les modalités, ni les conditions d'obtention, ni l'indemnisation n'ont fait l'objet de discussions tripartites.

Quant au texte même, il faut déplorer qu'il décharge complètement les parents de toute implication ou responsabilité personnelle, contrairement au projet de loi déposé par Madame la Ministre de la Promotion Féminine en 1996. Ce dernier prévoyait en effet l'imputation de la moitié du congé pour raisons familiales sur le congé de récréation de la personne concernée. Même si les modalités de cette imputation restaient à être précisées, la Chambre de Commerce estime cependant que le principe introduit par ce texte était justifié et elle regrette à ce titre que le projet de loi sous avis ne l'ait pas retenu et ait opté pour une prise en charge entière par l'Etat et, partant, une totale déresponsabilisation des parents concernés.

D'autre part, les dispositions du projet de loi concernant le congé pour raisons familiales manquent de précision à certains égards.

Ainsi, l'on peut se poser la question quelle est la situation dans une entreprise qui offre déjà à ses salariés, en vertu d'une convention collective ou de contrats de travail individuels, un nombre de jours de congé de récréation supérieur au congé légal.

La Chambre de Commerce est d'avis que dans un tel cas, le congé pour raisons familiales devrait s'imputer d'abord sur les jours de congé excédant le congé légal.

De même, un certain nombre de conventions collectives font bénéficier les salariés d'un congé social, destiné à couvrir les mêmes situations que le congé pour raisons familiales.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, un cumul des deux sortes de congé dans un tel cas est inconcevable.

Il y aurait également lieu de préciser dans le projet de loi que le congé pour raisons familiales n'est pas dû, dans le chef d'un salarié, si une autre personne est disponible pour s'occuper de l'enfant, cette personne pouvant être respectivement le conjoint ou concubin, respectivement la personne qui s'occupe normalement de l'enfant.

Les articles 103 et 104 ne donnent pas lieu à commentaire.

L'article 105 définit la durée du congé pour raisons familiales ainsi que les conditions et modalités pour demander ce congé.

Pour ce qui est de la durée de cinq jours inscrite à l'alinéa (1), elle est fixée sans aucune durée de référence: s'agit-il de cinq jours par cas de maladie, par mois, par an ou par carrière?

La Chambre de Commerce demande d'inscrire une période de référence dans le texte. Elle s'exprime à cet égard en faveur d'une période d'un an.

La Chambre de Commerce craint par ailleurs que le présent texte n'entraîne un certain nombre d'abus et de délivrances de certificats de complaisance. La tentation est d'autant plus grande que le texte ne prévoit aucune imputation sur le congé de récréation. La Chambre de Commerce plaide donc en faveur d'une imputation, du moins partielle (voir l'article 7 du projet de loi concernant l'institution d'un congé pour raisons familiales présenté par la Ministre de la Promotion Féminine) sur le congé de récréation.

Le paragraphe 2 de l'article 105 dispose qu'un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités d'application pratique de cet article; la Chambre de Commerce demande à cet égard que ce règlement grand-ducal entre en vigueur au même moment que le projet de loi sous avis.

L'article 106 prévoit une possibilité de dérogation par le contrôle médical de la sécurité sociale dans certains cas.

La Chambre de Commerce estime, d'une part, que le fait que la dérogation relève de la compétence du contrôle médical de la sécurité sociale est plus cohérent que le projet de loi initial cité ci-dessus qui accordait cette compétence au ministre de la promotion féminine.

Néanmoins, elle se doit de constater un certain nombre de lacunes fondamentales dans ce texte: en effet, l'on ne précise pas pour quelle durée le contrôle médical peut déroger aux limites. Etant donné que le

commentaire des articles se réfère notamment aux cas d'urgence, le contrôle médical peut donc déroger à la fois à la limite des cinq jours maximum de congé et à celle du minimum de cinq jours de présence requise. Etant donné que le but premier du congé pour raisons familiales est celui de pallier à des urgences, la Chambre de Commerce estime qu'il faut, là aussi, préciser une durée maximale pour la dérogation.

Il faudrait également prévoir une procédure d'information de l'employeur en cas de dérogation par le contrôle médical conformément au présent article.

Concernant l'article 107, la Chambre de Commerce s'oppose à l'assimilation pure et simple du congé pour raisons familiales à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Comme elle l'a déjà précisé, elle estime qu'une partie de ce congé devrait être imputée sur le congé de récréation.

A l'alinéa (4), 3ème paragraphe, il faudrait ajouter „... ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou déterminée pour motifs graves ...”. La Chambre de Commerce est consciente du fait que le texte du projet reprend le texte existant de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Mais étant donné qu'à d'autres endroits du présent projet de loi, les auteurs ont assimilé les deux formes de contrats, ne désirant plus discriminer le contrat à durée déterminée, il faudrait ajouter le contrat à durée déterminée également à cet endroit.

La terminologie utilisée à l'article 108 quant à l'indemnité est incorrecte: il s'agit bien de l'assurance maladie-maternité, mais non d'une „indemnité pécuniaire de maladie-maternité”. Il faudrait donc se référer à l'indemnité pécuniaire de maladie telle qu'elle est définie aux articles 9 à 16 du Code des Assurances Sociales.

En guise de conclusion, la Chambre de Commerce demande à titre principal de retirer du projet de loi les dispositions relatives au congé pour raisons familiales et de présenter un projet de loi révisé à cet égard.

Subsidiairement, elle demande de modifier les dispositions précitées en tenant compte de ses observations; dans ce cas, le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 paragraphe 2 devra cependant entrer en vigueur ensemble avec le projet de loi sous avis.

c) Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

L'article XIX introduit des mesures en faveur de la réintégration dans la vie active.

Ainsi, au titre de l'article 112, le fonds pour l'emploi prendra en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par des femmes célibataires ou divorcées ayant à charge des enfants et qui disposent 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.

D'autre part, l'article 113 oblige les entreprises à 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.

La Chambre de Commerce constate que cette dernière disposition, qui semble s'appuyer sur le point 3.2.2. du titre IV.3 du PAN („Facilitation de la réintégration dans la vie active”), diffère cependant de ce qui y avait été convenu.

En effet, le point 3.2.2. précité dispose que „les entreprises sont invitées à ouvrir le cadre de leurs formations professionnelles continues aux femmes en congé pour raisons familiales”.

La Chambre de Commerce estime dès lors qu'il y aurait lieu de s'en tenir aux résultats des négociations tripartites, et n'accepte pas l'effet coercitif de l'article 113 sous rubrique, qui devrait être reformulé en conséquence.

d) Actions positives dans le secteur privé

L'article XX a trait aux actions positives dans le secteur privé, qui devront prendre la forme de 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.

Ces actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique; elles peuvent également faire l'objet de dispositions spécifiques d'une convention collective.

En cas d'agrément d'un projet par l'autorité ministérielle compétente, une convention entre la ou les entreprises et le ministère est signée.

L'Etat s'engage à financer tout ou partie de telles actions par une contribution sous forme de subvention.

Au vu de la généralité des dispositions prévues du projet de loi sous avis, la Chambre de Commerce s'abstient de tout commentaire y relatif.

Il est cependant à noter que le projet de loi indique que l'autorité ministérielle compétente serait „le/la ministre ayant dans ses attributions les actions positives“.

La lecture de l'arrêté grand-ducal modifié du 1er février 1995 portant énumération des ministères et détermination des compétences ministérielles ne permet pas d'identifier un tel ministère.

Il y aurait lieu de clarifier l'article 117 à cet égard.

Concernant le titre IV: Développement de l'esprit d'entrepreneuriat

a) Le droit d'établissement

L'article XXI vise à modifier trois articles de la loi modifiée du 28 décembre 1988 concernant le droit d'établissement.

Avant de passer à l'examen des modifications proposées, la Chambre de Commerce tient à remarquer que d'autres modifications de cette loi sont envisagées depuis longue date sans que le projet de loi sous rubrique n'en tienne compte. Il s'agit notamment de l'introduction dans la loi d'établissement d'un régime spécifique pour l'agent immobilier. Aussi la Chambre de Commerce réitère-t-elle sa demande de réglementer la profession d'agent immobilier et de profiter du projet de loi sous avis pour intégrer ces dispositions préparées avec la profession depuis 1995 déjà.

L'article 119 modifie l'article 6 a) de la loi de 1988 précitée.

Actuellement l'article 6 point a) autorise les entreprises artisanales et commerciales d'ouvrir jusqu'à cinq succursales au maximum, sauf dérogations limitées et précisées par la loi. Cette limitation étant dépourvue de toute justification économique, du moins pour la très grande partie des entreprises concernées, les milieux professionnels affiliés à la Chambre de Commerce ont toujours revendiqué la suppression de cette restriction.

L'article 119 répond à cette demande en prévoyant toutefois qu'un règlement grand-ducal pourra déterminer différents métiers dans lesquels la personne chargée de la gestion dans une succursale en l'absence du titulaire de l'autorisation d'établissement doit prouver la qualification professionnelle requise.

La Chambre de Commerce ne voit pas la nécessité de l'introduction de cette nouvelle contrainte alors qu'à l'heure actuelle jusqu'à cinq succursales peuvent être exploitées sans qu'une qualification spécifique ne soit exigée pour la personne en charge de la gestion des différentes succursales. De toute façon, tant le chef d'entreprise que le gérant technique d'une entreprise assument pleinement les responsabilités incombant à l'entrepreneur, qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas de succursales.

Par ailleurs la Chambre de Commerce se demande ce que les auteurs du projet de loi entendent du point de vue pratique voire juridique par le bout de phrase „en absence du titulaire de l'autorisation d'établissement“. Si une qualification professionnelle spécifique était nécessaire pour l'exploitation d'une succursale de certains métiers, elle le sera en permanence et non seulement en cas d'absence physique du titulaire de l'autorisation, alors que ce dernier ne pourra être physiquement présent dans toutes les succursales à la fois.

La Chambre de Commerce demande que les chambres professionnelles soient consultées pour avis au sujet du règlement grand-ducal en question et propose de modifier le début de l'alinéa deux de la manière suivante:

„Un règlement grand-ducal à prendre après consultation des chambres professionnelles concernées, sur avis du Conseil d'Etat et ...“

L'article 120 modifie l'article 14 de la loi de 1988.

Dans sa version actuelle, cet article autorise le ministre compétent à reconnaître une qualification professionnelle suffisante pour effectuer dans certains métiers des travaux d'entretien et de réparation ne comportant pas l'engagement de main-d'œuvre aux travailleurs reconnus handicapés et aux détenteurs d'un CATP ayant accompli une pratique d'au moins vingt ans dans la branche.

Force est de constater que jusqu'à ce jour, le règlement grand-ducal qui doit déterminer les métiers visés par cet article n'a toujours pas été pris et que dès lors les dispositions de cet article sont restées lettre morte.

Le projet de loi sous examen élargit la limitation actuelle de la dérogation au principe de la qualification professionnelle aux seuls travaux ne comportant pas d'engagement de main-d'œuvre en autorisant l'engagement de trois personnes au maximum.

Une faute de frappe s'est glissée dans le texte. Il y a lieu de lire *.... ne comportant pas d'engagement de main-d'œuvre ...*.

Le projet de loi sous avis propose en outre de réduire la durée de la pratique professionnelle requise dans la branche de vingt à six ans afin de faciliter l'accès à la profession indépendante aux détenteurs d'un CATP. La Chambre de Commerce approuve cette approche tout en jugeant le bout de phrase *„ayant suivi des cours de gestion d'entreprise“* imprécis. Elle approuve le principe d'exiger des personnes visées par cet article une formation adéquate en matière de gestion d'entreprise et estime qu'il y a lieu de préciser le contenu et le niveau de ces cours, afin d'assurer un traitement équitable de toutes les demandes afférentes. Par ailleurs le règlement grand-ducal prévu par la loi depuis 1988 et dont il a été question plus haut devra être pris dans les meilleurs délais, après consultation des chambres professionnelles concernées.

L'article 121 modifie le quatrième alinéa de l'article 15 de la loi de 1988.

D'après l'exposé des motifs, la modification proposée vise à permettre l'exercice d'un métier secondaire à titre indépendant par une personne qui est salariée auprès d'une autre entreprise. Le texte de l'article 121 sous examen est toutefois moins précis en ce qu'il dispose simplement que des exceptions à la règle générale peuvent être consenties. En d'autres termes, le texte tel que proposé permettrait à une personne salariée auprès d'une entreprise de bénéficier de sa qualification professionnelle non seulement pour l'exercice d'un métier secondaire à titre indépendant, mais également dans le cadre d'une entreprise à capital autre que l'entreprise auprès de laquelle elle est déjà salariée. Cette ouverture est plus large que celle décrite dans l'exposé des motifs. La Chambre de Commerce ne s'oppose pas à un allègement des dispositions restrictives de l'article 15 susmentionné mais s'exprime plutôt en faveur d'une limitation des exceptions prévues aux seules activités d'indépendants agissant en nom personnel.

L'article 122 modifie l'article 22 (1) de la loi de 1988, modifié en dernier lieu par la loi du 4 novembre 1997.

L'article 22 de la loi d'établissement traite des dispositions pénales en cas d'infractions et de tentatives d'infractions aux dispositions légales. Suite aux modifications proposées par le projet de loi sous avis, les officiers de police judiciaire, les agents de la gendarmerie et de la police ainsi que les agents à partir du grade de brigadier principal de l'Administration des douanes et accises sont chargés de rechercher et de constater les infractions réprimées par la loi d'établissement. Cette mesure, qui vise à assurer un meilleur respect de la loi et la sanction des contrevenants, trouve l'aval de la Chambre de Commerce. Il en est de même pour le relèvement substantiel de l'amende maximale prévue de cinq cent mille francs à cinq millions de francs.

b) Le travail clandestin

L'article XXII a pour objet de modifier la loi du 3 août 1977 interdisant le travail clandestin.

L'article 123 modifie la première phrase de l'article 6 de cette loi.

Ce dernier article détermine les personnes chargées de la recherche et du constat des infractions à ladite loi (agents de la police ou de la gendarmerie, agents de l'Inspection du travail et des mines, fonctionnaires du Ministère des Classes Moyennes et du Tourisme). L'article 123 du projet de loi sous avis confère les mêmes compétences aux agents des douanes et accises. La Chambre de Commerce peut se rallier au texte proposé.

c) Les heures de fermeture

L'**article XXIII** modifie la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat.

L'**article 124** vise à modifier et à compléter l'article 2 de cette loi.

Le paragraphe (1) de l'article 124 propose de modifier le point h) de l'article 2 de la loi précitée en ce sens qu'il est fait une distinction entre les stations de service situées le long des autoroutes et les autres stations de service du pays. La première catégorie de stations de service ne tombera plus sous l'application de la loi susmentionnée, tant pour la vente de carburants et d'autres produits accessoires à l'automobile que pour la vente de produits alimentaires et non alimentaires.

La Chambre de Commerce approuve cette dérogation générale au profit des stations de service situées le long des autoroutes tout en estimant qu'il y a lieu de se référer pour la définition des produits alimentaires et non alimentaires à la terminologie établie par le règlement grand-ducal du 24 novembre 1997 ayant pour objet d'établir la liste des branches commerciales du commerce de détail prévue à l'article 7 de la loi d'établissement du 28 décembre 1988. En l'occurrence ces derniers produits devraient être définis par: „produits alimentaires et articles de ménage.”

Pour les autres stations de service du pays, les auteurs du projet de loi sous avis proposent le maintien des dispositions actuelles, c'est-à-dire qu'elles ne tombent pas dans le champ d'application de la loi réglementant la fermeture des magasins de détail, à condition que la surface de vente nette réservée aux produits alimentaires et non alimentaires se situe dans le rayon délimité de la caisse et ne dépasse pas 20 m².

L'application de la loi du 19 juin 1995 a démontré que cette restriction de la surface de vente n'est pas respectée en pratique et que les infractions n'ont pas été recherchées ou sanctionnées. Il résulte de cette situation qu'il y a traitement inégal des commerces classiques et des stations de service dont les „shops” ressemblent plutôt à des mini-markets ou à des épiceries de village dont ils ont partiellement repris le rôle à la suite de la disparition de ces dernières.

Consciente du fait que dans la pratique il est très difficile dans une station de service de réduire une surface de vente existante pendant certaines heures de la journée, la Chambre de Commerce propose de faire bénéficier tous les commerces de détail, dont la surface de vente, telle que définie à l'article 12 de la loi d'établissement du 28 décembre 1988, est inférieure à 400 m², de la dérogation générale à la loi du 19 juin 1995. Ainsi un traitement équitable de tous les établissements commerciaux ne tombant pas sous le régime spécial des grandes surfaces commerciales serait assuré.

Aussi la Chambre de Commerce propose-t-elle, en ordre principal, d'insérer un point a) à l'article 2 de la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat dont la teneur sera la suivante:

„a) les magasins de détail dont la surface de vente, telle que définie à l'article 12 de la loi d'établissement du 28 décembre 1988, est inférieure à 400 m²;”

et de modifier le point h) de l'article 2 de la manière suivante:

„— 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;”

La nouvelle disposition sub a) permettra d'abroger les points f) (certains magasins à l'intérieur des gares) et g) (les magasins à l'intérieur des aéroports) du même article 2, devenus obsolètes.

Cette proposition de texte implique notamment que les stations de service qui exploitent des surfaces de vente supérieures à 400 m² devront respecter à la lettre les dispositions de la loi du 19 juin 1995 pour tous les produits mis à la vente autres que ceux liés directement à l'automobile.

Etant donné que les stations de service pour véhicules automoteurs situées le long des autoroutes n'exploitent pas de surface de vente supérieure à 400 m² pour ce qui est des produits alimentaires et articles de ménage, un statut spécifique pour ces stations de service ne s'impose pas.

Le paragraphe (2) de l'article 124 complète l'article 2 de la loi du 19 juin 1995 par un point l) qui exclut du champ d'application de la même loi 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. La Chambre de Commerce peut approuver ce rajout.

Les propositions de texte de la Chambre de Commerce nécessiteront une adaptation de l'énumération des différents points énumérés à l'article 2.

Ainsi, les points a) à e) actuels deviendront les points b) à f), les points h) à k) actuels devenant les points g) à j), et le nouveau point h) tel que proposé par le projet de loi deviendra le point k).

L'article XXIV ne suscite pas de commentaire de la part de la Chambre de Commerce.

d) Les cotisations pour les allocations familiales des indépendants

L'article XXV a pour objet de modifier 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.

L'article 126 prévoit ainsi la prise en charge par l'Etat de la cotisation pour les allocations familiales payées jusqu'à présent par les ressortissants de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers exerçant leur activité sous forme individuelle ainsi que par les indépendants exerçant une profession libérale.

Cette mesure tend à supprimer une inégalité de traitement injustifiée au détriment des personnes susvisées, les cotisations à charge des salariés étant d'ores et déjà prises en charge par l'Etat; la Chambre de Commerce ne peut donc que saluer cette disposition.

Concernant le titre V: Enseignement et formation professionnelle

L'article XXVI modifie la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue.

L'article 127 modifie les articles 1er, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 25, 28 et 30 de la loi du 4 septembre 1990 précitée.

Les modifications envisagées traduisent les recommandations émises par le comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, créé par le Gouvernement à la suite des travaux du comité de coordination tripartite portant sur l'examen de la situation économique et sociale globale ainsi que sur l'analyse de la situation de l'emploi et du chômage. Elles visent à ajuster les missions et les finalités de l'enseignement secondaire technique, d'une part, et à adapter certaines dispositions de la loi au regard des expériences faites depuis leur mise en oeuvre et de la situation de l'emploi et du chômage, d'autre part.

En ce qui concerne l'ajustement des missions et des finalités de l'enseignement secondaire technique, les modifications apportées aux articles 1er, 19 et 20 expriment le message que cet ordre d'enseignement est destiné à fournir en premier lieu à notre économie les agents techniques et commerciaux et les artisans qualifiés dont elle a besoin. Aussi la mission de l'école est-elle centrée sur la préparation des jeunes à la vie active, l'enseignement dispensé permettant par ailleurs à ces derniers d'accéder à l'enseignement supérieur.

Pour ce qui est des adaptations de certaines dispositions de la loi, il y a lieu de relever le changement de la finalité de la voie de formation préparatoire au certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) en une insertion socioprofessionnelle et la réintroduction de l'assise légale du certificat de capacité manuelle (CCM) (article 12), la création de passerelles permettant aux élèves, eu égard à leurs aptitudes, de passer d'un régime à un autre (article 13), la création de certificats de réussite du cycle moyen pour documenter un niveau de qualification atteint entre la fin de l'obligation scolaire et le diplôme de fin d'études (articles 14 et 16). Quant à cette dernière disposition, la Chambre de Commerce se demande s'il ne conviendrait pas de prévoir également de tels certificats dans l'enseignement secondaire traditionnel.

L'article 25 réglemente le passage du cycle inférieur au cycle moyen sur la base d'un profil d'orientation. Compte tenu des expériences négatives faites sur le terrain, les modifications envisagées se proposent de redéfinir le profil d'orientation en tenant compte des notes et notes-profil obtenues au

cours des trois années du cycle inférieur et de rendre ce profil, établi par le conseil de classe, contraignant, à l'instar de l'avis d'orientation du passage primaire-postprimaire. Il y a lieu de noter que ce profil d'orientation sera accompagné d'une information sur les possibilités de recrutement des entreprises fournie par l'Administration de l'Emploi, initiative qui est à saluer.

La modification majeure a trait à l'ouverture de l'apprentissage, des études en régime de la formation de technicien et des études en régime technique aux personnes âgées de plus de dix-huit ans, chômeurs ou non-chômeurs (article 26). Pour ce qui est plus particulièrement de l'apprentissage sous contrat d'apprentissage, les dispositions de cet article précisent que les adultes 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 ne 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 charge du 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.

A cet endroit, la Chambre de Commerce voudrait souligner que tant l'Administration de l'Emploi que le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle auront intérêt à être très vigilants dans l'examen des demandes de complément d'indemnités, ceci pour prévenir un mouvement des mineurs tentés d'abandonner prématurément leurs études ou leur apprentissage pour attendre passivement leur majorité pouvant leur ouvrir le bénéfice de ces compléments d'indemnités.

La modification de l'article 28 se propose d'alléger le dispositif réglementaire nécessaire à l'exécution de la loi du 4 septembre 1990 tandis que celle apportée à l'article 30 prévoit d'élargir le champ des bénéficiaires du recours à des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes, réservé dans la loi actuelle aux enfants de migrants, aux adultes et aux jeunes se trouvant exclus de l'école.

Les modifications envisagées traduisent dès lors les recommandations du comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite, dont la Chambre de Commerce fait partie. Elles répondent à la situation de l'emploi et du chômage par l'objectif de la motivation des adultes non ou insuffisamment qualifiés ou visant une reconversion professionnelle pour s'engager dans une formation professionnelle structurée et certifiée. Aussi trouvent-elles l'approbation de la Chambre de Commerce.

L'article XXVII modifie la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle.

L'article 128 modifie l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 précitée en autorisant le pool de personnes chargées actuellement d'assister exclusivement les directeurs des établissements d'enseignement postprimaire de pouvoir également assister les directeurs d'autres établissements d'enseignement ainsi que le directeur du Centre de psychologie et d'orientation scolaire.

Si la Chambre de Commerce peut approuver cette extension, elle attend cependant des gestionnaires de ce pool de gérer les demandes des directeurs en bon père de famille en évitant un gonflement d'effectifs non justifié.

L'article XXVIII porte reconduction de certaines dispositions concernant les chargés de cours engagés dans les Centres de formation professionnelle continue.

L'article 129 a pour objet de reconduire les dispositions de l'article 18, point 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.

Si jusqu'en 1992 les cours de formation théorique et pratique étaient prestés par des chargés de cours engagés à durée déterminée, les dispositions de l'article 18, point 1 de la loi du 1er décembre 1992 précitée avaient offert, dans le cadre des mesures transitoires, la possibilité d'accorder aux titulaires occupés au 1er janvier 1993 depuis trois ans au moins à tâche complète, mais à titre temporaire, le bénéfice d'un contrat à durée indéterminée après avoir réussi un examen probatoire dont les modalités ont été fixées par le règlement grand-ducal du 2 septembre 1993 précité.

Le projet de loi sous avis se propose d'offrir sous les mêmes conditions cette possibilité aux chargés de cours occupés au moment de l'entrée en vigueur de la loi projetée.

A cet égard, la Chambre de Commerce voudrait appeler les responsables des centres à définir consciencieusement leurs besoins afin de réserver cette opportunité aux chargés des cours dont les matières à dispenser répondent non seulement à un besoin actuel, voire ponctuel, mais rencontrent également une demande continue.

Quant à la forme, la Chambre de Commerce suggère de préciser à l'endroit de la référence faite à la loi du 1er décembre 1992 qu'il s'agit du point 1 de l'article 18 au lieu de „l'alinéa 1“ de cet article.

Concernant le titre VI: Dispositions financières et administratives

Selon les auteurs du projet de loi sous rubrique, le coût budgétaire supplémentaire de la mise en oeuvre des différentes mesures prévues devrait se situer à 2,45 milliards de Luf par année.

Le financement des actions spécifiques commentées ci-dessus se fait en partie par l'intermédiaire du fonds pour l'emploi, la contribution sociale sur l'essence étant relevée de 1.- franc par litre. Les estimations de cette mesure se chiffrent à 750 millions de francs.

Les dispositions financières sous rubrique constituent principalement des mesures exécutoires des dispositions traitées tout au long du présent projet de loi.

a) L'indice des prix à la consommation

L'article XXIX prévoit une modification de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'article 130 du projet de loi sous rubrique propose une modification au niveau de l'article 11 de la loi du 22 juin 1963, qui concerne l'adaptation au coût de la vie des traitements des fonctionnaires de l'Etat. Elle vise, d'une part, à adapter la terminologie employée en matière d'indice des prix à la consommation à celle utilisée depuis la réforme de l'indice du 27 décembre 1996 et, d'autre part, à préciser que la neutralisation de l'effet prix de la contribution sociale s'applique à la série indiciaire exprimée sur la base 100 au 1.1.1948.

Les auteurs justifient cette précision par le fait que la série exprimée sur la base 1996, qui correspond à l'indice des prix à la consommation harmonisé communautaire (IPCH), ne permet pas la neutralisation prédécrite.

La Chambre de Commerce peut approuver cette disposition quant au fond. Elle voudrait pourtant relever que les auteurs ont fait une référence erronée à un autre article. L'article 130 est dès lors à libeller comme suit:

„Art. 130.– Au paragraphe 1er de l'article 11, l'alinéa 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: ...“

L'article XXX vise à compléter le règlement grand-ducal du 27 décembre 1996 concernant l'établissement de l'indice des prix à la consommation.

L'article 131 du projet de loi sous avis prévoit en effet l'insertion à l'article 5, paragraphe 1er, alinéa 2 nouveau disposant que le coefficient de raccord sera ajusté par règlement ministériel lorsque des modifications méthodologiques engendrent des changements de rapport entre la valeur de l'indice base 100 en 1948 et l'indice base 100 en 1996. Cet ajustement est indispensable du fait que le relèvement de la contribution sociale sur les carburants est neutralisé au niveau de l'indice base 100 en 1948, mais se répercutera sur l'indice base 100 en 1996. Cette mesure a en effet comme conséquence que le rapport entre les deux séries indiciaires, fixé par arrêté ministériel du 19 février 1997 à 5,72776, va changer.

Cette disposition technique ne donne pas lieu à une observation particulière de la Chambre de Commerce.

L'article XXXI vise à modifier et à compléter 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.

b) La contribution sociale

Une première modification concerne la fixation des taux limites du droit d'accises autonome additionnel dénommé contribution sociale, qui alimente le fonds pour l'emploi.

A cet effet, l'article 132 du présent projet de loi remplace l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976, inséré par l'article 13 de 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, par un nouvel article prévoyant le relèvement du taux maximum de la contribution sociale précitée. Selon le présent article, l'essence au plomb et sans plomb pourra dorénavant être soumise à un droit d'accises maximal de 4.- francs par litre, alors que pour l'utilisation de gasoil, il pourra être appliqué un droit d'accises maximal de 1.- franc par litre.

Conformément au paragraphe (2) de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 précitée, les taux à appliquer dans le cadre des limites énoncées ci-dessus sont arrêtés par règlement grand-ducal. Le présent projet de loi est en effet accompagné de ce **projet de règlement grand-ducal relatif à l'article 132 sous avis**. La Chambre de Commerce constate qu'aux termes dudit projet, le taux de la contribution sociale prélevée sur l'essence avec et sans plomb est augmenté, par le biais de ce règlement grand-ducal, de 1.75.- francs/litre à 2.75.- francs/litre, alors que celui applicable au diesel reste inchangé à 0.25.- franc/litre.

Les auteurs précisent que les limites plus élevées de 4.- francs/litre sur l'essence et de 1.- franc/litre sur le gasoil, énoncées ci-dessus, permettront une adaptation ultérieure de la contribution sociale. La Chambre de Commerce voudrait attirer l'attention des autorités gouvernementales sur les risques potentiels d'une hausse du prix des carburants par l'intermédiaire de hausses répétées du droit d'accises.

Compte tenu des taux énoncés ci-dessus, le Gouvernement aurait la possibilité d'augmenter ces droits d'accises comme suit:

Essences: + 2.250 Luf/1.000 litres

Diesel: + 750 Luf/1.000 litres

Ceci correspondrait à une augmentation des recettes de l'ordre de + 2,2 mia. Luf par an (htva), dans l'hypothèse où les ventes des carburants sur les stations luxembourgeoises restent au niveau de 1997.

Or l'expérience a montré que des augmentations de prix de cette envergure (p. ex. une augmentation d'accises de + 2.25 Luf/litre correspond à une augmentation de prix de + 2.6 Luf/litre tva comprise) ne restant pas neutres au niveau des volumes vendus sur les stations luxembourgeoises.

En effet, les augmentations successives des accises effectuées entre fin 1993 et début 1995 ont contribué par la suite à des baisses significatives des ventes, dues à un rétrécissement des écarts de prix par rapport à l'étranger. La nécessité de pratiquer une politique prudente en matière d'accises a d'ailleurs été confirmée dans une étude menée par un expert indépendant vers la fin de l'année 1995.

Pour évaluer l'impact d'une augmentation des accises au niveau du différentiel de prix par rapport à l'étranger il faut prendre en considération plusieurs éléments:

- les camionneurs comparent les prix hors tva;
- les délais de récupération de la tva représentent un désavantage pour les entreprises étrangères qui s'approvisionnent au Grand-Duché;
- les remises pratiquées sur les fournitures vers les dépôts des entreprises de transport étrangères sont largement supérieures aux remises leurs offertes dans les stations-service;
- les écarts sur les essences doivent rester plus substantiels car le volume unitaire par client est relativement faible. Il doit pouvoir escompter un certain gain pour un paquet de produits donné pour continuer à s'approvisionner sur une station luxembourgeoise.

Dans le souci d'éviter qu'une augmentation trop importante des taux ne produise l'inverse de l'objectif financier recherché, la Chambre de Commerce conseille aux autorités d'étudier en détail la marge de manoeuvre réelle qui existe pour une adaptation des taux d'accises et d'effectuer celle-ci en connaissance de cause.

Aussi la Chambre de Commerce estime-t-elle qu'il serait préférable de laisser les accises sur le diesel inchangées et d'augmenter celles sur les essences modestement (+/- 1 Luf).

La Chambre de Commerce note qu'une erreur matérielle s'est glissée dans la première phrase de la formulation du nouvel article 7bis. En effet, il faut la libeller comme suit:

„**Art. 7bis.**– (1) Pour les années d'alimentation du fonds **pour** l'emploi, les huiles ...”

c) Dispositions financières concernant les indemnités de stage

L'article 133 vise à modifier le point 8 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 précitée et prévoit que l'indemnité de stage est celle visée à l'article 4 du présent projet de loi. La Chambre de Commerce voudrait rappeler qu'en vertu dudit article 4, cette indemnité de stage, à charge de l'employeur et du fonds pour l'emploi, s'élève à 85% du salaire social minimum d'un travailleur non qualifié.

La Chambre de Commerce n'a pas d'objection à l'encontre de cet article.

La troisième disposition de l'article **XXXI**, proposée par l'article 134 du projet de loi sous rubrique, prévoit la modification du point 9 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 mentionnée ci-dessus. Elle concerne la prise en charge de l'indemnité versée au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire, du remboursement au promoteur d'un programme de mise au travail temporaire ainsi que des frais des formations suivies par les stagiaires.

La Chambre de Commerce peut approuver cette modification. Elle voudrait néanmoins renvoyer à ses commentaires relatifs aux articles 20 à 24 du présent projet de loi.

La quatrième disposition, proposée par l'article 135 du projet de loi, prévoit une modification dans le sens que le fonds pour l'emploi devra aussi couvrir les dépenses résultant de la prise en charge de la part patronale des charges sociales relatives à l'indemnité égale à 85% du salaire social minimum, visée à l'article 22 du présent projet de loi.

Pour plus de clarté, la Chambre de Commerce propose, conformément à la formulation de la loi modifiée du 30 juin 1976 précitée, de libeller la modification du point 10 du paragraphe (1) de l'article 2 de ladite loi comme suit:

„10. de la prise en charge de la part patronale des charges sociales **afférentes à l'indemnité visée** au paragraphe (1) de l'article 22 de la loi précitée.”

La cinquième modification fait l'objet de l'article 136 et s'applique au point 16 du paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 précitée dont le texte est adapté aux références légales actuelles en matière de prise en charge par le fonds pour l'emploi de l'aide à la création d'emploi d'utilité socio-économique. La Chambre de Commerce note qu'il faut corriger ce point comme suit:

„16. de l'octroi de l'aide à la création d'emplois **d'utilité** socio-économique visée à ...”

L'article 137 du présent projet de loi vise à ajouter au paragraphe (1) de l'article 2 de la loi modifiée du 30 juin 1976 précitée un point 26. La Chambre de Commerce peut se déclarer d'accord avec cette disposition ayant pour objet d'insérer dans la législation concernant le fonds pour l'emploi la prise en charge de la quote-part de l'indemnisation versée au jeune occupé dans le cadre d'un stage de préparation en entreprise. La Chambre de Commerce voudrait renvoyer à ce sujet à ses commentaires afférents aux articles 13 à 19 du projet de loi sous avis.

Les articles 138 à 145 ne donnent pas lieu à des remarques de la Chambre de Commerce.

d) Les mesures fiscales

L'article **XXXII** modifie et complète la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu à partir de l'année d'imposition 1990.

L'article 146 vise à compléter le numéro 1a de l'article 109 L.I.R prévoyant les conditions de déduction du total des revenus nets des intérêts débiteurs au titre de dépenses spéciales. Ainsi la limitation de déduction générale de 27.000.- francs ne s'applique-t-elle plus aux intérêts qui sont en relation économique avec un prêt contracté par l'alloti, cette dépense n'étant plus considérée comme dépense privée et partant plus soumise à limite générale.

Cette modification tenant compte de la réalité et de la problématique de la transmission et de la succession en matière d'entreprises est expressément saluée par la Chambre de Commerce.

L'article XXXIII apporte les modifications suivantes à la loi du 1er décembre 1936 concernant l'impôt commercial qui s'appliquent aux exercices d'exploitation clôturés après le 31 décembre 1998:

L'article 147 du présent projet de loi propose de supprimer les numéros 5 et 6 du paragraphe 8 de loi sur l'impôt commercial communal qui prévoit les montants à rajouter à l'impôt sur le revenu des collectivités pour déterminer l'impôt commercial communal dû.

Dans la pratique, l'application des numéros 5 et 6 entraînait l'ajout des traitements et autres rémunérations alloués aux associés ayant seul ou avec leurs conjoints une participation supérieure à 25%.

La Chambre de Commerce peut marquer son accord à la présente disposition pour la simplification qu'elle engendre tout en éliminant le risque de traitement inégal entre les S.à r.l. et les S.A. dans lesquelles, par définition, les actionnaires peuvent ne pas être connus.

L'article 148 prévoit, en modifiant le paragraphe 11, alinéa 3 de la loi du 1er décembre 1936, le relèvement de l'abattement de 900.000.- francs à faire valoir par les entreprises et sociétés de personnes sur la base d'imposition à l'impôt commercial communal à 1.200.000.- francs. Cette mesure est à voir dans le contexte des dispositions visées à l'article 147 ci-avant.

Si la Chambre de Commerce salue également le présent relèvement de l'abattement, elle est néanmoins d'avis que le montant proposé est nettement insuffisant. La Chambre propose ainsi de porter cet abattement à une limite généralement applicable, à savoir les maxima cotisables en matière de sécurité sociale équivalant à cinq fois le montant du salaire social minimum d'un travailleur non qualifié âgé d'au moins dix-huit ans.

La Chambre souhaite néanmoins rappeler que les milieux professionnels qu'elle représente ont toujours plaidé pour une abolition pure et simple de l'impôt commercial communal alors que sa justification initiale n'est plus donnée à l'heure actuelle. La possibilité de remplacer l'ICC par une autre source financière équivalent pour les communes avait d'ailleurs été clairement annoncée par le Gouvernement en 1990, mais est restée sans suite jusqu'à ce jour.

Le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 7 mars 1969 portant exécution de l'article 111, alinéa 8, numéros 1 et 2 de la loi concernant l'impôt sur le revenu prévoit d'augmenter, à partir de l'année d'imposition 1999, le plafond annuel de 40.000.- à 60.000.- francs des primes et cotisations déductibles comme dépenses spéciales de l'assurance maladie garantissant à l'indépendant une indemnité journalière en cas de maladie ou d'accident le privant de revenu.

Cette mesure est saluée par la Chambre de Commerce dans l'intérêt général de la promotion du travail et du statut de l'indépendant.

Le projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 24 décembre 1988 portant exécution de l'article 46, numéro 8 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu a pour objet d'augmenter le montant maximal de la dotation annuelle et le plafond du fonds spécial pour paiements des indemnités dues en vertu de la législation du travail suite à la cessation d'une entreprise.

La Chambre de Commerce approuve cette adaptation d'une mesure visant à offrir une meilleure couverture des risques financiers de l'indépendant et faisant suite à une longue demande de la part des milieux professionnels concernés.

L'article XXXIV prévoit la modification de la loi du 22 décembre 1997 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1998 par l'intermédiaire de l'article 149 du présent projet de loi. Elle vise à ajouter un nouvel article budgétaire relatif à la participation de l'Etat aux frais de mise en place et de fonctionnement de projets-pilotes de garde pour enfants à hauteur de 10 millions de francs.

La Chambre de Commerce peut approuver cette disposition qui vise à soutenir financièrement des opportunités de nouvelles créations d'emplois prévues par le PAN (emploi de proximité et mesures de garde au système d'éducation précoce).

Conformément aux mesures arrêtées lors des négociations au sein du comité de coordination tripartite, l'**article XXXV** concerne l'engagement de personnel supplémentaire. Les dispositions afférentes (**articles 150 à 160** du présent projet de loi) visent les ministères suivants: le Ministère de la Famille (maximum 2 postes + maximum 6 postes pour les besoins de la Caisse Nationale des Prestations Familiales), le Ministère du Travail et de l'Emploi (maximum 24 postes pour les besoins de l'Administration de l'Emploi + maximum 6 postes pour les besoins de l'Inspection du Travail et des Mines), le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (6 postes pour les besoins des Centres de Formation Professionnelle Continue + 31 postes pour les besoins du Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires), le Ministère de la Jeunesse (4 postes pour les besoins du Service National de la Jeunesse) et le Ministère de la Promotion Féminine (maximum 2 postes).

Pour la description des postes à occuper la Chambre de Commerce renvoie au commentaire des articles afférents du projet de loi sous rubrique.

L'**article 159** du projet de loi sous rubrique prévoit l'engagement à tâche complète ou partielle de travailleurs handicapés dans les différents services de l'Etat, ce qui nécessite une modification de l'article 12, point 3, de la loi du 22 décembre 1997 précitée. Il s'agit de 50 postes à temps plein qui sont exprimés en hommes heures/semaine, ce qui permet aussi la mise à disposition de postes à temps partiel.

La Chambre de Commerce salue cette disposition qui vise à augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées dans le secteur public.

Les auteurs du présent projet de loi précisent à l'**article 160** que les engagements définitifs au service de l'Etat résultant des articles mentionnés ci-dessus se feront par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre d'engagements de renforcement déterminé dans la loi budgétaire du 22 décembre 1997 précitée.

e) Disposition administrative

L'**article XXXVI** concerne l'unique disposition administrative du projet de loi sous rubrique.

En effet, l'**article 161** prévoit une modification de l'article 329 du Code des Assurances Sociales qui est complété par un alinéa 2 nouveau créant la base juridique, au moyen d'un règlement grand-ducal, permettant au Centre commun de la Sécurité sociale de recueillir des données sur le lieu de travail, la profession exercée, le niveau de formation du salarié et le secteur d'activité de l'entreprise.

La Chambre de Commerce souscrit à une amélioration des possibilités d'analyses statistiques du marché du travail. Toutefois, elle se réserve de prendre position seulement après avoir pu prendre connaissance du contenu du règlement grand-ducal d'exécution.

*

REMARQUES FINALES

La Chambre de Commerce voudrait terminer le présent avis par **deux remarques générales**. Il est tout d'abord à relever que le projet de loi sous rubrique ne se prononce pas sur **la date d'entrée en vigueur**.

Il y aurait dès lors lieu d'ajouter un article prévoyant que les dispositions sous avis entrent en vigueur au 1er janvier 1999.

La Chambre de Commerce estime ensuite que le projet de loi sous avis devrait contenir un dernier article prévoyant que les dispositions du projet de loi seront soumises, après une période d'application de cinq années, à un **bilan général** portant aussi bien sur le financement des nouvelles mesures introduites que sur leur impact sur le fonds pour l'emploi et sur la situation sur le marché du travail.

*

CONCLUSION GENERALE

Cette conclusion générale, la Chambre de Commerce voudrait reprendre son appréciation globale concernant les différents titres formant le projet de loi sous rubrique.

Une annexe récapitulative regroupe, de façon ponctuelle, ses revendications en ce qui concerne la modification, respectivement la clarification de certaines dispositions du projet de loi.

Tout d'abord, la Chambre de Commerce souhaite réitérer son adhésion de principe aux conclusions du comité de coordination tripartite du 18 avril 1998.

Sous le point II du présent avis („Le contexte du projet de loi sous rubrique“), il a cependant été relevé que le projet de loi sous avis ne constitue qu'un élément, certes important, d'une politique globale destinée à combattre le fléau du chômage.

Certains points des conclusions de la tripartite n'ont pas été repris, pour une raison ou pour une autre, dans le présent projet de loi.

Or, la Chambre de Commerce se doit de rappeler que le PAN forme un ensemble censé refléter un équilibre entre les diverses positions des parties impliquées.

Il s'ensuit nécessairement que toutes les mesures décidées dans le cadre du PAN devront être exécutées dans les meilleurs délais, pour respecter l'équilibre global.

Pour ce qui est du chapitre relatif à une politique active de l'emploi, la Chambre de Commerce peut, d'une façon générale, approuver les différentes mesures de stage organisées au titre de l'insertion, de la réinsertion ou de la formation de certaines catégories de chômeurs.

Elle constate cependant que si l'objectif déclaré de l'harmonisation de ces différentes mesures a bien été plus ou moins respecté, il n'en reste pas moins qu'une uniformisation plus poussée aurait été souhaitable, de façon par exemple à ne laisser subsister plus qu'une ou deux mesures d'insertion.

La Chambre de Commerce se permet pareillement d'exprimer ses doutes quant à la constitutionnalité des „discriminations positives“ opérées en faveur des femmes.

En ce qui concerne le chômage des indépendants, la Chambre de Commerce salue expressément la modification de la loi modifiée du 30 juin 1976, qui tend à faciliter le passage à l'activité d'indépendant.

Le titre II traite de l'organisation du travail.

En ce qui concerne la nouvelle réglementation de la durée de travail des ouvriers et des employés privés, la Chambre de Commerce approuve l'instauration de la période de référence légale de quatre semaines pour la computation du temps de travail, qui constitue une nécessité absolue pour les entreprises.

Elle salue également le fait que le projet de loi sous avis insiste à bon escient sur la faculté des partenaires sociaux de conclure des accords subordonnés destinés à régler, de préférence au niveau de l'entreprise elle-même, les modalités d'application concrètes des mesures arrêtées dans une convention collective de branche, sectorielle ou couvrant plusieurs entreprises.

Certaines dispositions concernant la durée de travail des salariés mériteraient cependant une clarification respectivement une modification; la Chambre de Commerce renvoie à cet égard à l'annexe récapitulative ci-dessous.

Les mesures de flexibilisation introduites en ce qui concerne le travail à temps partiel rencontrent l'approbation de la Chambre de Commerce, de même d'ailleurs que la disposition de la réglementation sur les jours fériés légaux.

La Chambre de Commerce est cependant d'avis que les mesures financières d'incitation à la réduction du temps de travail constituent un pas dans la mauvaise direction.

Le titre III concernant la politique d'égalité des chances suscite un certain nombre d'appréhensions de la part de la Chambre de Commerce.

En ce qui concerne le congé parental, la Chambre de Commerce a déjà marqué, dans le cadre des discussions de la tripartie, son accord de principe quant à l'introduction d'une telle mesure, qui s'impose par ailleurs au niveau communautaire.

Les modalités d'application concrètes retenues dans le présent projet de loi vont cependant bien au-delà de ce qui est exigé par la directive communautaire sur le congé parental.

Outre le fait que le niveau d'indemnisation proposé semble largement surfait aux yeux de la Chambre de Commerce, ce nouveau congé attribué aux salariés ne manquera pas de poser à nombre d'entreprises des problèmes importants de gestion du personnel.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce n'est pas persuadée que le congé parental pourra s'avérer comme mesure efficace dans le cadre de la lutte contre le chômage.

Finalement, certaines dispositions, qui seront plus amplement énumérées dans l'annexe récapitulative ci-après, méritent impérativement une clarification, respectivement une modification sous peine d'hypothéquer la mise en oeuvre pratique du congé parental et de déclencher ainsi une forte réticence, voire opposition de la part des entreprises.

Le congé pour raisons familiales n'a été discuté dans le cadre de la tripartite que quant à son principe.

Les modalités d'application concrètes ne résultent dès lors pas du PAN et rencontrent des réserves expresses de la part de la Chambre de Commerce.

A ses yeux, les dispositions projetées nécessitent une révision approfondie; il est dès lors proposé principalement aux autorités gouvernementales de présenter un projet de loi modifié à cet égard.

Le *titre IV* a trait au développement de l'esprit d'entrepreneuriat.

La Chambre de Commerce voudrait à cet égard notamment renvoyer à sa proposition de texte concernant la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat, par laquelle elle suggère d'introduire une libéralisation des heures de fermeture pour tous les commerces de détail dont la surface de vente est inférieure à 400 m².

Par ailleurs, la prise en charge par l'Etat des cotisations pour les allocations familiales des indépendants est expressément saluée par la Chambre de Commerce.

En ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnelle, la Chambre de Commerce approuve les modifications envisagées dans la mesure où elles traduisent les recommandations émises par le comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite.

Le *titre VI* contient les dispositions financières et administratives.

La Chambre de Commerce voudrait renvoyer plus particulièrement aux développements qu'elle a consacrés à l'augmentation envisagée des taux d'accises et aux conséquences possibles d'une telle augmentation.

Les mesures fiscales rencontrent l'approbation de la Chambre de Commerce.

*

Sous réserve de la prise en compte des remarques formulées dans le cadre du présent avis, la Chambre de Commerce peut dès lors, après consultation de ses ressortissants, marquer son accord aux dispositions du projet de loi sous rubrique.

**

ANNEXE RECAPITULATIVE

Dans cette annexe, la Chambre de Commerce voudrait se limiter à énumérer d'une façon succincte les principales propositions de modification ou de clarification des dispositions du projet de loi sous avis; il est bien entendu que ces propositions sont plus amplement développées dans le corps même de son avis.

Dans la *partie II* („Le contexte du projet de loi sous rubrique“), la Chambre de Commerce a énuméré un certain nombre de points du *PAN* qui n'ont pas été repris dans le projet de loi sous rubrique.

De même, elle a rappelé l'importance de certaines dispositions du *Plan d'action en faveur du secteur des classes moyennes*, qui restent en suspens.

D'autre part, il a été proposé de modifier l'article 14 de la loi du 30 juin 1976 portant 1) création d'un fonds pour l'emploi, 2) réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, en vue de consacrer expressément dans le texte de cette loi la jurisprudence prévalant jusqu'en 1997 aux termes de

laquelle l'employeur ne peut être condamné à rembourser les indemnités de chômage au fonds pour l'emploi qu'en cas de licenciement avec effet immédiat déclaré abusif.

En ce qui concerne les dispositions du projet de loi sous avis, les principales modifications ou classifications suivantes ont été suggérées par la Chambre de Commerce.

Titre I: Politique active de l'emploi

- 1) Les différentes formes de stages devraient prévoir une *période d'essai* analogue à celle prévue par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les préavis éventuels à donner par l'employeur étant également à calculer conformément aux dispositions de cette loi (*articles 8, 17, 24 et 34* du projet de loi).
- 2) Les jeunes demandeurs d'emploi placés dans le cadre de la DAT continuent à être privilégiés en ce qui concerne le niveau de leur *indemnisation* par rapport à ceux placés respectivement dans un stage-initiation ou un stage de préparation en entreprise (*article 22* du projet de loi).
- 3) Les *formalités* introduites par l'*article 39* du projet de loi font double emploi avec celles prévues par l'article 9 actuel de la loi du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi.

Titre II: Organisation du travail

- 1) L'*article 52 paragraphe 4 point 1* dispose que les négociations en vue de la conclusion d'une *convention collective* de travail devront porter obligatoirement, entre autres, sur la question de la réduction du temps de travail.
La Chambre de Commerce propose de reprendre à cet égard le texte figurant dans les lignes directrices pour l'emploi 1998, arrêtées par le Conseil européen, qui prévoient que la réduction du temps de travail *peut* être l'une des questions qui font l'objet de telles négociations.
- 2) L'*obligation de transmission des plans d'organisation du travail* à l'Inspection Travail et des Mines, prévue à l'*article 54 paragraphe 3 alinéa 5*, est à supprimer.
- 3) L'*extension d'une période de référence* inférieure à la période de référence légale, au cas où elle figure dans une convention collective non déclarée d'obligation générale conclue avant l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis, à d'autres entreprises non couvertes par cette convention collective, rencontre l'opposition catégorique de la Chambre de Commerce (*article 54 paragraphe 6*).
- 4) La limite maximale exceptionnelle de la *durée du travail journalière* de douze heures (*article 55 paragraphe 2*) devrait être possible en présence d'une durée de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures, calculée par rapport à la période de référence légale de quatre semaines consécutives.
- 5) L'application concrète de la nouvelle règle du *temps de repos* non rémunéré de 30 minutes au minimum (*article 56*) devrait pouvoir faire l'objet d'un accord prioritairement au niveau de l'entreprise elle-même.

Titre III: Politique d'égalité des chances

Article XVII: Le congé parental

- 1) L'*article 85* du projet de loi est à clarifier notamment en ce qui concerne la notion de „*mi-temps*” et l'*obligation de réduction de la durée de travail* antérieure du salarié désirant bénéficier du congé parental.
- 2) L'*article 86 dernier alinéa* est à clarifier de façon à renvoyer plus expressément au cas du *détachement* d'un salarié occupé normalement sur le territoire luxembourgeois.
- 3) L'*article 87 paragraphe 3* devrait être précisé dans le sens que les prolongations du congé parental en cas d'*accouchement multiple* ne s'entendent que pour tout enfant au-delà du premier.
- 4) L'*article 88* devrait prévoir, en cas de décès de l'enfant, des modalités de notification dans un bref délai à l'employeur.
- 5) Quant à l'*article 90*, la Chambre de Commerce voudrait renvoyer aux différentes remarques formulées dans le commentaire se rapportant à cet article.

- 6) *L'article 91 paragraphe 6 alinéa 2* dispose que la durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à *l'ancienneté* d'un salarié; cette disposition est à supprimer, alors qu'elle est en contradiction flagrante avec le principe énoncé au paragraphe 1 de cet article qui prévoit que le contrat de travail est suspendu pendant le congé parental.
- 7) En ce qui concerne la période de *protection contre le licenciement* attachée au congé parental (*article 91 paragraphe 2*), la Chambre de Commerce demande des clarifications par rapport aux différentes questions développées au commentaire des articles y afférent.
- 8) La question d'interprétation soulevée par la Chambre de Commerce à la lecture conjointe des articles 88 paragraphe 4, 89 paragraphe 1, 91 paragraphe 5 et de la loi du 7 juillet 1998 sur la protection de la maternité de la femme au travail (voir commentaire des articles *sub article 91 paragraphe 5*) mérite une clarification aux yeux de la Chambre de Commerce.
- 9) La Chambre de Commerce rappelle que le *montant de l'indemnité* payable pendant le congé parental lui semble exagéré (*article 94*).
- 10) En ce qui concerne *l'article 95*, qui prévoit les *procédures administratives* se rattachant à l'indemnité de congé parental, la Chambre de Commerce réclame un délai de notification d'au moins un mois pour l'information à fournir par la caisse nationale des prestations familiales à l'employeur.
- 11) La *sanction pénale* prévue par *l'article 98* à l'encontre de l'employeur est disproportionnée.
Par ailleurs, il faudrait prévoir expressément que l'indemnité de congé parental est immédiatement suspendue en cas de *travail clandestin* dûment constaté pendant la période du congé parental.
- 12) *L'article 100* exige qu'un fonctionnaire de l'Etat désirant bénéficier du congé parental doit être en activité de service depuis au moins une année.
Une *condition de stage* similaire auprès d'un même employeur est également revendiquée par la Chambre de Commerce en ce qui concerne le secteur privé.
- 13) La Chambre de Commerce demande l'ajout d'un article *102bis nouveau* prévoyant une *évaluation des incidences* du congé parental, notamment sur la situation du marché de l'emploi, cinq ans après son entrée en vigueur; une telle évaluation a en effet été retenue dans le cadre du PAN.

Article XVIII: Le congé pour raisons familiales

- 1) Les dispositions du projet de loi sous avis déchargent les parents de *toute responsabilité personnelle*, contrairement au projet de loi déposé par Madame la Ministre de la Promotion Féminine en 1996; la Chambre de Commerce demande ainsi de reprendre dans le cadre du présent projet de loi le principe selon lequel la moitié du congé pour raisons familiales est imputée sur le congé de récréation de la personne concernée.
- 2) La Chambre de Commerce est d'avis que dans les entreprises offrant à leurs salariés un nombre de jours de *congé de récréation* supérieur au congé légal, le congé pour raisons familiales devrait s'imputer d'abord sur les jours de congé excédant le congé légal.
- 3) Dans bon nombre d'entreprises, les salariés bénéficient déjà d'un *congé social* répondant aux mêmes aspirations que le congé pour raisons familiales; aux yeux de la Chambre de Commerce, un cumul des deux différents congés est inconcevable.
- 4) Il y aurait lieu de préciser dans le projet de loi que le congé pour raisons familiales n'est pas dû, dans le chef d'un salarié, si une *autre personne est disponible pour s'occuper de l'enfant*, cette personne pouvant être respectivement le conjoint ou concubin, respectivement la personne qui s'occupe normalement de l'enfant.
- 5) Il faudra préciser à l'endroit de *l'article 105* que les cinq jours de congé pour raisons familiales s'entendent sur une *période de référence* d'une année.
- 6) Le règlement grand-ducal prévu à *l'article 109 paragraphe 2* devra impérativement entrer en vigueur au même moment que la loi.
- 7) La *possibilité de dérogation* à la durée normale du congé pour raisons familiales reconnue au contrôle médical de la sécurité sociale par *l'article 106* devrait prévoir une durée maximale à ne pas dépasser.

Article XIX: Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active

- 1) *L'article 113* oblige les entreprises à donner accès à des *mesures de formation* continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière; la Chambre de Commerce ne peut pas accepter l'effet coercitif de cette disposition, alors que le PAN ne va pas dans ce sens.

Titre IV: Développement de l'esprit d'entrepreneuriat

Article XXI: Le droit d'établissement

- 1) La Chambre de Commerce demande l'intégration, dans le cadre du projet de loi sous avis, de dispositions spécifiques pour l'établissement des agents immobiliers, de telles dispositions ayant été préparées avec la profession concernée en 1995 déjà.

Article XXIII: Les heures de fermeture des magasins de détail

- 1) La Chambre de Commerce renvoie notamment à sa proposition de texte formulé à l'endroit de *l'article 124*, qui vise à *libéraliser le régime des heures de fermeture* en excluant du champ d'application de la loi du 19 juin 1995 les magasins de détail dont la surface de vente est inférieure à 400 m².

Titre VI: Dispositions financières et administratives

- 1) La Chambre de Commerce voudrait renvoyer aux appréhensions formulées à l'encontre de *l'article 132* et du *règlement grand-ducal relatif à l'article 132*; il est en effet conseillé aux autorités gouvernementales d'étudier en détail la marge de manoeuvre réelle qui existe pour une *augmentation des taux d'accises* et d'effectuer par conséquent celle-ci en connaissance de cause.

Remarques finales

La Chambre de Commerce voudrait rappeler les deux remarques finales insérées in fine du projet de loi sous avis.

Il y aurait lieu, d'une part, de doter le projet de loi sous avis d'une disposition générale fixant son entrée en vigueur au 1er janvier 1999.

D'autre part, la Chambre de Commerce estime que l'ensemble des dispositions du projet de loi devront être soumises à un bilan général après une période d'application de cinq années.